บทความวิจัย

การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

Decision on Working for Government Organizations after Graduation of Nursing Students under the Ministry of Public Health in Bangkok Metropolis

Received: Jan 14, 2020
Revised: Mar 25, 2020
Accepted: Mar 27, 2020

อนุกูล หุ่นงาม วท.ม. (Anugool Hoonngarm, M.S.)[1]
บุรณี กาญจนถวัลย์ พ.บ., วท.ม. (Buranee Kanchanatawan, M.D., M.S.)[2]

บทคัดย่อ

จากปัญหาความขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลในภาครัฐ ส่งผลให้การบริการด้านสุขภาพไม่ทั่วถึง และเกิดอุปสรรคในการทำงาน นักศึกษาพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งที่ถูกผลิตเพื่อเป็นบุคลากรในอนาคต ที่มีอิทธิพลในการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาอัตราของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลด้านบุคคล ด้านครอบครัว สังคม และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่นักศึกษาตัดสินใจเลือกหลังจบการศึกษาคือ องค์กรราชการ มีอัตราการคงอยู่ ร้อยละ 65.9 และปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ในองค์กรรัฐอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.84, SD. = 0.35) โดยเฉพาะในด้านองค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ (OR = 1.70) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านครอบครัวมีผลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ในองค์กรรัฐอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.78, SD. = 0.63) โดยปัจจัยในภาพรวมด้านครอบครัว (OR = 2.02) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านเพื่อนมีผลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ในองค์กรรัฐอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.24, SD. = 0.55) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากและเห็นได้ชัดเจน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ คือ ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์กรตามลำดับ

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, คงอยู่, องค์กรของรัฐ, นักศึกษาพยาบาล

[1] *Corresponding author นิสิตหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
E-mail: nickanugool@gmail.com
[2] *รองศาสตราจารย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย E-mail: drburanee@gmail.com*
Department of Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

Abstract

The shortage of nursing personnel working for the public sector contributes to incomprehensive health services and work impediments. Nursing students are therefore produced to be future personnel influential in working for government organizations. This descriptive study aimed to: (1) assess the decision rates in working for government organizations after graduation of nursing students under the Ministry of Public Health (MOPH) in Bangkok Metropolis; (2) examine factors influencing decision-making related to working for government organizations after graduation of nursing students under the MOPH in Bangkok Metropolis. Participants consisted of 226 senior nursing students studying at nursing colleges regulated by the MOPH in Bangkok Metropolis. Research instruments included a demographic questionnaire (personal information, family information, and society), and opinions regarding factors influencing decision-making in adhering to an organization. Data were analyzed using descriptive statistics, and multiple regression analysis.

Results showed that the organizations for which nursing students decided to work after graduation were government organizations (65.9%). Organizational factors significantly highly affected the decision on working for government organizations (Mean = 3.84, SD. = 0.35); in particular, the organization for which nursing students decided to work needs to provide knowledge resources and experience (OR = 1.70, p = .05). Family factor significantly highly affected the decision on working for government organizations (Mean = 3.78, SD. = 0.63); particularly, the overall family factors (OR = 2.02, p = .01). Social factors moderately affected the decision on working for government organizations (Mean = 3.24, SD. = 0.55). Taken together, factors highly affected the decision on working for government organizations were family factors, and organizational factors, respectively.

Keywords: decision-making, work, government organizations, nursing students

บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล ปัญหาความขาดแคลนส่วนใหญ่เกิดจากการลาออกของพยาบาล ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในที่ประชุม High Level Commission on Health Employment and Economic Growth ขององค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2559 มีการเรียกร้องให้ทุกประเทศ แก้ไขปัญหาความขาดแคลนอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจในประเทศไทย[1] จากการเกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ปี พ.ศ. 2540 รัฐบาลมีนโยบายในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริหารราชการ ปรับลดอัตราบุคลากรด้านการพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานเพิ่มขึ้น ลักษณะงานยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพเริ่มทยอยลาออก ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเริ่มขาดแคลนพยาบาล[2] จากการวิจัยของ Wongsunobparat และ Pipatnanon[3] พบว่าพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย อยากลาออกจากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 47.10 และร้อยละ 56.00 ตามลำดับ ในปี พ.ศ. 2552 พบว่า สถาบันพยาบาลวิชาชีพเกิดขึ้น จำนวน 60 แห่ง ผลิตบัณฑิตจากนักศึกษาที่รับใหม่ ประมาณ 6,000 คน และจากสถาบันที่คาดว่าจะเปิดใหม่อีก 20 แห่ง รวมแล้วน่าจะมีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา 6,500 คนต่อปี แต่ถึงอย่างไรแม้

จะมีการผลิตเพิ่มขึ้นแต่พยาบาลก็ไม่มีความเพียงพอ เนื่องจากมีการกระจายตัวที่จะลงในเขตเมืองมากกว่าต่างจังหวัด เช่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างของประชากรต่อบุคคล จาก 5.20 เท่าในปี พ.ศ. 2544 ลดลงเป็น 1.5 เท่าในปี พ.ศ 2552[4] การแก้ปัญหาโดยการเพิ่มการผลิตพยาบาลนั้นปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้แล้ว เนื่องจากภาระงาน การตลาดด้านอุตสาหกรรม และการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทำให้พยาบาลจบใหม่มีโอกาสในการเข้าสู่ระบบเอกชนมากยิ่งขึ้น[5]

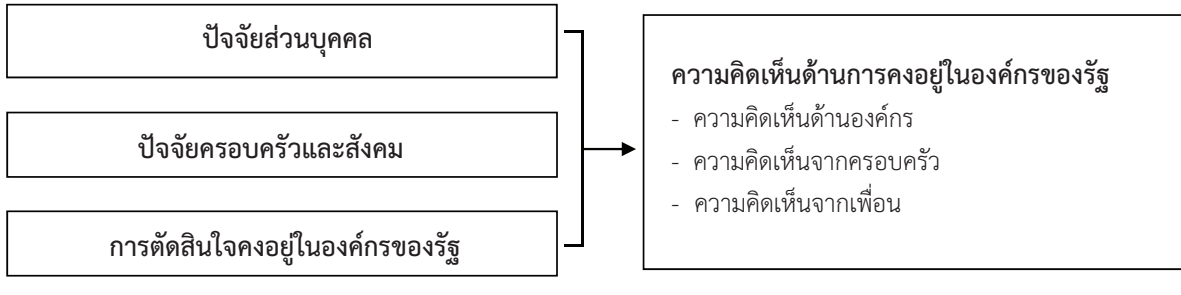
จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของพยาบาล มีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับผลการศึกษา ค่าตอบแทน ภาระงาน และภูมิลำเนา ปัจจัยด้านครอบครัวหรือผู้อุปการะ ประกอบด้วย อาชีพของบิดา มารดาหรือผู้อุปการะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความคาดหวังของครอบครัว ปัจจัยด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย ด้านองค์กร เช่น วัฒนธรรมและค่านิยม ความต่อเนื่องในการทำงานและความมั่นคง ด้านครอบครัว และด้านเพื่อน

จากปัญหาดังกล่าว ที่ทำการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและเคยศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสนใจต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในขั้นก่อนเริ่มต้นทำงานในองค์กร คือกลุ่มของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนเริ่มทำงานในองค์กร นอกจากนั้น พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร มีโอกาสย้ายงานเปลี่ยนงานไปตามองค์กรเอกชนได้ง่าย เพราะมีองค์กรเอกชนให้เลือกจำนวนมาก และมีค่าตอบแทนที่มากกว่าผลตอบแทนขององค์กรรัฐ เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่เปิดกว้างในกรุงเทพมหานคร มีองค์กรที่สามารถทำงานได้หลากหลาย เช่น สถานพยาบาลเอกชน สถานเลี้ยงดูผู้สูงอายุ บริษัทเอกชน ฯลฯ ถ้าองค์กรสามารถรับรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง ย่อมสามารถธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลให้เพียงพอต่อภาครัฐได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอัตราของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิด



นิยามศัพท์เฉพาะ

การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ เช่น โรงพยาบาล สถานพยาบาล ที่เป็นหน่วยงานราชการ ฯลฯ หลังจบการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตแล้ว

องค์กรของรัฐ หมายถึง องค์กรที่มีวัตถุประสงค์ให้บริการประชาชน โดยไม่แสวงหาผลกำไรหรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เช่น โรงพยาบาล หน่วยงาน ที่กำกับในการดูแลของกระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ

นักศึกษาพยาบาล หมายถึง นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่กำลังศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 แห่งในเขตกรุงเทพมหานคร

คงอยู่ หมายถึง การดำรงอยู่ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ถึงความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรรัฐ หลังสำเร็จการศึกษาแล้ว ที่ไม่ติดสัญญาทุนหรือชดใช้ทุนหมด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional study)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 ที่กำลังศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานครทั้งหมด จำนวน 226 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 ที่กำลังศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 226 คน ผู้วิจัยเก็บได้ครบ 100% ของประชากรเป้าหมาย (Target population) ครบทั้งหมด 226 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ส่วน โดยนักศึกษาต้องตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง ประกอบด้วย

1. แบบวัดข้อมูลส่วนบุคคล พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย ประกอบไปด้วย อายุ เพศ เกรดเฉลี่ย ภูมิลำเนาเดิม และข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่ากับการทำงานหลังจากจบการศึกษา การตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรหลังจากสำเร็จการศึกษา

2. แบบวัดข้อมูลด้านครอบครัว ผู้อุปการะ และสังคม พัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย ประกอบไปด้วย อาชีพบิดา มารดา หรือผู้อุปการะ อาชีพ พี่น้อง ร่วมบิดามารดาที่ทำงานแล้ว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบิดา มารดาหรือผู้อุปการะ และพี่น้องร่วมบิดามารดาที่มีงานทำแล้ว ความคาดหวังของบิดา มารดา คู่รักหรือผู้อุปการะ บุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการวางแนวทางชีวิต

3. แบบวัดความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลการตัดสินใจต่อการคงอยู่ในองค์กร เป็นแบบวัดที่ใช้ประเมินระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรที่พัฒนาขึ้นโดย Waisriseang[6] ผู้วิจัยได้นำไปทดสอบ (pretest) ในการหาค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดตัวแปร กับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี และหาค่าสัมประสิทธิ์ alpha ของ Cronbach ได้ค่า alpha เท่ากับ 0.796 ประกอบด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 3 ส่วน เป็นคำถามปลายปิด (closed end question) ชนิดมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) 5 ลำดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์กรภายในและภายนอก 15 ข้อ ปัจจัยด้านครอบครัว 5 ข้อ และปัจจัยด้านเพื่อน 5 ข้อ มีทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วย

ปัจจัยด้านองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 4, 5, 6, 9, 11, 13 และ ข้อ 14 และคำถามเชิงลบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 7, 8, 10, 12 และข้อ 15

ปัจจัยด้านครอบครัว มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17 และ ข้อ 19 และคำถามเชิงลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16, 18 และข้อ 20

ปัจจัยด้านเพื่อน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21, 23 และข้อ 24 และคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22 และข้อ 25

การกำหนดค่ามาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

ข้อความเชิงบวก (Positive questions) ได้ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5 คะแนน
เห็นด้วย	ได้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1 คะแนน

ข้อความเชิงลบ (Negative Question) ได้ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1 คะแนน
เห็นด้วย	ได้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5 คะแนน

จากนั้นจึงทำการรวบรวมข้อมูล ทำการแปลผลโดยนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมารวมกันแล้วคิดค่าคะแนนเฉลี่ยให้คะแนนอยู่ในช่วงระหว่าง 1-5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.34-3.67 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.68-5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับสูง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หนังสือเลขที่ 271/2562 และได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ทำการศึกษา โดยข้อมูลทั้งหมดจะนำเสนอผลในภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยให้การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างตลอดกระบวนการวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ การปกปิดข้อมูลเป็นความลับ ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ การเปิดเผยข้อมูลจะเปิดเผยเป็นกลุ่ม โดยไม่มีข้อมูลเฉพาะบุคคลที่ทำให้สามารถสืบหาข้อมูลได้ รวมทั้งการขอถอนตัวโดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งปัจจุบันและอนาคต

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล นักศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน (ร้อยละ 92.90) มีอายุเฉลี่ย 21.75 ปี เกรดเฉลี่ย 3.11 ภูมิลำเนาส่วนมากมาจากต่างจังหวัด (ร้อยละ 62.80) และเป็นจังหวัดในภาคกลาง (ร้อยละ 62.70) นักศึกษาเกือบทุกคนได้รับทุนการศึกษาในระหว่างเรียน (ร้อยละ 99.10) หลังจากที่สำเร็จการศึกษา ไม่มีปัญหาในด้านการเงิน หากจะชดใช้ทุนด้วยการจ่ายเงิน (ร้อยละ73.20) ความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่าในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีความมั่นคงในชีวิต (ร้อยละ 56.60) และได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม (ร้อยละ 40.00) ตามลำดับ หลังจากที่จบการศึกษาและไม่มีปัญหาในการชดใช้ทุน นักศึกษาตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในองค์กรราชการ (ร้อยละ 65.90) และในส่วนองค์กรไม่ใช่ราชการ เลือกที่จะทำในบริษัทเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชน (ร้อยละ 49.40) และทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ 39.0) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลส่วนบุคคล (n = 226)

ข้อมูลด้านบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ(%)
องค์กรที่เลือกตัดสินใจ		
องค์กรราชการ	149	65.90
องค์กรไม่ใช่ราชการ	77	34.10
รัฐวิสาหกิจ	7	9.10
บริษัทเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชน	38	49.30
ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	30	39.00
อื่นๆ	2	2.60

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่นำมาวิเคราะห์หาปัจจัยทำนายที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (n = 226)

ปัจจัย	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				
	n	Mean	SD.	t	p-value
ความคิดเห็นด้านครอบครัว					
อยู่ในองค์กร	149	19.3490	3.06446	2.854	.005**
ไม่อยู่ในองค์กร	77	18.0909	3.28546		
องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์					
อยู่ในองค์กร	149	4.52	.565	2.447	.015*
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.32	.549		
เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ					
อยู่ในองค์กร	149	2.51	.942	-2.029	.044*
ไม่อยู่ในองค์กร	77	2.79	1.080		

**P < .01, *P < .05

ตารางที่ 3 ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (n = 226)

ปัจจัยที่ศึกษา	t	p-value	R^2	F	df	p-value
Model			**7.8%**	**6.22**	**222/225**	**<.001**
- ความคิดเห็นจากครอบครัว (ความภาคภูมิใจ, การโน้มน้าว, ความคาดหวัง, อิทธิพลต่อการเลือกองค์กร, การเอาใจใส่ดูแล)	3.002	.003				
- การเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์	2.048	.042				
- เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย	-2.213	.028				

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่นำมาวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยทำนายที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อทดสอบด้วย t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ โดยที่ปัจจัยด้านครอบครัว มีระดับความคิดเห็นการคงอยู่ในองค์กร มากกว่าระดับความคิดเห็นไม่อยู่ในองค์กร และพบว่าปัจจัยที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร (Mean = 4.52) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร (Mean = 4.32) และปัจจัยด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร (Mean = 2.79) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กร (Mean = 2.51) ดังตารางที่ 2

3. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า $y = 2.210 + 3.002$ (ความคิดเห็นจากครอบครัว)-2.213 (เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย) + 2.048 (การเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์) ได้แก่ การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ ร้อยละ 7.80 ($R2 = .078$, $p < .05$) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความคิดเห็นจากครอบครัว เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย และองค์กรที่ตัดสินใจเลือกก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ดังตารางที่ 3

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศึกษาอัตราของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า อัตราการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร สูงถึงร้อยละ 65.90 และพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐโดยรวม อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.71, SD. = 0.33) อภิปรายได้ว่า นักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร มีอัตราการคงอยู่ในองค์กรค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านครอบครัว และด้านองค์กร (Mean = 3.84, SD. = 0.35 และ Mean = 3.78, SD. = 0.63 ตามลำดับ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Urairak[7] ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มที่ทำการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 -4 ที่ทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อเครือญาติ ด้านการฝึกอบรมทั่วไป และด้านวิชาชีพและปัจจัยความพึงพอใจในงาน (Mean = 4.20, SD. = 0.52, Mean = 4.07, SD. = 0.60, Mean = 4.06, SD. = 0.53 และ Mean = 3.61, SD. = 0.66 ตามลำดับ) และงานวิจัยของ Chiwarak[8] ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง แรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมสถาบันและการบูรณาการตนเอง กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.67, SD. = 0.50) อย่างไรก็ตาม มีนักศึกษาพยาบาล ร้อยละ 34.10 เลือกที่จะไม่อยู่ในองค์กรราชการหากไม่ติดสัญญาทุน โดยส่วนมากเลือกที่จะทำงานในบริษัทเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชน ถึงร้อยละ 49.30 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Topanthanont[9] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์การ ร้อยละ 21.63 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลเลือกองค์กรราชการ เป็นเพราะความเชื่อใจในวิชาชีพงานที่มีความมั่นคง และสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในองค์กร นอกจากนั้น ครอบครัวก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลเลือกอยู่ในองค์กร เนื่องมาจากความคาดหวังและจากการโน้มน้าวใจของครอบครัว ที่มีความต้องการให้นักศึกษาเลือกที่จะอยู่ในองค์กร อันเนื่องมาจากสวัสดิการที่ครอบครัวได้รับ หรือความมั่นคงในการทำงาน เป็น

ที่น่าสังเกตว่า นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 99.10 แต่มีผู้ที่ตัดสินใจคงอยู่ต่อในองค์กรเพียงร้อยละ 65.90 ซึ่งต้องมีการพิจารณาถึงมาตรการที่จะช่วยเหลือหรือป้องกันบุคลากรทางการพยาบาล ที่เลือกไม่อยู่ในองค์กรราชการ ออกสู่ระบบอื่น ๆ ต่อไป เช่น เมื่อนักศึกษาพยาบาลไม่สามารถใช้ทุนครบตามจำนวนที่ตกลงไว้ในเบื้องต้นได้ อาจมีการเพิ่มค่าปรับจาก 2 เท่า เป็น 3 เท่า หรือมีการเพิ่มคุณสมบัติให้ผู้ที่ต้องการศึกษาต่อต้องชดใช้ทุนตามเวลาก่อนที่จะศึกษาต่อในระดับเฉพาะทางหรือระดับสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้นักศึกษาพยาบาลที่ได้รับทุน รู้สึกลังเลที่จะลาออกจากองค์กรราชการ และเมื่อมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมของ Munsook[10] ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนสาขาวิชาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีความต้องการเปลี่ยนสาขาวิชาสูงถึงร้อยละ 70.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Urairak[7] ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ พบว่านักศึกษาที่จบหลักสูตรพยาบาลแล้วไปทำอาชีพอื่นเป็นเพราะไม่มีความตั้งใจที่จะเรียนพยาบาลตั้งแต่แรก คิดเป็นร้อยละ 1.42 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาพยาบาลเลือกที่จะไม่ประกอบอาชีพพยาบาลตั้งแต่แรก อาจเป็นเพราะลักษณะของวิชาชีพที่ไม่มีเวลาที่แน่นอน เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และเมื่อทบทวนงานวิจัยในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานแล้ว ซึ่งงานวิจัยของ Thongniran, Intaraprasong และ Pattara-Archachai[11] ที่ศึกษาถึงความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 1 ภาคกลาง ประเทศไทย พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 1 ภาคกลาง ประเทศไทยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.96 มีความตั้งใจอยู่ในอาชีพปานกลาง และร้อยละ 34.40 มีความตั้งใจอยู่ในวิชาชีพสูง นอกจากที่นักศึกษาพยาบาลต้องการออกจากองค์กรของรัฐแล้ว ยังมีความต้องการที่จะออกจากงานพยาบาลด้วย อันเนื่องมาจาก ภาระงานจากการทำงาน ความมั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความพึงพอใจในงาน

2. ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐหลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านครอบครัว

ความคาดหวังของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจมีความสัมพันธ์ในการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Waisriseang[6] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคาดหวังของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean= 2.94, SD. = 1.12) สอดคล้องกับ Hurlock[12] ที่กล่าวว่า ความทะเยอทะยานของบิดามารดาที่ต้องการให้บุตรเป็นไปตามความต้องการของตนเอง จะเป็นไปในทางบวกหรือลบย่อมส่งผลต่อการกระทำของบุตรในอนาคต แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร เมื่อครอบครัวต้องการให้นักศึกษาพยาบาลทำงานในองค์กรของราชการ ก็จะมีการตั้งความหวังและพยายามที่จะส่งเสริม เลี้ยงดูและปลูกฝังความเชื่อ ความคิด ถึงข้อดีของการรับราชการ รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับจากราชการ ที่จะมีผลต่อตัวนักศึกษาพยาบาลเองและผลต่อครอบครัวเอง เช่น สวัสดิการด้านการรักษาสุขภาพ สวัสดิการเรื่องการเลี้ยงดู และสวัสดิการเรื่องของเงินเกษียณและสวัสดิการหลังจากที่เกษียณในอนาคต

ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร มีความสัมพันธ์ในการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Munsook[10] ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนสาขาวิชาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บิดามารดา ผู้ปกครอง ไม่สนับสนุนให้เรียนสาขาวิชาอื่น ร้อยละ 45.80 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaikongkiat[13] ที่ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ยะลา พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่ทำให้คงอยู่ในงานในระดับมากคือมีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว (Mean = 4.11, SD. = 0.88) เช่น บิดา มารดา สามีภรรยา และบุตร จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของครอบครัว เป็นส่วนที่สำคัญอย่างมาก ในการโน้มน้าวทิศทางการทำงานในอนาคตของนักศึกษาพยาบาล

ปัจจัยด้านองค์กร

เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ

มีความสัมพันธ์ในการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาพยาบาลในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Waisriseang[6] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 2.52, SD. = 1.00) จากค่า t-test ที่ติดลบ แสดงให้เห็นว่าเป็นผลเชิงตรงข้าม เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย มีผลให้ไม่อยากอยู่ในองค์กรรัฐ (t = -2.029) อันเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย มีเฉพาะกลุ่มที่ศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้ศึกษาในวงกว้าง ทำให้ไม่อาจตัดสินใจได้ว่าเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร แต่ถึงอย่างไรก็ตามในปัจจุบัน ในหลายๆ องค์กร เช่น โรงพยาบาลเอกชน คลินิกเสริมความงาม อาจจะให้ความสำคัญกับการแต่งกายและภาพลักษณ์ ดังนั้นความสำคัญของภาพลักษณ์ที่ทันสมัย การแต่งตัวที่ทันสมัย จึงมีผลต่อความภาคภูมิใจหรือการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐในตัวอย่างศึกษานี้ซึ่งเป็นกลุ่มเด็กรุ่นใหม่ในเขตเมือง

องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ในการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Waisriseang[6] ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.35, SD. = .59) ซึ่ง Dibble[14] ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคคล ประกอบด้วยการพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ และโอกาสในการได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร สอดคล้องกับ Mathis และ Jackson[15] กล่าวว่า องค์กรที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้าและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า ในความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลต้องการองค์กรที่เป็นแหล่งเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีระบบการสอนงานพยาบาลสำหรับพยาบาลที่จบใหม่ที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

ข้อจำกัดการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study design) ทำเฉพาะนักศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยที่ได้จึงไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรอื่น ๆ ได้ และนอกจากนั้นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยไม่มีแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 จึงใช้แบบสอบถามกลุ่มนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 4 ในระดับอุดมศึกษา ที่ใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อให้สถานพยาบาลได้ทราบปัจจัยทำนายการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้วางแผนสร้างความผูกพัน หรือปรับเปลี่ยนตามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ เพื่อให้ได้รายละเอียดแล้วนำมาวางแผนในการลดอัตราการออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรของรัฐ

References

1. World Health Organization. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Geneva: WHO; 2016.
2. Division of Personnel MoPH. Human resource planning[Internet]. 2006 [cited 2019 September 29]. Available from: https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/25622006. (in Thai).
3. Wongsunobparat B, Pipatnanon P, Waisheeta S. Job satisfaction of occupational retention of professional nurses working in government hospitals under the Ministry of University Affairs and the Ministry of Public Health. Ramathibodi Nursing Journal 2005;3:251-65. (in Thai).
4. Fahamnuaypon P, Akajumpaka P, Watanamanoo N. Thailand Health Profile 2551-2553. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand publishing; 2011. (in Thai).
5. Sousa A, Scheffler RM, Nyoni J, Boerma T. Comprehensive health labour market framework for universal health coverage. Bull World Health Organ 2013;1:892-4.
6. Waisriseang J. Factors affecting decision making of undergraduate students in public and private university on occupation selection in Bangkok: National Institute of Development Administration; 2009. (in Thai).
7. Urairak B. Factors affected intention to stay in nursing professional of police nursing students. Journal of The Royal Thai Army Nurses 2016;17(3):99-106. (in Thai).
8. Chiwarak C. Relationships between personal background, motivation, college environmental satisfaction and self-integration with professional commitment of nursing students [Master's degree]. Bangkok: Chulalongkorn University; 1996. (in Thai).
9. Topanthanont S. Factors influencing retention of nursing employees, government university hospitals[Master's degree]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2006. (in Thai).
10. Munsook J. Factors influencing desire to change studying area of nursing students under Ministry of Public Health[Master's degree]. Changmai: Changmai University; 1995. (in Thai).
11. Thongniran N, Intaraprasong B, Pattara-Archachai J. Intention to stay in occupation of registered nurse at a community hospital region 1 : Central, Thailand. Journal of Nursing Division 2015;42(3): 69-83. (in Thai).
12. Hurlock BE. Child development 4th ed. New York: Mc Graw-Hill; 1978.
13. Chaikongkiat P. Factors Predicting job retention of professional nurses at Yala Hospital. Princess of Naradhiwas University Journal 2018;10(1):112-21. (in Thai).
14. Dibble S. Keeping your valuable emloyees. New York: John Wiley and Sons; 1999.
15. Mathis RL, Jackson JH. Human resource management. Edition t, editor. Singapore: South Western; 2004.