

การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

Strengthening Job Satisfaction and Retention in the Organization of New Graduate Registered Nurses

มาลีวัล เลิศศาสคศิริ, ก.ด. (อุดมศึกษา)¹

Maleewan Lertsakornsiri, Ph.D. (Higher Education)¹

มาลีณี ปันดี, ป.ร.ด. (การบริหารการพยาบาล)²

วิลาวัลย์ เพ็งพานิช, พย.ม. (การบริหารการพยาบาล)³

Malinee Pandee, Ph.D. (Nursing Management)²

Wilawan Phengpanich, M.N.S. (Nursing Administration)³

Received: August 17, 2020 Revised: October 9, 2020 Accepted: November 25, 2020

บทคัดย่อ

การพยาบาลเป็นงานที่ครอบคลุมงานส่วนใหญ่ขององค์กรสุขภาพ เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิต และสุขภาพอนามัยของประชาชน เป็นงานที่ผสมผสานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ในปัจจุบัน ประเทศไทยยังมีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพใน ทุกส่วนของงานบริการสุขภาพ ทั้งที่สังกัดโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน การขาดแคลนพยาบาล วิชาชีพมีสาเหตุมาจากการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรไม่นาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพ สำเร็จใหม่ที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย ทั้งนี้ แนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ใน องค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เกี่ยวข้องกับนโยบายสร้างสถานภาพวิชาชีพให้เข้มแข็ง พัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ ปรับลักษณะงานให้มีความยืดหยุ่น สร้างแรงจูงใจในเรื่อง เงินเดือน รางวัล โบนัส ค่ายกย่องชมเชย ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม

¹ รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

¹ Associate Professor, Faculty of Nursing, Saint Louis College

¹ ผู้เขียนหลัก (Corresponding author) E-mail: maleewan@slc.ac.th

² อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² Lecturer, Faculty of Nursing, Kasem Bundit University

³ อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Lecturer, Faculty of Nursing, Bangkok Thonburi University

กับสภาวะเศรษฐกิจ ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการดำเนินงานทางการพยาบาล

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในองค์กร พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

Abstract

Nursing is a job that covers most jobs of health organizations directly related to people's lives and well-being. Nursing work is a combination of health promotion, prevention, curability, and rehabilitation. Nowadays in Thailand, there is a shortage of registered nurse in all parts of healthcare services, public and private sectors. It is a result of that nurses shortly remain in the organizations, especially new graduate registered nurses who are in the generation Y. Therefore, the guideline on enhancing job satisfaction and retention in the organization among new graduate registered nurses relates to the strengthening professional status policy, developing and promoting academic progress, adjusting job description for flexibility, creating incentives for fair and suitable salaries, awards, bonuses, compliments, compensation, and welfare, promoting a good quality of life, increasing relationships between colleagues, and enhancing participating or sharing in nursing activities.

Keywords: Job satisfaction, Retention in the organization, New graduate registered nurse

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรสุขภาพ เนื่องจากมีจำนวนมากที่สุดในระบบสุขภาพ มีพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในระบบสุขภาพทั่วประเทศประมาณ 150,085 คน คือ ประมาณร้อยละ 74.20 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข, 2558) ทั้งนี้ การพยาบาลเป็นงานที่ครอบคลุมงานส่วนใหญ่ขององค์กรสุขภาพ เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและสุขภาพอนามัยของประชาชน เป็นงานที่ผสมผสานทั้งงาน

ด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2554) แต่ปัจจุบันมีพยาบาลไม่เพียงพอต่อการให้บริการสุขภาพ เนื่องจากมีประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการที่ประเทศมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community [AEC]) ทำให้พยาบาลเป็นหนึ่งในกลุ่มวิชาชีพซึ่งเป็นที่ต้องการมาก จึงมีโอกาสดูงานที่จะเคลื่อนย้ายออกไปประกอบวิชาชีพนอกประเทศ (อรุณรัตน์ คันทรา,

2557) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นปัญหาที่ค่อนข้างวิกฤต จากการลาออก เปลี่ยนอาชีพ เนื่องจากความเครียด เหน็ดเหนื่อย เบื่อหน่าย ท้อแท้ในงาน งานหนัก ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน (กุลจิตร รุญเจริญ, 2562) ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่พึงพอใจในระบบบริหารหรือผู้นำองค์กร และมีความพึงพอใจในงานลดลง จึงเป็นสาเหตุให้พยาบาลวิชาชีพมีการลาออกจากการเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ระบบสุขภาพขาดแคลนอัตรากำลัง จากการศึกษาของสภาการพยาบาล เพื่อประมาณการความต้องการพยาบาลในระยะ 10 ปีข้างหน้า ทั้งจากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทยประมาณ 65.40 ล้านคน และชาวต่างชาติ พบว่า ในช่วงปี พ.ศ. 2553-2562 ประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 400 คน หรือต้องการพยาบาลวิชาชีพจำนวน 163,500-170,000 คน ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพทำงานในส่วนบริการสุขภาพทั่วประเทศประมาณ 130,388 คน (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงดี, 2555) จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่ายังมีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพประมาณ 33,112 คน ซึ่งเป็นความขาดแคลนในทุกส่วนของงานบริการสุขภาพ ทั้งในสังกัดโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชน อัตราการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาที่สะสมมานาน ซึ่งสาเหตุของการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนั้นไม่ได้เกิดจากการผลิตไม่เพียงพอแต่เกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรไม่นาน (เพียงใจ เวชขวงศ์, 2555) การแก้ปัญหาการคงอยู่ของพยาบาลที่ลดลงนั้น กระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายเพิ่มการผลิตพยาบาล และจัดสรรตำแหน่งบรรจุของพยาบาลเพิ่มขึ้นจำนวน 10,000 ตำแหน่ง (ณรงค์ สหเมธาพัฒน์, 2554) ซึ่งการผลิตพยาบาลเพิ่มเป็นเพียงวิธีการแก้ไขที่ปลายเหตุ ควรแก้ไขที่การคงอยู่ในองค์กรของ

พยาบาล และการแก้ปัญหาเรื่องอัตรากำลังโดยการจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมในทีมปฏิบัติงาน อันเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กร เพราะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้จากการศึกษาของหทัยกร กิตติมานนท์ (2557) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ดังนั้น การเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อช่วยให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพจากพยาบาลอย่างต่อเนื่อง บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสาระเกี่ยวกับลักษณะของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ แนวคิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะและความสำคัญของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เพื่อให้ผู้อ่านได้ประโยชน์สำหรับการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการเสริมสร้างความพึงพอใจในงาน และให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

ลักษณะของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่อยู่ในเจนเนอเรชันวาย (generation Y/ gen Y) เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2538 มีอายุอยู่ในช่วง 21-37 ปี (กรมสุขภาพจิต, 2562) มีลักษณะเป็นเด็กยุคใหม่ที่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า ทำไม จึงเป็นเหมือนสัญลักษณ์ของพวกเขา คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว คือ ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด ความสะดักรวดเร็ว และเทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด ทุกคำถาม

มีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต สื่อสารกันทางอินเทอร์เน็ต คนเจนเอเรชั่นวายต้องมีเสียงเพลงเป็นเพื่อน งานที่ถูกต้องทำ โดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อม ๆ กับ ค่าตอบแทนที่สูง ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่ชอบการทำงานประจำในสำนักงาน ไม่ชอบระเบียบ หรือเครื่องแบบแต่งกายในการทำงาน ต้องการให้วัด ความสามารถที่ผลงานเท่านั้น และงานหนักต้อง มาพร้อมกับผลตอบแทนที่พึงพอใจ สอดคล้องกับ การศึกษาของนวลรัตน์ วรจิตติ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2560) ที่พบว่า อายุ ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมง ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ ในองค์กร แม้ว่าการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เจนเอเรชั่นวายนั้นจะมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเองสูง แต่มีเงื่อนไขที่ต้องใช้ทุนให้ แก่ทางโรงพยาบาล ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความต้องการที่ จะทำงานสบาย และได้รับค่าตอบแทนที่ดี ประกอบกับ ในปัจจุบันมีการแข่งขันของโรงพยาบาลสูงขึ้นที่จะ สรรหาบุคลากรพยาบาลเข้าสู่องค์กรของตนโดย ให้แรงจูงใจด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้ทางเลือก และการตัดสินใจที่จะคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล วิชาชีพเจนเอเรชั่นวายมีสูงมากขึ้น (สมนันท์ สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์, 2558) อย่างไรก็ตาม องค์กร ต่าง ๆ คงยังประสบปัญหาอัตราการลาออกของคน รุ่นใหม่สูง จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ต้องพิจารณาว่า ทำอย่างไรจึงจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษามูลค่ากร ไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรพยาบาลที่มีบุคลากร พยาบาลจำนวนมากและได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกระดับของงานบริการในระบบสุขภาพ ซึ่งแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ใน องค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่นั้น เกี่ยวกับ ปัจจัยที่น่าจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการคงอยู่

ในองค์กร เช่น ค่าตอบแทน จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน ต่อสัปดาห์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พยาบาล การพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน ซึ่งล้วนเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง

แนวคิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นความรู้สึกหรือการรับรู้ทางบวกของพยาบาลที่มีต่อการให้บริการพยาบาล ทั้งในด้านค่าตอบแทน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน นโยบายขององค์กร สถานภาพของวิชาชีพ และการมี ปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ซึ่งไม่แตกต่างกันในพยาบาล วิชาชีพทั่วไปและพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จใหม่ ทั้งนี้ ความพึงพอใจในงานมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้ (Robbins & Judge, 2010)

1. ความต้องการด้านความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการที่เกิดจาก แรงผลักดันภายในของตนเองที่ต้องการความสำเร็จ มากกว่าการหวังผลตอบแทนเป็นรางวัล ต้องการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคยทำมาก่อน
2. ความต้องการด้านอำนาจในการทำงาน (need for power) เป็นความต้องการให้มีผลกระทบ ที่มีอิทธิพลและควบคุมผู้อื่นได้ ผู้ที่ต้องการมีอำนาจ จะมีความพึงพอใจกับการทำงานที่ได้รับผิดชอบ ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจที่จะ บริหารจัดการ มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้มี อิทธิพลเหนือผู้อื่น
3. ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ (need for affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจาก ผู้ร่วมงาน ความรู้สึกอบอุ่นกับการมีสัมพันธ์ภาพ ที่ดีกับบุคลากรทีมสุขภาพและผู้รับบริการ ชอบ สถานการณ์ที่ต้องใช้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และมีความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน

ความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานจะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ผลผลิตขององค์กร คือ คุณภาพการบริการพยาบาลบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้พยาบาลมีการรับรู้ทางบวกต่องานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ (วัชร ขาวผ่อง, 2556)

1. ค่าตอบแทน เป็นความพึงพอใจในเงินเดือนหรือค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

2. ความเป็นอิสระของวิชาชีพ เป็นความพึงพอใจในการได้ใช้ความรู้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน โดยที่หน่วยงานหรือผู้บริหารเปิดโอกาสให้และได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ

3. ลักษณะงาน เป็นความพึงพอใจในลักษณะงานและประเภทของงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ รวมทั้งงานการดูแลผู้ป่วยและงานอื่นๆ เช่น งานธุรการ งานบริการ

4. นโยบายขององค์กร เป็นความพึงพอใจในนโยบายการบริหารของฝ่ายการพยาบาลที่มีความชัดเจน ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย นำสู่การปฏิบัติได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีความสอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของพยาบาลและฝ่ายบริหาร

5. สถานภาพของวิชาชีพ เป็นความพึงพอใจในภาพลักษณ์ ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ความมีเอกสิทธิ์ของวิชาชีพ ความเท่าเทียมกันกับวิชาชีพอื่น การให้ความสำคัญของวิชาชีพ ทั้งโดยตนเองและการมองจากผู้อื่น

6. การมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความพึงพอใจของพยาบาลในการมีโอกาสและสัมพันธภาพในทีม สัมพันธภาพระหว่างแพทย์กับ

พยาบาล ความร่วมมือภายในองค์กร ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก (Ellenbecker, 2004) โดยปัจจัยภายในเป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความเป็นอิสระระหว่างวิชาชีพกับผู้รับบริการ พยาบาลวิชาชีพมีความเป็นเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ มีความเท่าเทียมกัน และมีสัมพันธภาพที่ดีในทีมสุขภาพ พยาบาลวิชาชีพจะมีความเป็นอิสระในการคิดและริเริ่มงานของตนเอง สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพในทีมสุขภาพเป็นแบบการพึ่งพาอาศัยกัน ใช้ทักษะด้านการตัดสินใจทางคลินิก การเสริมพลังและการสร้างความเชื่อมั่น โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารทางการพยาบาลในบทบาทผู้นำ ซึ่งจะทำให้เกิดเจตคติที่ดีและเกิดความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ที่ดีเกิดจากการสื่อสารที่ดีและการบริหารจัดการที่ได้รับ การยอมรับ สำหรับปัจจัยภายนอก มีดังนี้ 1) ผลตอบแทน/เงินเดือน สวัสดิการ 2) การเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า 3) การบังคับบัญชา นโยบาย และการนิเทศ 4) ลักษณะงานที่ทำหาย เป็นอิสระ ความเป็นเอกสิทธิ์ในวิชาชีพ ปริมาณงาน ภาระงาน การควบคุมชั่วโมงการทำงาน กิจกรรมการพยาบาล 5) กลุ่มเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับสิ่งตอบแทนและรางวัล โดยพบว่า ความเครียดและภาระงานที่เพิ่มขึ้นมีผลกระทบต่อการใช้ศักยภาพในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความเครียดทำให้เกิดอารมณ์โกรธ สับสน และไม่มีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความเมือหน่าย ส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะอยู่ในงานต่อหรือไม่

ความสำคัญของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทสำคัญในทีมสุขภาพ ทำหน้าที่ดูแลช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย ช่วยฟื้นฟูสภาพร่างกาย ป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ในสถานพยาบาล กระทำการรักษาโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2555) ลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่ปฏิบัติต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานที่รับผิดชอบต่อชีวิตคน ให้การพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม ครอบคลุมทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ เพื่อดำรงไว้ซึ่งสุขภาพะ นอกจากนี้ด้านการดูแลผู้ป่วยแล้ว พยาบาลวิชาชีพยังต้องทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับทีมบุคลากรสุขภาพที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายในลักษณะการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ การคงอยู่ในงานของพยาบาลจึงมีความสำคัญสำหรับองค์กร หากองค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลที่มีความสามารถให้คงอยู่ในองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

การคงอยู่ในงานเป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่างานที่นั่นเหมาะสมกับตนเอง เป็นความผูกพันของบุคคลต่ออาชีพที่ตัดสินใจเลือกที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง ยืนยันที่จะอยู่ในอาชีพนั้นๆ ตลอดไป การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรด้านสุขภาพ เนื่องจากในระบบบริการสุขภาพเป็นงานที่ใช้กำลังคนเป็นหลัก ไม่สามารถทดแทนด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีได้ทั้งหมด การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการพยาบาลและความปลอดภัยของผู้รับบริการ การลาออกจากงานของบุคลากรพยาบาลแต่ละครั้ง องค์กรต้องรับปัญหาภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นสำหรับการพัฒนา

พยาบาลวิชาชีพใหม่ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ทดแทนพยาบาลวิชาชีพเดิมที่ลาออกไป ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง รวมถึงค่าใช้จ่ายในการสรรหาพยาบาล การฝึกอบรม และการพัฒนาพยาบาลใหม่ ต้องใช้งบประมาณที่สูง ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรตระหนักและหาวิธีการธำรงรักษานักวิชาการเหล่านั้นให้คงอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป (Halfer, 2011)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของบุคลากร เป็นคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของบุคคล อันนำมาซึ่งการกระทำบางอย่างหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่บ่งบอกลักษณะเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลมีความแตกต่างกัน และมีผลต่อการเลือกงานและการคงอยู่ในองค์กรของบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ภูมิฐานะ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือประสบการณ์การทำงาน เช่น อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล คนที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดที่มีเหตุผลจากประสบการณ์การทำงาน มีความรอบคอบในการตัดสินใจ และมีความยึดมั่นผูกพันมากกว่าคนที่อายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็พบว่ามีความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ดังการศึกษาที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรน้อยที่สุด (อรุณรัตน์ คันธา, รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ, และศรีสุดา คล้ายคล่องจิตร, 2555) และจากการศึกษาของสุรีย์ ท้าวคำลือ และพินดา ดามาพงศ์ (2550) พบว่า ตัวแปรด้านอายุทำให้อำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.50

ส่วนสถานภาพสมรส หากตารางการปฏิบัติงาน ไม่มียืดหยุ่น ไม่เอื้อในการจัดสรรเวลาให้แก่ครอบครัว ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว จะทำให้พยาบาลที่มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว คงอยู่ในงานลดลง ภูมิลำเนาเป็นอีกเหตุผลหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงาน อยู่ในภูมิลำเนาเดิมมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กร เป็นระยะเวลานาน เพราะการปฏิบัติงานในภูมิลำเนาเดิมจะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากสถานที่ปฏิบัติงานไม่อยู่ในภูมิลำเนาเดิม พยาบาลจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรต่ำ เพราะความห่างไกลของบ้านและสถานที่ปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลต้องเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีปัญหาในการดูแลครอบครัว และมีเวลาให้ครอบครัวลดลง (เพียงใจ เวชชวงศ์, 2555)

2. ด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังการศึกษาของ Sawatzky, Enns, and Legare (2015) และของ Mahon (2014) ที่พบว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพการพยาบาล การได้ใช้ความสามารถในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล ความเชี่ยวชาญในการทำงาน การให้ความเคารพกันระหว่างวิชาชีพ ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน แต่การขาดความเป็นอิสระในวิชาชีพจะสร้างความคับข้องใจในการทำงาน

3. ด้านบริบทขององค์กร ส่วนประกอบขององค์กรทั้งในนโยบายและการบริหารจัดการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอยู่หรือจะลาออกจากองค์กร ดังการศึกษาของสุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี (2557) ที่พบว่า ปัจจัยด้านบริบทขององค์กรมีผลต่อการคงอยู่ใน

งานของพยาบาลวิชาชีพในระดับมาก ซึ่งบริบทขององค์กรประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร หากองค์กรใดทำให้บุคลากรรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกก่อให้เกิดความเป็นเจ้าของสูงขึ้น และมีผลต่อการคงอยู่และความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น 2) กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์กร การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อม กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อคิดค้นแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จะทำให้มีการผลักดันองค์กรไปสู่ทิศทางที่ตั้งไว้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง 3) ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง พยาบาลทุกคนต้องการความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ ทรายไศที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต หากองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูงก็จะมีอัตราการคงอยู่ในงานสูงตามไปด้วย

4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพและเปิดโอกาสให้พยาบาลมีโอกาสเจริญก้าวหน้า จะมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการการสนับสนุนและให้โอกาสในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน มักใช้สิ่งนี้ในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์กร ดังการศึกษาของธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร คือ การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน

5. ด้านค่าจ้าง เงินเดือน รางวัล โบนัส และค่ายกย่องชมเชย เป็นสิ่งที่องค์กรมีให้แก่พยาบาล

วิชาชีพสำหรับตอบสนองการทำงาน มี 2 ลักษณะ คือ คำตอบแทนที่ไม่สามารถจับต้องได้ เป็นคำตอบแทนที่ส่งผลต่อจิตใจ เช่น การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บริหาร และคำตอบแทนภายนอก เป็นคำตอบแทนที่เป็นรูปธรรม สามารถจับต้องได้ ทั้งในรูปตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง โบนัส คำตอบแทนสินน้ำใจ หรือสวัสดิการต่างๆ การประกันสุขภาพ สวัสดิการบ้านพักตากอากาศ การกู้ยืมเงินเพื่อเป็นค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการคลอดบุตร เงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การให้วันหยุดพักผ่อน เงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุ การชดเชยเวลาทำงาน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรเพิ่มให้ สิ่งเหล่านี้พยาบาลวิชาชีพเห็นว่ามีมีความสำคัญสอดคล้องกับการศึกษาของ Palmer (2013) ที่พบว่า ปัญหาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพยาบาล และทำให้ลาออกจางาน คือ เรื่องอัตราค่าจ้างที่ไม่สัมพันธ์กับงาน

6. ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทีมพยาบาลที่เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน มีสัมพันธภาพที่ดี พึ่งพาซึ่งกันและกัน จะทำให้พยาบาลมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน (ดลฤดี รัตนปิติกุล, 2552)

7. การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีเป้าหมายการทำงานเดียวกัน มีความร่วมมือกัน พยาบาลแต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากมีหลักการที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนต่างต้องยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายด้วยกัน การทำงานเป็นทีมที่ดี สมาชิกทุกกลุ่มวัยควรมีบุคลิกภาพประนีประนอม มีจิตใจที่อ่อนโยน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งในงานยอมรับในความหลากหลายของแต่ละเจเนอเรชัน

จะทำให้เกิดความสามัคคี ช่วยสนับสนุนการคงอยู่ในงานของพยาบาล (Hendricks & Cope, 2013)

8. ความสุขในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งของการคงอยู่ในองค์กร โดยครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ดังการศึกษาของศิริพร จิรวัดนนกุล และคณะ (2555) ที่พบว่า ความสุขของพยาบาลเกิดจากความมีใจรักในวิชาชีพ ซึ่งเป็นความคิดทางบวกที่พยาบาลวิชาชีพกล่าวตรงกันว่าทำให้ยังทำงานอยู่ในวิชาชีพนี้ได้จนถึงวันนี้ ความสุขที่เกิดจากการได้ช่วยเหลือประชาชนเสมือนว่าได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล เป็นอุดมการณ์ที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็ง สามารถคงอยู่ในวิชาชีพได้

9. คุณค่าในงานการพยาบาลและวิชาชีพพยาบาล วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าในตัวเอง เพราะการปฏิบัติการพยาบาลนั้น พยาบาลต้องมีความรู้ในศาสตร์และศิลป์หลากหลายสาขามีทักษะในการดูแลผู้รับบริการหลายด้าน เป็นผลลัพธ์จากการปฏิบัติการพยาบาล เป็นความรู้สึกทางจิตใจทางบวก ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกมีคุณค่าในวิชาชีพ (ฟาริดา ฮิบราฮิม, 2554)

แนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่

การที่จะธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องส่งเสริม สนับสนุน และหาแนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ เพื่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและต้องการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรตลอดไป โดยมีแนวทางดังนี้ (นวลรัตน์ วรจิตติ ดิ และกัญญาดา ประจุศิลป์ 2560; วัชร ขาวผ่อง, 2556; ตุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี, 2557; Palmer, 2013)

1. พัฒนาพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ โดยให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาลและด้านวิชาการ เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้กลายเป็นบุคลากรที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อองค์กร

2. มีนโยบายสร้างสถานภาพวิชาชีพให้เข้มแข็งอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล ส่งเสริมให้เกิดความรักและความสามัคคีในหมู่คณะ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. สร้างแรงจูงใจในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน รางวัล โบนัส ค่ายกย่องชมเชย ผลประโยชน์ และสวัสดิการ ที่มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ รวมทั้งปรับปรุงสวัสดิการของบุคลากรและครอบครัวให้ครอบคลุมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

4. ส่งเสริมความก้าวหน้า โดยส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องการศึกษา การอบรมเพิ่มพูนความรู้ และมีแนวทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจนให้แก่พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

5. ปรับลักษณะการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะของเจนเนอเรชันวาย เช่น การสร้างนวัตกรรมการทำงานใหม่ๆ สร้างระบบการประสานงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีความต่างของเจนเนอเรชัน ปลูกฝังความเป็นวิชาชีพพยาบาลให้พยาบาลรุ่นใหม่เข้าใจลักษณะงานการพยาบาล โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเจนเนอเรชันวาย และปรับสมดุลระหว่างความเป็นวิชาชีพกับการทำงานร่วมกันในเจนเนอเรชันให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

6. อนุญาตให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ปรับตารางปฏิบัติงาน ปรับเวลาการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทางบวกต่อการตัดสินใจคงอยู่ในงาน หากมีการอนุญาตให้ปรับชั่วโมงการทำงานจะช่วยส่งเสริมการคงอยู่

ในงาน และอนุญาตให้ตัดสินใจในงาน ให้การยอมรับในงาน โดยระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมจะส่งผลทางบวกต่อปัจเจกบุคคลในเรื่องความพึงพอใจในงานและการตัดสินใจคงอยู่ในงาน รวมทั้งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน หากพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ปฏิบัติงานและมีคุณภาพการทำงานที่ดี จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีกำลังใจและคงอยู่ในองค์กร

7. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในฐานะเพื่อนร่วมงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ พยาบาลแพทย์ และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน มีน้ำใจช่วยเหลือสนับสนุน และพึ่งพาอาศัยกัน จะสามารถช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีความพึงพอใจและคงอยู่ในองค์กร

8. เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการดำเนินงานทางการพยาบาล ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่รู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมทำนุภาพการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

สรุป

การที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพพยาบาลได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดความพึงพอใจในงาน และมีการคงอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน เพื่อให้วิชาชีพ

พยาบาลเข้มแข็ง มีคุณภาพ และเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง ควรจะทำความเข้าใจลักษณะของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย ซึ่งมีความกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ไม่สนใจคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด ความสะดวกรวดเร็ว และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ซึ่งมีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยแนวทางในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ให้ทำงานอยู่ในองค์กรมีหลากหลายแนวทาง เช่น การมีนโยบายสร้างสถานภาพวิชาชีพให้เข้มแข็ง พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ ปรับลักษณะงานให้มีความยืดหยุ่น สร้างแรงจูงใจในเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการ ส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการดำเนินงานทางการพยาบาล ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2562). *Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตาโลก*. สืบค้นจาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>
- กุลจิตร์ รุญเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและการจัดการความเครียดของพยาบาล โรงพยาบาลศรีสะเกษ. *วารสารการแพทย์และสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 2(1), 1–10.
- ณรงค์ สหเมธาพัฒน์. (2554). *สข. เร่งเครื่องบรรจุกหมิ่นอัตราแก่พยาบาลขาด*. สืบค้นจาก <https://suchons.wordpress.com/2011/06/15/%E0%B8%AA%E0%B8%98>

- ดลฤดี รัตนปิติภรณ์. (2552). *ปัจจัยทำนายนการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเครือโรงพยาบาลพญาไท* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมการโรงแรมระดับ 5 ดาว ในกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นวลรัตน์ วรจิตติ, และกัญญาดา ประจุกิลป์. (2560). *ปัจจัยทำนายนการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก*, 18(พิเศษ), 112–120.
- เพียงใจ เวชขวงศ์. (2555). *การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พาริดา อิบราฮิม. (2554). *สาระทางการพยาบาลเพื่อความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ*. นนทบุรี: ธนาเพชร.
- วัชรวิภา ขาวผ่อง. (2556). *ปัจจัยทำนายนการคงอยู่ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, และกฤษฎา แสงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5–12.
- ศิริพร จิรวัดน์กุล, ประณีต ส่งวัฒนา, สมพร รุ่งเรืองกลกิจ, วารุณี ฟองแก้ว, วรณิ เตียววิเศษศรี, ศิริอร สินธุ, และนันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ. (2555). ความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(4), 26–42.

- สภาการพยาบาล. (2555). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาล*. นนทบุรี: จุดทอง.
- สมนันท์ สุทธรัตน์, และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่น เจริญราษฎร์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 7(1), 237-252.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2558). *สรุปสถิติที่สำคัญ พ.ศ. 2558*. สืบค้นจาก https://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/health_statistic2558.pdf
- สมาลี อยู่ผ่อง, และบุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี. (2557). ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ใน *เอกสารการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4* (น. 1-13). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรีย์ ท้าวคำลือ, และพนิดา ดามาพงศ์. (2550). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 1(1), 92-105.
- หทัยกร กิตติมานนท์. (2557). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของบุคลากรวิชาชีพด้านสุขภาพสังกัดโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในประเทศไทย* (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิปริญญาตรี). นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- อรุณรัตน์ คันทา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *Journal of Nursing Science*, 32(1), 81-90.
- อรุณรัตน์ คันทา, รัชณี สุจิตจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ, และศรีสุดา คล้ายคล่องจิตร. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *Journal of Nursing Science*, 30(4), 7-17.
- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 47(3), 303-310.
- Halfer, D. (2011). Job embeddedness factors and retention of nurses with 1 to 3 years of experience. *Journal of Continuing Education in Nursing*, 42(10), 468-476.
- Hendricks, J. M., & Cope, V. C. (2013). Generational diversity: What nurse managers need to know. *Journal of Advanced Nursing*, 69(3), 717-725.
- Mahon, P. R. (2014). A critical ethnographic look at paediatric intensive care nurses and the determinants of nurses' job satisfaction. *Intensive & Critical Care Nursing*, 30(1), 45-53.
- Palmer, S. P. (2013). Nurse retention and satisfaction in Ecuador: Implications for nursing administration. *Journal of Nursing Management*, 22(1), 89-96.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). *Essentials of organizational behavior* (10th ed.). New Jersey: Pearson/Prentice Hall.

Sawatzky, J. A., Enns, C. L., & Legare, C. (2015). Identifying the key predictors for retention in critical care nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 71(10), 2315–2325.
