

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

Factors Influencing Intention to Stay in Career among Professional Nurses

สิริพิมพ์ ชูพาน, พย.ม.^{1*} อารีรัตน์ ขำอยู่, D.S.N.² ศิริวิมล วัฒนสินธุ์, วท.ม.³ ดวงใจ วัฒนสินธุ์, Ph.D.²
Siripim Chupan, M.N.S., Areeerut Khumyu, D.S.N., Siriwan Vatanasin, M.S.N.,
Duangjai Vatanasin, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบทำนายครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 360 คน ที่ปฏิบัติงานมานานไม่น้อยกว่า 1 ปีในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออก ในปี พ.ศ. 2559 เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 6 ชุด ที่ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบเอง ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบประเมินความพึงพอใจในงาน แบบประเมินความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91, .97, .96, .94 และ .89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($M = 44.38, S.D. = 9.64$) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุด ($\beta = .55$) และรองลงมาคือความสุขในการทำงาน ($\beta = .24$) ปัจจัยทั้งสองนี้สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.00 ($F = 211.19, p < .001$) ผลการศึกษานี้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริการสุขภาพควรกำหนดหรือวางนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงไว้ในหน่วยงาน

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน

Abstract

This predictive research aimed to examine intention to stay in career and influencing factors of intention to stay in career among professional nurses. A multi-stage random sampling was used to recruit a sample of 360 professional nurses who have been working not less than 1 year in central hospitals of the eastern region in 2016. Research instruments included 6 self-report questionnaires. There were a demographic information, the intention to stay in career of professional nurses questionnaire, the job satisfaction's scale, the happiness at work inventory, the organizational commitment's scale and the organizational support questionnaire. Their internal consistency reliabilities were .91, .97, .96, .94 and .89, respectively. Descriptive statistics and multiple regression analysis were employed to analyzed the data.

The results revealed that the participants had a moderate level of intention to stay in career ($M = 44.38, S.D. = 9.64$). Organization commitment was the best predictor ($\beta = .55$) following by

¹ อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ ³ รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

* ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) email: csiripim@gmail.com

happiness at work ($\beta = .24$). These two factors accounted for 54.0% in the prediction of intention to stay in career among professional nurses ($F = 211.19, p < .001$). These findings suggest that nurse administrators and related health care providers should provide or launch policies to strengthen the organizational commitment and increase the happiness at work. Consequently, professional nurses would stay in their career settings.

Key words: Professional nurses, intention to stay in career, organizational commitment, happiness at work

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการขาดแคลนอัตรากำลังทางการพยาบาลถือเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย ที่ส่งผลกระทบต่อภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศเป็นอย่างมาก (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงดี, 2555) ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพราะการลาออก หรือโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพทั้งภายในหน่วยงาน นอกหน่วยงาน ย้ายระหว่างภาครัฐหรือเอกชน หรือย้ายไปทำงานต่างประเทศ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีอัตราการลาออก หรือการย้ายงานค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น โดยพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออกร้อยละ 40.84 โดยเป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48.68 และลาออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงดี, 2555) พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 30-34 ปี ย้ายงานภายในวิชาชีพถึงร้อยละ 86.29 ศึกษาดูร้อยละ 3.36 และออกจากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 2.60 (อรุณรัตน์ คันธา, เดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสงวงดี และดวงทิพย์ ธีระวิทย์, 2556) นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพบางส่วนย้ายถิ่นฐานไปทำงานยังประเทศที่มีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศไทย เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่ขาดแคลนบุคลากรด้านสุขภาพ จ่ายค่าตอบแทนสูง และมีสวัสดิการ

ดี (ดวงใจ จันทระประเสริฐ, 2556) สอดคล้องกับการศึกษาในประเทศไทยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศถึงร้อยละ 53.4 (พิมพ์รัตน์ คำแก้ว และสุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2557) จากปัญหาการลาออกและการย้ายถิ่นฐานในการทำงานดังกล่าวร่วมกับการเพิ่มอัตราค่าจ้างในการผลิตที่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย

จากสภาพปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวทำให้สภาการพยาบาลร่วมกับรัฐบาล มีความพยายามที่จะดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาทั้งในส่วนของการเพิ่มอัตราการผลิตพยาบาลวิชาชีพเข้าสู่ระบบสุขภาพ และการลดการสูญเสีย หรือเพิ่มการธำรงรักษาพยาบาลไว้ในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งรูปแบบของกลยุทธ์ที่มีการดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผนและการบริหารจัดการกำลังเพิ่มเติม การเพิ่มความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพในระบอบราชการ การปรับปรุงระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงวงดี, 2555) ซึ่งกลยุทธ์เหล่านี้ล้วนเป็นความพยายามที่จะรักษาพยาบาลวิชาชีพให้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานมากที่สุด อย่างไรก็ตาม การที่จะทราบว่าพยาบาลคนใดมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การจำเป็นต้องทราบก่อนว่าบุคคลนั้นมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน หรือมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การมากน้อยเพียงใด ซึ่งการทำความเข้าใจกับความตั้งใจคงอยู่ในงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายบริหารงานเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบบริการสุขภาพต่อไป

ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นการแสดงเจตนา ความรู้สึก และความน่าจะเป็นของพยาบาลวิชาชีพที่จะทำงานอยู่ในองค์การอย่างต่อเนื่อง (Cowden & Cummings, 2012) ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงก็จะปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างมีความสุข (บุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมवल นันทศุภวัฒน์, และ อรอนงค์ วิชัยคำ, 2556) ส่งผลให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเดิมต่อไปโดยไม่คิดย้ายไปทำงานในหน่วยงานอื่นหรือลาออกจากงาน อย่างไรก็ตามความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นความรู้สึกและการรับรู้ของบุคคลที่ประกอบด้วยหลายปัจจัยเข้ามา

เกี่ยวข้อง ซึ่งในประเทศไทยพบการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพค่อนข้างน้อย งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน (บุญพิชชา จิตต์ภักดี และคณะ, 2556) เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง และการรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน (จาริณี ศรีประเสริฐ, อวยพร ต้นมุขยกุล, และ ยุภาพร ลิ้มโชษิต, 2551) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลฉบับใหม่ ได้แก่ เป้าหมายส่วนบุคคลในด้านความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รายได้ และความมีอิสระในการทำงาน (วรารัตน์ บุญณส, 2550) ซึ่งการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จะเป็นสิ่งช่วยให้ผู้บริหารองค์การสามารถกำหนดหรือวางนโยบายในการส่งเสริมหรือปรับเปลี่ยนแนวทางหรือรูปแบบการบริหารงานขององค์การให้ตอบสนองต่อความต้องการและธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในองค์การให้ได้มากที่สุด

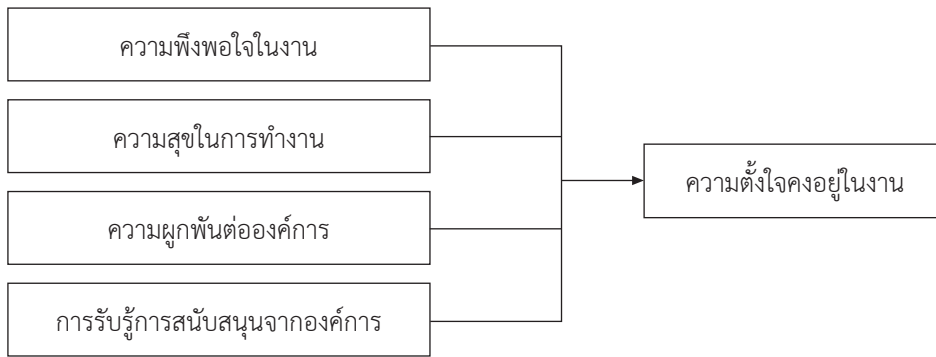
จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัญหาการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการดูแลสุขภาพของประชาชนโดยรวม ซึ่งความตั้งใจคงอยู่ในงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการแสดงออกหรือบ่งชี้แนวโน้มในการลาออกจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์การในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการส่งเสริมความตั้งใจในการลาออกจากงาน เพื่อลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ นำมาจากการประยุกต์รูปแบบเชิงทฤษฎีความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Cowden & Cummings, 2012) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีนี้เชื่อว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นผลมาจากรูปแบบการตอบสนองในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน 2 ส่วน ได้แก่ การตอบสนองทางด้านความคิด และการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยรูปแบบการตอบสนองในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและมาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่หลากหลาย ได้แก่ ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะของผู้บริหาร (Manager characteristics) ลักษณะขององค์การ (Organization characteristics) และลักษณะของการทำงาน (Work characteristics) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการตอบสนองทางด้านความคิดที่ดี ได้แก่ คิดว่าตนเองมีพลังอำนาจ มีความเข้มแข็งในการคงอยู่ในองค์การ และมีโอกาสที่จะเจริญเติบโต ร่วมกับการตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่ดีต่อการทำงาน ได้แก่ มีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกสนุกสนานหรือมีความสุขในการทำงาน และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่ในงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง และไม่ปรารถนาที่จะลาออกจากงาน จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการสนับสนุนจากองค์การ โดยเขียนเป็นภาพกรอบแนวคิดการวิจัยดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นแบบทำนายลักษณะภาคตัดขวาง (Cross-sectional, predictive design)

ประชากรเป้าหมาย เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี พ.ศ. 2559

กลุ่มตัวอย่างคือ คัดเลือกประชากรเป้าหมายที่เป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการและปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling technique) เริ่มจากการสุ่มแบบกลุ่มเลือกโรงพยาบาลศูนย์ที่เป็นตัวแทนจำนวน 3 โรงพยาบาลจากทั้งหมด 4 โรงพยาบาล ด้วยวิธีการจับสลาก หลังจากได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนแล้วคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละโรงพยาบาลต่อจากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากจำนวนประชากรเป้าหมาย ในแต่ละโรงพยาบาลด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่แทนที่ โดยจับฉลากรายชื่อจากทะเบียนรายชื่อของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลจนได้จำนวนครบตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ หลังจากนั้นสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัย ถ้ากลุ่มตัวอย่างคนใดไม่ประสงค์จะเข้าร่วมวิจัยจะใช้วิธีจับฉลากกลุ่มตัวอย่างที่เหลือมาแทนจนครบตามจำนวนที่ระบุไว้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจนครบ 360 คน ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejzie and Mogan (1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบเอง ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และโรคประจำตัว

2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประเมินโดยใช้แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของวรารัตน์ บุญณสะ (2550) ที่ดัดแปลงมาจาก Cowin and Hengstberger-Sims (2006) ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ ลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 1-5 คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 13-65 คะแนนรวมยิ่งสูงหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง คะแนนรวมยิ่งต่ำหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่ำ นอกจากนี้ยังแบ่งคะแนนได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำ (5-25 คะแนน) ปานกลาง (26-45 คะแนน) และสูง (46-65 คะแนน) ในการศึกษานี้มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .91

3. ความพึงพอใจในงาน ประเมินโดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจในงาน (อุไรพร จันทะอุมเม้า, ดนุลดา จามจรี และ ศิริมา ลีละวงศ์, 2554) ประกอบด้วย ข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานจำนวน 29 ข้อ ลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 1-5 ระดับ คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 29-145 คะแนนรวมยิ่งสูงหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานมาก คะแนนรวมยิ่งต่ำหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานน้อย ในการศึกษานี้มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .97

4. ความสุขในการทำงาน ประเมินโดยใช้แบบประเมินความสุขในการทำงานของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่พัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดของ Warr (2007) ประกอบด้วยข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเพลิดเพลินในการทำงาน (5 ข้อ) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (5 ข้อ) และความสบายใจในการทำงาน (5 ข้อ) ลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 1-10 ระดับ คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 15-150 คะแนนรวมยิ่งสูงหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานมาก คะแนนรวมยิ่งต่ำหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อย ในการศึกษานี้มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .96

5. ความผูกพันต่อองค์กร ประเมินโดยใช้แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของลักษณะ สูดดี และยุพิน อังสุโรจน์ (2555) ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Meyer, Allen and Smith (1993) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (5 ข้อ) ด้านการคงอยู่ (5 ข้อ) และด้านบรรทัดฐาน (6 ข้อ) ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 1-5 คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 16-80 คะแนนรวมยิ่งสูงหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรมาก คะแนนรวมยิ่งต่ำหมายถึง กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ในการศึกษานี้มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .94

6. การสนับสนุนจากองค์กร ประเมินโดยใช้แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งพัฒนาโดย ทิพวรรณ ปานขาว (2552) ตามกรอบแนวคิดของ Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch and Rhoades (2001) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ลักษณะของคำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า 1-5 คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 10-50 คะแนนรวมยิ่งสูงหมายถึง กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมาก คะแนนรวมยิ่งต่ำหมายถึงกลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนจากองค์กรน้อย ในการศึกษานี้มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .89

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพา (หมายเลข 90/ 2559) และคณะกรรมการฯ ของแต่ละโรงพยาบาลเรียบร้อยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดของแบบสอบถาม ความเสี่ยง และประโยชน์ในการเข้าร่วมการวิจัย การรักษาความลับของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม หากกลุ่มตัวอย่างรู้สึกไม่สบายใจ หรืออึดอัดใจสามารถยุติการตอบแบบสอบถาม และออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องบอกเหตุผล ผู้วิจัยเก็บเอกสารใส่ซองปิดผนึกเพื่อนำไปลงรหัสสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล และเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ มีการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม และจะทำลายข้อมูลทั้งหมดภายหลังการเผยแพร่ผลงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือตัวแทนเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ชี้แจงขั้นตอนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง วัตถุประสงค์ และขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการผ่านผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและขั้นตอนในการเก็บข้อมูล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตอบแบบสอบถาม โดยตอบแบบสอบถามในช่วงเวลาที่ว่างและพร้อมที่จะตอบแบบสอบถาม ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วขอให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามใส่ซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ โดยปิดผนึกและส่งคืนผู้ประสานงานหรือถึงผู้วิจัยเพื่อให้อายุข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับ ภายหลังจากได้แบบสอบถาม

ครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยกำหนดค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อมูลส่วนบุคคลและตัวแปรที่ศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 36.87 ปี (SD. = 10.36) ร้อยละ 50 เป็นโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,254.40 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 13.89 ปี (SD. = 13.89) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตั้งแต่ 1 ปี ถึง 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80

และปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี และสูงสุด 41 ปี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 77.80 มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 58 และพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ร้อยละ 42 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.50 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรม ร้อยละ 16.30 หอผู้ป่วยศัลยกรรม ร้อยละ 11.00 หอผู้ป่วยวิกฤต หอผู้ป่วยพิเศษ และแผนกห้องฉุกเฉิน (ร้อยละ 10 เท่ากัน) แผนกผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัด และแผนกสูติศาสตร์ (ร้อยละ 5 เท่ากัน) ส่วนที่เหลืออยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ เช่น งานจิตเวช หน่วยป้องกันและควบคุมเชื้อ

2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($M = 44.38$, $S.D. = 9.64$) คะแนนความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสนับสนุนจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษา ($n = 360$)

ตัวแปร	Mean	SD	Range	
			Actual	Possible
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	44.38	9.64	16-65	5-65
ความพึงพอใจในงาน	93.89	18.74	31-145	5-145
ความสุขในการทำงาน	87.00	25.63	15-150	10-150
ความผูกพันต่อองค์กร	55.36	10.11	16-79	5-80
การสนับสนุนจากองค์กร	33.45	6.80	10-50	5-50

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุด โดยมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ($\beta = .55$, $p < .001$) และรองลงมาคือ ความสุขในการทำงาน ($\beta =$

.24, $p < .001$) ปัจจัยทั้งสองคือ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงานสามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.00 รายละเอียดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ดังตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 Correlation matrix ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา (n = 360)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	1.00				
2. ความพึงพอใจในงาน	.58***	1.00			
3. ความสุขในการทำงาน	.60***	.59***	1.00		
4. ความผูกพันต่อองค์กร	.70***	.72***	.64***	1.00	
5. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.50***	.69***	.48***	.70***	1.00

*** $p < .001$

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 360)

ตัวแปรทำนาย	b	SE	β	t	p-value
Constant	7.21	1.92	-	3.81	<.001
ความผูกพันต่อองค์กร	.53	.04	.56	11.53	<.001
ความสุขในการทำงาน	.10	.02	.24	5.64	<.001

$R = .74, R^2 = .54, R^2_{adj} = .54, R^2 \text{ change} = .04, F = 211.19, p < .001$

การอภิปรายผล

กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($M = 44.38, S.D. = 9.64$) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์เหล่านี้ มีความรู้สึกและการรับรู้เกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ประกอบด้วยหลายปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามที่ Cowden and Cummings (2012) ได้กล่าวไว้คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นผลมาจากรูปแบบการตอบสนอง 2 ส่วน ได้แก่ การตอบสนองทางด้านความคิด และการตอบสนองทางด้านอารมณ์ โดยรูปแบบการตอบสนองในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและมาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นไปได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.89 ปี ($SD = 13.89$) ซึ่งถือเป็นช่วงระยะเวลาที่นานพอประมาณเท่านั้น ซึ่งการทำงานในช่วงระยะเวลาเป็นสิบปีที่ผ่านมาถือเป็นประสบการณ์พอสมควรที่ทำให้บุคคลเริ่มรู้สึกผูกพันกับองค์กรและเริ่มมีความรู้สึกมั่นคงมากขึ้น ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้เริ่มมีความเชี่ยวชาญใน

การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 77.80 และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคตะวันออก คิดเป็นร้อยละ 85 ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงานพอสมควร อย่างไรก็ตามผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพยาบาลวิชาชีพมาเป็นระยะเวลาหนึ่งในสภาพการทำงานที่ค่อนข้างหนัก บางครั้งอาจมีความรู้สึกเบื่อหน่าย อ่อนล้า และอาจมีความคิดอยากเปลี่ยนที่ทำงานหรืออาชีพบ้างแต่ก็ยังไม่กล้าตัดสินใจเต็มที่เพราะเสียดายโอกาส ประสบการณ์ หรือความมั่นคงของตนเอง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้มีความลังเลสงสัยว่าตนเองควรปฏิบัติงานต่อไปหรือเริ่มต้นใหม่ดี จึงทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับปานกลางเท่านั้น สอดคล้องกับการศึกษาของวัชรา ขาวม่วง (2556) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคตะวันออกมีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับปานกลาง ซึ่งพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี และสอดคล้องกับการศึกษาของบุญพิชชา จิตต์ภักดี และคณะ (2556) ที่

พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตภาคเหนือ จำนวน 249 คน มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ในระดับปานกลาง ($M = 10.20, S.D. = 4.38$) และการวิจัย ของจาริณี ศรีประเสริฐ และคณะ (2551) ที่พบว่า พยาบาล ร้อยละ 62.25 มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญ ทางสถิติและทำนายได้ดีที่สุด โดยที่ความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด ($\beta = .55, p < .001$) ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตาม ที่ Cowden and Cummings (2012) ได้กล่าวว่าความ ผูกพันต่อองค์การ เป็นรูปแบบการตอบสนองการตอบสนอง ทางด้านความคิดที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ โดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความพึงพอใจในงาน ต้องการเห็นความเจริญเติบโต และก้าวหน้าขององค์การ มีความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเททำงาน เพื่อให้ได้คุณภาพงานที่ดีอัน จะนำมาซึ่งชื่อเสียงขององค์การ ส่วนใหญ่ผู้ที่มีความยึดมั่น ผูกพันในองค์การสูงจะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การ อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัจจัย สำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kim and Hwang (2011) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศเกาหลี และสอดคล้องกับรูปแบบเชิงทฤษฎีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ (Cowden & Cummings, 2012)

ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำนายที่มี นัยสำคัญทางสถิติ และทำนายได้ดีเป็นลำดับที่สอง โดยที่ ความสุขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพรองลงมา ($\beta = .24, p < .001$) สอดคล้อง กับรูปแบบเชิงทฤษฎีความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพ (Cowden & Cummings, 2012) ซึ่ง Cowden and Cummings (2012) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นรูปแบบการตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่สำคัญใน การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ มีอารมณ์ ทางบวก มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจ กล้าที่จะเผชิญ ความยุ่งยาก มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา รู้จักแบ่งปันและ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีจิตอาสา งาน เคารพ และปฏิบัติ ตามกฎขององค์การ และรับฟังคำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความสุขก็จะแสดงออกทางอารมณ์ ในด้านบวก รู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน และอยากที่จะ ทำงานส่งผลให้มีอัตราการการขาดงานและการลาออก จากงานน้อยลง (Manion, 2003) สอดคล้องกับการศึกษา ของ บุญพิชชา จิตต์ภักดี และคณะ (2556) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ของรัฐในเขตภาคเหนือ จำนวน 249 คน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($r = 0.44, p < .01$) ดังนั้นความสุขในการทำงาน จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพ

ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .58, p < .001$) แต่ไม่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากความพึงพอใจ ในงานเป็นการตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่มีผลต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หากบุคคลนั้น มีความพึงพอใจในงานต่ำหรือรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ อยู่ เช่น รู้สึกไม่พอใจในค่าจ้าง ลักษณะงาน หรือการทำ หน้าที่ของหัวหน้างาน ก็จะทำให้บุคคลรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และเกิดความ ตั้งใจลาออก (Cowden & Gunning, 2012) ทำให้ความ พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสุรีย์ ท้าวคำลือ และ พนิดา ดามาพงศ์ (2550) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ($r = .52, p < .05$) และการศึกษาของ Wang Tao, Ellenbecker, and Liu (2012) ที่พบว่า ความพึงพอใจ ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลในประเทศจีนอย่างมีนัยสำคัญ ($r = .51, p < .001$) และการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .50, p < .001$) แต่ไม่สามารถทำนายความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการ สนับสนุนจากองค์การ เป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน ของฝ่ายการพยาบาล ทั้งในด้านการได้รับโอกาสพัฒนา

ตนเอง การสนับสนุนการทำงาน การจัดหาทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การดูแลความเป็นอยู่ และความปลอดภัย ส่งเสริมความก้าวหน้าและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานแก่พยาบาลประจำการ (Rhoades & Eisenberger, 2002) ทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งบุคคลที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะรู้สึกมั่นคงปลอดภัย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร และอยากที่จะคงอยู่ในองค์กร (Eisenberger et al., 2001) อย่างไรก็ตามสิ่งที่พบว่าทั้ง ความพึงพอใจในงาน และการสนับสนุนจากองค์กร ไม่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้นั้น อาจเป็นไปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองนี้อาจยังไม่ใช่สิ่งที่สำคัญมากนักสำหรับพยาบาลวิชาชีพต่อการคงอยู่หรือไม่อยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานเพื่อเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อันเป็นการช่วยลดอัตราการลาออกและธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบบริการสุขภาพต่อไป

2. พยาบาลนักวิจัยทางด้านการบริหารสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยขั้นต่อไป เช่น ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทน ภาระงาน จำนวนเวรต่อเดือน หรือศึกษาแบบติดตามระยะยาว ที่อาจให้คำตอบที่ชัดเจนมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในการให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลและผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่ให้ความร่วมมือและทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

จาริณี ศรีประเสริฐ, อวยพร ดันมุขยกุล, และยุภาพร ลิ้มไฉน. (2551). เจตนคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ. *พยาบาลสาร*, 35(2), 59-70.

ดวงใจ จันทประเสริฐ. (2556). *ความเครียดในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไทยในรัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมจริราช.

ทิพวรรณ ปานขาว. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากครอบครัวกับคุณภาพของงานและครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. บุญพิชชา จิตต์ภักดี, เรมวอล นันทศุภวัฒน์, และอรอนงค์ วิชัยคำ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *พยาบาลสาร*, 40(S), 33-44.

พิมลรัตน์ คำแก้ว และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารเกื้อการุณย์*, 21(S), 77-92.

ลักษมี สุตติ และยุพิน อังสุโรจน์. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. *วารสารเกื้อการุณย์*, 19(2), 42-59.

- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- วัชร ขาวผ่อง. (2556). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรัตน์ บุญนง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์. (2550). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 1(1), 92-105.
- อุไรพร จันทะอุ่มเมา, ดนุลา จามจรี และศิริมา ลีลวงค์. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- อรุณรัตน์ คันธธา, เดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสงวงดี และดวงทิพย์ ชีระวิทย์. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 28(3) 19-31.
- Cowden, T. L., & Cummings, G.G. (2012). Nursing theory and concept development: A theoretical model of clinical nurses' intentions to stay in their current positions. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1646-1657.
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(1), 59-70.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Kim, E. K., & Hwang, J. I. (2011). Characteristics associated with intent to stay among quality improvement nurses. *International Nursing Review* 58, 89-95.
- Krejcie, R. V., & Mogan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539-549.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.