วารสารพยาบาลตำรวจ
Journal of The Police Nurses

ตัวแบบการบริหารจัดการความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ

MODEL MANAGEMENT INTENTION TO STAY IN THE PROFESSION OF NURSING OF THE POLICE NURSING STUDENTS

บุบผชาติ อุไรรักษ์
Buppachat Urairak
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นครปฐม (73170)
College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Nakhon Pathom, Thailand (73170)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล และเพื่อศึกษาตัวแบบปัจจัยในการบริหารจัดการระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ ตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาลตำรวจ จำนวน 229 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพทั้งความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหาและด้านความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ T-test, F-test, Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล และตัวแบบปัจจัยในการบริหารจัดการระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ และปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป มีอิทธิพลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลโดยมีระดับอิทธิพลร้อยละ 33.50 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง (R=.579) เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ และปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป (β=.316, .193, และ .176 ตามลำดับ)

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, ความตั้งใจคงอยู่, วิชาชีพพยาบาล

Abstract

The objective of this quantitative and descriptive research was to study the factors affecting the intention to stay in the nursing profession and to study the factors in the management of the intention to stay in the nursing profession of the police nursing students. The sample consisted of 229 nursing students of Police Nursing College. The collected data were analyzed by mean, standard deviation, T-test, F-test and Multiple Regression Analysis.

The results found that personal factors did not affect the intention to stay in the nursing profession. The factors in the management affected the intention to stay in the nursing profession of the police nursing students were job satisfaction, professionalism and general training (β=.316, .193, and .176, respectively), with the influence of 33.50%. They correlated in the same direction at the medium level (R=.579).

Keywords : management, intention to stay, the profession of nursing

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากโครงการศึกษาวิจัยระยะยาวติดตามดูชีวิตการทำงานและสุขภาพของพยาบาล เป็นระยะเวลา 20 ปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 โดยได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสำนักงานวิจัยและจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.) ซึ่งจากผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่า พยาบาลในปัจจุบันรับภาระงานหนัก พยาบาลรุ่นใหม่ที่มีกลุ่มอายุไม่ถึง 30 ปี จะมีอายุทำงานในวิชาชีพที่สั้นมาก เพียง 3-4 ปี เท่านั้น หากไม่มีมาตรการอะไรดึงดูดให้พยาบาลรุ่นใหม่ทำงานวิชาชีพพยาบาลได้ถึง 5 ปี ก็จะสูญเสียพยาบาลกลุ่มนี้ไป พยาบาลจบใหม่ จะเข้าสู่การทำงานในวิชาชีพพยาบาลถึงร้อยละ 99 ปีที่ 2 จะลดลงอยู่ที่ร้อยละ 97-98 และปีที่ 3 อยู่ที่ร้อยละ 95 แต่ในปีที่ 5 หากดึงให้อยู่ในวิชาชีพปีที่ 4 ไม่ได้จะลดลงเหลือเพียงร้อยละ 80 เท่านั้น สาเหตุที่ออกจากพยาบาล เพราะว่าเป็นงานที่หนัก ต้องการรายได้เพิ่มมากขึ้น และไม่ต้องการอยู่เวร National Health Commission office of Thailand, 2012) และจากผลการศึกษาของสภาการพยาบาลเพื่อคาดประมาณความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ด้วยวิธี health demand method ทั้งจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทยประมาณ 65 ล้านคนและชาวต่างชาติ พบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2533–2562 ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อ 400 ประชากร หรือประมาณ 163,500–170,000 คน ผลการสำมะโนประชากรในปี พ.ศ. 2553 พบว่ามีประชาชนที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 65.4 ล้านคนและมีผู้ใช้บริการชาวต่างชาติจำนวนประมาณ 2 ล้านราย จึงควรต้องมีพยาบาลวิชาชีพประมาณ 168,500 คน จากข้อมูลสภาการพยาบาล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2553 มีพยาบาลวิชาชีพทำงานอยู่ในภาคบริการสุขภาพทั่วประเทศอยู่ 125,250 คน จากข้อมูลดังกล่าว ประเทศไทยจึงยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 43,250 คน (Suntorntham, 2012, 9-10) จากการศึกษานี้ทำให้ได้ข้อสรุปที่ว่า พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการให้การดูแลการให้บริการสุขภาพ มีอายุงานในวิชาชีพในระยะสั้นมากคือไม่เกิน 5 ปี และมีประเด็นที่น่าสนใจคือ เปลี่ยนจากวิชาชีพพยาบาลไปเป็นอาชีพอื่น ถ้ามีแนวทางในการป้องกันการออกจากวิชาชีพได้ ก็จะทำให้การขาดแคลนน้อยลง และเนื่องจากนักศึกษาพยาบาลตำรวจได้มีการเปลี่ยนระบบจากเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาเป็นการศึกษาด้วยทุนส่วนตัวทั้งหมด ดังนั้นเมื่อนักศึกษาพยาบาลตำรวจสำเร็จการศึกษาจึงต้องออกไปหางานทำเอง เมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาพยาบาลเหล่าทัพอื่นที่มีการบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งในปัจจุบันมีหลากหลายอาชีพที่ต้องการพยาบาลวิชาชีพไปทำงานอื่น จึงทำให้มีทางเลือกในการออกจากวิชาชีพพยาบาลได้ง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาตัวแบบปัจจัยในการบริหารจัดการระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างแรงจูงใจให้กับนักศึกษา และเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในการนำผลการวิจัยมาปรับใช้ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรมหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ใช้ระยะเวลาในการที่ตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลในระยะเวลามากกว่า 5 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นไปตามโครงการศึกษาวิจัยระยะยาวติดตามดูชีวิตการทำงานและสุขภาพของพยาบาล มีระยะเวลา 20 ปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบหนึ่งคำถามและ

แบ่งเป็นระดับสเกล เช่นเดียวกับการวัดระดับการตั้งใจคงอยู่ในงานของ Price & Mueller ที่เรียกว่า Price & Mueller's Intent to Stay Scale (Price & Mueller, 1981)

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานในปัจจัยส่วนบุคคลผู้วิจัยใช้ปัจจัยด้านระยะเวลาการเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตที่ได้รับประสบการณ์การเรียนการสอนในแต่ละชั้นปีที่มีความแตกต่างกัน รวมทั้งการที่นักศึกษามีประสบการณ์ในการขึ้นฝึกงานในแต่ละสาขาวิชาที่แตกต่างกันไปในแต่ละชั้นปีมาเป็นตัวกำหนด การสร้างคุณค่าในวิชาชีพเริ่มจากคุณค่าที่นักศึกษามีติดตัวมาก่อนเข้าเรียนวิชาชีพการพยาบาลและได้รับการสอนคุณค่าระหว่างกระบวนการศึกษาตลอดหลักสูตร โดยมีอาจารย์เป็นบุคคลหลักที่จะกระตุ้นนักศึกษาให้เห็นในคุณค่านั้น นอกจากนี้นักศึกษายังสามารถพัฒนาคุณค่าในวิชาชีพของตนเองจากการสังเกตแบบอย่างจากพยาบาลอื่น ๆ ในหอผู้ป่วยและเลือกรับมาเป็นคุณค่าของตนเอง นักศึกษาจะมีการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละชั้นปี โดยแตกต่างกันตั้งแต่เริ่มเป็นน้องใหม่จนกระทั่งเรียนจบหลักสูตร หรือแม้กระทั่งนักศึกษาพยาบาลชั้นปีสุดท้ายกับพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ก็ยังมีความแตกต่างกัน (Schank, 2002, 271-275) ปัจจัยด้านการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ ถ้านักศึกษามีความคาดหวังแต่ไม่ได้รับการตอบสนองอาจส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ได้ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดการตั้งใจคงอยู่ในงานของ Price & Mueller ได้ศึกษาเรื่องการตั้งใจคงอยู่ในงานจนได้เป็นโมเดลที่เรียกว่า A Causal Model of Turnover (Price & Mueller, 1981, 543-565) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง ความชอบหรือความไม่ชอบต่องานที่ทำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ เช่น ลักษณะงาน การได้รับการนิเทศงาน ความท้าทายของงาน 2) ปัจจัยด้านวิชาชีพ (professionalism) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานที่มีกฎเกณฑ์มาตรฐานของวิชาชีพ มีแนวคิดว่า ความเป็นวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจคงอยู่ในงาน ถ้ามีความไม่พึงพอใจจะตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เช่น การลาออก การโอนย้าย หรือการเลือกเปลี่ยนงาน 3) ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป (general training) หมายถึง การฝึกอบรมที่ได้รับมาจากสถาบันเพื่อให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับอาชีพ ลักษณะงานที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทาง ยิ่งต้องจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ 4) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติ (kinship responsibility) หมายถึง การให้ความสำคัญต่อเครือญาติ หรือต่อเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นกับเครือญาติ เช่น ความเจ็บป่วยของญาติที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในกรณีที่ไม่สามารถหยุดงานมาดูแลเครือญาติได้ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ

2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ

3. ศึกษาหาตัวแบบปัจจัยในการบริหารจัดการระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับสูงขึ้นไป

2. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

ประชากร คือ นักศึกษาพยาบาลตำรวจในสังกัดวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในปีการศึกษา 2558 และยังคงดำรงสถานภาพเป็นนักศึกษาอยู่ในขณะทำการวิจัย ทั้งหมด 4 ชั้นปี จำนวน 259 คน

ตัวอย่าง ได้จากการคำนวณขนาดของตัวอย่าง ในกรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ด้วยกำหนดให้มีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ .05 ณ ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 154 คน และผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจากคณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ ให้เก็บข้อมูลจากตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างแบบเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม จึงได้ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 229 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นปี และการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ

2. แบบสอบถามระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป และปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติ ประกอบด้วยคำถามด้านละ 5 ข้อ และแบ่งเป็นมาตราส่วนในการประมาณค่า 5 ระดับในทุกข้อถาม

3.แบบสอบถามวัดระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ Price & Mueller ที่เรียกว่า Price & Mueller's Intent to Stay Scale โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบหนึ่งคำถาม และแบ่งเป็นมาตราส่วนในการประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ รองผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ประธานหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ และหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ ในด้านความถูกต้องและความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และเมื่อนำไปทดสอบกับตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) ด้วยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าเท่ากับ .924

การพิทักษ์สิทธิ์ ผู้วิจัยได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ โดยมีเลขที่หนังสือรับรองโครงการวิจัยที่ จว. 35/2559 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2559 เป็นโครงการที่ได้มาตรฐาน ไม่ขัดต่อสวัสดิภาพและภยันตรายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย การเก็บข้อมูลของตัวอย่างเป็นความลับและการนำเสนอข้อมูลจะเป็นการนำเสนอในแบบภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้เอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจแล้ว ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลต่อผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ และทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง เมื่อได้ข้อมูลคืนจากตัวอย่าง ได้ตรวจสอบข้อมูลจากตัวอย่างที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 229 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติเชิงบรรยายใช้สำหรับบรรยายลักษณะของตัวอย่าง ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ในการพิสูจน์สมมติฐานทางสถิติ ซึ่งใช้ทดสอบความสัมพันธ์ตามระดับข้อมูลของตัวแปร ได้แก่ ค่าสถิติ T-test, F-test, และ Multiple Regression Analysis

การวัดระดับของข้อมูลของตัวแปรเพื่อใช้แปลความหมายในการสรุปว่าข้อมูลอยู่ในระดับใด จากข้อมูลที่เป็นแบบ Likert Scale อยู่ในรูปคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์แบบจำแนกแต่ละช่วงย่อยไม่แตกต่างกัน จากการคำนวณ

ระยะช่วงชั้น = ค่าพิสัย/จำนวนชั้น = 4/5 = .80

ดังแสดงในตาราง 1

การวิเคราะห์ผลการวิจัยในระดับค่าของความสัมพันธ์ผู้วิจัยกำหนดค่าในการวิเคราะห์ ดังแสดงในตาราง 2 (ดัดแปลงจาก Black, 2004, 81)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 95.6 เพศชายร้อยละ 4.4 มีอายุเฉลี่ย 20.85 ปี อายุสูงสุด 25 ปี และอายุต่ำสุด 18 ปี ระดับชั้นปีที่ 1-4 มีจำนวนใกล้เคียงกัน ปัจจัยด้านการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ มีผลต่อการตั้งใจคงอยู่มีจำนวนมากกว่าไม่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่คิดเป็นร้อยละ 76.9 และ 23.1 ตามลำดับ

ตาราง 1 ช่วงแบ่งเกณฑ์ค่าเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย	การแปลความหมายระดับค่าเฉลี่ย
4.21-5.00	ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.41-4.20	ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ในระดับสูง
2.61-3.40	ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.80	ระดับค่าเฉลี่ยของตัวแปรอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตาราง 2 เกณฑ์การประเมินระดับค่าของความสัมพันธ์ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ช่วงระดับความสัมพันธ์	การแปลความหมายระดับความสัมพันธ์
± .81 ถึง ± 1.00	ระดับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับสูงมาก
± .61 ถึง ± .80	ระดับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับสูง
± .41 ถึง ± .60	ระดับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับปานกลาง
± .21 ถึง ± .40	ระดับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ
± .00 ถึง ± .20	ระดับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอยู่ในระดับต่ำมากหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน

ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกปัจจัย โดยปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป ปัจจัยด้านวิชาชีพและปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ($\overline{X}$ =4.20, 4.07, 4.06, และ 3.61 ตามลำดับ) ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 รายละเอียดค่าเฉลี่ยของข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (n = 229)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน	$\overline{X}$	S.D.
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติ	4.20	.52
ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป	4.07	.60
ปัจจัยด้านวิชาชีพ	4.06	.53
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	3.61	.66

ผลการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับสูงขึ้นไป โดยใช้สถิติ One-Sample T-test และค่าระดับที่ใช้ในการทดสอบคือ $\overline{X}$ =3.40 ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานคือ ระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับสูงขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ

ตัวแปร	n	Test Value = 3.40		t	*p*-value
		$\overline{X}$	S.D.		
ความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล	229	3.69	1.12	3.925	.000

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ โดยปัจจัยด้านระดับชั้นปี พบว่า นักศึกษาพยาบาลตำรวจที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับสูงทุกชั้นปี และมีค่าเฉลี่ยของระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล เรียงตามลำดับจากมากสุดไปน้อยสุด คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 3 ($\overline{X}$ =3.93, 3.68, 3.62, และ 3.53 ตามลำดับ) ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนักศึกษาพยาบาลตำรวจที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีแตกต่างกันต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล (n=229)

ตัวแปร	n	$\overline{X}$	S.D.	F	*p*-value
ระดับการศึกษาชั้นปีที่ 1	57	3.93	1.05	1.363	.255
ระดับการศึกษาชั้นปีที่ 2	57	3.68	1.02		
ระดับการศึกษาชั้นปีที่ 3	57	3.53	1.27		
ระดับการศึกษาชั้นปีที่ 4	58	3.62	1.11		

ปัจจัยด้านระดับการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ พบว่า นักศึกษาพยาบาลตำรวจที่มีปัจจัยด้านการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบนักศึกษาพยาบาลตำรวจที่มีปัจจัยด้านการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการที่แตกต่างกันต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล (n=229)

ตัวแปร	n	$\overline{X}$	S.D.	t	*p*-value
การบรรจุเข้ารับราชการมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล	176	3.72	1.13	.639	.523
การบรรจุเข้ารับราชการไม่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล	53	3.60	1.10		

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ และปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไปมีอิทธิพลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล โดยมีอิทธิพลที่ร้อยละ 33.50 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติไม่มีอิทธิพลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตาราง 7 ถึงตาราง 10

ตาราง 7 ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอย Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512[a]	.262	.259	.96271
2	.563[b]	.317	.311	.92773
3	.579[c]	.335	.326	.91781

a.Predictors : (Constant), ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

b.Predictors : (Constant), ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน, ปัจจัยด้านวิชาชีพ

c.Predictors : (Constant), ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน, ปัจจัยด้านวิชาชีพ, ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป

ตาราง 8 ค่าที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	*p*-value
1	Regression	74.602	1		80.494*	.000[b]
	Residual	210.385	227	74.602		
	Total	284.987	228	.927		
2	Regression	90.471	2		52.557*	.000[c]
	Residual	194.561	226	45.236		
	Total	284.987	228	.861		
3	Regression	95.454	3		37.772*	.000[d]
	Residual	189.532	225	31.818		
	Total	284.987	228	.842		

*$p < .05$

a. Dependent Variable : ความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล

b. Predictors : (Constant), ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

c. Predictors : (Constant), ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน, ปัจจัยด้านวิชาชีพ

d. Predictors : (Constant), ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน, ปัจจัยด้านวิชาชีพ, ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป

ตาราง 9 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	*p*-value
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.581	.352		1.648	.101
	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	.861	.096	.512	8.972*	.000
2	(Constant)	-.900	.484		-1.860	.064
	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	.599	.111	.356	5.402*	.000
	ปัจจัยด้านวิชาชีพ	.598	.139	.283	4.294*	.000
3	(Constant)	-1.297	.506		-2.563	.011
	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	.531	.113	.316	4.696*	.000
	ปัจจัยด้านวิชาชีพ	.409	.158	.193	2.586*	.010
	ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป	.346	.142	.176	2.432*	.016

*$p < .05$

a. Dependent Variable : ความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานหรือค่าของ Beta

ตัวแปรอิสระ	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน	ปัจจัยด้านวิชาชีพ	ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป
Beta	.316	.193	.176

จากตาราง 10 แสดงค่า Beta เรียงตามลำดับซึ่งแสดงถึงน้ำหนักความสำคัญ ถ้า Beta ของตัวแปรอิสระใดมีค่าสูง (ไม่คิดเครื่องหมาย) แสดงว่าตัวแปรอิสระนั้นจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลมาก เครื่องหมายเป็นบวกทั้งหมดแสดงว่ามีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

สร้างตัวแบบสมการถดถอยเชิงพหุ โดยสร้างสมการในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = (.316 \times \text{ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน}) + (.193 \times \text{ปัจจัยด้านวิชาชีพ}) + (.176 \times \text{ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป})$$

สรุปผลการสร้างตัวแบบจากผลการวิจัยได้ว่า เมื่อพิจารณาจากค่า R คือ ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เชิงพหุ (multiple correlation) จากผลการวิจัยมีค่า .579 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ R Square มีค่า .335 แสดงว่า สมการถดถอยนี้มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจที่ร้อยละ 33.50 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอยมีค่า .92 เป็นค่าที่น้อยมากแสดงว่า สมการถดถอยมีความน่าเชื่อถือสูง ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจเรียงตามลำดับ ความมีอิทธิพลจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ และปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป ซึ่งมีค่าของความมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือค่า Beta ที่ .316, .193, และ .176 ตามลำดับ และทั้งหมดมีความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่า Beta มีค่าเป็นบวก

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ พบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับสูงขึ้นไป คือ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลจบใหม่จะอยู่ในวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลที่ทำงานนานขึ้น (National Health Commission office of Thailand, 2012) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในบทบาทพยาบาลวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลตำรวจอยู่ในระดับสูง (Panyanontwat, 2009, 40-41) และสถาบันการศึกษาควรมีนโยบายการปรับทัศนคติ ตั้งแต่ระดับการเรียนการสอน หลักสูตรพยาบาล รวมทั้งมีอาจารย์ รุ่นพี่พยาบาล หรือนักศึกษาพยาบาล อธิบายถึงลักษณะของวิชาชีพพยาบาลที่แท้จริง การเลือกคณะที่ศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง เช่น ไม่เรียนตามเพื่อน สอดแทรกการเรียนการสอนในเรื่องทัศนคติที่ดี และความภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล เพื่อจะได้เกิดความรู้สึกรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพ เพื่อลดการลาออกที่เกิดขึ้นได้ (Khunthar, 2014,

81-90) จากการบริหารจัดการของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เมื่อนักศึกษาเข้าใหม่จะมีระบบปรับพื้นฐาน เพื่อให้มีความพร้อม ในการเปิดใจรับการเข้าสู่วิชาชีพพยาบาลและเพื่อปรับตัวเข้ากับรุ่นพี่และเพื่อนร่วมรุ่นให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ตลอดจนมีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งเป็นรุ่นพี่จากสถาบันเดียวกันดูแลอย่างใกล้ชิดตั้งแต่แรกเข้าจนจบหลักสูตรส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลตำรวจ มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูงขึ้นไป ซึ่งจะส่งผลให้มีความตั้งใจจริงในการประกอบวิชาชีพพยาบาลในอนาคต

2. ปัจจัยส่วนบุคคลทุกปัจจัยที่ศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ โดยมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูงทุกปัจจัย ปัจจัยด้านระดับชั้นปี พบว่า นักศึกษาพยาบาลตำรวจที่ศึกษาอยู่ในชั้นปีที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล อธิบายได้ว่า วิทยาลัยพยาบาลตำรวจมีระบบการให้รุ่นพี่ดูแลรุ่นน้องซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็งมาเป็นเวลานาน การปลูกฝังค่านิยมจะถูกส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันจนไม่พบความแตกต่าง ในด้านของระดับการศึกษาในแต่ละชั้นปีแต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยด้านระยะเวลาการเรียนในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต นักศึกษาจะมีการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละชั้นปี ตั้งแต่เริ่มเป็นน้องใหม่จนกระทั่งจบหลักสูตร (Schank, 2002, 271-275) ส่วนปัจจัยด้านระดับการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ พบว่า นักศึกษาพยาบาลตำรวจที่มีปัจจัยด้านการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล อธิบายได้ว่า นักศึกษารับทราบข้อมูลตั้งแต่เริ่มสมัครเข้าเป็นนักศึกษาแล้วว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาจะไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ คือ เมื่อจบออกไปทำงานให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เป็นไปตามการเลือกและความสมัครใจของนักศึกษาแต่ละคน ปัจจัยด้านนี้จึงไม่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า สาเหตุสำคัญของการลาออกจากวิชาชีพคือ การขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนน้อยงานหนัก และการขาดความมั่นคงจากการถูกจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว (Srisuphan & Sawaengdee, 2012, 5-12)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพและปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไปมีอิทธิพลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล โดยมีระดับอิทธิพลที่ร้อยละ 33.50 ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติไม่มีอิทธิพลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสรุปผลการสร้างตัวแบบที่ได้จากผลการวิจัยได้ว่า เมื่อพิจารณาจากค่า R คือ ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เชิงพหุ (multiple correlation) มีค่า .579 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสมการถดถอยมีค่า .92 เป็นค่าที่น้อยมาก แสดงว่า สมการถดถอยมีความน่าเชื่อถือสูง ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ เรียงตามลำดับความมีอิทธิพลจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ และปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป ซึ่งมีค่าของความมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหรือค่า Beta ที่ .316, .193 และ .176 ตามลำดับ และทั้งหมดมีความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่า Beta มีค่า

เป็นบวก สอดคล้องกับแนวคิดการตั้งใจคงอยู่ในงานที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ และ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไปส่งผลต่อการตั้งใจคงอยู่ในงาน แต่ไม่สอดคล้อง ด้านปัจจัยความรับผิดชอบของเครือญาติ (Price & Mueller, 1981, 543-565) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Chitpakdee, Nansupawat, & Wichaikhum, 2013, 36-41; Wiriyakangsanon, 2013, 52-58) สอดคล้องกับแนวคิดที่มีการวัดความพึงพอใจในงานพบว่า ช่วยส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงาน และต้องใช้หลายปัจจัยประกอบกันในการวัดความพึงพอใจที่เรียกว่า Job Descriptive Index (JDI) การสร้างความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการรักษาให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2015, 451-483) สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล (Ellenbecker, 2004, 303-310; Gilles, Burnand, & Peytremann, 2014, 158-164; Piyawansirikul, 2000, 85-87 ; Tao, Ellenbecker, Wang, & Li, 2015, 140-148; Zaghloul, Hussaini, & Al-Bassam, 2008, 51-58) จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องทางแนวคิดและงานวิจัยจำนวนมากด้านความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน จึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความพึงพอใจในงานเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการรักษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยการไม่ให้พยาบาลรับภาระงานที่หนักเกินไปจนเกิดความเครียด ให้พยาบาลได้ปรับเปลี่ยนตารางเวลาการทำงานได้เองเพื่อสร้างสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวกับภาระงานของวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้พยาบาลมีความสุขความพึงพอใจในการใช้ชีวิตได้ ปัจจัยด้านความวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่สูงกว่าคือพยาบาลที่มีความพึงพอใจในเชิงวิชาชีพในทางบวก (Huntley, 1994-1995, 14-19; Konping, 2009, 58-64; Kudo, Satoh, Haosoi, Miki, Watanabe, Kido, & Aizawa, 2006, 504-513) การมอบอำนาจ ให้พยาบาลมีโอกาสในการทำงานตามวิชาชีพในตำแหน่งงานส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Nedd, 2006, 13-18) สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การติดต่อกันระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการโดยให้มีอิสระในการทำงานตามวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพบริการสุขภาพ (Urairak, 2014, 96-98) การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทางการพยาบาล การให้อิสระในการตัดสินใจทำงานด้านวิชาชีพ สร้างแรงจูงใจ ในการรับรู้คุณค่าทางด้านวิชาชีพอย่างทั่วถึง จะช่วยส่งเสริมปัจจัยด้านวิชาชีพ ปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Wolf ที่กล่าวว่า ผู้นิเทศและการประสานงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล (Wolf, 1981, 233-236) และสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอจะส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ (Rosenblatt, Holly, Curtin, & Hart, 2006, 1042-1049) งานในวิชาชีพพยาบาลจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม จากสถาบันที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม จะยิ่งทำให้เกิดความมั่นใจ และความชำนาญในงาน โดยต้องอาศัยการจัดระบบการฝึกเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะทำให้นักศึกษาพยาบาลมีความมั่นใจสามารถนำไปประกอบวิชาชีพได้ต่อไป ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติ ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า การเลือกเรียนพยาบาลเพราะอิทธิพลจากคนในครอบครัวไม่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Kovner, Carol, Greene, & Fairchild, 2009, 81-98) อธิบายได้ว่า เมื่อได้เข้ารับการศึกษาในวิชาชีพพยาบาลทำให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของลักษณะของงานว่า เมื่อญาติเจ็บป่วยโอกาสที่จะลางานมาดูแล

ญาตินั้นเป็นไปได้ยาก ถึงแม้ว่าจะให้ความสำคัญต่อเครือญาติ แต่ถ้าหากหาคนทำงานแทนไม่ได้ในภาวะที่อัตรากำลังขาดแคลน และภาระของงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถทิ้งภาระหน้าที่ของงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงไปดูแลเครือญาติได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยครั้งนี้ค้นพบตัวแบบสมการของปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล นักศึกษาพยาบาลตำรวจ คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ และปัจจัยด้านการฝึกอบรมทั่วไป จึงควรส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้ง 3 ปัจจัย ให้มีค่าสูงขึ้น เพราะเมื่อปัจจัยเหล่านี้มีค่าสูงขึ้น จะยิ่งส่งผลให้ระดับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลมีระดับสูงขึ้นในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างนักศึกษาพยาบาลที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น นักศึกษาพยาบาลของเหล่าทัพอื่น เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

Black, K. (2004). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed.). New York :John Wiley & Sons.

Chitpakdee, B., Nansupawat, R., & Wichaikhum, O. (2013). Relationship between happiness at work and intention to stay among professional nurses. *Nursing Journal, 40(Supplement),* 36-41.

Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of advanced nursing, 47(3),* 303-310.

Gilles, I., Burnand, B., & Peytremann, B (2014). Factors associated with healthcare professionals' intent to stay in hospital: A comparison across five occupational categories. *International Journal for Quality Health Care, 26(2),* 158-164.

Huntley, B. (1994-1995). Factor influencing recruitment and retention: Why RNs work in rural and remote area hospital. *The Australian Journal of Advanced Nursing, 12,* 14-19.

Khunthar, A. (2014). The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand. *Journal of Nursing Science, 32(1),* 81-90.

Konping, K. (2009). *Intention to stay in employment of operating room nurses: Siriraj Hospital* (An independent study, Master of Sciences program of Social and Health System Management). Silpakor University.

Kovner, C. T., Carol, S., Greene, W., & Fairchild, S. (2009). Understanding new registered nurses' intent to stay at their jobs. *Journal of Nursing Economics, 27(2),* 81-98.

Kudo, Y., Satoh, T., Haosoi, K., Miki, T., Watanabe, M., Kido, S., & Aizawa, Y. (2006). Association between intention to stay on the job and job satisfaction among Japanese in small and medium-sized Private Hospitals. *Journal of Occupational Health, 48,* 504-513.

National Health Commission office. (2012). *Health accelerating rate of thousand packed the nursing shortage.* Thailand: Bangkokbiznews. (in Thai)

Nedd, N. (2006). Perceptions of empowerment and intent to stay. *Journal of Nursing Economics, 24(1),* 13-18.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2015). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (9th ed.). Global Edition, UK: McGraw-Hill.

Panyanontwat, K. (2009). The relationship between academic achievement in professional nurse's role of Police Nursing Students. *Journal of The Police Nurses, 1(2),* 40-41.

Piyawansirikul, P. (2000). *Factors affecting retention of nursing staff at Theppanya Hospital* (An independent study, Master of Business Administration). Chiang Mai University.

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal, 24(3)*, 543-565.

Rosenblatt, R. A., Holly, A., Curtin, T. L., & Hart, L. G. (2006). Shortages of medical personnel at Community Health Centers. *The National Association of Community Health Centers, 295(9),* 1042-1049.

Schank, W. D. (2002). Professional values: Key to professional development. *Journal of professional Nursing, 18(5),* 271-275.

Srisuphan, W., & Sawaengdee, K. (2012). Policy recommendations to solve the shortage of professional nurses in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council, 27(1),* 5-12.

Suntorntham, S. (2012). *Thai Health Security System.* Bangkok: Srimuang printing CO., LTD. (in Thai)

Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Wang, Y., & Li, Y. (2015). *Examining perception of job satisfaction and intention to leave among ICU nurses in International.*

Urairak, B. (2014). Factors effected to management of service quality of medical personnel of the Royal Thai Police. *Journal of The Police Nurses*, *6(1),* 96-98.

Wiriyakangsanon, W. (2013). *Factors affecting retention of professional nurses at a private hospital in Bangkok* (Master Thesis of Nursing Management). Christian University of Thailand. 52-58.

Wolf, G.A. (1981). *Nursing turnover: Some causes and solution.* Nursing outlook.

Zaghloul, A., Hussaini, M. F., & Al-Bassam, N. K. (2008). Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 1,* 51-58.