

ปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง

Factors Affected to the Retention among Emergency Medical Responders in Trang Province

ศุภชาติ เขมวุฒิพงษ์ ^{*a}, ปกกมล เหล่ารักษาวงษ์^{**}, อารยา ประเสริฐชัย^{**}

^{*}นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

^{**} สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Supchart Khemwuttipong^{*a}, Pokkamol Laoraksawong^{**}, Araya Prasertchai^{***}

^{*}Master's student, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

^{**} School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

^aCorresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้คือการศึกษาวัยเฉลี่ยพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพในจังหวัดตรัง และปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพในจังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ อาสาสมัครกู้ชีพที่ขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครฉุกเฉินการแพทย์ทั้งหมดในหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้น จำนวน 309คน โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.814 ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 73.46 อายุเฉลี่ย 39.64 ปี จบระดับมัธยมศึกษา/ปวช./อนุปริญญา ปวส./ปวท. ร้อยละ 57.93 ส่วนใหญ่ สมรส ร้อยละ 72.17 และมีบุตรจำนวน 2 คนขึ้นไป ร้อยละ 39.81 อาชีพ เกษตรกรรม/รับจ้างทั่วไป/ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 71.53 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 13,199.26 บาท เคยเป็นอาสาสมัครด้านอื่น ๆ ร้อยละ 51.78 มีอายุเฉลี่ยเมื่อแรกเข้าเป็นอาสาสมัครกู้ชีพ เท่ากับ 34.20 ปี เป็นอาสาสมัครจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย 5.44 ปี

ความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าคะแนนเฉลี่ย (S.D.) เท่ากับ 24.00 (3.51) โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (S.D.) เท่ากับ 4.33 (0.68) และค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (S.D.) ของปัจจัยจูงใจในการทำงานคือ ความรับผิดชอบ เท่ากับ 17.75 (1.86) และปัจจัยค่าจูง คือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ 24.94 (3.36) และเมื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยที่มความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล งานประจำ/งานหลักที่ทำในปัจจุบัน อายุเมื่อแรกเข้าเป็นอาสาสมัครกู้ชีพ

ปัจจัยจิตใจโดยรวม และปัจจัยค่าเงินโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรของความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง ได้ร้อยละ 53 โดยปัจจัยค่าเงินมีอำนาจในการพยากรณ์ดีที่สุด ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าองค์กรต้องมีนโยบายและการบริหารจัดการที่ดี และการจัดรัฐสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้อาสาสมัครกู้ชีพคงอยู่ในระบบให้มากที่สุด

คำสำคัญ: ความคงอยู่ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าเงิน อาสาสมัครกู้ชีพ

Abstract

This cross-sectional study aimed to determine the retention and identify factors affecting the retention of the emergency medical responders in Trang Province. A systematic random sampling was used to recruit 309. The data were collected using the questionnaire that had a reliability value of 0.814. The data were analyzed using descriptive statistics in terms of numbers, percentages, means, and standard deviation and inferential statistics; multiple linear regression analysis.

This study found that the subjects were male (73.46 %), with the average age of 39.64 years old. They finished high school/ vocational certificate/ diploma (57.93%). The majority was married (72.17%), with 2 children and above (39.81%). They worked as farmers, laborers, merchants, and private business owners (71.53%) with the average monthly income of 13,192.26 Bath. Most of them used to be other volunteers (51.78%). The average age when becoming the emergency responders was 34.20 years old. The average year at service until present was 5.44 years.

The overall retention level of the responder was high (mean; S.D.=24.00; 3.51). The volunteers had the highest score on the intention to remain to volunteer as long as possible (mean; S.D.=4.33; 0.68). The highest score on motivation factors was responsibility (means; S.D.=17.75; 1.86). The highest score on hygiene factors was relationship with supervisor and peer (mean; S.D.=24.49; 3.36). The factors related to retention of the emergency medical responders in Trang Province were personal factors, having permanent or current job, first age at becoming responders, the overall motivation factors, and the overall contributing factors (P-value <0.05). These factors cloud predicted the retention of the first responders to 53%, and

hygiene factors had the strongest prediction capability. The result of the study pointed out that the organization should have good policy and management. The fringe benefits from the government could increase morale and increase retention.

Keywords: Retention, Motivator Factors, Contributing Factors, Emergency medical responders

บทนำ

ผู้ป่วยฉุกเฉิน คือบุคคลซึ่งได้รับบาดเจ็บ ออกรักษาป่วยกะทันหัน ซึ่งเป็นอันตรายต่อการดำรงชีวิตหรือการทำงานของอวัยวะสำคัญ จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงทีเพื่อป้องกันการเสียชีวิตหรืออาการรุนแรงขึ้นของการบาดเจ็บหรืออาการป่วยนั้น¹ ส่งผลต่ออัตราการรอดชีวิต ลดความพิการ จากสถิติการเสียชีวิตจากภาวะฉุกเฉิน มีแนวโน้มสูงขึ้น การเสียชีวิตจากอุบัติเหตุของประชากรไทย ในปี 2561 เป็นอันดับ 9 ของโลก จากรายงานขององค์การอนามัยโลก² ประเทศไทย มีระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ที่รู้จักทั่วไป 1669 เป็นการช่วยเหลือผู้ป่วยฉุกเฉินก่อนถึงโรงพยาบาลมีความสำคัญมาก จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยมีศักยภาพแตกต่างกันใน 4 ระดับ คือ 1) ชุดปฏิบัติการฉุกเฉินระดับสูง (Advanced Life Support Unit) 2) ชุดปฏิบัติการฉุกเฉินระดับกลาง (Intermediate Life Support Unit) 3) ชุดปฏิบัติการฉุกเฉินระดับต้น (Basic Life Support Unit) 4) ชุดปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้น (First Responder Unit)

ปัญหาในการดำเนินการของสถานพยาบาล ที่ให้บริการผู้ป่วยฉุกเฉินมีอยู่จำกัด เช่น ด้าน

การสื่อสารที่รวดเร็ว ความแม่นยำชัดเจนในพื้นที่ รวมถึงปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ดังนั้น ชุดปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้น ซึ่งเป็นหน่วยที่มีความรวดเร็ว ตั้งอยู่ในชุมชน มีความแม่นยำในพื้นที่ และมีระบบสื่อสาร เป็นวิทยุสื่อสาร อาสาสมัครส่วนใหญ่ผ่านการอบรมมีความรู้เฉพาะทางการแพทย์ ความสามารถและความกล้าที่จะช่วยเหลือผู้บาดเจ็บในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่ออันตราย เช่น ตึกถล่ม อุบัติเหตุหมู่ สาธารณภัยสึนามิ เป็นต้น

อาสาสมัครกู้ชีพ กู้ภัย จึงเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ปฏิบัติการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมโลก ด้วยความเสมอภาค โดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนใด ๆ นับเป็นกำลังสำคัญของระบบการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บก่อนถึงโรงพยาบาล³

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ของอาสาสมัครมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การที่เกี่ยวข้องกับอาสาสมัครที่มีประสิทธิภาพ เมื่ออาสาสมัครรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้เรียนรู้ได้พัฒนาทักษะในการทำงาน และได้ทำงานอย่างมีความสุข ก็จะทำให้ยังคงทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครในองค์การต่อไป อัตราความคงอยู่ของอาสาสมัครในองค์การแสดงให้เห็นว่าองค์การหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่ประสบผลสำเร็จ

เนื่องจากองค์การไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการลงทุนเพิ่มขึ้นในการคัดเลือกและฝึกอบรมอาสาสมัครใหม่⁴ ผลการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความคงอยู่ของอาสาสมัครในอัตราที่ต่ำสะท้อนถึงความบกพร่องของการบริหารงาน เมื่ออาสาสมัครรู้สึกว่สิ่งที่ตนได้เสียสละ ทุ่มเทลงไปเพื่อทำงานอาสาไม่เป็นผล ไม่มีคุณค่า หรือไม่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าชีวิตมีความเจริญงอกงาม⁵

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหานี้จึงสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง เพื่อจะนำผลการวิจัยไปพัฒนาระบบการจัดการอาสาสมัคร กู้ชีพ ในจังหวัดตรัง และเป็นแนวทางให้กับจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพในจังหวัดตรัง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจุนของอาสาสมัครกู้ชีพในจังหวัดตรัง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพในจังหวัดตรัง

วิธีการศึกษา

รูปแบบการศึกษาเป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Study) แบบภาพตัดขวาง (Cross-sectional Study)

โดยที่กลุ่มศึกษาเป็นอาสาสมัครกู้ชีพที่ขึ้นทะเบียนเป็นอาสาสมัครฉุกเฉินการแพทย์ทั้งหมดในหน่วยปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้น (First Responder Unit) ของจังหวัดตรังจำนวน 1,555 คน ได้กลุ่ม

ตัวอย่าง 309 คน ใช้สูตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างกรณีใช้สถิติ Multiple regression analysis ของ Cohen (1988) และอ้างอิงค่า effect size จากงานวิจัย The Role of Rewards and Demands in Burnout among Surgical Nurses. (Basinska & Ruzyczka, 2013) และสุ่มอย่างมีระบบแบ่งเป็นช่วง ช่วงละ 5

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาประยุกต์ใช้ มีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ ประสบการณ์เคยเป็นอาสาสมัคร จำนวนปีที่เป็นอาสาสมัครจำนวน 10 ข้อโดยมีลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามแนวคิดของ Herzberg⁶ ประกอบด้วย

1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความภาคภูมิใจ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ การเป็นที่ยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ซึ่งเป็นวัดความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คะแนน 1-5 คะแนน มีทั้งหมด 18 ข้อ แปลผลเป็นคะแนนเฉลี่ยรวมและแปลผลแต่ละด้าน เป็น 3 ระดับ คือ ความคิดเห็นน้อย ปานกลาง และมาก ตามเกณฑ์ของเบสท์⁷

2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ความเป็นอยู่

ส่วนตัว และความมั่นคงปลอดภัยและรัฐสวัสดิการ ซึ่งเป็นวัดความคิดเห็นโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คะแนน 1-5 คะแนน มีทั้งหมด 18 ข้อ แปลผลเป็นคะแนนเฉลี่ยรวมและแปลผลแต่ละด้าน เป็น 3 ระดับ คือ ความคิดเห็นน้อย ปานกลาง และมาก ตามเกณฑ์ของเบสท์⁷

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคงอยู่ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่สร้างขึ้นโดย ดลฤดี รัตนปิติกรณ เป็นแบบสอบถาม วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของ McCloskey and Joanne⁸ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคะแนน 1-5 คะแนน แปลผลเป็นคะแนนเฉลี่ยรวม เป็น 3 ระดับ คือ ความคิดเห็นน้อย ปานกลาง และมาก ตามเกณฑ์ของเบสท์⁷

ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการระหว่างเดือน กรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2563

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเชื่อมั่นค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของคอนบรัค (Conbrac's Alpha coefficient) ภาพรวมเท่ากับ 0.814 จำแนกตามส่วนข้อคำถาม ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความคงอยู่ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบรัค เท่ากับ 0.810, 0.789, 0.863

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และความคงอยู่ และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ของ อาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ผ่านการรับรองจริยธรรม การวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยในคน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ตรัง หมายเลขใบรับรอง 30/2563 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2563 โดยก่อนเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียด ของโครงการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง อธิบายถึงสิทธิ ของกลุ่มตัวอย่าง และได้รับการยินยอมเข้าร่วม เป็นตัวอย่างวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์ อักษร (Informed Consent)

ผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 309 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.46 มีอายุเฉลี่ย (S.D.) เท่ากับ 39.64 (9.88) ปี จบระดับมัธยมศึกษา/ ปวช./อนุปริญญา ปวส./ปวท. ร้อยละ 57.93 สถานภาพสมรสพบว่า สมรส ร้อยละ 72.17 และ ส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 2 คนขึ้นไป ร้อยละ 39.81 ประกอบอาชีพ เกษตรกรรม/รับจ้างทั่วไป/ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 71.53 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (S.D.) เท่ากับ 13,199.26 (9,198.73) บาท รายได้รวมของครอบครัว เฉลี่ยต่อเดือน (S.D.) เท่ากับ 22,952.72 (14,067.66) บาท เคยเป็น อาสาสมัครด้านอื่น ๆ ร้อยละ 51.78 มีอายุเฉลี่ย เมื่อแรกเข้าเป็นอาสาสมัครกู้ชีพ อายุเฉลี่ย (S.D.) เท่ากับ 34.20 (9.62) ปี และมีจำนวนปีที่ เป็น อาสาสมัครจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย (S.D.) เท่ากับ 5.44 (4.46) ปี

ปัจจัยจิตใจ

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นปัจจัยจิตใจของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรังโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 75.36$ S.D. = 7.98) ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านของปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 17.91$ S.D. = 1.98) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 12.91$ S.D. = 1.67)

ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 16.59$ S.D. = 2.21) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 17.75$ S.D. = 1.86) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 7.46$ S.D. = 1.41) ด้านความประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.41$ S.D. = 0.86) ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นปัจจัย

จิตใจในการทำงานของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง

ปัจจัยจิตใจ (n=309)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ด้านความภาคภูมิใจในภาพรวม	17.19	1.98	มาก
ด้านลักษณะงานในภาพรวม	12.91	1.67	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือในภาพรวม	16.59	2.21	มาก
ด้านความรับผิดชอบในภาพรวม	17.75	1.86	มาก
ด้านความก้าวหน้าในภาพรวม	7.46	1.41	มาก
ด้านความประสบความสำเร็จ	3.46	0.86	มาก
คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยจิตใจในภาพรวม	75.36	7.98	มาก

ปัจจัยคำจูน

เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นปัจจัยคำจูนของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรังโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 66.64$ S.D. = 8.24) ค่าเฉลี่ยรายด้านของปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 24.94$ S.D. = 3.36) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\bar{X} = 3.73$ S.D. = 0.87) ค่าเฉลี่ยรายด้านของปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 11.75$ S.D. = 1.87) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 13.64$ S.D. = 2.20) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 11.04$ S.D. = 2.00) ค่าเฉลี่ยด้านสวัสดิการจากรัฐอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.51$ S.D. = 0.70) ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยคำจูนในการทำงานของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง

ปัจจัยคำจูน (n=309)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายและการบริหารงานในภาพรวม	11.75	1.87	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	24.94	3.36	มาก
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	13.64	2.20	ปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	11.04	2.00	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.73	0.87	มาก
ด้านสวัสดิการจากรัฐ	1.51	0.70	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นปัจจัยคำจูนในภาพรวม	66.64	8.24	ปานกลาง

ความคงอยู่

ความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 24.00$ S.D. = 3.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กลุ่มตัวอย่างตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุด เท่าที่จะทำได้ ($\bar{x} = 4.33$ S.D. = 0.68) รองลงมา โดยรวมแล้วต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้ต่อไป ($\bar{x} = 4.26$ S.D. = 0.67) อยู่ใน ระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็น ความคงอยู่ในการทำงาน ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง

ความคงอยู่ (n=309)	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเป็นอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้	4.33	0.68	มากที่สุด
2. ท่านจะไม่ลาออกจากการเป็นอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น	3.90	0.80	มาก
3. ท่านจะไม่ลาออกจากการเป็นอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้แม้ว่างานจะไม่เป็นไปตามความคาดหวัง	3.84	0.78	มาก
4. มีความเป็นไปได้ว่าท่านจะใช้เวลาที่เหลือจากงานหลักประจำเป็นอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้	4.00	0.69	มาก
5. ท่านจะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้	3.67	0.90	มาก
6. โดยรวมแล้วท่านต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครกู้ชีพในหน่วยงานนี้ต่อไป	4.26	0.67	มากที่สุด
ความคงอยู่	24.00	3.51	มาก

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับความคงอยู่

ในการวิเคราะห์ Multivariate โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression ด้วย Backward Elimination Method เมื่อควบคุมปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลร่วมแล้ว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในหัวข้ออาสาสมัครที่มีงานประจำเป็นเกษตรกรรม/รับจ้างทั่วไป/ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยความคงอยู่น้อยกว่าผู้ที่ว่างงานอยู่ 3.14 คะแนน (Mean diff.=-3.14, p-value 0.025) และอาชีพรับราชการ พนักงานของรัฐมีค่าเฉลี่ยความคงอยู่น้อยกว่าผู้ที่ว่างงานอยู่ 3.07 คะแนน (Mean diff.=-3.07, p-value 0.031) และอาสาสมัครที่มีอายุแรกเข้า ช่วงอายุ 25-34 ปี มีค่าเฉลี่ยความคงอยู่น้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุแรกในช่วงอายุ 15-24 ปี อยู่ 1.31 คะแนน (Mean diff.=-1.31,

p-value 0.005)

ด้านปัจจัยจิตใจโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยใจรวม ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคงอยู่มากกว่ากลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นปานกลาง อยู่ 3.66 คะแนน (Mean diff.=3.66, p-value <0.001)

ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนรวม ระดับปานกลางและระดับมาก มีค่าเฉลี่ยความคงอยู่มากกว่ากลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นน้อย อยู่ 7.25 คะแนน (Mean diff.=7.25, p-value <0.001) และ 9.60 คะแนน (Mean diff.= 9.60, p-value <0.001)

โดยตัวแปรต่าง ๆ เหล่านี้มีความสามารถในการอธิบายของสมการถดถอยได้ร้อยละ 53 และอธิบายด้วยปัจจัยอื่น ๆ ร้อยละ 47 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ความมียิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อความคงอยู่ ด้วยการวิเคราะห์ Multivariate โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression

ปัจจัย (n=309)	ความคงอยู่						
	n	Mean	S.D.	Mean diff.		95%CI	p-value
				Unadjusted.	Adjusted*		
งานประจำ/งานหลักที่ทำในปัจจุบัน							
ว่างงาน	4	28.75	2.50	0.00	0.00		
เกษตรกรรม/ รับจ้างทั่วไป/ ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	221	24.07	3.39	-4.68	-3.14	-5.88,-0.39	0.025
พนักงาน / ลูกจ้าง/ รับราชการ/ พนักงานของรัฐ	84	23.62	3.72	-5.13	-3.07	-5.86,-0.28	0.031

ปัจจัย (n=309)	ความคงอยู่						
	n	Mean	S.D.	Mean diff.		95%CI	p-value
				Unadjusted.	Adjusted*		
อายุเมื่อแรกเข้ามาเป็นอาสาสมัคร (ปี)							
15 – 24	57	25.11	3.43	0	0.00		
25 – 34	95	23.24	3.34	-1.86	-1.31	-2.22,-0.40	0.005
35 – 44	111	23.96	3.57	-1.14	-0.61	-1.51,0.28	0.182
>= 45	46	24.33	3.53	-0.78	-0.72	-1.79,0.36	0.192
ปัจจัยเชิงใจรวม							
ระดับปานกลาง	31	19.06	3.88	0	0.00		
ระดับมาก	278	24.55	3.01	5.49	3.66	2.54,4.79	<0.001
ปัจจัยค้ำจุนรวม							
ระดับน้อย	3	12.00	4.00	0	0.00		
ระดับปานกลาง	129	22.36	2.75	10.36	7.25	3.94,10.56	<0.001
ระดับมาก	177	25.41	3.08	13.41	9.60	6.24,12.96	<0.001

Adjusted* ตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วม ได้แก่ งานประจำ/งานหลักที่ทำในปัจจุบัน อายุเมื่อแรกเข้าเป็นอาสาสมัคร ปัจจัยเชิงใจรวม ปัจจัยค้ำจุนรวม, $R^2 = 0.53$

อภิปรายผล

อาสาสมัครกู้ชีพจังหวัดตรังมีความคงอยู่ในระดับมาก โดยมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้นานที่สุดและต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครในหน่วยงานนี้ต่อไป ไม่ลาออกจากการเป็นอาสาสมัครไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น สอดคล้องกับนิตยา วันทยานันท์⁹ แนวคิดของความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือการแสดงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงเจตนาปฏิบัติงานในองค์กรระยะยาวนาน ด้วยความสมัครใจและพึงพอใจโดยที่ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน และ พิริยา พิมอรัญ¹⁰ ให้ความหมายความคงอยู่ในงาน คือการที่ปัจเจกบุคคล มีความ

พึงพอใจ ตั้งใจ ประสงค์ที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ด้วยความเต็มใจ และไม่ต้องมีการจะย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต สอดคล้องกับ สุวรรณ สมถวิล¹¹ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของการเป็นอาสาสมัครทันตกรรมของผู้ปกครองโรงเรียนอนุบาลสระบุรี พบว่าอาสาสมัครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับ ทศพร ชูศักดิ์เมธี สุทธิศิลป์ และกฤติเดช มิ่งไม้¹² ศึกษาความผูกพันในการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครประจำหมู่บ้านอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ส่วนใหญ่อาสาสมัครมีความผูกพันในการเป็นอาสาสมัคร

อยู่ในระดับปานกลาง และจิตรา วาทิกทินกร¹³ ศึกษาการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการอยู่ในองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จำนวนปีที่ เป็นอาสาสมัครจนถึงปัจจุบันเฉลี่ย (S.D.) เท่ากับ 5.44 (4.46) ปี พบว่า จำนวนปีที่ เป็นอาสาสมัครกู้ชีพ 2-4 ปี ร้อยละ 58.90 รองลงมาอยู่ในช่วง 5-7 ปี ร้อยละ 22.33 แสดงให้เห็นว่าการคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพมีแนวโน้มลดลง สอดคล้องกับ วิทยา สวัสดิวัตน์พงศ์และคณะ¹⁴ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของอาสาสมัครสาธารณสุขสุขาต่าชาติ ในโรงงานอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า อาสาสมัครยังคงปฏิบัติงานเมื่อครบ 1 ปี ในการติดตามปี 2551 ในอาสาสมัครที่ลงทะเบียน ปี 2549 และ 2548 ลดลงจากร้อยละ 82.8 เป็นร้อยละ 52.7

ความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรังมีความสำคัญ เนื่องจากการเป็นภารกิจช่วยเหลือ ผู้ที่เผชิญภาวะคุกคามของชีวิต สถานการณ์ที่ไม่ปลอดภัย และสาธารณภัยที่มีขนาดใหญ่ เช่นเหตุการณ์สึนามิ โรคอุบัติใหม่ COVID 19 อาสาสมัครกู้ชีพที่คงอยู่ในระบบจะส่งผลให้ระบบบริการการแพทย์ฉุกเฉินมีความมั่นคง ประหยัดเวลาและงบประมาณ ในการจัดหาบุคคลที่มีจิตอาสา และจัดการฝึกอบรมฝึกทักษะในการทำงาน (การฝึกอบรมอาสาสมัครกู้ชีพระดับเบื้องต้น หลักสูตร 40 ชั่วโมง และเก็บประสบการณ์รายกรณี 10 กรณี ใช้งบประมาณในการอบรมต่อคน ประมาณ 5,000 บาท) สอดคล้องกับแนวคิด Mathis RL and Jackson JH.¹⁵ กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นเรื่องสำคัญขององค์กร เนื่องจากองค์กรสามารถคัดเลือกคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาในองค์กรถือเป็นความสามารถเบื้องต้นเท่านั้น

การรักษาและพัฒนาบุคลากรให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด จะช่วยลดความสูญเสียจากการคัดเลือกการฝึกอบรม และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรเนื่องจากบุคลากรที่คงอยู่ในงานย่อมมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน เข้าใจเป้าหมายองค์กร และรู้จักผู้รับบริการ

ปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล อายุปัจจุบัน และอายุที่เริ่มเข้าเป็นอาสาสมัครกู้ชีพมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และอายุเมื่อแรกเข้าเป็นอาสาสมัครกู้ชีพมีอิทธิพลร่วมในความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ Wilson J and Musick MA. และ Hvenegaard GT and Perkins R.¹⁶⁻¹⁷ พบว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของอาสาสมัคร ทั้งในแง่ของอายุปัจจุบัน และอายุเมื่อเริ่มเข้ามาเป็นอาสาสมัคร ทั้งนี้เนื่องจากวัยรุ่นน่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการประกอบอาชีพที่ยังไม่มั่นคงและมีการย้ายที่อยู่อาศัยสูงกว่าผู้เฒ่าอายุมากแล้ว และ ชลธิชา บรรจงธรรม¹⁸ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ พบว่าตัวแปรอายุ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้พบว่าจำนวนบุตรมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการมีบุตรเป็นภาระของครอบครัว ทั้งด้านสังคม การใช้เวลาในการดูแล และเศรษฐกิจ การมีบุตรส่งผลต่อการเพิ่มรายจ่ายของครอบครัว ทำให้การคงอยู่ลดลงได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ชลธิชา บรรจงธรรม¹⁸

ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก และคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ พบว่าตัวแปร การมีบุตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงาน และงานวิจัยที่ผ่านมา Wilson J and Musick MA.¹⁶พบว่าอาสาสมัครที่แต่งงานแล้วและมีบุตรมีแนวโน้มที่จะยังคงปฏิบัติหน้าที่อาสาสมัครต่อไป

งานประจำ/งานหลักที่ทำในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีอิทธิพลร่วมในความคงอยู่ของอาสาสมัครกู้ชีพ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีงานงานประจำ/งานหลักที่ทำในปัจจุบัน มีความคงอยู่น้อยกว่าผู้ที่ว่างงาน ไม่สอดคล้องกับทศพร ชูศักดิ์ เมธิ สุทธศิลป์ และ กฤติเดช มิ่งไม้¹² ศึกษาความผูกพันในการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการผูกพันในการเป็นอาสาสมัคร

การศึกษานี้พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง อยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลร่วมในความคงอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์¹⁹ ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับ สุวรรณฯ สมถวิล¹¹ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของการเป็นอาสาสมัครพันตกรรมของผู้ปกครองโรงเรียนอนุบาล

สระบุรี พบว่าปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของอาสาสมัคร ทดกกรรม และ อนุ เจริญวงศ์ระยับ²⁰ ศึกษาการรับรู้สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาและลักษณะบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัครอย่างยั่งยืนในนักศึกษา ระดับปริญญาตรี พบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมอาสา และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงอยู่ในงานอาสา และการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา Chacon F, Vecina ML and Davila MC.²¹ พบว่าความคงอยู่เป็นพฤติกรรมของความตั้งใจระยะยาว โดยมีปัจจัยด้านความพึงพอใจ การตอบสนองต่อความเป็นตัวตน และความมุ่งมั่นของฝ่ายบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความคงอยู่ของอาสาสมัคร ในองค์กรต่าง ๆ โดยที่แรงจูงใจอาสาสมัคร เป็นความปรารถนาของบุคคลที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรมอาสา และยังคงทำงานอาสาอย่างต่อเนื่อง โดยที่แรงกระตุ้นในการทำงานอาสา เป็นสิ่งจูงใจหรือเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเข้าร่วมทำงานอาสา ทั้งนี้เพื่อการสร้างคุณค่าให้กับสังคม เพื่อสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ เพื่อการทำความเข้าใจและสนองความต้องการของตนเอง²²⁻²⁴ ปัจจัยจูงใจในลักษณะของความรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ได้รับความชื่นชม เป็นที่ต้องการ ส่งผลให้เกิดความคงอยู่ของอาสาสมัคร²⁵

การศึกษานี้พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมของอาสาสมัครกู้ชีพ จังหวัดตรัง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีอิทธิพลร่วมในความคงอยู่ โดยพบว่าปัจจัยค้ำจุนโดยรวมระดับปานกลางมีความคงอยู่มากกว่าปัจจัยค้ำจุนระดับน้อย สอดคล้องกับ พิมณพัฒน์ แฉล้มเขตต์¹⁹ ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความคงอยู่ของพยาบาล

วิชาชีพในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานีพบว่าปัจจัยคำจูนมีอิทธิพลสูงสุดต่อความคงอยู่ในงาน แต่ไม่สอดคล้องกับ สุวรรณสมถวิล¹¹ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของการเป็นอาสาสมัครทันตกรรมของผู้ปกครองโรงเรียนอนุบาลสระบุรี พบว่าปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ทางลบความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องของอาสาสมัครทันตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กร หน่วยงาน ที่ อาสาวิชาชีพสังกัด ควรให้ความสำคัญกับนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีภายในองค์กร ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน ให้การสนับสนุนอาสาวิชาชีพให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะในการด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความปลอดภัย ส่งเสริมให้หน่วยวิชาชีพมีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับของสังคม สร้างขวัญ กำลังใจ เช่นการประกาศเกียรติคุณทำความดี ตลอดจนประสานเครือข่ายการจัดรัฐสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น การจัดช่องทางพิเศษในการเข้ารับการรักษา การให้สิทธิยกเว้นค่าส่วนเกินห้องพิเศษเช่นเดียวกับอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของอาสาสมัครวิชาชีพ ของจังหวัด อื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติสถานพยาบาล 2559. ประกาศกระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 4 หลักเกณฑ์วิธีการเยียวยา และเงื่อนไขการช่วยเหลือเยียวยาแก่ ผู้ป่วยฉุกเฉิน การระดมทรัพยากร

และมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเยียวยาและการจัดให้มีการส่ง ต่อผู้ป่วยไปยัง สถานพยาบาลอื่น, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134, ตอนพิเศษ 94 ง (ลงวันที่ 31 มีนาคม 2560).

2. องค์การอนามัยโลก. รายงานองค์การอนามัยโลกเผย คนไทยตายบนถนนลดลง แต่ยังคงแชมป์อันดับ 1 ในเอเชีย. [อินเทอร์เน็ต]. 2561 เข้าถึงได้จาก: <https://thestandard.co/road-accidents-2018>. (วันที่ค้นข้อมูล: 30 กันยายน 2562).
3. สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ. พัฒนาระบบการแพทย์ฉุกเฉิน สร้างมาตรฐานการดูแล ชีวิต. [อินเทอร์เน็ต]. 2555 เข้าถึงได้จาก: <https://www.niems.go.th/1/News/Detail/2637?group=5>. (วันที่ค้นข้อมูล: 30 กันยายน 2562).
4. Bell S, Marzano M, Cent J, et al. What counts? Volunteers and their organisations in the recording and monitoring of biodiversity. Biodivers. Conserv 2008; 7:3443-54. DOI: 10.1007/s10531-008-9357-9.
5. Stockard J and Lehman MB. Influences on the satisfaction and retention of 1st-year teachers: the importance of effective school management. Educ. Adm. Q.2004; 40: 742-71. Available from:<https://doi.org/10.1177/0013161X04268844>.
6. Herzberg F, Mausner B and Snyderman BB. The Motivation to Work. New York: [internet].1959. Available from:<https://>

- books.google.com/ books/about/ The_Motivation_ to_Work.html?id= KYhB-B6kfSMC.
7. Best JW. Research in Education : 3 rd ed. Englewood Cliffs, 1977. Available from: <https://www.worldcat.org/title/research-in-education-3rd-ed/oclc/299893224>.
 8. ดลฤดี รัตนปิติกุล. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเครือข่ายโรงพยาบาลพญาไท. (วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์ : นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
 9. นิตยา วันทยานันท์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล) . คณะพยาบาลศาสตร์: ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.
 10. พิริยา พิมอรัญ. ปัจจัยทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ.(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์: กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.
 11. สุวรรณ สมถวิล. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของการเป็นอาสาสมัครทันตกรรมของผู้ปกครอง โรงเรียนอนุบาลสระบุรี. ว ทันตสธ, 2559; 21: 37-46.
 12. ทศพร ชูศักดิ์ เมธี สุทธศิลป์ และ กฤติเดช มิ่งไม้. ศึกษาความผูกพันในการเป็นอาสาสมัครของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์.วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 2561;13: 244-50.
 13. จิตรา วาทิกทินกร. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน Generation Y. (สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.
 14. วิทยา สวัสดิ์วิฑูมพิงศ์ และคณะ. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการยังคงปฏิบัติงานอยู่ของอาสาสมัครสาธารณสุขต่างชาตินิโรรงานอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 2551; 17(4): 574-82.
 15. Mathis RL and Jackson JH. Human Resource Management. 10 th ed. South-Western: Thompson Publishing; 2004.
 16. Wilson J and Musick MA. Attachment to Volunteering. Sociological Forum. 1999; 14: 243- 72. Available from: <https://doi.org/10.1023/A:1021466712273>.
 17. Hvenegaard GT and Perkins R. Motivations commitment and turnover of bluebird trail managers. Human Dimensions and Wildlife. 2019; 24(3) :250-66. Available from: <https://doi.org/10.1080/10871209.2019.1598521>.
 18. ชลธิชา บรรจงธรรม. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของรัฐ.(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). คณะศิลปศาสตร์: กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2557.
 19. พิมพ์พัฒน์ แฉล้มเขตต์. ปัจจัยที่ทำให้เกิด

- ความคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จังหวัดปทุมธานี.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี, 2559.
20. อนุ เจริญวงศ์ระยับ. การรับรู้สภาพแวดล้อม
ภายในสถานศึกษาและลักษณะส่วนบุคคล
ที่เอื้อต่อการเป็นอาสาสมัคร อย่างยั่งยืน
ในนักศึกษาระดับปริญญาตรี. (ปริญญาคุชฎี
บัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2552.
 21. Chacon F, Vecina ML and Davila MC.
The three-stage model of volunteers'
duration of service. Social Behavior and
Personality. An international journal.
2007; 35(5): 627-42. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.5.627>.
 22. Penner LA. Dispositional and
organizational influences on sustained
volunteerism: An interactionist
perspective. J. Soc. Issues. 2002; 58(3):
447-67. DOI:10.1111/1540-4560.00270.
 23. Omoto A M and Snyder M. Sustained
helping without obligation: Motivation
longevity of service and perceived
attitude change among AIDS volunteers.
J. Pers. Soc. Psychol. 1995; 68: 671-86.
DOI:10.1037/0022-3514.68.4.671.
 24. Gustavo C, Morris AO, George PK and
Maria RT. The interplay of traits and
motives on volunteering: agreeableness,
extraversion and pro-social value
motivation. Pers. Individ. Differ. 2005;
38(6): 1293-1305. DOI: 10.1016/j.
paid.2004. 08.012.
 25. Grube JA and Piliavin JA. Role Identity
Organizational Experiences and
Volunteer Performance. SAGE journals.
2000; 26(9): 1108-19. DOI:10.1177/
2F01461672002611007.