



บทความวิชาการ

Original Article

ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย ที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ปฐมา ธรรมชัยภูมิ พย.ม.* สมพันธ์ หิณชิระนันท์ วท.บ.,M.S. ** สุนทร ไขแก้ว วท.บ.,ค.ม. ***

*พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สำนักงานเทศบาลตำบลบางพลี จังหวัดระยอง

**รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

***รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย: เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (descriptive research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย คือ พยาบาลวิชาชีพที่เกิดในระหว่าง พ.ศ. 2521 - 2540 ที่ปัจจุบันมีอายุ 20 - 39 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบ (purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการศึกษาความสัมพันธ์ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และการคงอยู่ในงาน ใช้ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว (Pearson's product moment correlation) และวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรเพื่อทำนายปัจจัยทำนาย (multiple regression analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise)

ผลการวิจัย: ข้อค้นพบจากการวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับความพึงพอใจ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่า R-square แล้วพบว่า ระดับความพึงพอใจ อายุ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมสามารถทำนายระดับการคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 92.3 และ $p < 0.05$, $r = 0.961$, adjusted R-square = 0.922, R-square = 0.923, $f = 584.981$

สรุป: จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับความพึงพอใจ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อพิจารณาจากค่า R-square แล้วพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน โดยรวมสามารถทำนายระดับการคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 92.30

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในงาน โรงพยาบาลปทุมธานี


บทความวิชาการ

Original Article

The Predictive Factors of Work Retention of Generation Y Professional Nurses at a Tertiary Level Hospital in Pathumthani Province

Pathama Thamchaiyaphum B.N.S. *, Sompan Hinjiranant M.S.**, Sukhon Khaikew, M.E.d. ***

*Professional Nurses .Bangpoo municipality, the Ministry of the Interior

** Associate Professor, Major advisor, Faculty of Nursing, Christian University of Thailand

***Associate Professor, Co-advisor, Faculty of Nursing, Christian University of Thailand

Abstract

Objective: The purposes of this research was to search for the factors amongst age, duration of work, job satisfaction of generation Y professional nurses at a Tertiary Level Hospital in Pathumthani Province.

Materials and Methods: The research is descriptive research. The research samples of study were generation Y professional nurses who were born between 2521 - 2540 B.C., Currently, they are 20 - 39 years old and Select a specific sample is purposive sampling who have more than one year experience in clinical services. The research instrument used was a set of questionnaires. Includes personal factors such as age, the duration of work and the level of satisfaction and work retention. The research data were collected and analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product correlation and stepwise multiple regression analysis.

Result: The research finding were as follows: It was found that the age, the duration of work and the level of satisfaction. Positive influence on job retention. Statistically significant Based on R-square, the level of satisfaction, age and duration of work. Overall, 92.3 percent. and $p < 0.05$, $r = 0.961$, adjusted R-square = 0.922, R-square = 0.923, $f = 584.981$

Conclusions: The research finding was found that the age, the duration of work and the level of satisfaction. Positive influence on job retention. In terms of R-square, it was found that the duration of operation was significantly ($p < 0.05$). And satisfaction in the job. Overall, 92.3%

Key words: Job satisfaction, Job retention, Pathumthani Hospital

บทนำ

การสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากสาเหตุมีหลายปัจจัยได้แก่ ความไม่พึงพอใจในระบบบริหารหรือผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านงาน คือ โอกาสในการเลือกงานได้น้อย ขาดอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยทำให้พยาบาลลาออก ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพต้องทำงานหนัก ซึ่งเป็นสาเหตุให้มีการโอนย้ายและลาออกมากขึ้น¹ และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการลาออก ของพยาบาลวิชาชีพซึ่งส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในปฏิบัติงานประมาณ 1 - 5 ปี จากการศึกษาของ สุมิตร ขาวประภา² พบว่า ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้น เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันมากขึ้น ส่วนเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพลาออกมากอีกข้อหนึ่ง คือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารพยาบาล โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย³ และการลาออกของพยาบาลอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านองค์กร คือ ไม่พึงพอใจในระบบบริหารหรือผู้นำองค์กร

ปัจจัยด้านงานอีกประเด็นหนึ่ง คือ โอกาสในการเลือกงานเป็นปัจจัยนำให้พยาบาลลาออกมากขึ้น ผลกระทบดังกล่าวส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง และเป็นเหตุให้มีการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง⁴ และในปัจจุบันพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงาน 1 - 5 ปี มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่กลุ่มวัย วัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2519 - 2543 ซึ่งมีช่วงอายุ 26 - 39 ปี พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้มีอายุการทำงานเพียง 1 - 5 ปีเท่านั้น ซึ่งมีอัตราการลาออกจากงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานมากกว่า

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เขื่อนนางาม และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์⁵ พบว่า พยาบาลวิชาชีพอายุ 25 - 29 ปี และความพึงพอใจในงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและต่อองค์กร เพราะความพึงพอใจในงานมีผลต่อพฤติกรรมและการคงอยู่ในงานของผู้ปฏิบัติงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่ตนเองทำ มีความสุขและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรักความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ความพึงพอใจยังเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพของงานรวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยเฉพาะงานด้านบริการสุขภาพ ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงทำให้ผลผลิตงานสูงและมีประสิทธิภาพ ความไม่พึงพอใจในงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เกียจคร้าน ขาดงานบ่อย หรือย้ายที่ทำงาน ลาออกจากงาน หรือเปลี่ยนอาชีพในที่สุด

จากการศึกษาของ วรเวชพร อากาศแจ้ง⁶ ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ พบว่า ก่อนที่พนักงานจะลาออกจากงานนั้น จะต้องมีการคิดและตัดสินใจอันจะนำมาซึ่งการเกิดความตั้งใจทำงาน การลาออกจากงานและตัดสินใจลาออกไปในที่สุด ในการคิดและตัดสินใจคงอยู่ในงานพนักงานจึงต้องอาศัยความพึงพอใจในการทำงานที่ต้องการทำงานต่อในองค์กรหรือไม่ หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำหรือไม่พึงพอใจก็จะส่งผลทำให้พนักงานลาออกและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมการลาออกจากงานในที่สุด

โรงพยาบาลปทุมธานีเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัดปทุมธานี ปัจจุบันเป็นโรงพยาบาล ขนาด 380 เตียง ให้บริการระดับตติยภูมิ โดยกระทรวงสาธารณสุข ข้อมูลจากผู้ใช้บริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลปทุมธานี ข้อมูล พ.ศ. 2559 มีจำนวนผู้ป่วยนอกทั้งหมดจำนวน 124,148 คน ทั้งนี้

โรงพยาบาลมีพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 316 คน และมีพยาบาลวิชาชีพอยู่ในกลุ่มวัย วาย 262 คน คิดเป็นร้อยละ 82.91 นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย จำนวน 5 คน มีจำนวน 2 รายที่พึงพอใจในหน่วยงาน นโยบายองค์กรเชื่อว่าหน่วยงานของตนมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรสม่ำเสมอ จำนวน 2 รายพึงพอใจในหน่วยงานและผู้บริหารในระดับสูง โดยแจ้งว่า หัวหน้าหน่วยงานของตนเองมีจิตใจดี รักและปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน และ 1 รายพึงพอใจในสถานที่ทำงานโรงพยาบาลเพราะอยู่ใกล้ภูมิลำเนาของตนเอง และหากทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบรรจุเป็นข้าราชการจะมีสวัสดิการที่ดี จากการสอบถามพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวทำให้รู้ว่าหากจะรักษาอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของตนเองประการสำคัญ คือ ต้องศึกษาว่าความพึงพอใจใดบ้างที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการรักษาอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานได้ และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและอื่น ๆ ยังไม่พบว่า มีผลงานวิจัยที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์หรือข้อสรุปให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลได้ว่า มีปัจจัยใดที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มวัย วาย ลาออกหรือคงอยู่ในงานอย่างแท้จริง

ดังนั้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย ที่โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาล ในการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมทำนายการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลกลุ่มวัย วาย ได้หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน ต่อการคงอยู่ในงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (predictive correlational design) อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานต่อการคงอยู่ในงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย โรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วาย ของโรงพยาบาลปทุมธานี ที่ปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยงานทางคลินิกทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป และเป็นบุคคลที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521 - 2540 ซึ่งมีช่วงระหว่าง อายุ 20 - 39 ปี จำนวนรวมทั้งสิ้น 150 คน

3. ทำการเก็บข้อมูล ระหว่าง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2560 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2560

ประชากร

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการทางคลินิกจำนวน 7 แผนก และมีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2521 - 2540 อายุ 20 - 39 ปี จำนวนประชากรทั้งหมด 262 คน

กลุ่มตัวอย่าง 150 คน ได้จากการใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ เครซี และมอร์แกน

จำนวนประชากร 262 คน กลุ่มตัวอย่างประมาณเท่ากับ 150 คน ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Krejcie & Morgan อ้างในบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2553)⁷

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การศึกษา รายได้ จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยประยุกต์เครื่องมือจากงานวิจัยวรรณิ วิริยะก้านานนท์ (2556)⁸ ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีความพึงพอใจของเฮิร์ชเบิร์กและคณะ (Herzberg et al.) (1959)⁹ จำนวน 25 ข้อ จำแนกออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านความเป็นอิสระของวิชาชีพ 3) ด้านลักษณะงาน 4) ด้านนโยบายองค์กร 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน และ 6) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน ดัดแปลงมาจากจันทร์จิรา แดงน้อย (2559)¹⁰ ที่กำหนดไว้ 4 ประการ คือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล 2) ปัจจัยด้านภาระงาน 3) ปัจจัยด้านองค์กร และ 4) ปัจจัยผู้บริหาร จำนวน 28 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยคริสเตียนและผ่านคณะกรรมการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนโรงพยาบาลปทุมธานี โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายด้านการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อทำการแจกแบบสอบถาม และนัดเก็บแบบสอบถามกลับอีก 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็น

ชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยคริสเตียน และคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลปทุมธานี ผู้วิจัยทำการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย โรงพยาบาลปทุมธานี โดยการขออนุญาตทำการศึกษา และได้รับการยินยอมให้ทำการศึกษาได้

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจัดทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย วิธีการรวบรวมข้อมูล และสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัย โดยให้กลุ่มตัวอย่างเห็นยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและจัดเก็บเป็นความลับ โดยไม่มีการระบุหรือพาดพิงถึงตัวบุคคล และเมื่อสิ้นสุดการศึกษาและสรุปผลการวิจัยเป็นรูปเล่มเรียบร้อย ผู้วิจัยดำเนินการทำลายแบบสอบถามทั้งหมด และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมของการศึกษาค้นคว้า

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การสำเร็จการศึกษา รายได้ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent)

2. ความพึงพอใจในงานวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การคงอยู่ในงานวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. การศึกษาความสัมพันธ์ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ และการคงอยู่ในงาน ใช้ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัว (Pearson's product moment correlation) โดยใช้ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัยบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551)⁷

5. วิเคราะห์การพยากรณ์ร่วมกันของปัจจัย

ทำนายได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน กับ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปร (multiple regression analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 96.70 มีอายุ 26 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38 อายุ 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 32 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.30 และสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 42.70 มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 52 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 28 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 81.33 ส่วนมากหน่วยงานอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 37.33 และหอผู้ป่วยวิกฤต คิดเป็นร้อยละ 19.30 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 94 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.30 และ 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย พบว่า อายุกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.928, p < 0.01$)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.937, p < 0.01$)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.954, p < 0.01$)

4. ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับความพึงพอใจ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่า R-square แล้วพบว่า ระดับความพึงพอใจ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมสามารถทำนายระดับการคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 92.3 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การคงอยู่ในงานของ multiple regression ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

a = ค่าคงที่

b1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย

Y = การคงอยู่ในงาน

X1 = อายุ

X2 = ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

X3 = ความพึงพอใจในงาน

สมการทำนายในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y \text{ การคงอยู่ในงาน} = \text{constant} + b_1 (X_1) + b_2 (X_2) + b_3 (X_3) = -6.934 + 0.996 (\text{อายุ}) + 1.453 (\text{ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน}) + 0.641 (\text{ระดับความพึงพอใจ})$$

จากสมการข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เมื่ออายุเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ระดับความเห็นต่อการคงอยู่ในงานจะเพิ่มขึ้น 0.996 เมื่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ระดับความเห็นต่อการคงอยู่ในงานจะเพิ่มขึ้น 1.453 เมื่อระดับความพึงพอใจเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ระดับความเห็นต่อการคงอยู่ในงานจะเพิ่มขึ้น 0.641 นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา ค่า standardized coefficients แล้วพบว่า ระดับความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมากที่สุดโดยมี Beta อยู่ที่ 0.584 รองลงมาเป็น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอายุตามลำดับ โดยมีค่า Beta อยู่ที่ 0.212 และ 0.181

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย

ตัวแปร	อายุ	การคงอยู่ในงาน
อายุ	1	0.928**
การคงอยู่ในงาน	0.928**	1

** p < 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า อายุ กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.928, p < 0.01)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย

ตัวแปร	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	การคงอยู่ในงาน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1	0.937**
การคงอยู่ในงาน	0.937**	1

** p < 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.937, p < 0.01)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มวัย วัย

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน	การคงอยู่ในงาน
ความพึงพอใจในงาน	1	0.954**
การคงอยู่ในงาน	0.954**	1

** p < 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความพึงพอใจในงาน กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.954, p < 0.01)

ตารางที่ 4 การทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยใช้ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวทำนาย

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(constant)	-6.934	8.891		-.780	0.437
ความพึงพอใจ	0.641	0.084	0.584	7.629	0.000
อายุ	0.996	0.433	0.181	2.301	0.023
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1.453	0.601	0.212	2.418	0.017

(p<0.05), r = 0.961, adjusted R-square = 0.922, R-square = 0.923, f = 584.981

จากตารางที่ 4 การทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับความพึงพอใจ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน อย่างมี

วิจารณ์

อายุมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลกลุ่มวัย วัย จากผลการวิจัยพบว่า อายุกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.928, p < 0.01$) อธิบายได้ว่า อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดที่มีเหตุผลจากประสบการณ์ การทำงาน มีความรอบคอบในการตัดสินใจ และมีความผูกพันยึดมั่น มากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็พบว่า บุคคลจะมีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมาก ประสบการณ์ในการทำงานและความเชี่ยวชาญในงานมักจะสูงตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีย์ ท้าวคำลือ¹¹

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลกลุ่มวัย วัย จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.937, p < 0.01$) อธิบายได้ว่า ระยะเวลาในการทำงานหรืออายุงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้น จะเป็นปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความรู้สึผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมิตร ขาวประภา (2550)²

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลกลุ่มวัย วัย จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย มีความ

นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อพิจารณาจากค่า R-square แล้วพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยรวมสามารถทำนายระดับการคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 92.3

สัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.954, p < 0.01$) อธิบายได้ว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและต่อองค์กร เพราะความพึงพอใจในงานมีผลต่อพฤติกรรมและการคงอยู่ในงานของผู้ปฏิบัติงาน มีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่ตนเองทำงาน มีความสุขและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรักความผูกพันในการทำงาน และองค์กร นอกจากนี้ ความพึงพอใจยังเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพของงานรวมถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการโดยเฉพาะงานด้านบริการสุขภาพ พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจเป็นสิ่งสำคัญต่อการที่พยาบาลต้องการอยู่ในงานหรือการที่พยาบาลต้องการออกจากงาน หากมีการบริหารจัดการที่ดีพยาบาลในองค์กรรู้สึกพึงพอใจกับงานหรือมีความรู้สึกที่ดีกับงานก็จะทำให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ องค์กรประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณพร อากาศแจ้ง (2556)⁶

ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ระดับความพึงพอใจ มีอิทธิพลในทางบวกต่อการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาจากค่า R-square แล้วพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน โดยรวมสามารถทำนายระดับการคงอยู่ในงานได้ ร้อยละ 92.3 ซึ่งสอดคล้องกับการแนวคิดของเมเยอร์และเอเลน (Meyer and

Allen)⁴ ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร หรือพยากรณ์อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณิ วิริยะกัสนานท์⁵ พบว่า อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานครได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สมพันธ์ ธิญะธีระนันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์สุคนธ์ ไช้แก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำ ขอบขอบคุณทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ นางชุดิภาญจน์ บุษากุล นางเมธิณี เกตวาทิตรา ดร.ละมิตร์ ปีกขาว นางสาว วรางคณา ชนะเคน และนางสาวภารดี ชาวนรินทร์ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบเครื่องมือ สำหรับการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มวัย วัย ในโรงพยาบาลปทุมธานี ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณนายกเทศบาลตำบลบางพูน ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลบางพูน ขอขอบคุณบิดา มารดา และครอบครัว ผู้ให้โอกาส ด้านการศึกษาและเป็นที่กำลังใจให้เสมอมา และขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลทุกท่านที่มอบมิตรภาพที่มีค่าให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา

เอกสารอ้างอิง

1. ศรีสุภรัักษ์ สอนแก้ว. ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพก่อให้เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจและคุณภาพบริการสุขภาพ; 2553. เข้าถึงได้จาก <https://www.tcithaijo.org/index.php/TJONC/article/download/2735/2436>. เข้าถึงเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2560.
2. สุมิตร ขาวประภา. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. [ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; 2550.
3. Cowin LS. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. Journal Nursing Administration 2002; 32: 283-91.
4. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment: Human resource management review 1991; 1(1): 61-89.
5. ปรีศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เขื่อนนางาม และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. สัตว์สวนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ศรีนครินทร์คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ศรีนครินทร์เวชสาร. 2554; 26(3): 233-8.
6. วรขพร อากาศแจ้ง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ. วารสารการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. 2556; 2(2): 47-58.
7. บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551.

8. วรณีย์ วิริยะกัณนาค. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. [พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2556.
9. Herzberg F, Mausner B and Snyderman BB. The Motivation to Work .(2nd ed.). New York: JohnWiley;1959.
10. จันทรีจิรา แดงน้อย. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร. [พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2559.
11. สุรีย์ ท้าวคำลือ. ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. [พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.