ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์

Factors Influencing the Job Retention of Professional Nurses at Community Hospitals in Phetchabun Province

วันเพ็ญ นาสอนใจ*, มุกดา หนุ่ยศรี[1], วาริณี เอี่ยมศิริกุล[2]
Wanphen Nasornjai*, Mukda Nuysri[1], Warinee Lemsawasdikul[2]
โรงพยาบาลชนแดน จ.เพชรบูรณ์, ประเทศไทย, (67150)* Chon Daen Hospital Phetchabun Province, Thailand, (67150)*
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จ.นนทบุรี, ประเทศไทย, (11120)[1, 2]
Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand, (11120)[1, 2]

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ (2) เพื่อศึกษาระยะเวลาคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนอย่างน้อย 1 ปี ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 276 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ส่วนที่ 3 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.71, 0.73, 0.88, 0.91 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) การรับรู้คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงานและคุณลักษณะขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.19, SD = 0.61; $\bar{X}$ = 3.27, SD = 0.05; $\bar{X}$ = 3.34, SD = 0.51 ตามลำดับ) และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาด้านแรงจูงใจในการบริหารอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.68, SD = 0.70) (2) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ย 21.99 ปี (SD= 11.41) (3) คุณลักษณะของบุคคลด้านโอกาสในการเปลี่ยนงาน ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน และคุณลักษณะขององค์การด้านความมั่นคงของงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 25.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

Corresponding Author : *E-mail : Wan_1959@hotmail.com

43-50 ▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯▯.indd 43 8/15/59 BE 9:36 AM

Abstract

The purposes of this descriptive research were : (1) to study the employee characteristics, task requirement, organizational characteristics, and manager characteristics of professional nurses at community hospitals in Phetchabun province, (2) to investigate the job retention of professional nurses at community hospitals in Phetchabun province, and (3) to identify the influencing of employee characteristics, task requirement, organizational characteristics, and manager characteristics on the job retention of professional nurses.

The sample of this study included 276 professional nurses who worked at community hospitals for at least 1 year in Phetchabun province. The sample was selected by using the simple random sampling technique. Questionnaires which were developed by researcher were used as research tools and comprised 3 sections: (1) personal data, (2) employee characteristics, task requirement, organizational characteristics, and manager characteristics of professional nurses , and (3) the job retention of professional nurses. Content validity of the questionnaires was verified by the 5 experts. The reliability of the second part were 0.71, 0.73, 0.88, and 0.91 respectively. Data were analyzed by descriptive statistics and Stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows. (1) Professional nurses rated their employee characteristics, task requirement, and organizational characteristics at the moderate level ($\overline{X}$ = 3.19, SD = 0.61; $\overline{X}$ = 3.27, SD = 0.05; $\overline{X}$ = 3.34, SD = 0.51 respectively) and management motivation of head nurses at the high level ($\overline{X}$ = 3.68, SD = 0.70). (2) The average job retention of professional nurses was 21.99 years (SD = 11.41). Finally, (3) personal characteristics in the term of opportunity to change their work, task requirements in the term of work participation, and organizational characteristics in the term of job security have influenced on the retention of professional nurses. These predictors accounted for 25.30 % (R^2= 0.253, $p < 0.001$).

Keywords : Characteristics, Job Retention, Professional Nurses, Community Hospitals

บทนำ

ปัจจุบันการขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพเกิดขึ้นทั่วโลกโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิชาชีพการพยาบาล การขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยเป็นปัญหาสะสมตั้งแต่ 40 ปีที่แล้ว และการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศเริ่มมีความรุนแรงขึ้นเนื่องจากมีจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอต่อความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และการมีข้อจำกัดในการผลิตพยาบาลเพิ่มให้ทันต่อความต้องการ ซึ่งมีผลมาจากปัจจัยหลัก ๆ สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรที่มีการเพิ่มทั้งขนาดและการเพิ่มสัดส่วนประชากรสูงวัย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบแผนการเจ็บป่วยของประชาชนที่รุนแรง ซับซ้อนและเป็นโรคเรื้อรังมากขึ้น 2) ความต้องการใช้บริการด้านสุขภาพตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเพิ่มมากขึ้นจากร้อยละ 70 ในปี พ.ศ. 2545 เป็นร้อยละ 97 ในปี พ.ศ. 2551 3) นโยบายส่งเสริมการส่งออกบริการสุขภาพให้ประเทศไทย เป็นศูนย์กลางด้านบริการการแพทย์ (Medical Hub) มีชาวต่างชาติมาใช้บริการและรพ.เอกชนเพิ่มอย่างรวดเร็ว 4) การลดกำลังการผลิตพยาบาลลงกว่าร้อยละ 40 ในรอบเวลากว่า 5 ปี ในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจ [1] พ.ศ. 2542 - 2547 ทำให้พยาบาลใหม่มาทดแทนไม่เพียงพอทั้ง ๆ ที่จำนวนพยาบาลในปัจจุบันยังขาดแคลนอยู่เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้พยาบาลจบใหม่ก็ไม่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการเป็นเพียงพนักงานราชการ หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลของรัฐ[2] ทำให้พยาบาลลาออกเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมี 4 ปัจจัยหลัก ๆ คือปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ เพศ ภาระครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงาน[3] ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

43-50 ....indd 44 8/15/59 BE 9:36 AM

ลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในงาน[4] และความมั่นคงของงาน[5] ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์การ ความยุติธรรม[6, 7] และความมั่นคงของงานและปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร[8, 9] พฤติกรรมการนำและการนำแรงจูงใจในการบริหาร

จังหวัดเพชรบูรณ์ประสบปัญหาพยาบาลวิชาชีพขาดแคลนเช่นกัน พบว่าโรงพยาบาลทั้งหมด 11 แห่ง เป็นโรงพยาบาลชุมชน 10 แห่ง เมื่อ ปี พ.ศ. 2555 ประชากรที่ต้องรับผิดชอบประมาณ 994,379 คน มีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเท่ากับ 1 : 1,160 ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศที่มีพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเท่ากับ 1 : 624 หรือ ร้อยละ 52.11 ตามกรอบอัตรากำลัง GIS ของงานบริหารบุคคล กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์[10] สภาวการณ์ขาดแคลนพยาบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา พบว่าข้อมูลอัตราการย้ายหรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในปี พ.ศ. 2551, พ.ศ. 2552 และ พ.ศ. 2553 คิดเป็นร้อยละ 3.48, 3.15 และ 1.99 ตามลำดับ ฝ่ายวิชาการ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลเพชรบูรณ์[11] และพบว่าโรงพยาบาลชุมชนที่มีอัตราการย้ายหรือลาออกสูง ได้แก่ โรงพยาบาลน้ำหนาว โรงพยาบาลเขาค้อ และโรงพยาบาลชนแดน มีอัตราการขอย้ายหรือลาออกสูงถึงร้อยละ 33.33 19.35 และ 16.98 ตามลำดับ ผู้วิจัย ซึ่งมีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 30 ปี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ในการให้พยาบาลคงอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนให้เพียงพอต่อการให้บริการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเพชรบูรณ์

2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การและคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์

ประชากรในการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 10 แห่ง มีพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 606 คน กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป มิได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และหัวหน้าหอผู้ป่วย มิได้อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อหรือลาคลอดและสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่าง คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G Power 3.1 โดยกำหนดค่า $R^2 = 0.09$ ซึ่งเป็นความสามารถในการทำนายการคงอยู่ในงานของคุณลักษณะบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของดุษฎี เอกพจน์[13] กำหนดค่า Power 0.95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 230 คน และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อชดเชยกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ตอบแบบสอบถามหรือตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ 276 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ลักษณะของวิธีเข้ารับการ ศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ รายได้ รายได้เสริม ความเพียงพอของรายได้ ตำแหน่งการจ้างงาน ตำแหน่งปัจจุบัน สถานที่ปฏิบัติงาน ภูมิลำเนาเดิม ภูมิลำเนาปัจจุบัน ตำแหน่ง

43-50 □□.indd 45 8/15/59 BE 9:36 AM

การจ้างงาน และสถานที่ทำงานและครอบครัวจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานสร้างขึ้นตามแนวคิดของทอนตัน เครมพิทซ์ และวูดส์ Taunton, Krampitz and Woods[3] ซึ่งมี 4 ด้านจำนวน 35 ข้อ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ โอกาสในการเปลี่ยนงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1 - 3) และภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว 5 ข้อ (ข้อ 4 - 8) รวม 8 ข้อ (ข้อ) 2) ลักษณะงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน 6 ข้อ (ข้อ 9 - 14) 3) คุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ ความมั่นคงของงาน 4 ข้อ (ข้อ 15 - 18) โดยความมั่นคงของงานนั้นใช้แนวคิดของมาทิส และแจ็คสัน Mathis and Jackson[5] ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน 8 ข้อ (ข้อ 19 - 26) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 4 ข้อ (ข้อ 27 - 30) และ 4) คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 31 - 35) เป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยมากที่สุดถึงน้อยสุด

ส่วนที่ 3 การคงอยู่ในงาน สร้างขึ้นตามแนวคิดของ ของดันกิน จูห์ล และ สเตรทตัน[12] ประกอบด้วย ข้อคำถามปลายปิดแบบเติมคำในช่องว่างเกี่ยวกับระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจนถึงปัจจุบัน ระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ต่อไปในอนาคต การลาออกและเหตุผลที่ต้องการลาออกจำนวน 4 ข้อ

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย โดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยใส่ซองที่แนบปิดผนึกส่งกลับทางไปรษณีย์ การเก็บข้อมูลเป็นความลับโดยไม่อ้างอิงถึงบุคคลใด ๆ การมีสิทธิ์ปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม หรือหยุดตอบเมื่อไม่พอใจ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม และเอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อให้ลงนามแสดงความยินยอมในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ และผู้วิจัยพร้อมจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหากผู้ตอบแบบสอบถามต้องการ

การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชแล้ว ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน 10 แห่ง และประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยตนเองและพร้อมทั้งแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบง่ายภายหลังตอบแบบสอบถามแล้ว ส่งแบบสอบถามกลับตามซองพร้อมแสตมป์ที่ผู้วิจัยได้แนบไว้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 2 เมษายน 2557 ถึง 30 เมษายน 2557 ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 276 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แบบสอบถาม จำนวน 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.87

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติพรรณนาวิเคราะห์โดยการคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ข้อมูลการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การและคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชากับการคงอยู่ในงานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

5. วิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 36.11 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 54.40 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 93.70

43-50 .indd 46 8/15/59 BE 9:36 AM

มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 26,915.99 บาท และไม่มีรายได้เสริมถึงร้อยละ 70.50 ส่วนรายได้เสริมที่พยาบาลวิชาชีพทำมากที่สุด คือ การเปิดสถานพยาบาลส่วนตัว ร้อยละ 11.80 เป็นข้าราชการร้อยละ 75.10 และเป็นพยาบาลประจำการ ร้อยละ 87.76 มีภูมิลำเนาอยู่อำเภอหล่มสัก ร้อยละ 25.70 มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลำเนาเดิม ร้อยละ 56.50 และมีครอบครัวตั้งอยู่ในอำเภอที่ปฏิบัติงานร้อยละ 76.40

2. ข้อมูลคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีการรับรู้คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = 3.19, SD = 0.61, $\bar{X}$ = 3.27, SD = 0.65, $\bar{X}$ = 3.34, SD = 0.51, และ $\bar{X}$ = 3.68, SD = 0.70 ตามลำดับ)

3. การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีค่าเฉลี่ย 21.99 ปี (SD = 11.41) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันเฉลี่ยเท่ากับ 11.90 ปี (SD = 8.40) ระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปเฉลี่ยเท่ากับ 10.10 ปี (SD = 7.78) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 237)

ระยะเวลา (ปี)	$\bar{X}$	SD	ต่ำสุด	สูงสุด
การคงอยู่ในงาน	21.99	11.42	2	40
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน	11.90	8.40	1	34
ระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไป	10.10	7.78	1	36

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ คุณลักษณะขององค์การ ด้านความมั่นคงของงาน ลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงานและคุณลักษณะบุคคลด้านโอกาสในการเปลี่ยนงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 25.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กับภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว (r = 0.174) การมีส่วนร่วมในงาน (r = 0.238) ความมั่นคงของงาน (r = 0.357) ความยุติธรรมของผลตอบแทน (r = 0.238) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (r = 0.159) แรงจูงใจในการบริหาร (r = 0.248) โอกาสในการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = -0.379, $p < .01$) ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การและคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชากับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	การคงอยู่ในงานโดยรวม		
	r	p	ระดับ
โอกาสในการเปลี่ยนงาน	-0.38	.000	ต่ำ
ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว	0.17	.007	ต่ำมาก
การมีส่วนร่วมในงาน	0.24	.000	ต่ำ
ความมั่นคงของงาน	0.36	.000	ต่ำ
ความยุติธรรมของผลตอบแทน	0.24	.000	ต่ำ
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	0.16	.004	ต่ำมาก
แรงจูงใจในการบริหาร	0.25	.000	ต่ำ

43-50 □□.indd 47 8/15/59 BE 9:36 AM

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชากับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 237)

ตัวแปร	b	Bet	R^2	R^2 Change
ความมั่นคงของงาน	1.203	.249	.144	.144
โอกาสในการเปลี่ยนงาน	-1.555	-.342	.235	.091
การมีส่วนร่วมในงาน	.425	.145	.253	.018
ค่าคงที่ (a) = 8.266 Overall F = 26.304 p = .000				

5. อิทธิพลของคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 25.30 โดยคุณลักษณะขององค์การด้านความมั่นคงของงาน อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 14.40 คุณลักษณะของบุคคลด้านโอกาสในการเปลี่ยนงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 9.10 และลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงาน และร้อยละ 1.80 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมการได้ ดังนี้ (ตารางที่ 3)

การคงอยู่ในงาน = 8.266 + 1.203 ความมั่นคงของงาน + 0.425 การมีส่วนร่วมในงาน
- 1.555 โอกาสในการเปลี่ยนงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาครั้งนี้ คุณลักษณะขององค์การด้านความมั่นคงของงาน ลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน และคุณลักษณะบุคคลด้านโอกาสในการเปลี่ยนงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถอภิปรายผลตามประเด็นดังกล่าวต่อไปนี้

โอกาสในการเปลี่ยนงาน มีอิทธิพลทางลบและอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นลำดับแรก ร้อยละ 9.10 โดยโอกาสในการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (r = - 0.38) กล่าวคือหากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีสูงจะมีการคงอยู่ในงานน้อย เพราะมั่นใจว่าเมื่อลาออกจากงานที่ทำอยู่จะสามารถหางานใหม่ที่เท่ากันหรือดีกว่าเดิมได้ ในทางตรงกันข้ามหากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยการคงอยู่ในงานของบุคลากรจะสูง เพราะจะมีความลังเลใจว่าเมื่อลาออกจากงานแล้วจะหางานใหม่ได้อีกหรือไม่ แตกต่างจากผลการศึกษาของ ดุษฎี เอกพจน์[13] พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนใต้ ด้านการรับรู้โอกาสในการเปลี่ยนงานไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

ความมั่นคงของงาน มีอิทธิพลทางบวกและอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นลำดับที่สอง ร้อยละ 14.40 โดยความมั่นคงของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (r = 0.36) เนื่องจากความมั่นคงของงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะองค์การใดที่มีการจ้างงานที่มั่นคงหรือมีงานให้ทำตลอดไปไม่ว่าจะเกิดภาวะวิกฤติใด ๆ ก็ตามก็จะทำให้บุคลากรทุกคนต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นได้ตลอดไป เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิตและครอบครัว แต่ถ้าองค์การใดมีความมั่นคงในงานสูงก็จะมีอัตราการคงอยู่ในงานสูงด้วย[5] เช่นเดียวกับระบบราชการเดิมเป็นระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงที่สุด[14] และเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ของวรรณภา ประไพพานิช สุปาณี เสนาดิสัย และยุวดี ฦาชา[15] พบว่า สถานภาพการว่าจ้างงานที่ไม่เป็นข้าราชการส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ

ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีอิทธิพลและอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นลำดับที่สาม ร้อยละ 1.80 โดยการมีส่วนร่วมในงาน

43-50 .indd 48 8/15/59 BE 9:36 AM

มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 (r = 0.24) การมีส่วนร่วมในงานเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญในความสำเร็จขององค์การ เมื่อองค์การมีผลงานบรรลุเป้าหมายก็จะทำให้องค์การนั้นมีผลกำไรหรือชื่อเสียงที่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพได้ผลตอบแทนที่อาจเป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ พีรยา พงศ์สังกาจ[16, 17, 18] ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมตัดสินใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการศึกษาพบว่าคุณลักษณะขององค์การด้านความมั่นคงของงาน ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในงาน และคุณลักษณะของบุคคลด้านโอกาสในการเปลี่ยนงานสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 25.30 สามารถนำมาเป็นข้อมูลสนับสนุนนโยบายและกลยุทธ์เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงาน ดังนี้

3.1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อพัฒนาปรับปรุงงานบริการพยาบาล ตลอดทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาให้มากขึ้นหรือการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้พยาบาลทุกคนได้รับรู้ในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมเสนอแนะการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหา

3.1.2 ด้านโอกาสในการเปลี่ยนงาน ผู้บริหารการพยาบาลควรให้การสนับสนุนส่งเสริม ให้ผู้บริหารในหน่วยงานทุกระดับ ควรมอบหมายงานหรือลักษณะงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ อีกทั้งจัดให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะหลากหลาย และจัดสรรผลประโยชน์ด้วยความยุติธรรม ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเลือกงานหมุนเวียนงานและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

3.1.3 ด้านความมั่นคงของงาน ผู้บริหารการพยาบาลควรสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในหน้าที่ ร่วมผลักดันนโยบายสนับสนุนการบรรจุแต่งตั้งพยาบาลวิชาชีพให้เป็นข้าราชการทุกรูปแบบ พร้อมทั้งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการให้ได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน และรายได้เงินเดือนโดยไม่แตกต่างจากข้าราชการ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 24.8 แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดหวังว่าจะมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน เช่น เจตคติต่อวิชาชีพ บรรยากาศในการทำงาน และปัจจัยด้านบุคคล ด้านรายได้โดยไม่รวมเงินเพิ่มพิเศษ เพื่อแก้ไขปัญหาเป็นต้น

3.2.2 ศึกษาวิจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเชิงคุณภาพ หรือ Focus group เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การพัฒนารูปแบบการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เป็นต้น

References

1. Sawaengdee K. The Current Nursing Workforce Situation in Thailand. Journal of Health Systems Research. 2008a; 1 : 40-46.
2. Sawaengdee K. Issues and trends in nursing management Unit 6. Nontaburi : Sukhothai Thammathirat Open University Press; 2008b.
3. Taunton, R.L., Krampitz, S.D., & Woods, C.Q. “Manager Impact on Retention of Hospital Staff.”*Journal of Nursing Administration.* 1989; 19 : 3 : 14-19.
4. Ellenbecker, C. H. “A Theoretical Model of job Retention for Home and Health Care Nurse.” *Journal of Advanced Nursing.* 2004; 47 : 3 : 303-310.

43-50 □□□.indd 49 8/15/59 BE 9:36 AM

5. Mathis, R.L., and Jackson, H. *Human resource management.* (10th ed.). Ohio: Southwestern; 2006.
6. Mrayyan, M. T. "Nurses. Job Satisfaction and retention : Comparing Public to Private Hospital in Jordan."*Journal of Nursing in Management.* 2005; 13 : 4 (December) : 40-50.
7. Kudo, Yasushi (Comp.) "Association between Intention to Stay on the Job and Job Satisfaction among Japanese in Small and medium - sized Private hospital." *Journal of Occupational Health.* 2006; 48 : 504-513.
8. Foongladda N. An analysis of variables discriminating professional nurses' job retention, governmental hospitals and private hospitals, Bangkok Metropols. [Thesis]. Bangkok : Chulalongkorn University ; 2005. (In Thai)
9. Taokumlue S.Selected predictors of nurses intention to remain with organization, private hospitals, Bangkok metropolis. [Thesis]. Bangkok : Chulalongkorn University; 2005. (In Thai)
10. Human resource department, Phetchabun Provincial Health Office. A summary report of health supervision plan (1st assessment) : 2012. (in Thai)
11. Academic section of Nursing department, Phetchabun hospital. A summary report of satisfaction on balancing of work and life of nursing personnel in Phetchabun province : 2010. (in Thai)
12. Dunkin, J.W., Juhl, N. and Stratton "Why rural practice?." Nursing Management. 1996; 27 : 12 : 26-28.
13. Ekkpot D. Factors Influencing Retention of Professional Nurses at Hospitals in Three Southern Border Provinces. [Thesis]. Nontaburi. : Sukhothai Thammathirat Open University : 2008. (In Thai)
14. Wonganutrohd P. Personnel Management Psychology. Bangkok : Pimdee; 2004.
15. Prapaiwanich W, Senadisai S, and Ru-Cha Y. Nurse Retention in Governmental Health care facilities: Health Workforce Crisis : Way out or Dead end. (2rd ed.) Bangkok : Graphic System; 2007. (In Thai)
16. Phongsaggach P. Factors influencing working life span of professional nurses graduated from Faculty of Nursing Chiang Mai University. [Thesis]. Chiang Mai : Chiang Mai University; 1994. (In Thai)
17. Sasang N., Pensirinapa N., Prasertchai A. Empowerment and Organization Commitment of Professional Nurses in Thammasat University Hospital. Journal of The Royal Thai Army Nurses 2016; 17(1) : 79-87. (in Thai)
18. Yongprawat T., Noimunwai P., Prapaipanit W. The Relationships Between Generations, Magnetic Work Environment, and Working Happiness as perceived by Professional Nurses. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2016; 17(1) : 148-155. (in Thai)

43-50 .indd 50 8/15/59 BE 9:36 AM