



ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา

Factors Predicting Job Retention of Professional Nurses at Yala Hospital

ปรียนุช ชัยกองเกียรติ¹

Preeyanuch Chaikongkiat¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ศึกษาการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่รวมทำนายการคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 248 คน คำนวณขนาดและสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน และหาค่าความตรงของแบบสอบถาม (IOC) ได้เท่ากับ 0.92 ทดสอบค่าความเที่ยงโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่ทำให้คงอยู่ในงานในระดับมากคือ มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ($M= 4.11$, $S.D. = 0.88$) และภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัด/ใกล้เคียงที่ตั้งโรงพยาบาล ($M= 4.07$, $S.D. = 1.02$) ส่วนปัจจัยด้านองค์กรคือ ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($M= 3.79$, $S.D. = 0.72$) ระยะเวลาการคงอยู่ในงานเฉลี่ย 10.13 ปี ($S.D. = 9.11$) และคาดหวังว่าจะคงอยู่ในงานตลอดไป ร้อยละ 73.4 ส่วนอายุ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนา และรายได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 87.3 ผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการกำหนดนโยบาย และส่งเสริมกลยุทธ์ที่ใช้ในการจรรจกบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล และให้เพียงพอต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการพยาบาล

คำสำคัญ: ปัจจัยทำนาย การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This descriptive research aimed to examine job retention and factors predicting the job retention. The samples of this study were 248 professional nurses working at Yala Hospital. The participants were conducted through simple random sampling.. The research instrument utilized in this study was a questionnaire. Content validity index was verified by three experts: IOC, yielding values of 0.92.. The reliability was verified by using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.95.. The data were analyzed using mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of this study revealed that the personal factors related to a high level of job retention were the responsibilities to nurture of their families ($M=4.11$, $S.D.=0.88$), their hometown or houses located near by the hospital ($M=4.07$, $S.D.=1.02$). In addition, the organizational factors consisted of colleagues' relationships ($M=3.79$, $S.D.=0.72$). The mean working duration of professional nurses working at Yala hospital

¹ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลา

¹ Boromarajonani College of Nursing, Yala



was 10.13 years (S.D.=9.11). 73.4 percent thought they would like to continue their work until being retired. Moreover, age, hometown, perspectives, and income could predict the variance of the job retention of the nurses (87.3%). Therefore, these findings could be a significant guide for organizational administrators to set up policies and promote strategies to strengthen retention of quality professional nurses in order to meet effective nursing services..

Keywords: Factors predicting, Job retention, Professional nurse

บทนำ

ในการดูแลสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในทีมสุขภาพ ทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วย ช่วยฟื้นฟูสภาพร่างกาย การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ในสถานพยาบาล กระทำการรักษาโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับองค์กรด้านสุขภาพ เนื่องจากในระบบบริการสุขภาพเป็นงานที่ใช้กำลังคนเป็นหลัก ไม่สามารถทดแทนด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีได้ การลาออกจากงานของบุคลากรพยาบาลแต่ละครั้งทำให้องค์กรต้องรับปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพยาบาล การฝึกอบรม และการพัฒนาพยาบาลใหม่ ด้วยเงินงบประมาณที่สูง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพใหม่ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนพยาบาลวิชาชีพเดิมที่ลาออกไป (Srisatidnarakul, 2008)

จากการวิเคราะห์แนวโน้มการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีการสูญเสียจากการลาออกในสาขาวิชาชีพการพยาบาลเพิ่มขึ้น จากอัตราร้อยละ 2.4 ในปี 2543 เป็นร้อยละ 4.2 ในปี 2548 หรือมีการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพคิดเป็นอัตราเฉลี่ยร้อยละ 3.3 ต่อปี (Sawangdee, 2008) และจากข้อมูลของสภาการพยาบาลที่มีการศึกษาการคาดการณ์ความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี health demand method ทั้งจากการใช้บริการของ ประชาชนไทยและต่างชาติ พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ. 2553- 2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วน พยาบาล 1 คนต่อประชากร 400 คน หรือประมาณ 163,500-170,000 คน (Srisuphan & Sawaengdee, 2012) ภาวะขาดแคลนทำให้ผู้ที่คงอยู่ในงานต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้นจากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ พบว่า พยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 64.81 (Thungjaroenkul, Sawaengdee, Theerawit & Tungcharoensathien, 2015) ส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพ อาจเกิดภาวะแทรกซ้อนต่างๆ เช่น ผลลกดทับ ทางเดินปัสสาวะอักเสบ ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพบริการ อีกทั้งยังสร้างความเครียดในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิต และสวัสดิภาพของพยาบาลรวมทั้งประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้สภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบจากการลาออกจากงานด้วย

แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่ว่าความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ และความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้น ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตั้งแต่ในระดับต้น เช่นเดียวกันกับทฤษฎีปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้มีความสำเร็จ การได้รับความยอมรับ ความก้าวหน้า โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง การได้รับผิดชอบ และปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญคือ สถานภาพ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารขององค์กร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน และค่าจ้าง สอดคล้องกับผลงานวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ



ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีทั้งปัจจัยด้านบุคคล เช่น รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยด้านองค์กร เช่น คุณลักษณะขององค์การ ลักษณะงานและการทำงาน ซึ่งร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8 (Tangchatchai, Siritarungsri, Sripunworasakul & Rungkawat, 2011) คุณลักษณะขององค์การด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะของงานด้านการมีส่วนร่วม ร่วมกันอธิบายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนใต้ได้ร้อยละ 9 (Ekpot, 2008)

จากสภาพปัญหาการคงอยู่ในงานของวิชาชีพการพยาบาลลดลง ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการบริการ ผลงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ตัวแปรปัจจัยทั้งด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร ล้วนมีผลต่อการคงอยู่ในงานของวิชาชีพการพยาบาล ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา ซึ่งเป็น 1 ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ที่มีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาเกือบ 10 ปี ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่ในวิชาชีพพยาบาล และให้เพียงพอต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ นำไปสู่คุณภาพบริการพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลและด้านองค์กรที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ยะลา

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพยาบาลอัตราจ้าง ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ยะลา ในปี 2557 จำนวน 673 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแผนกต่างๆ ของโรงพยาบาลศูนย์ยะลา คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ประมาณความคลาดเคลื่อน 5% ใช้สูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 256 คน จำแนกตามตำแหน่งระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ โดยเทียบสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแต่ละหอผู้ป่วย และสุ่มพยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 ชุด ดัดแปลงจากของ Tangchatchai, Siritarungsri, Sripunworasakul & Rungkawat (2011) ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน และหาค่าความตรงของแบบสอบถาม (IOC) ได้เท่ากับ 0.92 ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะและนำไปทดสอบค่าความเที่ยงด้วย Cronbach's alpha reliability coefficients ได้เท่ากับ 0.95 แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด โรคประจำตัว ปัญหาการนอนหลับ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้สุทธิ ระดับรายได้ของครอบครัว แบบสอบถามความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า Rating scale 5 ระดับ ในเรื่องภูมิลำเนา ภาวะครอบครัว และภาวะสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ



ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมและค่านิยม การบริหารจัดการ ความมั่นคงในงาน 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน ประกอบด้วย การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาการฝึกอบรมระบบพี่เลี้ยง การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ด้านการให้รางวัล ประกอบด้วย ผลงานและค่าตอบแทน การให้การยอมรับ และ 5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน จัดทำเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ การตีค่าความหมายคะแนน โดยค่าเฉลี่ยที่อยู่ในช่วง

4.51 - 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงานในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงานในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงานในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีผลต่อการคงอยู่ในงานในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในงาน เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ ใช่ หรือ ไม่ใช่จำนวน 1 ข้อ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ยะลาแล้ว เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2557 หมายเลขใบรับรอง bcnv 003/2557 ผู้วิจัยได้ทำเอกสารชี้แจงกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือในการทำวิจัย อธิบายถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการแปลผล ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัยได้โดยไม่มีข้อบังคับใดๆ และสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมโดยไม่มีกระบุชื่อของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งเอกสารรับรองและเอกสารขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงพยาบาลยะลา โดยประสานงานผ่านกลุ่มการพยาบาล ขอความร่วมมือในการแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามส่งกลับให้ผู้วิจัย ในช่วงเดือนกันยายน ถึงพฤศจิกายน 2557 จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 256 ชุด ได้กลับคืนมา 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.65 ผู้วิจัยคัดเลือกชุดที่สมบูรณ์เหลือ 248 ชุดเพื่อนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยใช้สถิติพรรณนาหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
3. สร้างสมการทำนายการคงอยู่ในงานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยศึกษาการคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรกับการคงอยู่ในงาน และวิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคลและด้านองค์กรที่รวมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ยะลา ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

**ผลการศึกษาคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา**

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 95.2 มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 46.8 รองลงมาช่วง 31 - 40 ปีร้อยละ 28.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 56.0 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 95.2 ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 85.9 ไม่มีปัญหาการนอนหลับ ร้อยละ 89.1 มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ร้อยละ 99.2 ปฏิบัติงานนาน 1 - 10 ปี ร้อยละ 80.2 และรายได้อยู่ในช่วง 20,000 - 30,000 บาท ต่อเดือนมากที่สุด ร้อยละ 33.5 รองลงมาคือ 10,000 - 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 33.1

พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้คงอยู่ในงานในระดับมากคือ มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ($M = 4.11$, $S.D. = 0.88$) ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัด/ใกล้เคียงที่ตั้งโรงพยาบาล ($M = 4.07$, $S.D. = 1.02$) และสุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ($M = 3.79$, $S.D. = 1.06$) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 คะแนนความคิดเห็นต่อบรรยากาศด้านบุคคลที่ทำให้คงอยู่ในงาน ($n = 248$)

ปัจจัย	Mean	S.D.	ระดับ
1. มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว เช่น บิดา มารดา สามี/ภรรยา บุตร จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้	4.11	0.88	มาก
2. ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัด/ใกล้เคียงที่ตั้งโรงพยาบาล จึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้	4.07	1.02	มาก
3. สุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานจึงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้	3.79	1.06	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่ทำให้คงอยู่ในงานพบว่า ด้านคุณลักษณะขององค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.59, 3.59, 3.79$, $S.D. = .53, .53$ และ $.72$ ตามลำดับ) ส่วนด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.48, 3.42$, $S.D. = .51$ และ $.60$ ตามลำดับ) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 คะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรที่ทำให้คงอยู่ในงาน ($n = 248$)

ปัจจัย	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณลักษณะขององค์กร	3.59	.53	มาก
2. ลักษณะงานและการทำงาน	3.48	.51	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.59	.53	มาก
4. ด้านการให้รางวัล	3.42	.60	ปานกลาง
5. ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.79	.72	มาก

พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระยะเวลาการคงอยู่ในงานนาน 1 - 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 62.5 และน้อยที่สุดคือ 31 - 40 ปี ร้อยละ 2.4 โดยมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงาน 10.13 ปี ($M = 10.13$, $S.D. = 9.11$) (ตารางที่ 3) และคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป ร้อยละ 73.4 (ตารางที่ 4)



ตารางที่ 3 ระยะเวลาการคงอยู่ในงาน (n = 248)

ระยะเวลา	ความถี่	ร้อยละ
1 - 10 ปี	155	62.5
11 - 20 ปี	50	20.2
21 - 30 ปี	37	14.9
31 - 40 ปี	6	2.4
M 10.13, S.D. 9.11		

ตารางที่ 4 ความคาดหวังว่าจะคงอยู่ในงานตลอดไป (n = 248)

ความคาดหวัง	ความถี่	ร้อยละ
คงอยู่ในงาน	182	73.4
ไม่คงอยู่ในงาน	48	19.4
ไม่ตอบ	18	7.2

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงาน

การคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ($r=0.929$) รายได้ ($r=0.770$) ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ($r=0.591$) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนา ($r=0.280$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ($r=-0.036$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 5) โดยอายุ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนา และรายได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 87.3 (ตาราง 6)

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างระยะเวลาการคงอยู่ในงานกับปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร (n = 248)

ความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในงาน	n	r	p-Value
ปัจจัยด้านบุคคล			
อายุ	243	.929**	.000
รายได้	236	.770**	.000
ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน	241	.591**	.000
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนา	248	.280**	.000
ความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพในการทำงาน	248	.194**	.002
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระที่ต้องดูแลครอบครัว	248	-.036	.575
ปัจจัยด้านองค์กร			
คุณลักษณะขององค์กร	248	-.060	.343
ลักษณะงานและการทำงาน	248	-.014	.830
ความก้าวหน้าในอาชีพ	248	-.050	.430
การให้รางวัล	248	-.024	.701
สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน	248	.050	.433

** $p < .01$

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา

ตัวพยากรณ์	B	SEB	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	-24.632	1.140	-	-21.610	.000
อายุ	.848	.039	.832	21.747	.000
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลาเนา	.805	.222	.088	3.634	.000
รายได้	.085	.000	.100	2.627	.009

$R^2_{adj.} = 0.873, F = 520.49, p < .01$

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา โดยใช้วิธีแบบขั้นบันได (Stepwise) พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลาเนา และรายได้ สามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 87.3 สร้างสมการทำนายได้ดังนี้

$$\text{การคงอยู่ในงาน} = -24.632 + .848 (\text{อายุ}) + .805 (\text{ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลาเนา}) + .085 (\text{รายได้})$$

อภิปรายผล

อภิปรายตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ได้ดังนี้

1. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา

พบว่า มีระยะเวลาการคงอยู่ในงานนาน 1 – 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 62.5 โดยมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงาน 10.13 ปี ($M = 10.13, S.D. = 9.11$) และคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป ร้อยละ 73.4 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ekkipot, (2008) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดชายแดนใต้ มีการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพนาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.65 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากวัฒนธรรมของคนไทยในจังหวัดทางภาคใต้ ที่ต้องการอยู่กับครอบครัว โดยเฉพาะผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามที่มีแนวคิดว่าการได้อยู่กับครอบครัวเป็นความสุข และเป็นความปรารถนาที่จะใช้ชีวิตในภูมิลำเนาเดิมที่เป็นบ้านเกิด มากกว่าการโยกย้ายไปทำงานเพื่อความก้าวหน้าในด้านอื่น

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา

ปัจจัยด้านบุคคลโดยทั่วไปพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 85.9 ไม่มีปัญหาการนอนหลับ ร้อยละ 89.1 และมีความเห็นว่าปัจจัยด้านบุคคลที่ทำให้คงอยู่ในงานในระดับมาก คือ การที่สุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ($M = 3.79, S.D. = 1.06$) และยังคงคาดหวังว่าจะคงอยู่ในงานตลอดไปถึงร้อยละ 73.4 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานในปัจจุบันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา ไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการคงอยู่ในงาน แต่ยังคงอยู่ในงานเพราะเห็นคุณค่าในงาานการพยาบาล ที่เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติการพยาบาล เป็นความรู้สึกทางจิตใจเชิงบวก ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าในวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือคนให้มีสุขภาพดี ได้บำเพ็ญประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ และรับรู้ว่าการพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี บุคคลทั่วไปและสังคมให้การยอมรับยกย่อง ว่าเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญ และจำเป็นในสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล

ส่วนปัจจัยด้านองค์กรที่ทำให้คงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างคิดว่า ด้านคุณลักษณะขององค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีผลในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรทั้ง 5 ด้านไม่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการคงอยู่ในงาน โดยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะองค์กร ($r = -.06$) ซึ่งยังคงจัดว่าเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ



ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Yospaiboon, (1995) ที่พบว่า สัมพันธภาพในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาการคงอยู่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือของ Tangchatchai, Siritarungsri, Sripunworasakul & Rungkawat, (2011) ที่พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือคงอยู่ในงาน ร้อยละ 62 เนื่องจากการได้รับการยอมรับจากสหสาขาวิชาชีพ และการมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา รู้สึกมั่นคงในงาน เนื่องจากส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ บัณฑิตงานองค์กรทั้ง 5 ด้านจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

3. ปัจจัยที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา

จากผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนา และรายได้ มีผลต่อระยะเวลาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา ส่วนบัณฑิตองค์กรไม่มีผล อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 21 - 30 ปี ยังจัดอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และมีสถานภาพเป็นข้าราชการมากถึงร้อยละ 99.2 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานสูงมาก ($r = .929, P < .01$) อาจเป็นเพราะเหตุนี้ทำให้ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ลาออกจากงานที่ทำอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานในองค์การเดิมต่อเนื่อง มีผลต่อโอกาสได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าเมื่อบุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ เพราะอาจเสียโอกาสหากออกจากงาน เนื่องจากบุคคลอาจรู้สึกสูญเสีย เช่น โอกาสความก้าวหน้าด้านอาชีพ ความมั่นคงในงาน เป็นต้น (Mitchell & Thomas, 2001) นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งแสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดที่มีเหตุผลจากประสบการณ์ การทำงาน มีความรอบคอบในการตัดสินใจ และมีความผูกพันและยึดมั่นต่อองค์กรเพิ่มขึ้น (Steers, 1984) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Taokumluue & Damapong, (2007) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลำเนา ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับต่ำ ($r = .280, P < .01$) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัด/ใกล้เคียงที่ตั้งโรงพยาบาล มีผลต่อการคงอยู่ในงานในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Yospaiboon, (1995) ที่พบว่า บัณฑิตานภูมิลำเนา มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งนี้เนื่องจากภูมิลำเนาเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าบุคคลจะคงอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้นาน หากบุคคลมีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิม มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน เพราะการอยู่ในภูมิลำเนาเดิมจะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานที่ทำงานไม่อยู่ในภูมิลำเนาเดิม ความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีปัญหาในการดูแลครอบครัว และมีเวลาให้ครอบครัวลดลง จะมีผลให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานต่ำ (Wonganutrohd, 2004) และในเรื่องรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับสูง ($r = .770, p < .01$) พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 66.6 มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 - 30,000 บาทต่อเดือน และร้อยละ 78.7 มีรายได้เพียงพอที่ใช้จ่าย ทั้งนี้อาจเนื่องจากปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพ วุฒิปริญญาตรีมีรายได้สุทธิซึ่งรวมค่าอยู่แหว่ ค่าปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัย เป็นต้น อยู่ในช่วง 18,000 - 25,000 บาท มีผลให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา ซึ่งส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาใกล้สถานที่ตั้งโรงพยาบาลด้วย ไม่ต้องมีภาระเรื่องค่าพาหนะเดินทางมากนัก จึงมีรายได้เพียงพอ มีผลให้คงอยู่ในงาน ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนงานใหม่

สรุป

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้คงอยู่ในงานในระดับมาก คือ มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัด/ใกล้เคียงที่ตั้งโรงพยาบาล และสุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ส่วนบัณฑิตานองค์กรที่ทำให้คงอยู่ในงานในระดับมากคือด้านคุณลักษณะขององค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ และ



สัมพันธ์ภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านการให้รางวัล อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา มีระยะเวลาการคงอยู่ในงานนาน 1 - 10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 62.5 น้อยที่สุดคือ 31 - 40 ปี ร้อยละ 2.4 โดยมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงาน 10.13 ปี และคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป ร้อยละ 73.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ ($r = 0.929$) รายได้ ($r = 0.770$) ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน ($r = 0.591$) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลาเนา ($r = 0.280$) และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ($r = -0.036$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยอายุ ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลาเนา และรายได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 87.3 และสร้างสมการทำนายได้ดังนี้

$$\text{การคงอยู่ในงาน} = -24.632 + .848 (\text{อายุ}) + .805 (\text{ความคิดเห็นเกี่ยวกับภูมิลาเนา}) + .085 (\text{รายได้})$$

ข้อเสนอแนะ

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปีเป็นส่วนใหญ่ซึ่งยังอยู่ในวัยเริ่มงานหรือผู้ใหญ่ตอนต้น มีการคงอยู่ในงานเฉลี่ย 10.13 ปี และคาดหวังว่าจะคงอยู่ในงานตลอดไปถึงร้อยละ 73.4 ผู้บริหารโรงพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญกับการรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ ให้มีความผูกพันกับองค์กร และคงอยู่ในงานต่อไป เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตามศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมิน (need assessment) ที่มีความต้องการตามเป้าหมายทั้งของตนเอง (Individual goal) และขององค์กร (Organization goal)

2. บัณฑิตานภูมิลาเนา รวมทั้งหน่วยงานการคงอยู่ในงานได้ ผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับผู้ที่มิภูมิลาเนาในพื้นที่เนื่องจากจังหวัดยะลาเป็นจังหวัดที่มีสถานการณ์ความไม่สงบ อาจมีความไม่ปลอดภัยในการเดินทาง จึงควรมีสวัสดิการที่พอกให้เพียงพอเมื่อมาอยู่เวรบาย/ดึก หรือในช่วงที่มีสถานการณ์ความไม่สงบ มีสวัสดิการสำหรับบิดา มารดา บุตร นอกเหนือไปจากที่ได้รับจากระบบราชการ เช่น การเยี่ยมไข้ ทุนการศึกษาสำหรับบุตร หรือโควตาสำหรับให้บุตรเรียนในระดับปริญญาตรีในสาขาทางสุขภาพ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับองค์กร และต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากผลงานวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า บัณฑิตานองค์กรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลยะลา คงอยู่ในงานในระดับมากคือ ด้านคุณลักษณะขององค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ และสัมพันธ์ภาพของผู้ปฏิบัติงาน จึงควรมีการวิจัยต่อยอดในเรื่องของความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เป็นความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 21 - 30 ปี ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรการการดำรงรักษา (Retain) กำลังคนด้านสุขภาพในพื้นที่ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ตามข้อเสนอเชิงนโยบายของคณะกรรมการกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2560

รายการอ้างอิง (References)

- Ekkpot, D. (2008). *Factors Influencing Retention of Professional Nurses at Hospitals in Three Southern Border Provinces*. Master's Thesis. Sukhothai Thammathirat University. (In Thai.)
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Mitchell, T. S., & Thomas, W. L. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organization Behavior*, 23(1), 189-246.



- Sawaengdee, K. (2008). The Current Nursing Workforce Situation in Thailand. *Journal of Health Systems Research, 2*(1), 40-46. (in Thai).
- Srisatidnarakul, B. (2008). *Leadership and Strategic management in Nusing Organization for the 21th Century*. Bangkok: Chulalongkorn University. (in Thai).
- Srisuphan, W. & Sawaengdee, K. (2012). Recommended Policy-based Solutions to Shortage of Registered Nurses in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council 2012, 27*(1), 5-12. (in Thai).
- Steers, R. M. (1984). *Introduction to Organizational Behavior*. (2nd ed.). Illinois: Scott Foresman.
- Tangchatchai, B., Siritarungsri, B., Sripunworasakul, S. & Rungkawat, V. (2011). Factors Predicting Job Retention of Professional Nurses at the Northeast Regional Hospitals, Ministry of Public Health. *Thai Journal of Nursing Council, 26*(4), 43-54. (In Thai).
- Taokumlue, S. & Damapong, P. (2007). Selected Predictors of Nurses Intention to Remain with Organization, Private Hospitals, Bangkok Metropolis. *Journal of Nursing Science Naresuan University, 1*(1), 92-105. (in Thai).
- Thungjaroenkul, P., Sawaengdee, K., Theerawit, T. & Tungcharoensathien, V. (2015). Health Problems and Health Care Behaviors Among Registered Nurses in Thailand. *Journal of Health Systems Research, 9*(1), 49-60. (in Thai).
- Wonganutrohd, P. (2004). *Personnel Management Psychology*. Bangkok: Pimdee. (in Thai).
- Yospaiboon, K. (1995). *A Study on Factors Affecting Professional Nurse Retention in Srinagarind Hospital, Khonkaen University*. Master's Thesis. Khonkaen University. (in Thai).