ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Factors Influencing Job Retention of Temporary Nursing Employees in the Northeast Army Hospitals

พรรณิภา สมบูรณ์*[1] เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย[2] นุสรา ประเสริฐศรี[3]
Pannipa Somboon*[1] Premruetai Noimuenwai[2] Nusara Prasertsri[3]
[1]โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์, อุบลราชธานี, ประเทศไทย 341900
[1]Fort Sanpasithiprasong Hospital, Ubon Ratchathani, Thailand 341900
[2]มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพฯ ประเทศไทย 10700
[2]Sukhothai Thammathirat Open University Bangkok, Thailand 10700
[3]วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี, ประเทศไทย 34000
[3]Boromarajonani College of Nursing Sanpasithiprasong Ubon Ratchathani, Thailand 34000

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างน้อยหนึ่งปี จำนวน 125 คน ที่ได้รับการสุ่มแบบมีระบบ เครื่องมือวิจัยประกอบด้วย 5 ส่วนคือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 3) การทำงานเป็นทีม 4) ความพึงพอใจในงาน 5) การคงอยู่ในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า การคงอยู่ในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน สามารถทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ได้ร้อยละ 22.9 (R^2 = .229, p<.001)

คำสำคัญ : การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study job retention, transformative leadership, team work, and job satisfaction of the temporary nursing employees at the Northeast Army Hospitals and to examine the factors influencing job retention of the temporary nursing employees at the Northeast Army Hospitals.The sample were 125 temporary nursing employees who had been worked for at least one year from

Corresponding Author: *E-mail: Pannipa2505@gmail.com
*นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารท่างการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Northeast Army Hospitals. Systematic random sampling was applied to select this group. Research tools included 1) personal data, 2) transformative leadership, 3) team work, 4) job satisfaction, 5) job intention. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The major findings were as follows. The temporary nursing employees rated their job retention, transformative leadership, team work, and job satisfaction at the high level. Finally, job satisfaction was only one of factors influencing job retention which was able to predict job retention of temporary nursing employees and accounted for 22.9 (R2= .229, p <.001)

Keywords: Job retention, Temporary employee nurses, The Northeast army hospitals

บทนำ

สถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศของหลายประเทศทั่วโลก[1] สำหรับประเทศไทยพบว่าในปัจจุบันมีพยาบาลที่ประกอบวิชาชีพจำนวน 150,000 คน แต่ทำงานในระบบบริการสุขภาพประมาณ 130,000 คน[2] แม้ว่ากระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาเอกชนจะได้ร่วมกันผลิตพยาบาลได้ปีละประมาณ 8,000-9,000 คน และคาดว่าตั้งแต่ พ.ศ. 2556-2560 จะสามารถผลิตพยาบาลเพิ่มได้ 10,000 คนต่อปี แต่ก็อาจไม่เพียงพอต่อความต้องการ เพราะคาดการณ์ว่าใน พ.ศ. 2560 ความต้องการพยาบาลจะเพิ่มมากถึง 50,000 คน (ในสัดส่วนจำนวนประชากร 70 ล้านคน)[3] แต่ในปัจจุบันพบว่ามีการสูญเสียพยาบาลออกจากระบบโดยการลาออก ร้อยละ 3.3 ต่อปี หรือประมาณ 3,000 คน[4]

สาเหตุความขาดแคลนพยาบาลในช่วงที่ผ่านมาเกิดจากการหมุนเวียนเข้าออกของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวหรือลูกจ้างชั่วคราวเป็นประจำ โดยเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพอายุน้อยที่ทำงานใหม่ไม่เกิน 5 ปี โดยเมื่อสิ้นสุดปีแรกพยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่เข้าทำงานใหม่จะลาออกไปอยู่ภาคเอกชนร้อยละ 50 และเมื่อเข้าสู่ปีที่ 2 พยาบาลวิชาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่ยังไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการก็จะลาออกอีกประมาณร้อยละ 15-20[4] การสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบบริการสุขภาพของหน่วยงานราชการทำให้จำนวนพยาบาลยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่เกิดขึ้นส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

การคงอยู่ในงานของพยาบาลมีความสำคัญต่อองค์การ หากองค์การสามารถธำรงรักษาบุคลากรระดับพยาบาลที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์การ และมีความยึดมั่นผูกพันองค์การ องค์การนั้นจะประสบความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจ[5] หากองค์การใดไม่สามารถธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์การได้นาน ย่อมส่งผลกระทบต่อการลดประสิทธิภาพและคุณภาพของระบบการดูแล [6] การคงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน การจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน ไม่ลาออก หรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นที่จะต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลมีด้วยกันหลายปัจจัย จากการศึกษาของบอยล์และคณะ[7] ปัจจัยที่เป็นคุณลักษณะทางทฤษฎีของการคงอยู่มี 4 ด้าน คือ คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ โอกาสที่จะไปปฏิบัติงานที่อื่น การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การศึกษาและภาระครอบครัว คุณลักษณะของงาน ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร คุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม และโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล และภาวะผู้นำ

โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2543 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งอัตราการลาออกอยู่ในช่วงร้อยละ 13-50 โดยก่อนการลาออกผู้บริหารทางการพยาบาลได้ทำการสัมภาษณ์พยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวก่อนลาออก (Exit Interview) พบว่าพยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวส่วนหนึ่งต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่วนหนึ่งต้องการกลับภูมิลำเนา และส่วนหนึ่งต้องการบรรจุเป็นข้าราชการทหาร จากประเด็นดังกล่าวทำให้โรงพยาบาลกองทัพบก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีพยาบาลอัตราจ้างชั่วคราวที่มีทั้งอายุมากและอายุน้อยปฏิบัติงานในแห่งเดียวกัน และพบว่ายังมีข้อจำกัดงานวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้บริหารการ

พยาบาล ดังนั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาเพื่อทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของบอยล์และคณะ[7] โดยปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของงานและคุณลักษณะขององค์การ ดังนี้คุณลักษณะของบุคคล (Nurse characteristics) เช่น อายุ สถานภาพสมรส จำนวนปีในการทำงาน เป็นต้น คุณลักษณะของผู้บริหาร (Manager characteristics) เช่น อำนาจในตำแหน่งและส่วนบุคคล ความมีอิทธิพล ลักษณะภาวะผู้นำ เป็นต้น คุณลักษณะของงาน (Work characteristics) เช่น การทำงานเป็นทีม ความเป็นอิสระในวิชาชีพ การสื่อสาร เป็นต้น คุณลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) เช่น การได้รับความยุติธรรม โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะหน่วยงาน ภาระงาน เป็นต้น การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเลือกศึกษาความสามารถในการทำนายของ อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 แห่ง จำนวน 143 คน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปีและปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระหว่างเดือนมีนาคม พ.ศ. 2560 ถึง เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2560 จำนวน 125 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power เครื่องมือในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน/หอผู้ป่วยแห่งนี้ และรายได้ เงินค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากโรงพยาบาล ลักษณะคำถามเป็นการให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เป็นข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ คือข้อความที่พิจารณาใน แบบสอบถามนั้นเป็นจริงมากที่สุด (5 คะแนน) ถึงระดับ น้อยที่สุด (1 คะแนน) จำนวน 14 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง[8]

ส่วนที่ 3 การทำงานเป็นทีม เป็นข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 31 ข้อ[9] ประกอบด้วยข้อคำถาม 9 ด้าน

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในงาน เป็นข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ[10] ซึ่งศึกษาได้จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องการวัดความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ[11] โดยวัดความพึงพอใจในงาน 7 ด้าน

ส่วนที่ 5 การคงอยู่ในงาน เป็นข้อคำถามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ[12]

เกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 เป็นดังนี้ ระดับดีมาก (4.50 - 5.00) ระดับดี (3.50 - 4.49) ระดับพอใช้ (2.50 - 3.49) ระดับไม่ดี (1.50 - 2.49) และระดับไม่ดีอย่างมาก (1.00 - 1.49) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรง คุณวุฒิ

5 คน แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 1.00 การทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.96 ความพึงพอใจในงานเท่ากับ 1.00 และการคงอยู่ในงานเท่ากับ 1.00 และหาความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.88, 0.96 , 0.96 และ 0.87 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หมายเลข ID 2555100185 วันที่รับรอง 15 สิงหาคม 2559

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยมหาสุโขทัยธรรมาธิราช และได้รับอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 แห่ง ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกองการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การรวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลที่ศึกษาด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์วิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลและการ คงอยู่ในงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 125 คนส่วนใหญ่ร้อยละ 94.40 หรือจำนวน 118 คน เป็นเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ระหว่าง 23-48 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 62.40 หรือจำนวน 78 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 23-28 ปี มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 28.82 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 96.80 หรือจำนวน 121 คน มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ร้อยละ 92.8 หรือร้อยละ 116 คนดำรงตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ร้อยละ 74.40 หรือจำนวน 93 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี ซึ่งร้อยละ 52.8 หรือจำนวน 66 คนปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันเป็นระยะเวลา 1-5 ปีเช่นกัน และร้อยละ 64.0 หรือจำนวน 80 คน มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คงอยู่ในงานแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อัตราจ้างชั่วคราวโดยรวมและรายข้อ (n = 125)

การคงอยู่ในงาน	Mean	SD	ระดับ
1. ท่านวางแผนที่จะคงปฏิบัติงานที่ทำอยู่นี้อย่างน้อย 2 ถึง 3 ปี	3.85	0.79	สูง
2. แม้ว่างานที่ทำอยู่จะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังท่านก็จะไม่ออกจากงาน	3.71	0.85	สูง
3. ท่านจะใช้เวลาที่เหลืออยู่ในปัจจุบันกับการประกอบวิชาชีพการพยาบาลในโรงพยาบาลนี้	3.91	0.78	สูง
4. ท่านวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้	3.91	0.74	สูง
5. ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตามท่านไม่คิดจะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.67	0.87	สูง
โดยรวม	**3.81**	**0.68**	**สูง**

ตารางที่ 1 พบว่าพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และข้อวางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนานเท่าที่จะนานได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด (Mean = 3.91, SD = 0.74)

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนจำแนกตามปัจจัยที่ศึกษา

ปัจจัยที่ศึกษา	mean	SD	การแปลผล
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	4.14	0.51	ดี
การทำงานเป็นทีม	4.18	0.41	ดี
ความพึงพอใจในงาน	3.94	0.42	ดี
การคงอยู่ในงาน	3.81	0.68	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับ ดีและ สูง การทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.18 (SD = 0.41) การคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.81 (SD = 0.68)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงาน อายุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. อายุ	1				
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	.19*	1			
3. การทำงานเป็นทีม	.12	.53***	1		
4. ความพึงพอใจในงาน	.12	.49***	.66***	1	
5. การคงอยู่ในงาน	.00	.16*	.41***	.48***	1

*p < .05, *** p < .001

จากตารางที่ 3 พบว่า การคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยการคงอยู่ในงานไม่มีความสัมพันธ์กับอายุ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์การคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การ ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	Sig
Constant	3.384		1.296	.000
ความพึงพอใจในงาน	.198	.478	6.037	.000

$R = 0.478$, $R^2 = 0.229$, $F = 36.440$, $^{***}p < .001$

จากตารางที่ 4 พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ร้อยละ 22.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($R^2 = 0.229$, $p < .001$)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยอภิปรายตามวัตถุประสงค์รายข้อดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การทำงานเป็นทีม ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัย[13] ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เครือโรงพยาบาลพญาไท ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท อยู่ในระดับสูงเช่นกัน เช่นเดียวกันสอดคล้องกับการศึกษา[14] พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในงานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถภาพ ประสิทธิภาพของผู้บริหารทางการพยาบาล ผู้บริหารนอกจากจะมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพยังต้องเข้าใจหลักการบริหารงาน ซึ่งเป็นศาสตร์และศิลปะที่มีความสำคัญของนักบริหารที่ดี การไม่พอใจในระบบการบริหารและการควบคุมของผู้คับบัญชาเป็นสาเหตุที่พบบ่อยที่พยาบาลอ้างในการขอย้าย โอน หรือลาออกจากงาน

ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นนักบริหารมืออาชีพที่มองการณ์ไกลจึงจะสามารถบริหารการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ[15] แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลกองทัพบกมีคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดีปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ โดยใช้วิธีพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาความรู้ความสามารถ เสริมสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งกระทำบทบาทและแสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถ[16]

ระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องงานวิจัย[17] ศึกษาผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยทารกวิกฤต โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยสมาชิกในทีมงานพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในงาน มีการสื่อสาร ความสัมพันธ์และการประสานงานที่ดีต่อกัน ทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลงานที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้สมาชิกในทีมงานมีความสุขในการทำงาน

ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัย[18] ที่ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพเป็นอย่างดี และให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับสูง ต่างจากงานวิจัย[19] ที่ศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลสมุทรสาครอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากบริบท และสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลที่ต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน โดยสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 22.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงาน ทำให้ยังคงตัดสินใจทำงานอยู่ที่เดิมต่อไปแม้ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้เช่นเดียวกับการได้รับตำแหน่งข้าราชการ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวมีอัตราเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ การไม่มีตำแหน่งข้าราชการเป็นสิ่งที่บุคลากรในการทำงานเข้าใจและยอมรับในข้อจำกัดนี้ได้ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวส่วนหนึ่งร้อยละ 6.40 ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าหน่วยงาน และร้อยละ 3.20 ศึกษาในระดับปริญญาโท สะท้อนให้เห็นว่าแม้จะดำรงตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว แต่หน่วยงานก็ให้การยอมรับและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมีตารางปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นเหมาะสม ทำให้สามารถแบ่งเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย[20] ที่ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากโรงพยาบาลจัดโปรแกรมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสะดวกในการทำงาน มีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เช่นการยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงาน

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย[17] ที่ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน ยกเว้นอายุที่การศึกษานี้พบว่าไม่สามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ อาจเป็นไปได้ว่าโรงพยาบาลกองทัพบกให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสและพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีความอาวุโสได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในงาน ประกอบกับโรงพยาบาลกองทัพบกมีสิ่งตอบแทนอื่นที่ชดเชยได้เท่าเทียมกับการไม่ได้รับบรรจุในตำแหน่งข้าราชการ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวได้รับสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ค่าตอบแทนชั่วโมงการทำงานเช่นเดียวกับข้าราชการ และยังได้รับโบนัสประจำปี จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่มีความอาวุโสยังคงอยู่ในงานแม้ไม่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งข้าราชการ

จากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ร้อยละ 22.90 ส่วนที่เหลือร้อยละ 77.10 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ซึ่งอาจเนื่องมาจากการคงอยู่ในงานของบุคลากรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามแบบแผนพลวัตรของการคงอยู่ในงาน ซึ่งมีปัจจัยอื่นๆ ร่วมด้วยที่ไม่ได้นำมาศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน เช่น

ลักษณะและภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านองค์การ เช่น กลยุทธ์ โอกาสและการบริหารจัดการขององค์การ ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง[21] และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น สถานภาพสมรส ความเครียด ความรับผิดชอบในครอบครัว รายได้ของครอบครัว[22] เป็นต้น อย่างไรก็ตามยังมีพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวของโรงพยาบาลกองทัพบกจำนวนหนึ่งลาออกจากงาน และไม่ได้เข้าร่วมงานวิจัยนี้ ทำให้ไม่ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการไม่คงอยู่ในงาน ซึ่งงานวิจัย[23] พบว่า สาเหตุความต้องการลาออกจากงานพยาบาลที่พบมากกว่าร้อยละ 50 ได้แก่ งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น เงินเดือนน้อย เบื่อหน่ายต่อการที่ต้องอยู่เวรบ่ายเวรดึก ไม่พอใจระบบบริหารงานของโรงพยาบาล ไม่พอใจในค่าตอบแทนเวรบ่ายเวรดึก ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานที่ไม่ต้องอยู่เวรบ่ายเวรดึก ต้องการย้ายไปอยู่ใกล้บ้านหรือโรงพยาบาลเอกชนที่ให้เงินเดือนมากกว่า ดังนั้น การแก้ไขปัญหาด้านค่าตอบแทนเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพการงาน เพราะพยาบาลต้องการความมั่นคงและสวัสดิการ การไม่ได้รับความพึงพอใจในงาน จึงอาจมีอิทธิพลทำให้พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวตัดสินใจลาออกจากงาน ทำให้เกิดความสูญเสียงบประมาณในการผลิตและพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ และส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทางการพยาบาลเพื่อให้เกิดคุณภาพการบริการพยาบาลท่ามกลางความขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรทางการพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารการพยาบาลควรสร้างเสริมความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้อยู่ในระดับดีที่สุด และเพิ่มระดับการคงอยู่ในงานให้สูงขึ้นดังนี้ 1. การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับสมรรถนะและหน้าที่ความรับผิดชอบ 2. กำหนดนโยบายและสนับสนุนกลยุทธ์การเสริมสร้างแรงจูงใจเรื่องค่าตอบแทนโดยทบทวนการปรับรายได้ทั้งอัตราเงินเดือน รวมทั้งกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเกี่ยวกับการส่งเสริมการศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลระยะสั้น เพื่อเพิ่มสมรรถนะและหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มขึ้น และศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างชั่วคราวที่ยังคงทำงานอยู่และที่ลาออกจากงาน

2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกในงานของพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้างในโรงพยาบาลกองทัพบก โดยศึกษาเปรียบเทียบกับภาคอื่นๆ ด้วย

References

1. MacKusick CI, Minick P. Why are nurses leaving? Findings from an initial qualitative study on nursing attrition. Medsurg Nursing. 2010; 19(6):335.
2. Sawaengdee K. The current nursing workforce situation in Thailand. Journal of Health Systems Research. 2008; 2 (1): 40-46. (In Thai)
3. Nursing Council. Strategic Plan for the Nursing Council BE 2012-2016. Nonthaburi. Judthong Press. 2011. (In Thai)
4. Srisupan W., Sawaengdee K. Policy proposal to solve the shortage of professional nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council. 2012;27(1):5. (In Thai)
5. Hairr DC., Salisbury H., Johannsson M., Redfern-Vance N. Nurse staffing and the relationship to job satisfaction and retention. Nursing Economics. 2014;32(3):142.
6. Coomber B., Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. International journal of nursing studies. 2007;44(2):297-314.

7. Boyle DK., Bott MJ., Hansen HE., Woods CQ., Taunton RL. Manager's leadership and critical care nurses' intent to stay. American Journal of Critical Care. 1999;8(6):361.
8. Bass BM., Riggio RE. Transformational leadership: (2nd ed). Psychology Press; 2006.
9. Woodcock M. (1989). 50 Activities for Team Building (Vol. 2). Human Resource Development.
10. Mueller CW., McCloskey JC. Nurses' job satisfaction: a proposed measure. Nursing research. 1990;39(2):113-6.
11. Tourangeau AE., Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. Journal of advanced nursing. 2006;55(4):497-509.
12. McCloskey, J. C., & McCain, B. E. Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. Journal of nursing scholarship. 1987; 19(1), 20-24.
13. Pitikorn D. Factors predicting job retention of professional nurses at the Network of Phaya Thai hospitals. Master thesis of Nursing Administrative. Sukhothai Thammathirat Open University. 2012. (In Thai)
14. Kongyoo S., Oumtanee A. A meta-analysis on antecedent variables of nurses' quality of working life. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2015. 16(3): 122-131. (In Thai)
15. Hanujacheankul S. Nursing Science of Practice (2nd edition). Bangkok: VJ press. 2001. (In Thai)
16. Srisatitnarakul B. Leadership and Strategic Management of Nursing Organization in the 21st Century (2nd Edition). Bangkok: Chulalongkorn University Press. 2007. (In Thai)
17. Suthakitpaiboon K., Noimuenwai P. Effect of development model of team work base on Romic on happiness of register nurses in infant critical care unit of Srisangwornsukothai hospital. Master thesis of Nursing Administrative. Sukhothai Thammathirat Open University. 2011. (In Thai)
18. Taokumlue S., Damapong P. Selected predictors of nurse's intention to remain with organization, private hospitals. Journal of Nursing Science Naresuan University. 2007; 1(1). (In Thai)
19. Raksasook N. The relationship between personal data, work environment and intention to remain with organization of temporary employee nurses in Samootsakorn hospital. Master thesis of Nursing Administrative. Sukhothai Thammathirat Open University. 2011. (In Thai)
20. Tangchatchai B., Siritarungsri B., Sripunworasakul S., Rungkawat V. Factors predicting job retention of professional nurses at the Northeast regional hospitals, ministry of public health. Thai Journal of Nursing Council. 2011; 26(4). (In Thai
21. Mathis, R. L. & Jackson, J.H. Human Resource Management (10th ed.). 2004 Singapore: Seng Lee Press.
22. Ellenbecker. A Theoretical Model of Job Retention for Home Health Care Nurses. Journal of Advanced Nursing. 2004; 47(3), 303-310.
23. Payarachun W., Danpradit P. Research report on nursing resignation demand of Department of Nursing Bangkok. Journal of Nursing. 2001; 45(1): 32-39. (In Thai)