

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ

Intention to Stay in Primary Care Unit among Nurses

อรจิรา วรธนะพงษ์* ทศนีย์ รวิวรกุล** เพ็ญพิศ บุญยมาลิก**

Onchira Vadtanapong* Tassanee Rawiworrakul**

Plernpit Boonyamalik**

Received : 16/6/63

Revised : 9/11/63

Accepted : 13/11/63

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหน่วยบริการปฐมภูมิ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ในเขตบริการสุขภาพภาคเหนือ จำนวน 236 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google forms ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกันยายน 2562 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.5) มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ อยู่ในระดับสูง (Mean = 2.62, S.D. = 0.62) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความผาสุกในครอบครัว และระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์ห้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผาสุกในครอบครัว สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 22.5 ($F = 22.512, p\text{-value} < .001$)

จากผลการศึกษานี้ ผู้บริหารควรมีการประเมินภาระงาน และจัดสรรทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เพียงพอกับปริมาณของงาน ให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน รวมทั้งให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดีหรือบรรลุเป้าหมาย ควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิได้พัฒนาตนเองตามความต้องการ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน และควรส่งเสริมการสร้างความสุขในครอบครัวให้กับพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ เพื่อให้สามารถส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ หน่วยบริการปฐมภูมิ ความผาสุกในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจุฬารัตน์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

* Register Nurse, Chulabhorn Hospital

** Assistant Professor, Department of Public Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

ABSTRACT

The objective of this cross-sectional study was to examine intention to stay and related factors of registered nurses in primary care units. Sample was 236 registered nurses working at primary care units in northern region of Thailand. The data were collected through online questionnaires by using Google forms from May to September 2019. Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Statistics were employed to examine association between studied factors and intention to stay of registered nurses in primary care units.

The results show that the intention to stay of registered nurses in primary care units was mostly at a high level (69.5%, Mean = 2.62, S.D. = 0.62). Job satisfaction, family well-being and educational level were significantly associated with intention to stay related to intention to stay of registered nurses in primary care units. Multiple regression analysis revealed that job satisfaction and family well-being could explain the variance of intention to stay of registered nurses in primary care units by 22.5% ($F = 22.512$, $p\text{-value} < .001$).

According to this study, the administrators should evaluate workloads and allocate human resources in the department to be sufficient for the amount of work, fairness in assessing work, including rewards when performing well or achieving goals. Opportunities should be promoted and provided for registered nurses in primary care units to develop themselves as needed to increase job satisfaction, and family well-being should be promoted among registered nurses in primary care units because it can affect the intention to stay in the work of registered nurses in primary care units.

Keywords: Intention to Stay, Nurses, Primary Care Unit, Family Well-being, Job Satisfaction

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระบบบริการสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของทีมสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญในระบบการดูแลสุขภาพของประชาชน และพยาบาลวิชาชีพถือเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีสัดส่วนมากที่สุดในสถานบริการสุขภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่า (Human Capital) และเป็นอัตรากำลังด้านสุขภาพในโครงสร้างระบบบริการสาธารณสุขที่สำคัญต่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และมีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการแก่ประชาชน¹ ปัจจุบันการพัฒนาระบบบริการสุขภาพของทุกประเทศทั่วโลก จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพปัญหาสุขภาพของประชาชนที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น องค์การอนามัยโลกจึงได้เสนอแนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบบริการสุขภาพโดยใช้แนวคิดของการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care) ประเทศไทยจึงได้มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพโดยการยกระดับสถานอนามัย (สอ.) ให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการรักษาพยาบาล เป็นการส่งเสริมสุขภาพ เกิดการพัฒนาหน่วยบริการระดับปฐมภูมิให้มีศักยภาพมากขึ้น โดยมีภารกิจสำคัญ 5 ด้าน คือ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล โดยให้บริการสิ้นสุดที่บริการผู้ป่วยนอก (OPD) การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค² เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว

ทั้งนี้ เมื่อเกิดการปฏิรูประบบบริการสุขภาพที่เน้นแนวคิดของการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care) พบปัญหาที่สำคัญ คือ การกระจายตัวของพยาบาลวิชาชีพที่ไม่กระจายไปยังหน่วยงานของรัฐในชนบทห่างไกล นอกจากนี้ พบว่า อัตรากำลังความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ มีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ คิด

เป็นร้อยละ 43 และจากสถิติมีพยาบาลวิชาชีพได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพโดยประมาณ 180,000 คน แต่ทำงานในระบบสุขภาพเพียง 130,000 คน ขณะที่มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพถึง 160,000 คน³ จากสภาพปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังทางการพยาบาลที่สะสมมานานอย่างต่อเนื่อง ทำให้สภาการพยาบาลร่วมกับรัฐบาลดำเนินกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อลดการสูญเสีย หรือเพิ่มการอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบสุขภาพ แต่ยังไม่สามารถคงพยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบบริการสุขภาพได้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่เหลืออยู่ในระบบบริการสุขภาพ ต้องรับภาระงานที่หนักขึ้นในการให้บริการสุขภาพ⁴ และยังส่งผลกระทบต่อองค์กรสุขภาพโดยตรงอีกด้วย อย่างไรก็ตาม การที่จะทราบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในวิชาชีพนั้น จำเป็นต้องทราบว่าบุคคลนั้น มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากน้อยเพียงใด มีปัจจัยอะไรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และในลักษณะใดบ้าง

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to Stay) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่จะอยู่ในงานต่อไป หรือไปจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน⁵ จากการศึกษาพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับปานกลาง⁶ ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานมีหลายปัจจัย โดยตามแนวคิดของ Ellenbecker⁵ มี 2 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคลและครอบครัว (Individual Characteristics) ครอบครัวเป็นระบบสังคมที่มีการปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกครอบครัว กระบวนการของชีวิตครอบครัวจึงเป็นพลวัต⁷ การรับภาระความรับผิดชอบในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ⁸ หากครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพมีความผาสุกในครอบครัวจะส่งผลให้เกิดกำลังใจในการทำงาน และการให้บริการอย่างมีคุณภาพ⁹ และอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในงาน

(Job Satisfaction) เป็นการรับรู้ทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ปฏิบัติอยู่¹⁰ และเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ¹¹ แสดงให้เห็นว่าถ้าบุคคล มีความพึงพอใจในงานมากจะเปลี่ยนงานน้อย ซึ่งทั้งสองปัจจัยดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยส่งเสริม หรือเป็นปัจจัยอุปสรรคต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยยังไม่พบการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ในเขตภาคเหนือ เนื่องจากแต่ละองค์กรมีบริบทที่แตกต่างกัน การที่บุคคลจะทำงานต่อไปในองค์กร ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากสภาพความจำเป็นของตัวเอง การประเมินความรู้สึกระดับบุคคลจึงมีความสำคัญ ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงทำการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานตามกรอบแนวคิดของ Ellenbecker⁵ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในระดับปฐมภูมิ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ส่งเสริมการบริหารจัดการ และให้การสนับสนุนปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว ความผูกพันในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ

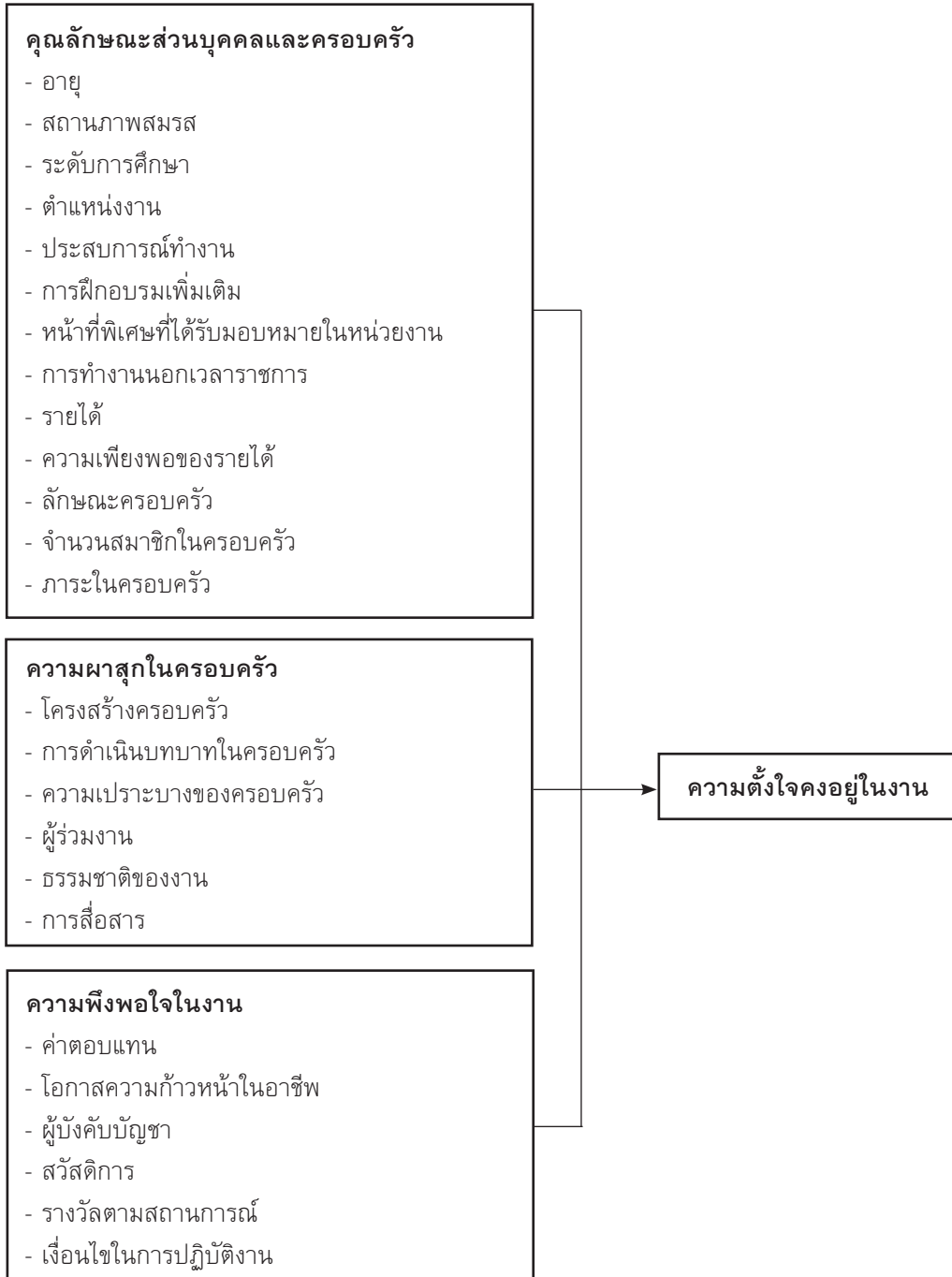
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว ความผูกพันในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Descriptive Cross-sectional Study) โดยใช้แนวคิดของ Ellenbecker⁵ ที่นำเสนอรูปแบบเพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน 2 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ความมั่นคง เพศ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว รายได้ของครอบครัว เชื้อชาติ/ศาสนา สถานภาพสมรส และความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ลักษณะของความพึงพอใจในงานภายนอก ได้แก่ ความเครียดและภาระงาน ความเป็นอิสระและการควบคุมชั่วโมงการทำงาน ความเป็นอิสระและการควบคุมกิจกรรมการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ และการรับรู้การมีโอกาสได้งานแห่งอื่นที่เป็นจริง ส่วนลักษณะของความพึงพอใจในงานภายใน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นอิสระ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ลักษณะขององค์กร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Ellenbecker⁵ มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว ความผูกพันในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ แสดงดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 3,070 คน ในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข แบ่งตามเขตบริการสุขภาพในภาคเหนือออกเป็น 3 เขต คือ เขต 1 ได้แก่ เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน เชียงราย น่าน พะเยาแพร่ เขต 2 ได้แก่ ตาก พิชณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และเขต 3 ได้แก่ กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิจิตร อุทัยธานี

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่ปฏิบัติงานทางการพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ ไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Wayne W. Daniel¹² ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 236 คน โดยแบ่งพื้นที่ศึกษาตามเขตบริการสุขภาพในภาคเหนือออกเป็น 3 เขต ทำการสุ่มเลือกจังหวัดในเขตๆ ละ 1 จังหวัด จาก การสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ได้แก่ เขต 1 จังหวัดเชียงใหม่ เขต 2 จังหวัด พิชณุโลก และเขต 3 จังหวัดอุทัยธานี จากนั้นติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในจังหวัดที่สุ่มได้ โดยติดต่อไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ซึ่งเมื่อได้รับอนุญาตจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแล้ว จะติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพื่อขออนุญาตส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบสารบรรณออนไลน์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนั้นๆ ไปยังหน่วยบริการปฐมภูมิทุกแห่ง โดยให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จากนั้นจึงจะติดต่อไปยังเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอีกครั้ง เพื่อติดตามการตอบแบบสอบถามจนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่คำนวณไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ มีทั้งหมด 15 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์เครื่องมือวัดความพึงพอใจในครอบครัวของ อรพรรณ ลิขิตพรสวรรค์⁹ ที่พัฒนาจากแนวคิดความพึงพอใจในครอบครัวของ Caldwell⁷ ลักษณะแบบสอบถามเป็นการประเมินการรับรู้ความพึงพอใจในครอบครัว มีจำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย 1) ด้านโครงสร้างครอบครัว จำนวน 6 ข้อ โดยมีข้อความแสดงให้เห็นถึงแรงสนับสนุนภายในครอบครัวและความผูกพันกลมเกลียวในครอบครัว 2) ด้านการดำเนินบทบาทในครอบครัว จำนวน 10 ข้อ โดยข้อความแสดงให้เห็นถึงการเตรียมพร้อมในบทบาทและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจของครอบครัว 3) ด้านความเปราะบางของครอบครัว จำนวน 6 ข้อ เป็นข้อความแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในครอบครัว ซึ่งข้อความทั้งหมดมีทั้งทางบวกและทางลบ โดยแบ่งเป็นข้อความทางบวก 17 ข้อ และข้อความทางลบ 5 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ แปลผลจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4 คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1 แบ่งระดับคะแนนที่ต้องการวัดเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำปานกลาง และสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยผู้วิจัยประยุกต์เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานของ นลินรัตน์ ทองนิรันดร์¹ ที่ได้พัฒนาเครื่องมือขึ้นตามแนวคิดของ Spector¹⁰ มีทั้งหมด 25 ข้อ เป็นการวัดความพึงพอใจในงาน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านค่า

ตอบแทน 4 ข้อ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ 3 ข้อ ด้านผู้บังคับบัญชา 2 ข้อ ด้านสวัสดิการ 2 ข้อ ด้านรางวัลตามสถานการณ์ 3 ข้อ ด้านเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน 3 ข้อ ด้านผู้ร่วมงาน 2 ข้อ ด้านธรรมชาติของงาน 3 ข้อ และด้านการสื่อสาร 3 ข้อ โดยข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก 19 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-7, 9-15, 18-22 และข้อคำถามทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 8, 16, 17, 23, 24, 25 ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ แปลผลจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4 คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1 แบ่งระดับคะแนนที่ต้องการวัดเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยผู้วิจัยประยุกต์เครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของวรารัตน์ บุญณสะ¹³ เป็นการวัดความรู้สึกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามทางบวก มีลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ แปลผลจากคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4 คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 1 แบ่งระดับคะแนนที่ต้องการวัดเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปตรวจสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ให้ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และนำมาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) โดยกำหนดเกณฑ์ดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้ .80 ขึ้นไป¹⁴ ซึ่งแบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่

ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่า CVI เท่ากับ .86, .99, และ .97 ตามลำดับ

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความตรงเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้เท่ากับ .70 ขึ้นไป¹⁴ ซึ่งแบบสอบถามความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .89, .75, และ .89 ตามลำดับ

จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยได้เสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับเอกสารรับรองเลขที่ COA. NO. MUPH 2019-046 วันที่รับรอง 7 มีนาคม 2562 โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้ง 4 ส่วน มาลงในระบบ Google forms พร้อมแนบเอกสารชี้แจงโครงการวิจัย และหนังสือยินยอมในการเข้าร่วมโครงการวิจัยไว้ในระบบ Google forms มีการอธิบายถึงวัตถุประสงค์การวิจัย การดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอผลวิจัยจะเป็นในภาพรวม อธิบายถึงสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีสิทธิที่จะตอบหรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะเป็นความลับระหว่างผู้วิจัยและผู้ตอบแบบสอบถามเท่านั้น และข้อมูลจะได้รับการทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย ซึ่งเมื่อยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย จึงให้ลงนามในเอกสารยินยอม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อโครงการวิจัยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย และจัดส่งไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่ประสงค์จะเก็บรวบรวมข้อมูล 3 จังหวัด โดยเมื่อได้รับหนังสืออนุญาตจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด จึงติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอีกครั้ง เพื่อขออนุญาตส่งลิงค์แบบสอบถามผ่านระบบสารบรรณออนไลน์ให้หน่วยบริการปฐมภูมิทั้งหมด รวมจำนวน 467 แห่ง โดยให้พยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิแต่ละ 1 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามผ่านระบบ Google forms จากนั้นทำการติดตามการเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ รวม 3 ครั้ง โดย ครั้งที่ 1 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 65 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 13.92 ครั้งที่ 2 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 112 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 37.90 และครั้งที่ 3 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับแบบสอบถาม 59 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 50.54 และได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบ 236 คน ตามที่ได้คำนวณไว้

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว ความพึงพอใจในครอบครัว ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว ความพึงพอใจในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) รวมถึงวิเคราะห์หาตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ก่อนนำตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัว แก๊ซตัวแปรตามมาตรา (Nominal Scale) และอันดับมาตรา (Ordinal scale) ด้วยวิธีการสร้างตัวแปรหุ่น (Dummy-coding Variables)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 93.2) มีอายุเฉลี่ย 43.92 ปี (S.D. = 8.46) สถานภาพสมรสคู่อาศัยอยู่บ้านเดียวกัน (ร้อยละ 53.8) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 75.8) ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม (ร้อยละ 57.6) เป็นพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ร้อยละ 64.8) ทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี (ร้อยละ 58.9) มีหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน (ร้อยละ 48) ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (ร้อยละ 75) รายได้มากกว่า 30,001 บาท (ร้อยละ 74.6) มีรายได้พิเศษ (ร้อยละ 79.7) และรายได้ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน (ร้อยละ 35.3) ลักษณะครอบครัวเป็นครอบครัวเดี่ยว (ร้อยละ 58) มีสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน (ร้อยละ 58.9) และไม่มีภาระในการดูแล (ร้อยละ 54.2)

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยรวมพบว่า ส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 69.5 ความพึงพอใจในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ

87.7 (Mean = 2.87, S.D. = 0.35) เมื่อพิจารณาตามรายองค์ประกอบของความพึงพอใจในครอบครัวพบว่า โครงสร้างครอบครัว ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 83.9 (Mean = 2.83, S.D. = 0.38) การดำเนินบทบาทในครอบครัว ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 90.7 (Mean = 2.90, S.D. = 0.31) และความเปราะบางในครอบครัว ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยคิดเป็นร้อยละ 81.8 (Mean = 2.80, S.D. = 0.43)

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยคิดเป็นร้อยละ 82.2 (Mean = 2.14, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ด้าน

ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Mean = 2.82) ธรรมชาติของงาน (Mean = 2.81) และผู้ร่วมงาน (Mean = 2.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด 3 ลำดับแรก คือ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Mean = 1.94) การสื่อสาร (Mean = 2.05) ค่าตอบแทน (Mean = 2.13)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า ในคุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว มีเพียงระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .09) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ (n = 236)

คุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	
	r	p-value
อายุ	0.090	0.166
สถานภาพสมรส (โสด)	-0.041	0.532
สถานภาพสมรส (คู่)	0.025	0.706
ระดับการศึกษา	0.169	0.009*
ตำแหน่งงาน (พยาบาลวิชาชีพ)	-0.105	0.108
การอบรมอื่น ๆ/การศึกษาเฉพาะทางเพิ่มเติม	-0.047	0.471
ประสบการณ์ทำงาน	0.116	0.076
การทำงานนอกเวลาราชการ	0.032	0.628
หน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงาน	0.117	0.074
รายได้ประจำ	0.072	0.274
ความเพียงพอของรายได้	0.086	0.185
จำนวนสมาชิกในครอบครัว	0.047	0.474
ลักษณะครอบครัว (ครอบครัวเดี่ยว)	0.011	0.872
ลักษณะครอบครัว (ครอบครัวขยาย)	0.022	0.735
ภาวะในครอบครัว	-0.089	0.173

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .01

ความพึงพอใจในครอบครัว ทั้งปัจจัยรายด้านและ ความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคง อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .05) ดังตาราง ที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจในครอบครัวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วย บริการปฐมภูมิ ($n = 236$)

ความพึงพอใจในครอบครัว	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	
	r	p-value
ด้านโครงสร้างครอบครัว	0.241	<0.001*
ด้านการดำเนินบทบาทในครอบครัว	0.267	<0.001*
ด้านความเปราะบางของครอบครัว	0.164	0.008*
ปัจจัยความพึงพอใจในครอบครัวโดยรวม	0.283	<0.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .01

ความพึงพอใจในงานทั้งปัจจัยรายด้านและ ความพึงพอใจในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการ

ปฐมภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .05) ยกเว้นปัจจัยย่อย ด้านเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน แสดง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ($n = 236$)

ความพึงพอใจในงาน	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	
	r	p-value
ด้านค่าตอบแทน	0.390	<0.001**
ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	0.330	<0.001**
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.151	0.020*
ด้านสวัสดิการ	0.320	<0.001**
ด้านรางวัลตามสถานการณ์	0.264	<0.001**
ด้านเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน	0.100	0.874
ด้านผู้ร่วมงาน	0.344	<0.001**
ด้านธรรมชาติของงาน	0.560	<0.001**
ด้านการสื่อสาร	-0.352	<0.001**
ปัจจัยความพึงพอใจในงานโดยรวม	0.445	<0.001**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .01

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุขั้นตอน พบว่า ความผาสุกในครอบครัว และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .01$) โดยคะแนนความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 0.939 และคะแนนความผาสุกในครอบครัวเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้น 0.338 โดยสามารถสร้างสมการการทำนายระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

วิชาชีพได้ ดังนี้ $Y = -0.705 + 0.939 + 0.338$ ซึ่งอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้ร้อยละ 22.5 ($R^2 = 0.225$, $F = 22.512$, $p\text{-value} = < .001$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือความพึงพอใจในงาน ($Beta = 0.939$, $p\text{-value} < .001$) สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ประมาณร้อยละ 19.8 ($R^2 = 0.198$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		p-value
	B	Std. Error	Beta	t	
วุฒิการศึกษา	0.072	0.105	0.041	0.681	0.497
ความผาสุกในครอบครัว	0.338	0.123	0.166	2.739	0.007*
ความพึงพอใจในงาน	0.939	0.152	0.386	6.185	<0.001*

ค่าคงที่ = -0.705, $R = 0.475$, $R^2 = 0.225$, Adjusted $R^2 = 0.215$, $F = 22.512$

* $p\text{-value} < .01$

อภิปรายผล

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิส่วนใหญ่ (ร้อยละ 69.5) มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ($Mean = 2.62$, $S.D. = 0.62$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วริฎากร ธนอัครสวัสดิ์¹⁵ ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตั้งใจจะปฏิบัติงานต่อไปร้อยละ 91 ซึ่งเป็นผลดีต่อหน่วยบริการพยาบาลและองค์กรพยาบาล เนื่องจากแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมียังคงอยู่ในระบบต่อไป

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ

จากผลการศึกษาพบว่า มีเพียงระดับการศึกษาเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในระดับต่ำ ($r = 0.169$, $p\text{-value} = .009$) ซึ่งส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 75.8) รองลงมา คือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 23.8) แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาในวิชาชีพพยาบาลของประเทศไทยได้มีการปรับมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำเป็นระดับปริญญาตรี และมีการกำหนดขอบเขต บทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน⁴ ระดับการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยสอดคล้องกับการศึกษาของจาริณี ศรีประเสริฐ¹⁶ ที่พบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3. ความผาสุกในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

วิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ จากผลการศึกษาพบว่า ความผาสุกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยอธิบายได้จากข้อมูลความผาสุกในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ซึ่งส่วนใหญ่มีความผาสุกในครอบครัวอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 87.7 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิสามารถจัดสรรเวลาการทำงานกับชีวิตครอบครัวได้ เนื่องมาจากลักษณะงานที่ทำงานเป็นเวลา ไม่ต้องเปลี่ยนผลัดเวรบ่อย/ดึก ทำให้สามารถแสดงบทบาทในครอบครัวได้เต็มที่ จึงเห็นได้ว่าความผาสุกในครอบครัวมีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน โดยความผาสุกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิระดับต่ำ ($r = 0.283$, $p\text{-value} < .001$) สันนิษฐานสมมติฐานที่ว่าความผาสุกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยสอดคล้องกับการศึกษา เรื่อง ความผาสุกในครอบครัว ของอรรพรรณ ลิขิตพรสวรรค์⁹ ที่พบว่าพยาบาลสาธารณสุขมีความผาสุกในครอบครัว ในระดับสูง (ร้อยละ 66.1) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วริฎากร ธนอัศวสวัสดิ์¹⁵ ที่พบว่าเวลางานกับชีวิตส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผาสุกในครอบครัวกับความตั้งใจอยู่ในงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาความรับผิดชอบต่อเครือข่าย^{5,8} โดยศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน

4. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ความพึง

พอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ อธิบายได้จากพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง (ร้อยละ 82.2) และเมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานสูงสุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน ด้านธรรมชาติของงาน ด้านผู้ร่วมงาน และค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการสื่อสาร ด้านค่าตอบแทน จึงเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ($r = 0.445$, $p\text{-value} < .001$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ellenbecker⁵ ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานมี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน สรุปได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ มีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นจะมีความตั้งใจอยู่ในงานเพิ่มขึ้นด้วย ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึก หรือทัศนคติที่มีต่องาน เป็นผลมาจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ทำ ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จและมีความตั้งใจอยู่ในงานต่อไป¹ และหากบุคคลนั้นมีความพึงพอใจในงานต่ำ เช่น รู้สึกไม่พอใจในค่าจ้าง ลักษณะงานหรือการทำหน้าที่ของหัวหน้างาน ก็จะทำให้บุคคลรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน และเกิดความตั้งใจลาออก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวัชรวิศา ชาวผ่อง⁶ ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงาน

5. ความสามารถของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและครอบครัว ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในการทำนายความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ผลการ

วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า ความพึงพอใจในงาน และความผาสุกในครอบครัว เป็นปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value < .001) โดยสามารถร่วมทำนายได้ร้อยละ 22.5 ($R^2 = 0.225$, p -value < .001) ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ความพึงพอใจในงานและความผาสุกในครอบครัว สามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ความพึงพอใจในงาน ($Beta = 0.939$, p -value < .001) ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานและความผาสุกในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานและมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน เกิดจากหน่วยบริการปฐมภูมินั้น เป็นหน่วยที่ให้บริการทั้งด้านการรักษา การป้องกัน การส่งเสริม และการฟื้นฟูสุขภาพ ผสมผสานเป็นองค์รวม ทำให้มีความหลากหลายในบทบาท เช่น การให้การดูแลผู้ป่วยที่มาใช้บริการที่ศูนย์บริการสาธารณสุข การออกเยี่ยมบ้านเพื่อฟื้นฟูดูแลผู้ป่วย รวมทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและป้องกันการเกิดโรคให้กับประชาชน¹⁵ ซึ่งเป็นบทบาทที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระภายใต้ขอบเขตที่กำหนด มีการกำหนดภารกิจหลักชัดเจน และเป็นงานที่ไม่ก้าวท้าวกันระหว่างบุคลากรด้านอื่น⁴ อีกทั้งยังทำงานกันเป็นทีม มีเครือข่ายสนับสนุนช่วยเหลือ มีอิสระในการทำงาน ได้รับการยอมรับว่าเป็นคนสำคัญของชุมชน และเข้ากับผู้นำระบบบริการปฐมภูมิได้ รวมถึงระยะเวลาที่ทำงานในเวลาปกติสามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้มากกว่าที่ต้องทำในเวลาที่ไม่บุคคลอื่นไม่ต้องทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิเกิดความพึงพอใจในงานและมีเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัว เกิดความผาสุกในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวีชรา ชาวพ่อง⁶ ที่พบว่าความ

พึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว ($Beta = 0.316$) ด้านโอกาสก้าวหน้า ($Beta = 0.255$) และด้านผลการปฏิบัติงาน ($Beta = -0.176$) สามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของนลินรัตน์ ทองนรินทร์¹ ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน โดยพบว่าความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน โอกาสการเติบโตทางอาชีพ และเงื่อนไขการทำงาน สามารถร่วมอธิบายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 12.60

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. กำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรเกิดพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น และอยู่ในอาชีพได้นานขึ้น โดยจัดทำแผนสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ เพื่อส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพได้ตรงตามความต้องการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัว โดยจัดสรรภาระงานให้เหมาะสม อันจะส่งผลไปถึงความผาสุกในครอบครัว

2. มีการจัดระบบการรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหา และระบบที่ปรึกษาแก่พยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในองค์กร และระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

3. จัดให้มีการประชุมภายในหน่วยงานเป็นประจำ เพื่อชี้แจงนโยบาย ตอบข้อสงสัยในการปฏิบัติงาน ประเมินภาระงาน และจัดสรรทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เพียงพอกับปริมาณของงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ ในหน่วยงานนั้น ๆ รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยที่สามารถติดตามและประเมินความตั้งใจคงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อดูปัจจัยเสี่ยงต่อการลาออกหรือโยกย้ายงาน
2. ควรมีการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในเชิงคุณภาพ เพื่อหาปัจจัยจูงใจที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้นานที่สุด
3. ควรมีการศึกษาวิเคราะห์หาค่าประกอบอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพหน่วยบริการปฐมภูมิ เช่น การเผชิญปัญหาการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ สมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนบางส่วนในการทำวิจัยครั้งนี้

REFERENCES

1. Thongniran, N. Intention to Stay in Occupation of Registered Nurse at a Community Hospital Region 1: Central, Thailand. *Journal of Nursing Division*, 2014; 42(3): 69–83. (in Thai)
2. Nursing Division, Ministry of Public Health. *Standard of Community Nursing*. 2nd ed. Bangkok: Thammasat University, 2001. (in Thai)
3. Sawaengdee, K. Analyses of Workload and Productivity of 12 Public Hospital Nurses in Region 2 of Thailand. *Journal of Health Science*, 2015; 24(4): 741–750. (in Thai)
4. Srisuphan, W. & Sawaengdee, K. Policy Recommendation to Solve the Problem of Professional Nurse Shortage in Thailand. *Thai Journal of Nursing Council*, 2012; 27(1): 5–12. (in Thai)
5. Ellenbecker, C. A Model of Job Retention for Home Health Care Nurse. *Journal of Advanced Nursing*, 2004; 47(3): 303–310.
6. Khaowphong, W. Factors Predicting Job Satisfaction and Intent to stay of Professional Nurses in Private Hospitals of the Eastern region. Master of Nursing Science Program in Nursing Administration Thesis. Burapha University, 2013. (in Thai)
7. Caldwell, S. M. Measuring Family Well-being: Conceptual Model, Reliability, Validity, and Use. In C.F. Waltz and O.A. Stickland (Eds.) *Measurement of Nursing Outcome*. New York: Springer Publishing Company, 1988: 396–422.
8. McCarhy, G., Tryrell, M. P., & Lehan, E. Intention to Leave or Stay in Nursing. *Journal of Nursing Management*, 2007; 15(3): 248–255.
9. Likitpornswan, O. Factors Related to Family Well-being among Public Health Nurses in the Department of Health under Bangkok Metropolitan Administration. *Journal of Public Health Nursing*, 2009; 24(3): 1–20. (in Thai)
10. Spector, P. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. London: Sage Publication, 1997.
11. Boyle, D. M., Bott, M. J., Hansen, H. E., Woods, C. Q., & Taunton, R. L. Manager' Leadership and Critical Care Nurses' Intent to Stay. *American Journal of Critical Care*, 1999; 8(6): 361–371.
12. Wayne, W. D. *Biostatistics: A Foundation of Analysis in the Health Sciences*. 6th ed. John Wiley & Sons, Inc., 1995: 180.

13. Boonnasa, W. Relationship of Intention to Stay, Personal Work Goal and Goal Commitment: A Case Study of a Hospital. Master of Arts (Liberal Arts) Thesis. Thammasat University, 2007. (in Thai)
14. Srisatidnarakul, B. Leadership and Strategic Management in Nursing Organization for the 21st Century. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House, 2008. (in Thai)
15. Thanaoakkharasahwat, W. The Relationship between Quality of Work Life with Job Retention of Professional Nurses in Primary Care Units Region 3. Master of Nursing Science (Nursing Administration) Thesis. Naresuan University, 2014. (in Thai)
16. Sriprasirt, J. Attitude toward Retention, Subjective Norm, Perceived Retention Control and Intention to Stay among Professional Nurses in Tertiary Hospitals, Northern Region. Master of Nursing Science (Nursing Administration) Thesis. Chiangmai University, 2007. (in Thai)

