ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
Factors Influencing Intention to Stay in Career among Professional Nurses

สิริพิมพ์ ชูปาน, พย.ม.[1]* อารีรัตน์ ขำอยู่, D.S.N.[2] ศิริวัลห์ วัฒนสินธุ์, วท.ม.[3] ดวงใจ วัฒนสินธุ์, Ph.D.[2]
Siripim Chupan, M.N.S., Areerut Khumyu, D.S.N., Siriwan Vatanasin, M.S.N., Duangjai Vatanasin, Ph.D.

บทคัดย่อ

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง (M = 44.38, S.D. = 9.64) ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุด (β = .55) และรองลงมาคือความสุขในการทำงาน (β = .24) ปัจจัยทั้งสองนี้สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 54.00 (F = 211.19, p < .001) ผลการศึกษานี้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบบริการสุขภาพควรกำหนดหรือวางนโยบายในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การและเพิ่มความสุขในการทำงานเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงไว้ในหน่วยงาน

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความผูกพันต่อองค์การ 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 (β = .55) following by

[1] อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ [3] รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
* ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) email: csiripim@gmail.com

happiness at work (β = .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 ที่ส่งผลกระทบถึงภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศเป็นอย่างมาก (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสวงดี, 2555) ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพราะการลาออก หรือโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพทั้งภายในหน่วยงาน นอกหน่วยงาน ย้ายระหว่างภาครัฐหรือเอกชน หรือย้ายไปทำงานต่างประเทศ จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีอัตราการลาออก หรือการย้ายงานค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น โดยพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออกร้อยละ 40.84 โดยเป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48.68 และลาออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสวงดี, 2555) พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 30-34 ปี ย้ายงานภายในวิชาชีพถึงร้อยละ 86.29 ศึกษาต่อร้อยละ 3.36 และออกจากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 2.60 (อรุณรัตน์ คันธา, เดช เกตุฉ่ำ, กฤษดา แสวงดี และตวงทิพย์ ธีระวิทย์, 2556) นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพบางส่วนย้ายถิ่นฐานไปทำงานยังประเทศที่มีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าในประเทศไทย เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งเป็นประเทศที่ขาดแคลนบุคลากรด้านสุขภาพ จ่ายค่าตอบแทนสูง และมีสวัสดิการดี (ดวงใจ จันทรประเสริฐ, 2556) สอดคล้องกับการศึกษาในประเทศไทยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศถึงร้อยละ 53.4 (พิมลรัตน์ คำแก้ว และสุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2557) จากปัญหาการลาออกและการย้ายถิ่นฐานในการทำงานดังกล่าวร่วมกับการเพิ่มอัตรากำลังในการผลิตที่ไม่เพียงพอ ส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย

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

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