Factors associated with Intension to stay among Professional Nurses in a University Hospital

Nattida Vantok[1] Youwanuch Sattaysomboon[2] Jutatip Sillabutra[3] Attasit Srisubat[4]

1. M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University

2. Assistant Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

3. Associate Professor, Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University

4. Independent Scholar

Corresponding author: e-mail: youwanuch.sat@mahidol.ac.th

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Vantok, N., Sattaysomboon, Y., & Sillabutra, J. Factors associated with Intension to stay among Professional Nurses in a University Hospital. *Public Health Policy and Laws Journal*, *11*(3). retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/280631

Received: 4 May 2025

Revised: 16 May 2025.

Accepted: 25 May 2025

Abstract

Maintaining the nursing workforce in hospitals is a challenge to human resources management. This descriptive cross-sectional study, the objectives of this study were identified for the level of intension to stay, and investigated the factors associated with the registered nurses' intension to stay in a university hospital. A sample of 372 registered nurses (96.62%) with at least one year of working experience was selected using a stratified random sampling method. Data were collected through a self-administered questionnaire. The data analysis was using descriptive statistics, including percentages, means, and standard deviations, as well as inferential statistics, such as Spearman's correlation analysis, Chi-square analysis and Pearson correlation analysis to examine associations.

The study found that the intention to stay among the nurses was at a moderate level (Mean = 3.08±1.09). Age, income, marital status, education level, working experience and weekly working hours were significantly associated with the intention to stay in the registered nurses (p-value < 0.05). Happiness at work showed a moderate positive correlation (r = 0.42, p-value < 0.001).

The results of this study provide empirical evidence for nursing administrators to use for planning, improving operational practices, and developing guidelines for retaining personnel within the organization.

Keywords: Intension to stay; Happiness at Work; Professional nurse

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ณัฐธิดา หวั่นท๊อก[1] ยุวนุช สัตยสมบูรณ์[2] จุฑาธิป ศีลบุตร[3] อรรถสิทธิ์ ศรีสุบัติ[4]

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารงานสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. รองศาสตราจารย์ ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4. นักวิชาการอิสระ

**ผู้ประพันธ์บรรณกิจ อีเมลล์ติดต่อ: youwanuch.sat@mahidol.ac.th*

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 4 พฤษภาคม 2568
วันแก้ไข 16 พฤษภาคม 2568
วันตอบรับ 25 พฤษภาคม 2568

บทคัดย่อ

การรักษาอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพเป็นความท้าทายทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาล การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยเป็นแบบสอบถามแบบให้ตอบด้วยตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถาม 372 คน (ร้อยละ 96.62) ใช้สถิติพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติหาปัจจัยที่สัมพันธ์ ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน ไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.01

ผลการศึกษา พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.08±1.09) อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ พยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง (r= 0.42, p-value < 0.001)

ผลการวิจัยนี้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ให้ผู้บริหารการพยาบาลใช้วางแผนปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเป็นแนวทางในการทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่ในงาน; ความสุข; พยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

การมีกำลังคนที่เพียงพอเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระบบสุขภาพที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การดูแลสุขภาพของประชากร การเข้าถึงบริการสุขภาพ ความครอบคลุมคุณภาพบริการ และความปลอดภัย (World Health Organization, 2010) ซึ่งเป้าหมายสูงสุดของยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข คือ ให้คนไทยมีสุขภาพดี ดังนั้นการมีบุคลากรที่เพียงพอจึงมีความสำคัญต่อสุขภาพที่ดีประชาชนไทย ซึ่งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในประเทศไทยมีพันธกิจสำคัญในการให้บริการทางการแพทย์และการสร้างเสริมสุขภาวะโดยเน้นระดับตติยภูมิอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

การรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ทำงานในโรงพยาบาลอย่างเพียงพอ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย มาตรฐานการบริการพยาบาล และความต่อเนื่องของบริการสุขภาพของโรงพยาบาล โดยเฉพาะในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยบริการตติยภูมิระดับสูง มีหน้าที่ให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนในระดับเชี่ยวชาญ มีการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูงที่มีราคาแพง รวมถึงบริการการรับส่งต่อผู้ป่วยระดับสูง (Makrasarn, Sangruam & Inburi, 2014) การลาออกหรือโยกย้ายงานของพยาบาลอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริการสุขภาพแก่ประชาชน เพราะช่วงที่มีคนลาออกจะไม่ได้รับอัตรากำลังทดแทนทันที ภาระงานของพยาบาลที่ทำงานอยู่จะเพิ่มขึ้น เพื่อให้มีพยาบาลทำงานครบตามมาตรฐานในแต่ละวันแต่ละเวร ของทุกหน่วยงาน ผลการวิจัยที่ผ่านมายืนยันว่าการขาดอัตรากำลังพยาบาลส่งผลต่อการดูแลผู้ป่วยบางประการ เช่น การบริการไม่มีคุณภาพ ความไม่ปลอดภัยของผู้ป่วย การบริหารยาผิดพลาด (Konlan & Shin, 2022) รวมถึงความเครียดของพยาบาลด้วย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาด 2,226 เตียง สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ข้อมูลบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 3380 คน (Nursing Department, 2023) การจ้างงานเป็นแบบพนักงานมหาวิทยาลัย มีการทำสัญญาจ้างงานเป็นช่วงเวลา แต่พบว่าในช่วง 3 ปี (ปี พ.ศ. 2564 – 2566) มีพยาบาลวิชาชีพที่ขอลาออกและไม่ต่อสัญญาจ้างงาน เท่ากับร้อยละ 6.51, 9.73 และ 10.02 ตามลำดับ จะเห็นว่าใน 3 ปีที่ผ่านมามีแนวโน้มการลาออกและไม่ต่อสัญญาของพยาบาลวิชาชีพสูงขึ้น ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ประสบปัญหาพยาบาลวิชาชีพลาออกไม่ต่อสัญญาเฉลี่ยประมาณ 252 คนต่อปี (Nursing Department, 2023) ทำให้มีภาระการพัฒนาบุคลากรใหม่ และสูญเสียบุคลากร ที่พัฒนาไว้แล้ว จากปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลจึงเป็นประเด็นท้าทายสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล ที่ควรทำความเข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องและหามาตรการจัดการป้องกันการลาออกแบบสมัครใจ รักษาอัตรากำลังที่มีอยู่ให้เพียงพอต่อการจัดบริการรักษาแก่ประชาชน

แนวคิดความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นความตั้งใจที่จะอยู่ในงานว่าเป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ของบุคลากร ที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลมิใช่พฤติกรรมการแสดงออกในทันที ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสนใจในประเด็นของความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร เนื่องจากมีแนวคิดมาจากทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior) ที่เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลสามารถคาดการณ์ได้จากเจตนารมณ์ บุคคลที่มีความตั้งใจกระทำมีความสัมพันธ์กับการลงมือปฏิบัติ ความตั้งใจคงอยู่ในงานจึงสามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป (Price & Mueller, 1981) จากการทบทวนวรรณกรรมความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นงานวิจัยที่มีผู้สนใจศึกษา ในประเทศไทยและในต่างประเทศ เพื่อทำความเข้าใจกับสถานการณ์ความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลในบริบทที่ศึกษาของตนเอง โดยมีปัจจัยที่สัมพันธ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานหลายปัจจัย เช่น อายุ ระดับการศึกษา จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ (Kox, 2020) ปัจจัยจูงใจ เช่น

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ความสุขในการทำงาน (Chitpakdee, 2013)

ปัจจัยความสุขในการทำงานเป็นประเด็นหนึ่งที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพื้นที่วิจัยมีนโยบายในการสร้างความสุขให้บุคลากรเพื่อให้ทุกคนมีความสุขในการทำงานและคงอยู่ในองค์การ ซึ่งแนวคิดความสุขในการทำงานให้ความหมายว่าความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นขณะทำงานหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลในการทำงาน (Warr, 2007) เป็นการรับรู้ความคิดเห็น ความเข้าใจ และเป็นข้อมูลที่เก็บสะสมมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลที่มีต่องานในทางบวก (Gavin & Mason, 2004) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (Jaikhan K., 2018) นอกจากนี้พบว่าความสุขของบุคลากรจัดเป็นตัวชี้วัดหนึ่งต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเพราะหากบุคลากรมีความสุขจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มใจที่จะทำงานทำให้องค์กรมีคุณภาพการดำเนินการที่ดี

จากประเด็นการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการทำความเข้าใจแผนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในการป้องกันปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ อันจะนำไปสู่การรักษาอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ และธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของวิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Descriptive Cross-sectional Study) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามด้วยตนเอง ตั้งแต่วันที่ 10 - 24 กุมภาพันธ์ 2567

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัย (Population) คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน สังกัดฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 3,380 คน (Nursing Department, 2023)

กลุ่มตัวอย่างการวิจัย (Sample Size) คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ สังกัดฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรการประมาณค่าเฉลี่ยกรณีทราบจำนวนประชากรของ Cochran (1997) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 345 คน ผู้วิจัยเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (Jaikhan, 2018) เพื่อป้องกันการตอบกลับแบบสอบถามไม่ครบถ้วน ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 385 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนงานการพยาบาล (Proportional to size) การเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แยกตามกลุ่มงานการพยาบาล และการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบไม่แทนที่ (Sampling without replacement) มีวิธีการคือ นำรายชื่อพยาบาลในหน่วยงานที่เป็นตัวอย่างซึ่งมีรายชื่อเรียงลำดับไว้แล้วในแต่ละหน่วยงาน จากนั้นทำฉลากเลขที่ตามจำนวนพยาบาลและจับฉลากจากลำดับที่ของพยาบาล เพื่อให้เลขที่ที่จะเป็นตัวอย่างการวิจัยในแต่ละหน่วยงานจน

ครบตามจำนวนที่คำนวณไว้เพื่อให้ได้ตัวอย่างตามที่กำหนด ได้รับแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 372 ชุด (ร้อยละ 96.62)

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. เกณฑ์การคัดเข้า (Inclusion criteria) พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการสังกัดฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สมัครใจเข้าร่วมในการวิจัย

2. เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) ผู้อยู่ระหว่างการลาต่างๆ ได้แก่ ลาศึกษาต่อ ลาป่วย ลาคลอด ลาบวช ลาพักร้อนในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วน 58 ข้อ ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามปลายเปิดและปลายปิด ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ ประเภทหน่วยงาน

ส่วนที่ 2 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ ประยุกต์คำถามให้เข้ากับบริบทโรงพยาบาลที่ศึกษา โดยนำแนวคำถามมาจากความตั้งใจคงอยู่งาน ของ McCain's Intention to Stay ของ McCloskey (1990) เป็นข้อคำทางเชิงบวก 4 ข้อ และเชิงลบ 1 ข้อ คำตอบมาตรประมาณค่าแบบ Likert's Scale (Likert,1932) ข้อคำถามเชิงบวก 5 คือเห็นด้วยมากที่สุด 4 คือเห็นด้วยมาก 3 คือเห็นด้วยปานกลาง 2 คือเห็นด้วยน้อย 1 คือเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยข้อคำถามเชิงลบมีคะแนนตรงข้ามกัน การแบ่งความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็น 5 ระดับตามคะแนนเฉลี่ย ใช้เกณฑ์แบ่งช่วงระดับของเบสท์ (Best, 1977)

ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน จำนวน 15 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ได้แก่ 1. ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน 2. ด้านกระตือรือร้นในการทำงาน 3. ด้านความสบายใจในการทำงาน โดยสร้างคำถามตามแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) และขออนุญาตใช้คำถามจากวิจัยของนพมล จุลรัตน์ (Jullarat, 2019) คำตอบเป็นมาตรประมาณค่าแบบ Likert's Scale (Likert,1932) 5 คือเห็นด้วยมากที่สุด 4 คือเห็นด้วยมาก 3 คือเห็นด้วยปานกลาง 2 คือเห็นด้วยน้อย 1 คือเห็นด้วยน้อยที่สุด แบ่งระดับความสุขในการทำงาน เป็น 5 ระดับตามคะแนนเฉลี่ย

การแบ่งระดับตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน และความสุขในการทำงาน เป็น 5 ระดับ จากคะแนนเฉลี่ย คือ 4.21 – 5.00 คะแนน = ระดับสูงมาก 3.41 – 4.20 คะแนน = ระดับสูง 2.61 – 3.40 คะแนน = ระดับปานกลาง 1.81 – 2.60 คะแนน = ระดับต่ำ 1.00 – 1.80 คะแนน = ระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาความตรงของเนื้อหา(Content validity) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity for scale: CVI) ทุกข้อเท่ากับ 1

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยทดสอบแบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำคำตอบมาหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient พบว่า แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.93 ซึ่งมีความเชื่อมั่นสามารถใช้สอบถามได้

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล หลังผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

1. ทำหนังสือผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาลเพื่อขออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยประสานงานข้อมูลพยาบาลวิชาชีพกับฝ่ายการพยาบาล จัดชุดแบบสอบถามตามจำนวนตัวอย่างที่

สุ่มได้แต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ประสานงานของฝ่ายการพยาบาลนำส่งมอบกลุ่มตัวอย่าง

3. การขอความยินยอมให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยอ่านเอกสารชี้แจงและเอกสารขอความยินยอมก่อนลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย พร้อมกับแยกซองปิดผนึกระหว่างแบบสอบถามและเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัยใช้ระยะเวลา 2 สัปดาห์ และรับแบบสอบถามตอบกลับด้วยตนเองจากผู้ประสานงาน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนวิเคราะห์ผลทางสถิติ

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ผ่านการรับรองด้านจริยธรรม จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับแพทยศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เอกสารรับรองเลขที่ COA. No. MUPH MU MOU 2024/003 รหัสโครงการ 5/2567 ลงวันวันที่ 5 กรกฎาคม 2567ผู้วิจัยปฏิบัติตาม กระบวนการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยทุกราย ตามข้อกำหนดของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ต่ำสุด อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. สถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสเปียร์แมน (Spearman's correlation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ < 0.05 ซึ่งผลวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติแล้ว

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างอายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 53.80 สถานภาพสมรสไม่มีคู่ ร้อยละ 81.50 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 91.90 ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 48.10 รายได้ 30,001 - 40,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 39.00 และจำนวนชั่วโมงการทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมง ร้อยละ 75.80 ประเภทหน่วยงานผู้ป่วยใน ร้อยละ 48.70 ดังตาราง 1

2. ภาพรวมของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง (Mean=3.08±1.09) ร้อยละของผู้ที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับปานกลางถึงสูงมาก ร้อยละ 69.36 ดังตาราง 2

3. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.89±0.73) โดยพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานในระดับสูงและสูงมากร้อยละ 72.05 เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก (Mean = 4.26±0.61) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.28±0.86) ดังตาราง 2

4. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) และพบว่า อายุ รายได้และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value < 0.05) ดังตารางที่ 3 และ 4

5. ความสุขในการทำงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.42, p-value < 0.001) เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานเป็นรายด้านกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ พบว่า ความสุขในการทำงานด้านที่ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานมากที่สุดคือ ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน (r = 0.55, p-value < 0.001) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (r = 0.23, p-value < 0.001) ดังตารางที่ 4

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะ ข้อมูลส่วนบุคคลบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (n = 372)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
< 30	200	53.80
30 - 39	107	28.80
40 - 49	44	11.80
≥ 50	21	5.60
Mean 32.06, S.D 8.39, Max = 55, Min = 23		
สถานภาพ		
ไม่มีคู่ (โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่)	303	81.50
มีคู่ (สมรส)	69	18.50
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	342	91.90
ปริญญาโท	30	8.10
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
< 5 ปี	179	48.10
5 – 10 ปี	61	16.40
> 10 ปี	132	35.50
Mean 9.42, S.D 8.22, Max = 33, Min = 2		
รายได้ (บาท / เดือน)		
< 30,000	111	29.80
30,001 - 40,000	145	39.00
40,001 – 50,000	74	19.90
> 50,000	42	11.30
Median 37,000, IQR= 15000, Max = 100,000, Min =25,120		
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์		
≤ 40 ชั่วโมง	90	24.20
> 40 ชั่วโมง	282	75.80

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภทหน่วยงาน		
งานผู้ป่วยนอกและห้องผ่าตัด (OPD & OR)	108	29.00
งานผู้ป่วยวิกฤตและห้องฉุกเฉิน (ICU, ER)	83	22.30
งานผู้ป่วยใน (IPD)	181	48.70

ตาราง 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมและรายด้าน (n = 372)

ตัวแปร	Mean (S.D.)	ระดับตัวแปร					ระดับค่าเฉลี่ย
		ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ	3.08 (1.09)	24 (6.45)	90 (24.19)	136 (36.56)	78 (20.97)	44 (11.83)	**ปานกลาง**
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	3.89 (0.73)	1 (0.27)	6 (1.61)	97 (26.08)	198 (53.23)	70 (18.82)	สูง
ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน	3.33 (0.96)	9 (2.42)	62 (16.67)	316 (36.56)	126 (33.87)	39 (10.48)	ปานกลาง
ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.26 (0.61)	0 (0.00)	1 (0.27)	31 (8.33)	209 (56.18)	131 (35.22)	สูงมาก
ความสบายใจในการปฏิบัติงาน	3.28 (0.86)	7 (1.88)	58 (15.59)	154 (41.40)	131 (35.22)	22 (5.91)	ปานกลาง

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสถิติ Chi-square test (n = 372)

ตัวแปร	ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ					X^2(df)	P - value
	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)		
สถานภาพสมรส						40.84(4)	< 0.001
โสด/ไม่มีคู่	21(6.90)	82 (27.10)	121 (39.90)	56 (18.50)	23 (7.60)		
สมรส	3 (4.30)	8 (11.60)	15 (21.70)	22 (31.90)	21 (30.40)		
ระดับการศึกษา						32.30(4)	< 0.001
ปริญญาตรี	24 (7.00)	87 (25.40)	132 (38.60)	66 (19.30)	33 (9.60)		
ปริญญาโท	0 (0.00)	3 (10.00)	4 (13.30)	12 (40.00)	11 (36.70)		

ตัวแปร	ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ					X^2(df)	P - value
	ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก		
	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)		
จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์						18.91(4)	0.001
≤ 40 ชั่วโมง	5 (5.60)	18 (20.00)	23 (25.60)	23 (25.60)	11 (12.20)		
> 40 ชั่วโมง	19 (6.70)	72 (25.50)	113 (40.10)	45 (16.00)	33(11.70)		
ประเภทหน่วยงาน						10.735(8)	0.217
OPD OR	5 (4.60)	21 (19.40)	46 (42.60)	23 (21.30)	13 (12.00)		
ICU ER	8 (9.60)	25 (30.10)	32 (38.60)	12 (14.50)	6 (7.20)		
IPD	11 (6.10)	44 (24.30)	58 (32.00)	43 (23.80)	25 (13.80)		

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และความสุขในการทำงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียแมน และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียสัน (n = 372)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	0.52 [A]	<0.001**	ปานกลาง
รายได้	0.40 [A]	<0.001**	ปานกลาง
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)	0.52 [A]	<0.001**	ปานกลาง
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.42 [B]	< 0.001**	ปานกลาง
ด้านความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน	0.47 [B]	< 0.001**	ปานกลาง
ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	0.23 [B]	< 0.001**	ต่ำ
ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน	0.55 [B]	< 0.001**	ปานกลาง

ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน , ** significant p-value = 0.001

A = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียแมน, B = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียสัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพยังไม่สามารถตัดสินใจหรือมั่นใจได้ว่าจะทำงานจนเกษียณอายุและไม่มั่นใจว่าจะทำงานต่อหากงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังหรือหากมีสถานการณ์ในโรงพยาบาลเปลี่ยนแปลงไป อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งนี้เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูง มีมาตรฐานการรักษาในระดับสากลทำให้ผู้ป่วยมารับบริการจำนวนมาก บางงานต้องใช้ทักษะเฉพาะในการพยาบาลที่ซับซ้อน ทำให้มีความเครียดในการทำงาน พยาบาลที่มีอายุน้อยอาจไม่มั่นใจว่าจะสามารถทำงานหนักต่อไปได้ถึงเกษียณอายุและวางแผนเปลี่ยนงาน ส่วนพยาบาลที่อายุมากขึ้นมีประสบการณ์ทำงานนาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งด้านการพยาบาลชำนาญการเงินเดือนสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อย จึงยังไม่คิดจะลาออกจากการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Intajak (2023) ที่พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ Jaikhan (2018) พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

อาจเนื่องจากช่วงเวลาที่ศึกษาแตกต่างกันมีการปรับการจ่ายเงินค่าตอบแทนประจำปีที่แตกต่างกัน

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับสูงและสูงมาก ในกลุ่มพยาบาลที่สถานภาพสมรส (มีคู่) มากกว่ากลุ่มที่ไม่มีคู่ เนื่องจากพยาบาลที่มีคู่ต้องการทำงานที่มีความมั่นคงต่อเนื่องระยะยาวเพื่อครอบครัว การศึกษาระดับปริญญาโทมากกว่าปริญญาตรี เนื่องจากในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนี้มีแนวทางการพัฒนาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท เช่น การเป็นหัวหน้าหน่วยงาน กลุ่มที่ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากกว่ากลุ่มที่ทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เนื่องจากการทำงานที่เกิน 40 ชั่วโมงถือว่าชั่วโมงงานมากกว่ามาตรฐานของสภาการพยาบาลประเทศไทยอาจทำให้พยาบาลเหนื่อยล้า ในการทำต่อเนื่องมาหลายปีจึงไม่แน่ใจว่าจะสามารถทำงานนี้ต่อไปได้จนเกษียณสอดคล้องกับ Lyu (2022) พบว่าพยาบาลที่ทำงานเกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในองค์กรลดลง อายุ รายได้ ประสบการณ์ทำงานมากขึ้นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น

3. ความสุขในการทำงานในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า เมื่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นจะพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ด้านความกระตือรือร้น อยู่ในระดับสูงมาก แต่ด้านความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานและด้านความสบายใจในการปฏิบัติงาน ยังอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นวัยแรงงานใช้เวลาในการทำงานมากกว่าเวลาทำกิจกรรมอื่น หากทำงานปกติสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือ ปีละ 2,080 ชม ความสุขในการทำงานถือเป็นความสุขในชีวิตความรู้สึกไม่มีความสุขในบางช่วงเวลาของการทำงาน ซึ่งแนวคิดความสุขกล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล คนที่รู้สึกว่ามีความสุขจึงมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าคนที่มีความสุขต่ำกว่า

จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี สูงกว่ากลุ่มพยาบาลมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี เนื่องจากการทำงานนานมากกว่า 5 ปี เป็นช่วงที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้แล้ว มีความคุ้นชินกับงานที่ปฏิบัติประจำ สามารถแก้ปัญหาได้ง่าย เกิดความสบายใจในการทำงาน ทำให้มีความกระตือรือร้นในการมาทำงานก่อนเวลา ยินดีที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน

ด้านความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานและความสบายใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรู้สึกรับผิดชอบ และชื่นชอบในงานที่ทำ ถ้าหากงานยังไม่เสร็จก็ยินดีจะทำงานต่อไปแม้จะหมดเวลาแล้ว แม้ว่าพยาบาลวิชาชีพบางส่วนไม่เห็นด้วยกับการทำงานจนรู้สึกเพลิดเพลินจนลืมความวิตกกังวล และไม่เห็นด้วยกับการร้องขอให้มาทำงานในวันหยุด ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องมาจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทุกคนต้องกระตือรือร้นทางวิชาการตามมาตรฐานการรักษาพยาบาลผู้ป่วย พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ผลวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของ Chitpakdee B.(2013) ที่พบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และ Lyubomirsky, King, & Diener (2005) พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก (r = - 0.33) ซึ่งจะเห็นว่าความสุขในการทำงานสูงมีความความตั้งใจลาออกจากงานต่ำ สอดคล้องกับผลวิจัยของ Jaikhan (2018) ในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์กับกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพระดับต่ำ ที่ระดับความสัมพันธ์แตกต่างกัน เนื่องจากแบบวัดความสุขแตกต่างกัน โดย

Jaikhan (2018) ใช้แบบสอบถามวัดความสุขทั่วไปในชีวิตประจำวัน แต่วิจัยนี้ใช้แบบสอบถามความสุขจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารการพยาบาลควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อลดความไม่พึงพอใจในการทำงานที่สามารถนำไปสู่การลาออกได้ ควรส่งเสริมความสุขในการทำงานในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี โดยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างระบบการให้คำปรึกษาและเสริมความรู้และทักษะการทำงานให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1.ควรศึกษาต่อเชิงผสมผสาน (Mixed method) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกในการอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

2.ควรศึกษาจำแนกในแต่ละบริบทตาม Generation ตามประสบการณ์การทำงาน เพื่อทำความเข้าใจและหาปัจจัยจูงใจในความตั้งใจคงอยู่ในงาน

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณผู้บริหารทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล ขอบคุณพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งทุกท่านที่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

Best, JW. (1977). *Research in Education. (3rd ed.).* Engle Wood Clift, N.J.: Prentice Hall. Grada Publishing.

Chitpakdee, B., Nansupawat, R. & Wichaikhum, O. (2013). Relationship Between Happiness at Work and Intention to Stay among Professional Nurses. *Nursing Journal CMU*, *40*,33-43. (Thai)

Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques. (3rd ed.).* New York: John Wiley & Sons Inc.

Gavin, J.H., & Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, *33*(1), 379-392.

Intajak, W., Akkadechanunt, T., & Sirakamon, S. (2023). Factors Predicting Intent to Stay Among Nurses in University Hospitals. *Journal of Thailand Nursing and Midwifery Council*, *38*(04), 341-57. (Thai)

Jaikhan, K., Sattayasomboon, Y., Sillabutra, J., & Intraraprasong, B. (2018). The Relationship between Happiness and Preception of Empowerment with Inten to stay Working as a Registered Nurse in a University Hospital. *Journal of Public Health Nursing*, *32*(2). (Thai)

Jullarat, N. (2019). *The causal Relationship of Quality of Work Life and Happiness in Work on Organizational Commitment of Nurse a Private Hospital Group in Chonburi* (Master's thesis). Burapha University, Chonburi. (Thai)

Khunthar, A., Sujijantararat, R., Thongchareon, V., Namthep, J., & Klayklongjit, S. (2555). Predicting Factors of Intent to Stay among Professional Nurses in a University Hospital. *Journal of Nursing Science*, *30*(4), 4-17. (Thai)

Kox, J., Groenewoud, J. H., Bakker, E. J. M., Bierma-Zeinstra, S. M. A., Runhaar, J., Miedema, H. S., & Roelofs, P. (2020). Reasons why Dutch novice nurses leave nursing: A qualitative approach. *Nurse Educ Pract, 47*.

Konlan, K.D., & Shin, J. (2022). The status and the factors that influence patient safety in health care institutions in Africa: A systematic review. *PLOS Glob Public Health, 2*(12).

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 22*(140), 5-55.

Lyu, X., Akkadechanunt, T., Soivong, P., & Juntasopeepun, P. (2022). Predictors of Male Nurses' Intention to Stay in Emergency Department and Intensive Care Unit: A Cross-sectional Study. *Pacific Rim InternationalJournal of Nursing Research, 26*(3), 404-16.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin, 131*(6), 803–855. https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803

Makrasarn, S., Sangruam, S., & Inburi, S. (2014). *Medical service system*. [cite 2024, February 10]. Available: http://training.dms.moph.go.th/rtdc/storage/app/uploads/public/59b/9e7/946/59b9e7946b9dd575274016.pdf. (Thai)

McCloskey, JC. (1990). Two requirements for job contentment: autonomy and social integration. *Image the journal of nursing scholarship*, *22*(3), 140-3.

Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). Professional turnover: the case of nurses. *Health Syst Manage, 15*, 1-160.

Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

World Health Organization. (2010). *Monitoring The Building Blocks of Health Systems*. Geneva Switzerland. [cite 2024, 14 March]. Available: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/258734/9789241564052-eng.pdf.