

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์*

พงศ์วัช หารพันธ์¹

ลักษมี งามมีศรี²

(วันที่รับบทความ: 27 ธันวาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ: 16 มีนาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ: 20 มีนาคม 2568)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานและเป็นผู้ปฏิบัติงานเต็มเวลา ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาอยู่ที่ 0.67 – 1.00 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.947 สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.49) ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.75) และระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร และปัจจัยลักษณะของงาน ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ โดยสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 64.70 ($R^2 = 0.647$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลชุมชน

* บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2567

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, E-mail: pongthawat21@gmail.com

² รองศาสตราจารย์, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Factors Influencing Job Retention of Professional Nurses in Community Hospitals at Nakhon Sawan Province*

*Pongthawat Harnpun*¹

*Luksamee Ngammeeesri*²

(Received: December 27, 2024; Revised: March 16, 2025; Accepted: March 20, 2025)

Abstract

This objectives of this research were to: 1) assess the level of job retention among professional nurses in community hospitals at Nakhon Sawan Province, and 2) identify factors influencing their retention. The study sample comprised 208 full-time professional nurses who were not in leadership roles, specifically excluding those serving as heads of workgroups, in community hospitals within Nakhon Sawan Province. Data collection tools included a questionnaire with a content validity index ranging from 0.67 to 1.00 and a reliability coefficient of 0.947. Statistical methods employed included mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The overall level of job retention among professional nurses in community hospitals at Nakhon Sawan Province was ad a high level ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.75). Among the factors examined, job characteristics received the highest mean score ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.52), followed by personal characteristics ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.49), manager characteristics ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.75), and organizational characteristics ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.66). All these factors were rated at a high level.

2. Factors affecting influencing job retention among professional nurses included personal characteristics, organizational characteristics, and task requirements. These factors collectively predicted job retention at 64.7% ($R^2 = 0.647$) and with statistically significant at the 0.05 level. However, manager characteristics did not have significantly impact on job retention.

Keywords: Job Retention, Professional Nurses, Community Hospital

* Research Article from Thesis for the Master of Business Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University, 2024

¹ Student in Master of Business Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University, E-mail: pongthawat21@gmail.com

² Associate Professor, Faculty of Management Science, Nakhon Sawan Rajabhat University

ความสำคัญและปัญหาการวิจัย

ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนด้านสุขภาพในประเทศไทยยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะสาขางานพยาบาลวิชาชีพ แพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร การบริหารจัดการ กำลังคนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในอนาคตจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้สอดคล้องต่อเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขระยะ 20 ปี ที่มุ่งหวังให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและมีบุคลากรที่เพียงพอในทุกพื้นที่ (Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2019, p. 2) ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าอาชีพที่ขาดแคลนมากที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพ ทันตแพทย์ และแพทย์ โดยในปี พ.ศ. 2563 ค่า "ดัชนีความเข้มข้นของความขาดแคลน" ของพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 31 (Jithitikulchai, 2020, p. 243) และจากรายงานสถานการณ์โลกด้านการพยาบาล ปี พ.ศ. 2563 ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพขาดแคลนถึง 5.9 ล้านคน (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2022, p. 7) และในประเทศไทยมีการสูญเสียพยาบาลออกจากระบบบริการสุขภาพมากกว่า 18,000 คน ซึ่งคิดเป็นอัตราการสูญเสียประมาณร้อยละ 4.5 ต่อปี (Thailand Nursing and Midwifery Council, 2022, p. 24) และจากข้อมูลกระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2567-2568 ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอย่างรุนแรง มีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในประเทศไทยอยู่ที่ 1 ต่อ 343 ซึ่งต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์การอนามัยโลกกำหนดไว้ที่ 1 ต่อ 270 มีการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพถึง 51,420 คน และเมื่อพิจารณาจากความต้องการของประเทศยังขาดแคลน 80,000 คน (Hfocus News Agency, 2024) ส่วนในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีแนวโน้มลดลงจาก 702 คนในปี พ.ศ. 2564 เหลือ 674 คนในปี พ.ศ. 2566 และในปี พ.ศ. 2567 มีการลาออกถึง 62 คน คิดเป็นร้อยละ 8.08 (Regional Health Office 3 Nakhon Sawan, 2024) เพื่อแก้ไขปัญหาความขาดแคลนนี้นี้ กระทรวงสาธารณสุขได้ใช้แบบจำลอง Health Need Method เพื่อคาดการณ์ความต้องการพยาบาลในอนาคต โดยคาดว่าในปี พ.ศ. 2580 ประเทศไทยต้องการพยาบาลวิชาชีพจำนวน 134,309 คน (Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health, 2019, p. 79) และแนะนำให้มีการบริหารจัดการกำลังคนตามภาระงานและกรอบอัตราที่กำหนด เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต เพิ่มอัตราการคงอยู่ในระบบบริการ

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพแสดงให้เห็นว่ามีหลายปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของพยาบาลในการทำงานต่อไป โดยเฉพาะในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนที่มีอัตราการลาออกสูง ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1966, pp. 71-91) สามารถนำมาใช้อธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งปัจจัยออกเป็นสองประเภทคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เช่น ความก้าวหน้า

ในอาชีพและการได้รับการยอมรับ และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเงินเดือน ซึ่งหากปัจจัยสุขอนามัยไม่เพียงพอ จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แนวคิดของ Price and Mueller (1981, pp. 543-545) และ Bussan (2003, p. 45) เน้นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล เช่น ความพึงพอใจในงาน ความเป็นวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บริหารและการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ซึ่งส่งเสริมให้พยาบาลรู้สึกมีความหมายในงานและมั่นคงในอาชีพ การศึกษาของ Cowden and Cummings (2012, pp. 1646-1647) ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่สำคัญในการคงอยู่ของพยาบาลมีทั้งด้านลักษณะงาน องค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา รวมถึงคุณลักษณะพยาบาล เช่น ความสามารถในการปรับตัวและทักษะทางวิชาชีพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับผู้บริหารเพิ่มการคงอยู่ ชำรงรักษา และลดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ อันจะส่งผลให้การให้บริการทางการแพทย์พยาบาลมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและเกิดผลดีต่อผู้รับบริการของโรงพยาบาลชุมชนได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

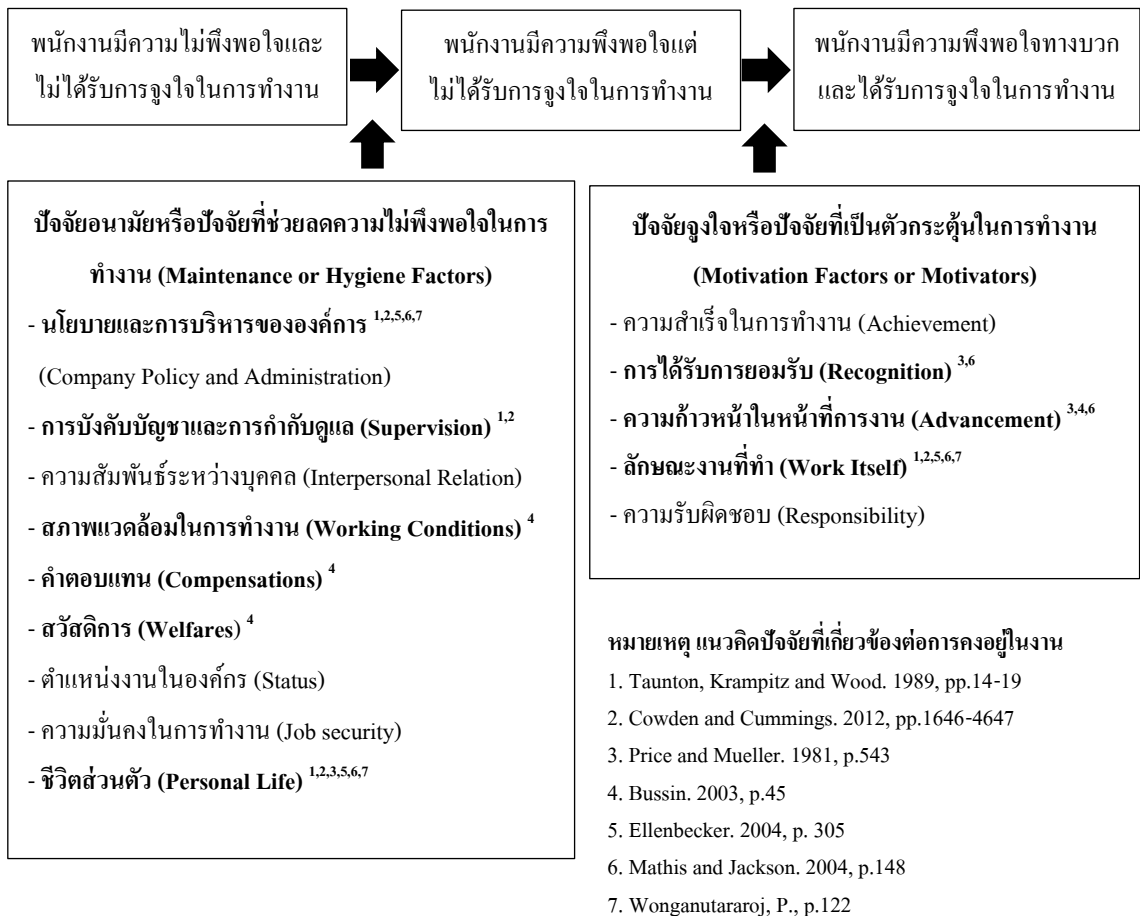
การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การคงอยู่ในงาน (Retention) มีความหมายที่หลากหลาย เช่น Taunton, Krampitz and Wood (1989, p. 14) กล่าวว่า การคงอยู่ในงานหมายถึงการที่บุคลากรยังคงทำงานในองค์กรและมีการวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนั้นในอนาคต โดยวัดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ในขณะที่ Ellenbecker (2004, p. 303) กล่าวว่า เป็นการยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และทำงานในองค์กรนั้นเป็นเวลานาน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

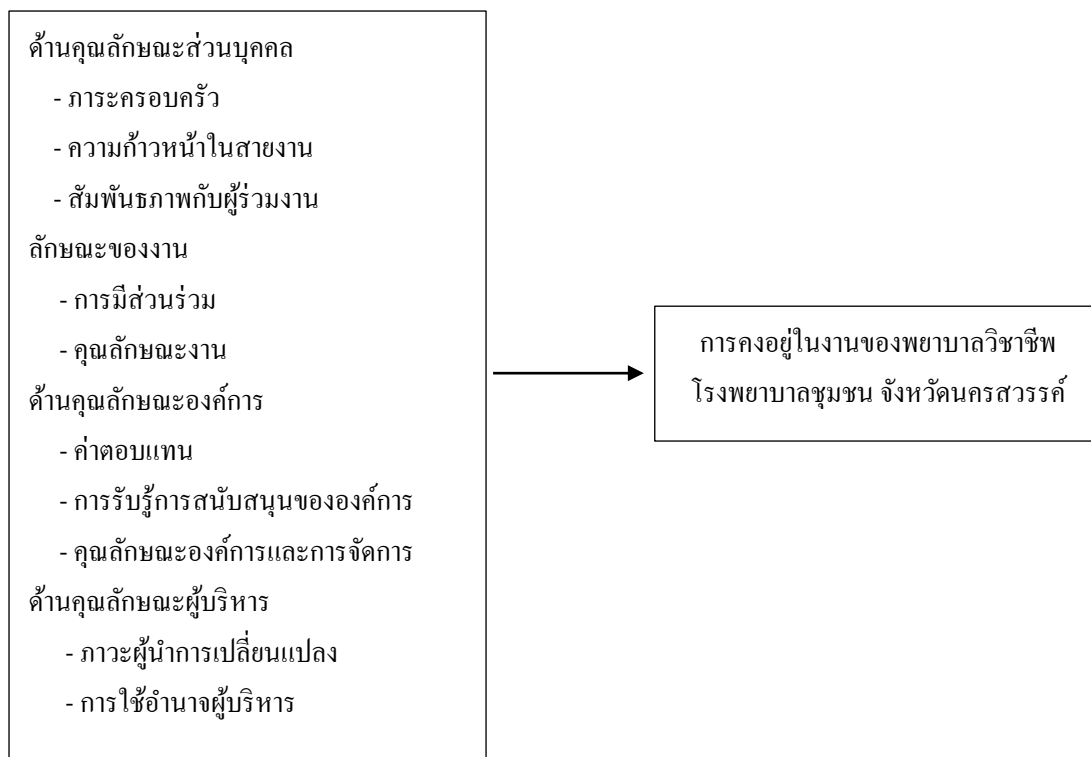
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1966, pp. 71-91) หรือ ทฤษฎีจูงใจ-สุขอนามัย เกิดจากการศึกษาเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรพบ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อปัจจัยเหล่านี้ได้รับการเติมเต็มจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ตำแหน่งงานในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัว หากปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

และมีปัจจัยหลากหลายและส่งผลความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องต่อการคงอยู่ในงานที่ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อการคงอยู่ในงาน (Price and Mueller. 1981, p. 543; Taunton, Krampitz and Wood. 1989, pp. 14-19; Bussin. 2003, p. 45; Ellenbecker. 2004, p. 305; Mathis and Jackson. 2004, p. 148; Cowden and Cummings. 2012, pp. 1646-1647; Woganutararoj, 2010, p. 122) พบว่า มีความเชื่อมโยงของทฤษฎีสองปัจจัย และแนวคิดดังกล่าว ที่สอดคล้องกับปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการกำกับดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และชีวิตส่วนตัว และสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะงานสามารถอธิบายความเชื่อมโยงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีสองปัจจัยและแนวคิดการคงอยู่ในงาน

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยเลือกใช้ปัจจัยที่มีความครอบคลุม เชื่อมโยงทฤษฎี และแนวคิดที่กล่าวมาแล้วข้างต้น กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประเภทของงานวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) รูปแบบศึกษาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ (Prediction Research Design) ดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนทั้งหมด 13 แห่ง ระยะเวลาวิจัยรวม 5 เดือน คือ เดือนสิงหาคม 2567 ถึง ธันวาคม 2567

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

จัดเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ ที่มีได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานและเป็นผู้ปฏิบัติงานเต็มเวลา (Full Time) ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ จำนวนประชากรทั้งสิ้น 692 คน โดยใช้เกณฑ์ในการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร กรณีทราบจำนวนประชากรของ Boonchom Srisa-ard (1992, p. 38) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 208 คน และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) คัดเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Selection)

สัดส่วนประชากร 1 ต่อกลุ่มตัวอย่าง 0.30 และจัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่งตามสัดส่วนที่กำหนดด้วยวิธีคัดเลือกแบบบังเอิญ (Accident Selection)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปร คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (ภาระครอบครัว ความก้าวหน้าในสายงาน และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน) ปัจจัยลักษณะของงาน (การมีส่วนร่วม และคุณลักษณะงาน) ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร (ค่าตอบแทน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และคุณลักษณะองค์กรและการจัดการ) และปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการใช้อำนาจผู้บริหาร)

ตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากนักวิจัย ทบทวนเอกสาร และปรับใช้แบบสอบถามจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ส่วน รวมทั้งสิ้น 67 ข้อ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ภาระครอบครัว ความก้าวหน้าในสายงาน และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 4 ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วม และคุณลักษณะงาน จำนวน 13 ข้อ ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร และคุณลักษณะองค์กรและการจัดการ จำนวน 19 ข้อ และส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการใช้อำนาจผู้บริหาร จำนวน 11 ข้อ แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามใช้มาตรวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบ Likert Scale สำหรับตอบคำถาม และกำหนดค่าให้เลือกตอบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ตัวเลือก

ผู้วิจัยจัดทำแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามและให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้ตรวจสอบหาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย (IOC : Index of Item Objective Congruence) (Rovinelli, and Hambleton. 1977, pp. 49-60) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์นำไปใช้ได้มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน พื้นที่บริเวณใกล้เคียง จังหวัดนครสวรรค์ เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าในภาพรวมแบบสอบถามค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา เท่ากับ 0.947 และรายปัจจัยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.810-0.942 ซึ่งผ่านเกณฑ์มีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (Hair, et al. 2006, pp. 776-779)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลเดือนสิงหาคม ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2567 โดยจัดทำหนังสือถึงโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งในจังหวัดนครสวรรค์ และขอเข้าร่วมประชุมหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งแจ้งให้เห็นถึงประโยชน์ของการวิจัย ระยะเวลาจัดเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามตามจำนวนที่กำหนดไว้เป็นกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและมีความสมบูรณ์ จำนวน 165 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 79.33 ทั้งนี้ การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุจะต้องใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก มีข้อเสนอแนะว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 20 เท่าของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนาย (Kaiyawarn, Y. 2020, p. 142) และการวิจัยนี้มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ฉะนั้นข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ต้องไม่น้อยกว่า 80 ราย จึงเป็นไปตามข้อแนะนำดังกล่าว

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ประเภทการจ้าง/ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนด้วยค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ และวิเคราะห์การคงอยู่ในงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานด้วยการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรเข้าสมการด้วยวิธีคัดเลือกเข้า เพื่อสร้างสมการถดถอยเพื่อนำไปใช้ในการทำนาย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ ระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.49) ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.75) และระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ
2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	Reten	Personal	Organization	Manager	Taskreq
การคงอยู่ในงาน (Reten)	1.00	0.461**	0.462**	0.411**	0.410**
ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal)		1.00	0.538**	0.579**	0.601**
ด้านคุณลักษณะองค์การ (Organization)			1.00	0.704**	0.696**
ด้านคุณลักษณะผู้บริหาร (Manager)				1.00	0.739**
ลักษณะของงาน (Taskreq)					1.00

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างภายในตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.411 ถึง 0.739 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองมีค่าต่ำกว่า 0.80 สรุปว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว มีความเป็นอิสระต่อกันอย่างชัดเจน (Field, 2018, p. 574)

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุวิธีคัดเข้าระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการคงอยู่ในงาน

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.618	0.466		1.328	0.186		
Personal	0.428	0.135	0.277	3.172	0.002*	0.590	1.696
Taskreq	0.040	0.160	0.028	1.252	0.043*	0.367	2.726
Organization	0.298	0.116	0.262	2.557	0.011*	0.430	2.326
Manager	0.045	0.110	0.045	0.411	0.681	0.370	2.699

$R = 0.729$, $R^2 = 0.647$, $F = 15.478$, *p value < .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ค่า Tolerance ตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.367 ถึง 0.590 หากค่าเข้าใกล้ 1 หรือ มากกว่า 0.01 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity (Norusis, 1995, p. 485) และค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.696 ถึง 2.726 หากมีค่าใกล้ 10 แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้น เกิดปัญหา Multicollinearity (Steven, 1996, p. 77) สรุปว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จึงไม่เกิดปัญหา Multicollinearity และเมื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal) ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์การ (Organization) และปัจจัยลักษณะของงาน (Taskreq) ส่งผลเชิงบวกต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถพยากรณ์การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 64.70 ($R^2 = 0.647$) ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และสร้างสมการพยากรณ์การคงอยู่ในงานในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.618 + 0.428 (\text{Personal}) + 0.298 (\text{Organization}) + 0.040 (\text{Taskreq})$$

หรือเขียนในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.277Z_{\text{Personal}} + 0.262Z_{\text{Organization}} + 0.028Z_{\text{Taskreq}}$$

จากสมการพยากรณ์การคงอยู่ในงาน พบว่า ตัวแปรที่พยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล รองลงมา คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์การ และปัจจัยลักษณะของงาน ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ 0.277, 0.262 และ 0.028 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. อภิปรายผลการศึกษาระดับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด นครสวรรค์

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับความเห็นด้วยอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งแสดงถึงความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งและสถานที่เดิมต่อไป ปัจจัยที่สนับสนุนการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความมั่นคง บรรยากาศการทำงาน และแรงจูงใจในการเติบโตในสายอาชีพ โดยใช้เครื่องมือวัดตามแนวคิดของ McCloskey and McCain (1987, p. 20) ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของพยาบาล ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Jangkasiri, and Chienwattanasook (2021, p. 192) พบว่าบุคลากรการแพทย์โรงพยาบาลทั่วไปมีระดับการคงอยู่ในงานสูง รวมถึงการศึกษาของ Burapat Danwilai (2020, p. 60) และ Juraiwan Bindulem (2019, p.3) ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน องค์กร และผู้บริหารที่ช่วยเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างไรก็ตาม บางการศึกษาชี้ให้เห็นผลลัพธ์แตกต่าง เช่น Wuttikoon Intajak (2023, p.341) พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีระดับการคงอยู่ปานกลาง เนื่องจากการะงานสูง นอกจากนี้ Boondang, et al. (2022, p.168) ระบุว่าพยาบาลเงินเนอเรนชานวายในเขตสุขภาพที่ 4 มีระดับการคงอยู่ปานกลาง เนื่องจากความต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยสรุป ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่ความแตกต่างในผลการศึกษาแสดงถึงความหลากหลายของบริบทในแต่ละองค์กรที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อพัฒนานโยบายที่เหมาะสมต่อไป

2. อภิปรายผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์

จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (เช่น การครอบครั้ว ความก้าวหน้าในสายงาน และสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน) ปัจจัยลักษณะของงาน (เช่น การมีส่วนร่วม และคุณลักษณะงาน) และปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์การ (เช่น ค่าตอบแทน การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ และคุณลักษณะองค์การและการจัดการ) ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร (เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการใช้อำนาจผู้บริหาร) ไม่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1966, pp. 71-91) คือ ปัจจัยจูงใจส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน การยอมรับและความสำเร็จในหน้าที่การงานในงานวิจัยนี้พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน และการมีส่วนร่วมกับงานมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในงาน และปัจจัยอนามัยเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และลดความไม่พึงพอใจเมื่อได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ในบริบทของงานวิจัยนี้ ปัจจัยค่าตอบแทนและการสนับสนุนจากองค์การส่งผลต่อความคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การที่ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการคงอยู่ในงาน ชี้ให้เห็นว่า แม้ว่าภาวะผู้นำจะมีบทบาท แต่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจส่วนบุคคลและการสนับสนุนจากองค์กรมีความสำคัญในการรักษานักงานให้คงอยู่ อีกทั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Ellenbecker (2004, p. 303) ที่เสนอว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความคงอยู่ในงานประกอบด้วย ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านองค์การ และเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ(Wonganutararoj, 2010, p. 122)

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Nasornjai (2016, p.143) ที่ระบุว่าลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงาน มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล และคุณลักษณะขององค์การ มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาล ซึ่ง สอดคล้องกับ Farahani, et al. (2024, p. 14) พบว่าลักษณะส่วนบุคคล และองค์การเป็นปัจจัยสำคัญของการอยู่ในระบบงานของพยาบาลหลังการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ของ Danwilai (2020, p. 60) และ Bindulem (2019, p.3) อีกด้วย แต่ปัจจัยคุณลักษณะของผู้บริหารพบว่าไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ AbdELhay, et al. (2025, p.14) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระบบบริการ

ส่วน Chiao, et al. (2021, p.1) พบว่าบทบาทของผู้นำและแรงจูงใจในการบริหารงานส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน และ Julbol (2020, p.5) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพมีเพียงปัจจัยเดียว คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างาน เหตุผลที่ปัจจัยนี้อาจไม่ส่งผลในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครสวรรค์เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ความมั่นคง และผลตอบแทนมากกว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร สรุปได้ว่าการรักษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถมองข้ามปัจจัยหลายด้าน เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความมั่นคงในงาน รวมถึงการปรับปรุงคุณลักษณะองค์กรและสิ่งแวดล้อมการทำงาน เช่น พัฒนาระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และการให้โอกาสในการก้าวหน้าในสายงาน เพื่อให้พยาบาลสามารถทำงานในองค์กรได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. พัฒนาการฝึกอบรมและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ และอาจเพิ่มกลยุทธ์เพื่อเพิ่มการคงอยู่ เช่น ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าโปรแกรมที่เลี้ยงเพื่อช่วยแนะนำและสนับสนุนพยาบาลใหม่ และฝึกอบรมต่อเนื่อง เป็นต้น
2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี สนับสนุนการมีส่วนร่วมในทีม และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และอาจเพิ่มกลยุทธ์ เช่น ปรับทีมที่มีความหลากหลาย เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมการยอมรับ เป็นต้น
3. ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสอดคล้องต่อภาระงานในปัจจุบัน และอาจเพิ่มกลยุทธ์ในองค์กร เช่น ปรับปรุงค่าตอบแทนตามผลลัพธ์ สร้างสวัสดิการเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี และสร้างระบบรับฟังความคิดเห็นเพื่อเปิดช่องทางให้พยาบาลเสนอข้อแนะนำเพื่อพัฒนาค่าตอบแทน เป็นต้น
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งพัฒนาภาวะผู้นำที่เข้าใจและสนับสนุนพยาบาลอย่างแท้จริง สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมความร่วมมือในทีม เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการลาออก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา วัฒนธรรมองค์กร หรือสภาพแวดล้อมองค์กรที่แตกต่างกันในบริบทต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อการคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรเพิ่มการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลต่าง ๆ เช่น ในโรงพยาบาลที่มีลักษณะการจัดการและบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
3. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงปฏิบัติการโดยนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในองค์กรจริง พร้อมติดตามผลลัพธ์เพื่อพัฒนาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการรักษาอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- AbdELhay, E. S., Taha, S. M., El-Sayed, M. M., Helaly, S. H. and AbdELhay, I. S. (2025, February). Nurses retention: the impact of transformational leadership, career growth, work well-being, and work-life Balance. *BMC Nursing*, 24(148), 1-15.
- Bindulem, J. (2019). *Factors Related to the Intention to Stay of Government Officers and Employees of the Songkhla Provincial Administration Organization*. Minor Thesis, M.P.A., Prince of Songkla University, Songkla. (In Thai).
- Boondang, C., Kaewpan, W., Kalampakorn, S. and Seenboot, J.. (2022, January–April). Factors Relating to Job Retention of Generation Y Registered Nurses at Community Hospitals in Health Region 4. *Nursing Journal of the Ministry of Public Health*, 32(1), 168 – 181. (In Thai).
- Bussin, M. (2003). *Retention Strategies: Remuneration Answers*. Randberg: Knowledge Resources.
- Chiao, L. H., Wu, C. F., Tzeng, I. S., Teng, A. N., Liao, R. W., Yu, L. Y. and Su, T. T. (2021). Exploring factors influencing the retention of nurses in a religious hospital in Taiwan: a cross-sectional quantitative study. *BMC nursing*, 20, 1–8. Retrieved March 10, 2024, from <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00558-7>
- Cowden, T. L., and Cummings, G.G. (2012, July). 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. Retrieved March 8, 2024, from <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22256884/>
- Danwilai, B. (2020). *Factors Affecting Employees' Retention: A Case Study of Electricity Generating Authority of Thailand Head Office*. Independent Study, M.P.A. (Public Administration), Chulalongkorn University, Bangkok. (In Thai).
- Ellenbecker, C. H. (2004, July). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47(3), 303 - 310. Retrieved March 1, 2024, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1365-2648.2004.03094>.

- Farahani, M.A., Nargesi, S., Saniee, N., Dolatshahi, Z., Beni, F., H. and Shariatpanahi, S. (2024, November). Factors affecting nurses retention during the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Human Resources for Health*, 22(78), 1-20. Retrieved March 13, 2024, from <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00960-7>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (5th ed.). London: Sage.
- Hfocus News Agency. (2024). "Cholnan" points out that Thailand's nursing crisis is severe, with a shortage of 51,420 people, and production will be accelerated in 2 and a half years. Retrieved February 21, 2024, from <https://www.hfocus.org/content/2024/02/29813> (In Thai).
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., and Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. (6th ed). Upper Saddle River NJ: Prentice hall.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Human Resources Management Division, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2019). *Human resources reform plan and health service mission of the Ministry of Public Health 2019*. Retrieved March 12, 2024, from https://pt.or.th/PTCouncil/file_attach/Att201907301564486064_1.pdf (In Thai).
- Intajak, W. (2023). Factors Predicting Intent to Stay Among Nurses in University Hospitals *Journal of Thailand Nursing and Midwifery Council*, 38(4), 341 - 357. (In Thai).
- Jangkasiri, S. and Chienwattanasook, K. (2021, January–April). Antecedents Affecting Employee Retention of Medical Personnel in a Standard Level General Hospital Under The Ministry of Public Health. *Journal of Arts Management*, 5(1), 192–205. (In Thai).
- James, L. Price., and Charles, W. Mueller. (1981, September). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543 - 565. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.jstor.org/stable/255574>
- Jithitikulchai, T. (2020, July-September). "Establishing a territorial health service network to alleviate the shortage of personnel." *Journal of Health System Research*, 14(3), 243-273. (In Thai).
- Julbol, C. (2020). *Factors Influencing Retention of Registered Nurses: A Case Study of Private Hospitals at Hatyai District*, Songkhla Province, Thesis, M.B.A., Prince of Songkla University, Songkla. (In Thai).
- Kaiyawarn, Y. (2020). *Multivariate statistical analysis with SPSS*. Bangkok: Chulalongkorn University. (In Thai).

- McCloskey, J.C., and McCain, B. (1987, March). Satisfaction, commitment, and professionalism of newly employed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 19(10), 20 - 24. Retrieved February 14, 2024, from <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581.x>
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2004). *Human resource management*. (10th ed.). Singapore: Seng Lee Press.
- Nasornjai. W. (2016). Factors Influencing the Job Retention of Professional Nurses at Community Hospitals in Phetchabun Province. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 17(2), 43 - 50. (In Thai)
- Norusis, M. J. (1995). *SPSS 6.1: Guide to Data Analysis*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Regional Health Office 3 Nakhon Sawan. (2024). *Workforce information of Regional Health Office 3*. Retrieved March 3, 2024, from https://spbo3.moph.go.th/ket/?page_id=14594 (In Thai).
- Rovinelli, R. J., and Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2(2), 49-60.
- Srisa-ard, B. (1992). *Introduction to research*. (3rd ed.). Bangkok: Suweeriyasarn. (In Thai).
- Steven, J. (1996). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. (3rd ed.). Mahwah, NJ.: Lawrance Erlbaum.
- Thailand Nursing and Midwifery Council. (2022). *Nursing and Midwifery Strategic Plan 2022-2026*. Retrieved March 12, 2024, from <https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/NM%20Strategic%20Plan.pdf> (In Thai).
- Taunton, R. L., Krampitz, S. D., and Wood, J. H. (1989, March). Manager Impact on Retention of Hospital Staff: Part 1. *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14 - 19. Retrieved February 11, 2024, from <https://europepmc.org/article/med/2921631>
- Wonganutararoj, P. (2010). *Psychology of personnel management*. Bangkok: Pim Dee (In Thai).
