

ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง

Predicting Factors of Professional Nurses' Retention in Lampang Province

เบญจพร เสาวภา*¹ ยูพิน ตันอนุชิตติกุล² ศิริรัตน์ ศรีภัทรางกูร¹ ธิดาร์ตน์ องค์กร³
Benjaporn Saovapha*¹ Yupin Tananuchittikul² Sirirat Sripattrangkul¹ Thidarat Ongkan³

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง, ลำปาง, ประเทศไทย, 52000

¹Boromarajonani College of Nursing, Nakhon Lampang, Lampang, Thailand, 52000

โรงพยาบาลลำปาง, ลำปาง, ประเทศไทย, 52000

²Lampang Hospital, Lampang, Thailand, 52000

³สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี, กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย, 10400

³Queen Sirikit National Institute of Child Health, Bangkok, Thailand, 10400

บทคัดย่อ

ภาพรวมสถานการณ์การคงอยู่ในงานและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาจากข้อคำถาม 3 ลำดับ พบว่า ท่านมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และท่านยินดีที่ปฏิบัติงานต่อ ถึงแม้ว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่เป็นไปตามที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง พบว่า มี 7 ตัวแปรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้รางวัล ผลงาน ค่าตอบแทน และการประเมินที่ยุติธรรม สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การดูแลบุคคลในครอบครัวไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน และการไม่มีภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว ตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 60.2 ($R^2 = 0.602$)

ในขณะที่ผลการศึกษาแนวทางการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การประเมินการทำงาน การเพิ่มอัตราค่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมทำความดี การปฏิบัติตามนโยบาย 2P Safety การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร การทำงานเป็นทีม การสร้างระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการรับฟังความคิดเห็น/มีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, ปัจจัยทำนาย, พยาบาลวิชาชีพ, แนวทางการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบ

Abstract

The overall situation of job retention and resignation of registered nurses in Lampang province was at a high level. The mean was 3.77. When considering the 3 questions arranged in order of priority, the study found the statements "You were confident in continuing to work in this hospital" with the average of 3.98, followed by "When having problems at work, you can get help from your supervisor" with the average of 3.88, and "You are willing to continue working even though your current job did not meet expectations." with the average of 3.69, respectively.

The results of the study concerning the factors predicting the persistence of registered nurses in Lampang province revealed that there were 7 affective variables. These include 1) working environment, 2) rewarding, performances, compensation, and fair assessment, 3) relationship with the supervisors, 4) the ability to take care of family members without affecting the performances, 5) working period, 6) colleagues, and 7) the absence of the burden of taking care of the family members. All the variables accounted for 60.2% of the change in job persistence among registered nurses in Lampang province ($R^2 = 0.602$).

Additionally, the results of the study on treatment guidelines and incentives for registered nurses to remain in the system are opportunities for advancement, work evaluation, increasing manpower, salary raise, promoting the good deeds, implementation of 2P safety policy, budget support for personnel development, teamwork building, a nanny system, assigning tasks that match the practitioners' abilities, and listening to their opinions and allowing them to participating in decision making in operations.

Keywords: job retention, predictive factors, registered nurses, treatment and incentives for professional nurses to stay in the system

บทนำ

จากการศึกษาสถานการณ์อัตราากำลังพลทางด้านพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลลำปาง พบว่าในช่วงปีที่ผ่านมา มีพยาบาลวิชาชีพที่เกษียณอายุราชการ และจะทยอยเกษียณอายุตามรุ่น Baby Boomer โดยในระหว่างปี 2550-2565 จะมีอัตราเพิ่มของพยาบาลวิชาชีพอายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณร้อยละ 20.58¹ และปัจจัยที่น่าสนใจที่ทำให้เกิดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบบริการสุขภาพ ได้แก่ การลาออกจากวิชาชีพเร็วกว่ากำหนด ซึ่งส่งผลให้อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพจะสูงถึงร้อยละ 4.43 ต่อปี สาเหตุสำคัญของการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากต้องการออกไปประกอบอาชีพอื่น มีปัญหาสุขภาพ ต้องการศึกษาต่อ นอกจากนั้นยังพบว่าปัจจัยส่งเสริมที่อาจทำให้แนวโน้มการออกจากราชการเพิ่มสูงขึ้นในอนาคตเนื่องจากขาดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลลำปาง ขาดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ภาระงานที่หนัก

เกินกว่าจะให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ และค่าตอบแทนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานและความรับผิดชอบ/ความเสี่ยงในการทำงาน สาเหตุการสูญเสียเหล่านี้สะท้อนให้เห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลลำปาง ซึ่งต้องการมาตรการแก้ไข และมาตรการการธำรงรักษาอย่างเร่งด่วน เพื่อลดการสูญเสียกำลังคนพยาบาลวิชาชีพ

เมื่ออัตรากำลังคนไม่เพียงพอส่งผลทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคคลที่ยังอยู่ในองค์กรลดลง ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรได้ จะเป็นผลดีต่อองค์กร คือ ทำให้มีบุคลากรที่มีความสามารถและความชำนาญเพิ่มจำนวนมากขึ้น รวมทั้งบุคลากรที่มีทักษะในงานสูงจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยได้รณรงค์ให้ผู้บริหารองค์กรพยาบาลสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีสำหรับพยาบาล เพื่อจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานของ

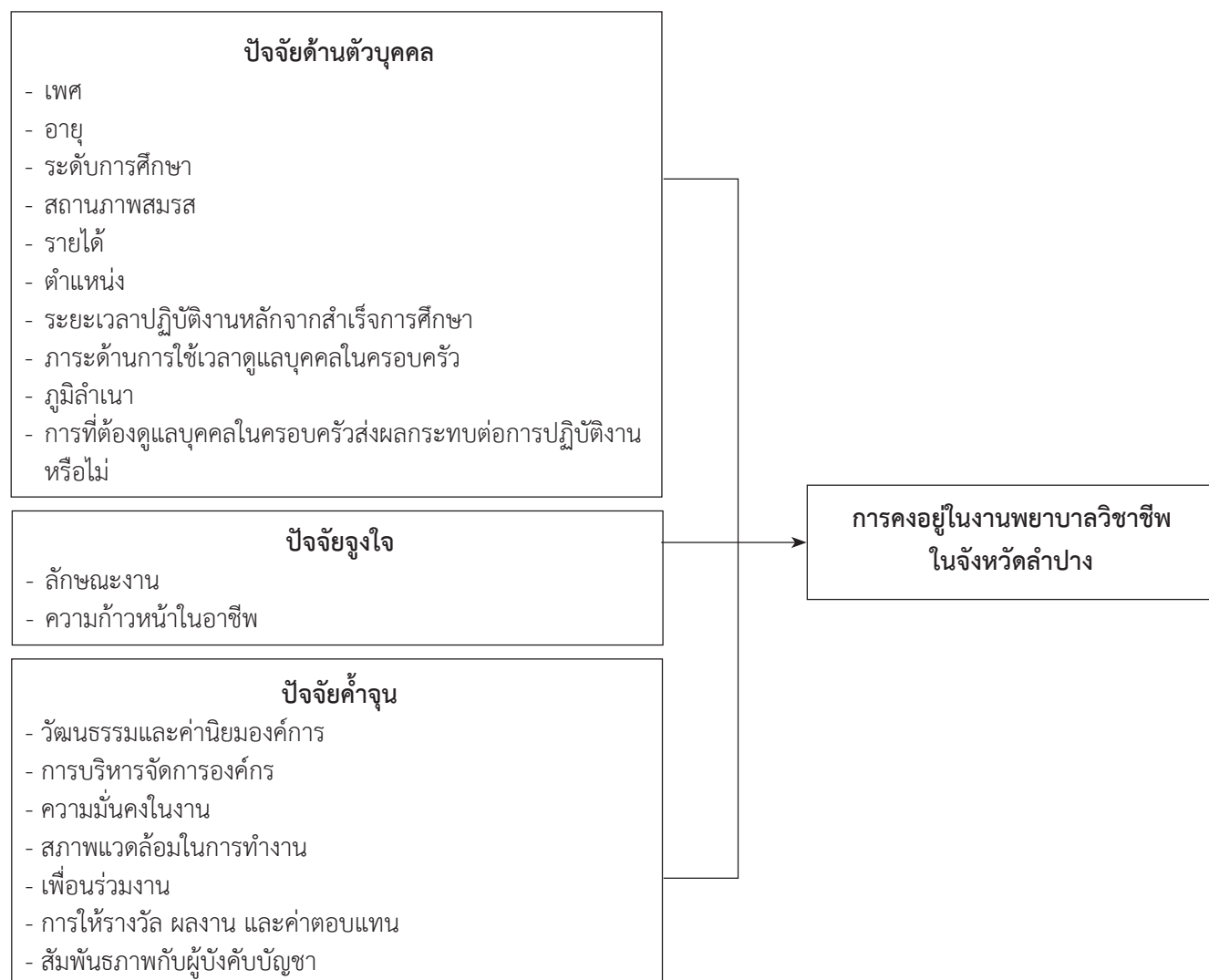
ตนเองต่อไป โดยมุ่งเน้นนโยบายในด้านการจัดอัตรากำลังคน (Staffing) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน (Safety) และด้านการสร้างแรงจูงใจและการดูแลให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงาน (Satisfaction)

จากเหตุที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเหตุให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาสถานการณ์การคงอยู่ในงานและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง และหาแนวทางในการป้องกันและวิธีการรักษาหรือจูงใจพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในโรงพยาบาล ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืนภายในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การคงอยู่ในงานและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิด



2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง

3. เพื่อศึกษาแนวทางการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบ

คำถามการวิจัย

1. สถานการณ์การคงอยู่ในงานและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางเป็นอย่างไร

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปางได้หรือไม่

3. แนวทางการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางเป็นอย่างไร

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 คือ พยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางที่ใช้เป็นตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 353 คน และในส่วนที่ 3 เป็นการศึกษาจากตัวแทนผู้บริหารของโรงพยาบาลลำปางและโรงพยาบาลประจำอำเภอทั้งหมด 13 ท่าน ดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่จังหวัดลำปาง ในช่วงระยะเวลาดังแต่เดือนตุลาคม 2563-มีนาคม 2564 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistic) ในการวิเคราะห์ เพื่อบรรยายลักษณะของประชากร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage) ในกรณีเป็นข้อมูลแจกแจง ส่วนกรณีข้อมูลต่อเนื่องจะนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ร่วมกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment coefficient) และใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ในการทำนายปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) รวมถึงการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อแนวทางการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

1) ผู้วิจัยนำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง โดยได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามเอกสารรับรองเลขที่ E 2563-016 รับรองวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2563 ในระหว่างการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษางานวิจัยต่อตัวอย่าง โดยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปางและโรงพยาบาลประจำอำเภอแต่ละแห่งในจังหวัดลำปางเพื่อขอเก็บข้อมูลจากตัวอย่างที่ดำเนินการวิจัย และให้ความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างว่าข้อมูลที่ได้รับจะถูกเก็บเป็นความลับ และผลการวิจัยจะออกมาในลักษณะภาพรวม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น โดยไม่ระบุชื่อของบุคคลที่เข้าร่วมการวิจัย ตัวอย่างสามารถหยุดหรือขอยกเลิกในการตอบแบบสอบถามได้ทุกครั้ง หากไม่

ประสงค์ที่จะตอบแบบสอบถามต่อไป โดยกลุ่มตัวอย่างจะไม่เสียประโยชน์ใดๆ ทั้งสิ้น และจะเปิดเผยเฉพาะในรูปแบบการนำเสนอข้อมูลที่เป็นผลการดำเนินการศึกษาเท่านั้น ด้วยคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการ และการหามาตรการและแนวทางในการเพิ่มอัตราการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง มี 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับด้านตัวบุคคล ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ (ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ) ปัจจัยค่าจ้าง (นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน) มีข้อคำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะอื่นๆ และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงพยาบาลระดับจังหวัดและระดับอำเภอ ในประเด็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่พยาบาลวิชาชีพ

มีการตรวจสอบความตรงทางด้านเนื้อหา (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Item Objective Congruence Index : IOC) ได้เท่ากับ 0.90 และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถามในการวิจัย และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลลำปาง จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน พบว่า สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าเท่ากับ 0.94 ซึ่งถือได้ว่าอยู่ในระดับดีมากหมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริงได้

ผลการวิจัย

ในการศึกษารั้วนี้ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 353 คน พบว่า เกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 94.62) มากกว่าเพศชาย ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีกลุ่มอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 36.26) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 89.52) มีสถานภาพสมรสเป็นสมรส (ร้อยละ 58.92)

มีรายได้อยู่ระหว่าง 25,001-35,000 บาท (ร้อยละ 27.76) ตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 96.88) มีระยะเวลาปฏิบัติงานหลังจากสำเร็จการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.58 ปี ค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.58 ปี และค่าสูงสุดเท่ากับ 40.00 ปี และเมื่อแบ่งกลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานหลังจากสำเร็จการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานหลังจากสำเร็จการศึกษามากกว่า 20 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 47.03) และร้อยละ 85.55 เป็นผู้ที่มีการะด้านการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว สำหรับผู้ที่มีการะด้านการใช้เวลาดูแลบุคคลในครอบครัว (ร้อยละ 12.91) ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกันกับที่ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 54.67) ตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาของบุคคลที่ต้องดูแลอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกันกับที่ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 51.56) ส่วนใหญ่คิดว่าการดูแลบุคคลในครอบครัวไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 60.62) และคิดว่าส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 39.38) สำหรับผู้คิดว่าส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน 3 ลำดับแรกคือ ไม่ระบุเหตุผล (ร้อยละ 42.45) ไม่มีเวลาให้กับคนภายในครอบครัว (ร้อยละ 32.37) และการปฏิบัติงานไม่เต็มที่ทำงานสาย การแลกรเวร (ร้อยละ 14.39) ตามลำดับ

ในขณะที่ความคิดเห็นภาพรวมของปัจจัยจึงใจพบว่า การจัดสรรคนให้เหมาะกับงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ด้านการบริหารจัดการองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านการให้รางวัล ผลงาน ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73

ในขณะที่ภาพรวมของสถานการณ์การคงอยู่ในงานและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม 3 ลำดับ พบว่า ท่านมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และท่านยินดีที่ปฏิบัติงานต่อ ถึงแม้ว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่เป็นไปตามที่คาดหวังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปรมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) การให้รางวัล ผลงาน ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม 3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 4) การดูแลบุคคลในครอบครัว ไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน 5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6) เพื่อนร่วมงาน และ 7) การไม่มีการะในการดูแลบุคคลในครอบครัว โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 60.2 ($R^2 = 0.602$) สำหรับตัวแปรที่มีความสำคัญในการอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ดีที่สุด 3 อันดับคือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้ามาอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ดีที่สุดถึงร้อยละ 49.3 รองลงคือ ปัจจัยด้านการให้รางวัล ผลงาน ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรมสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 5.6 และปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 2.2 ตามลำดับและในส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression Analysis) กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง (n = 353)

ตัวแปรอิสระ	Standardized			Adjusted		
	Beta	Beta	t	R	R ²	R ²
ค่าคงที่	0.074		0.400			
ปัจจัยค่าจูน: สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.363	0.312	5.529*	0.702	0.493	0.492 ¹
ปัจจัยค่าจูน: การให้รางวัล ผลงาน ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	0.167	0.169	3.139*	0.741	0.549	0.547 ²
ปัจจัยค่าจูน: สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และการดูแลบุคคลในครอบครัวไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน (กลุ่มอ้างอิง: มีผลกระทบ)	0.198	0.191	3.420*	0.756	0.571	0.567 ³
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.007	0.093	2.606*	0.762	0.581	0.576 ⁴
ปัจจัยค่าจูน: เพื่อนร่วมงาน	0.176	0.146	2.686*	0.768	0.589	0.583 ⁵
การมีภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว (กลุ่มอ้างอิง: ไม่มีภาระ)	0.169	0.07	-2.219*	0.772	0.596	0.589 ⁶
				0.776	0.602	0.594 ⁷

Durbin-Watson = 1.820, Tolerance = 0.363-0.935, VIF = 1.070-2.753

หมายเหตุ: * p < .05 1-7 ลำดับการเข้าอธิบายในสมการ

จากตารางที่ 1 แสดงเกี่ยวกับการวิเคราะห์พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 7 ตัวแปรจาก 20 ตัวแปรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) การให้รางวัล ผลงาน ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม 3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 4) การดูแลบุคคลในครอบครัวไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน 5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6) เพื่อนร่วมงาน และ 7) การไม่มีภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัว โดยตัวแปรทั้งหมดรวมกันอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 60.2 ($R^2 = 0.602$) สำหรับตัวแปรที่มีความสำคัญในการอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ดีที่สุด 3 อันดับคือ ปัจจัยค่าจูนด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวแปรลำดับแรกที่เข้ามาอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ดีที่สุด ถึงร้อยละ 49.3 รองลงมาคือ ปัจจัยค่าจูนด้านการให้รางวัล ผลงาน ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานยุติธรรมสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของ

พยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 5.6 และปัจจัยค่าจูนด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายการแปรผันการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางได้ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ในขณะที่ผลการศึกษาแนวทางการรักษาและสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในระบบ มีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้ คือ 1) การจัดโอกาสความก้าวหน้าและการให้โอกาสในการพัฒนาตนเองตามลำดับขั้น รวมถึงการเข้าสู่ตำแหน่งเมื่อถึงวาระ (Career Path) 2) การประเมินประสิทธิภาพจากการทำงาน 3) การเพิ่มอัตราค่าจ้างของโรงพยาบาล 4) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 5) การส่งเสริมให้ทำความดี 6) การปฏิบัติตามนโยบาย 2P Safety และมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยของคนทำงานและผู้รับบริการ 7) การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร 8) ระบบการทำงานเป็นทีม 9) การสร้างระบบพี่เลี้ยงในการปฏิบัติงาน (Preceptorship) 10) การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ 11) การสร้างช่องทางให้สามารถเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น/มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้การช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหาให้กำลังใจทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

การอภิปรายผลการวิจัย

ภาพรวมของสถานการณ์การคงอยู่ในงานและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม 3 ลำดับพบว่า ท่านมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) รองลงมาคือ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) และท่านยินดีที่ปฏิบัติงานต่อ ถึงแม้ว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่เป็นไปตามที่คาดหวังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69)

ผลการศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 7 ที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปาง ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง ทั้งนี้องค์กรที่มีปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร มีผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 1.08 เท่า แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีผลกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ บุคลากรในองค์กรมีแบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่ทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน² ทั้งนี้การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดบุคคลอยู่กับองค์กรนานขึ้นและสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีกำลังใจในการทำงานและคงอยู่ในองค์กร³ ดังจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานย่อมส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง

2) การให้รางวัล ผลงาน ค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง อาจกล่าวได้ว่ารายได้หรือค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพเพียงพอต่อความต้องการมีผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน² นอกจากนี้เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าค่าใช้จ่ายรายเดือนย่อมแสดงถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรสูงตามไปด้วย³ ดังนั้นเมื่อได้รับค่า

ตอบแทนระดับต่ำลงจะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรลดน้อยลง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีพของมนุษย์ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำรงชีพเป็นสิ่งดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและคงอยู่ในงาน

3) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง ทั้งนี้การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ปวยเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน³ และถ้าหากองค์กรมีโครงสร้างนโยบายบริหารที่ชัดเจน มีการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกมีกำลังใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน มีนโยบาย ยกย่องชมเชยเมื่อมีผลงานยอดเยี่ยม แสดงถึงการยอมรับความสามารถของบุคลากร⁴ ดังนั้นความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ถ้าพยาบาลมีสัมพันธภาพเชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการการทำงานร่วมกันเป็นทีมก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานผู้บังคับบัญชาในการร่วมกันแสดงความคิดเห็น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือผู้บังคับบัญชาเต็มกำลังความสามารถของตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการสร้างสัมพันธภาพที่ดีเป็นเหตุให้เกิดความร่วมมือประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การดูแลบุคคลในครอบครัวไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง อาจจะเป็นเพราะว่า บริบทของครอบครัวในจังหวัดลำปางเป็นครอบครัวเดี่ยว ประกอบด้วย พ่อ แม่ และบุตร ซึ่งในบางครอบครัวอาจจะมีผู้สูงอายุในครอบครัวด้วยทำให้พยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางต้องทำงานเพื่อประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจในครัวเรือน อย่างไรก็ตามประเด็นดังกล่าวอาจเกิดขึ้นในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิน 10 ปี นอกจากนี้สภาพการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในจังหวัดลำปางยังสามารถเดินทางระหว่างอำเภอได้ง่าย ระยะเวลาในการเดินทางน้อยจึงไม่เป็นอุปสรรคในการดูแลบุคคลในครอบครัวและไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

5) ระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะมีเหตุผลจากประสบการณ์การทำงาน มีความรอบคอบในการตัดสินใจ และมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรมากกว่า

พยาบาลรุ่นใหม่³ และซึ่งการทำงานในช่วงระยะเวลา มากกว่าสิบปีถือเป็นประสบการณ์ที่ทำให้บุคคลเริ่มรู้สึกผูกพันกับองค์กรและเริ่มมีความรู้สึกมั่นคงมากขึ้น แสดงว่าพยาบาลที่มีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง ผลตอบแทนที่ได้รับจะสูง การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานจะพิจารณาถึงโอกาสสูญเสียความเป็นอาวุโสและผลประโยชน์ที่ได้รับ ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้เริ่มมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ประกอบกับรู้สึกเสียโอกาสประสบการณ์ และความมั่นคงของตนเอง

6) เพื่อนร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง สะท้อนให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีผลทำให้บุคลากรคิดที่จะมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรที่มีความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงานย่อมจะทำให้การคงอยู่เพิ่มขึ้น⁵ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดบุคคลอยู่กับองค์กรนานขึ้น และสร้างผลงานที่ดีให้กับหน่วยงาน⁶ แสดงถึงการปฏิสัมพันธ์ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป นอกจากนี้สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานมีน้ำใจช่วยเหลือสนับสนุน และพึ่งพากันช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานโดยเฉพาะสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลและแพทย์ที่จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยดำเนินไปด้วยดีและมีคุณภาพ⁷ นอกจากนี้การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสา งาน การเคารพ และปฏิบัติตามกฎขององค์กร และรับฟังคำแนะนำของบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความสุขก็จะแสดงออกทางอารมณ์ในด้านบวก รู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน และอยากที่จะทำงานส่งผลให้มีอัตราการการขาดงานและการลาออกจากงานน้อยลง ดังนั้นจะเห็นได้ว่า เพื่อนร่วมงานเป็นกระบวนการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ตอบโต้ระหว่างบุคคล เพื่อความรู้จักกัน เพื่อให้ได้ซึ่งความรักใคร่ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสัมพันธ์ซึ่งเกี่ยวข้องกันของบุคคลรวมทั้งสังคม ให้เกิดการปรับตัวกันสังคม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในสิทธิผู้อื่น รู้จักการให้และการยอมรับฟังซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติหน้าที่ทางการพยาบาลที่เน้นการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มวิชาชีพเดียวกันในระหว่าง

การปฏิบัติงานร่วมกันทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วมกันอันจะก่อให้เกิดความสามัคคีความคิดสร้างสรรค์และพลังอำนาจทางวิชาชีพ

7) การไม่มีภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัวมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลในจังหวัดลำปาง เนื่องจากการไม่มีภาระในการดูแลบุคคลในครอบครัวในที่นี้หมายถึงบุตรหรือผู้สูงอายุในครอบครัว แสดงให้เห็นถึงความเป็นอิสระทางด้านความคิด แนวปฏิบัติที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการคงอยู่ในงานของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ใช้ความรู้จากศาสตร์ทั้งทางด้านการพยาบาลและความรู้ที่เกี่ยวข้องในศาสตร์สาขาอื่นๆ ตัดสินใจวางแผนเพื่อให้การดูแลผู้ป่วย ป้องกันการเกิดภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ ช่วยฟื้นฟูและสร้างเสริมสุขภาพ อย่างเป็นอิสระภายใต้ขอบเขตของการพยาบาล โดยทำงานร่วมกับแพทย์และทีมสหสาขา โดยนำแผนการรักษาของแพทย์สู่การปฏิบัติดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อให้หายจากโรคหรือควบคุมโรคได้ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอาจจะส่งผลต่อความพึงพอใจแก่พยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการไม่มีภาระครอบครัวจึงเป็นอีกปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานในฐานพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) การปฏิบัติตามนโยบายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกโรงพยาบาล ในจังหวัดลำปาง เนื่องจากความแตกต่างของขนาดการบริหารโรงพยาบาล บุคลากรในสังกัดของแต่ละโรงพยาบาลมีจำนวนที่แตกต่างกัน ดังนั้นในบางประเด็นจึงไม่สามารถดำเนินการได้ อาทิเช่น การทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างโรงพยาบาลลำปางซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ประจำจังหวัดลำปางกับโรงพยาบาลประจำอำเภอ จำนวน บุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานย่อมมีความแตกต่างกัน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมกับบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานที่มีความเชี่ยวชาญย่อมแตกต่างกันไปตามบริบทของทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่

2) การแก้ไขปัญหาในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในพื้นที่ เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ในการสร้างทีมของแต่ละสถานพยาบาลให้มีการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระบบเดียวกัน ดังจะเห็นได้จากการดำเนินโครงการคลินิกหมอครอบครัวของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง ที่ได้มี

การก่อตั้งโครงการคลินิกหมอครอบครัวครบทุกอำเภอ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นรูปแบบการดำเนินงานเดียวกันทั้งจังหวัด เมื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีความชัดเจนมากขึ้น อัตราการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดลำปางย่อมเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) มีการกำหนดบริบทของพื้นที่สถานการณ์หรือช่วงเวลาในการศึกษา เช่น สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 เป็นต้น
- 2) ควรมีการสร้างตารางชีพ (Life Table) ของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อแสดงให้เห็นอายุคาดหมายเฉลี่ยของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน

References

1. Sawaengdee K. The Current Nursing Workforce Situation in Thailand. Health Systems Research Institute (HSRI). 2008;2(1) : 40-46. (in Thai)
2. 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) : 43-54. (in Thai)
3. Worrachitti N, Pachusilpa G. Predicting Factors Of Professional Nurses' Retention In Private Hospitals, Bangkok Metropolis. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2017; 18 (Supplement) : 112-120. (in Thai)
4. Silamom B, Deoisres W, Khumyu A. Factor Influencing the Retention of Generation Y Professional Nurse at a Hospital. Journal of Nursing and Health Care. 2018;36(1) : 62-71. (in Thai)
5. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. Human resource management. 10thed. Singapore: Seng Lee Press; 2004. (in Thai)
6. Choeisuwan V, Changsila R, Sujijantorarat R, Boonrod W. Factors Related to Retention of Nurse Educators, The Royal Thai Navy College of Nursing. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2013;14(1) : 51-60. (in Thai)