

## ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร

ภัทรจาริน หงษา\* ยวนุช สัตยสมบูรณ์\*\*\*

จารุวรรณ ธาดาเดช\*\* จุฑาธิป ศีลบุตร\*\*

วันที่รับบทความ 27 พฤษภาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 8 มิถุนายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ 9 มิถุนายน 2564

### บทคัดย่อ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพยังขาดความรู้เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริการไตเทียม การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมภาคเอกชน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยไตเทียมภาคเอกชน แบบเต็มเวลา มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 232 คน (89.58%) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามแบบให้ตอบด้วยตนเอง (IS scale  $\alpha=0.96$ ) เก็บข้อมูลระหว่างเดือน กรกฎาคม ถึง สิงหาคม 2563 การหาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ เพื่อหาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.73, S.D.=0.68) คุณลักษณะส่วนบุคคลและ ปัจจัยด้านการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ( $p$ -value=0.06,  $p$ -value=0.03,  $p$ =0.042 ตามลำดับ) สรุปความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอายุน้อยต่ำกว่าผู้ที่อายุมากกว่า อายุงานน้อย ต่ำกว่าอายุงานนานกว่า ดังนั้นผู้บริหารหน่วยไตเทียมควรพัฒนามาตรการจูงใจที่เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชนเพื่อจูงใจ ให้พยาบาลวิชาชีพทำงานอยู่ในหน่วยไตเทียมให้มากที่สุด

**คำสำคัญ :** ความตั้งใจคงอยู่ในงาน; การบำบัดทดแทนไต; พยาบาลวิชาชีพ

\* นักศึกษาหลักสูตร วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) วิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\* ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

## บทนำ (Introduction)

ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียม กำลังเป็นปัญหาสำคัญเช่นเดียวกับการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานอื่นๆทั่วโลก (Flynn, 2009) สาเหตุเกิดจากจำนวนผู้ป่วยโรคไตเรื้อรังระยะสุดท้ายที่เพิ่มมากขึ้น (Foley, 1998) ซึ่งเป็นผลกระทบจากโรคเรื้อรังอื่นเช่น โรคเบาหวาน และโรคความดันโลหิตสูง ที่มีความชุกเพิ่มขึ้น และจากข้อมูลของสมาคมโรคไตแห่งประเทศไทย ที่รวบรวมข้อมูลการบำบัดทดแทนไตในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2559-2562 (TRT registry report) พบว่า มีผู้ป่วยที่ฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม (Hemodialysis) สะสม จำนวน 114,262 ราย โดยเป็นผู้ป่วยรายใหม่ที่เพิ่มขึ้นเฉพาะในปี พ.ศ. 2562 ถึง 16,997 ราย (TRT registry report, 2563) เนื่องจากสถานบริการของภาครัฐไม่เพียงพอต่อการรองรับและให้บริการผู้ป่วยที่มีปัญหาไตเรื้อรังที่จำเป็นต้องรับบริการบำบัดทดแทนไตที่เรียกว่า การฟอกไต การจัดตั้งหน่วยบริการไตเทียมภาคเอกชนจึงเป็นส่วนสำคัญในการจัดบริการไตเทียมนี้ให้เพียงพอรองรับการบริการผู้ป่วยจนภาคเอกชนต้องมีการขยายสถานพยาบาลบำบัดทดแทนไตเอกชนขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นจำนวนมาก (สมาคมโรคไต, 2557) ในประเทศไทยมีจำนวนผู้ป่วยที่รักษาด้วยวิธีบำบัดทดแทนไตกระจายอยู่ทุกภูมิภาค แต่จำนวนหน่วยไตเทียมภาคเอกชนมีมากที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จากการสำรวจรายชื่อสถานพยาบาลเอกชนทั้งที่เป็นมูลนิธิ โรงพยาบาลเอกชนและคลินิกเอกชนในกรุงเทพมหานคร เมื่อ 23 มกราคม พ.ศ.2563 พบว่า จำนวนหน่วยไตเทียมภาคเอกชนมีจำนวน 143 แห่ง (สมาคมโรคไตแห่งประเทศไทย, 2563) ในขณะที่จำนวนสถานพยาบาลและผู้ป่วยเพิ่มสูงขึ้น แต่อัตรากำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยในหน่วยไตเทียมตามมาตรฐานบุคลากรในหน่วยไตเทียมต้องเป็นพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ การฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม(ผ่านการสอบประกาศนียบัตรเป็นผู้เชี่ยวชาญ) หรือพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการเรียนหรืออบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติการบำบัดทดแทนไต กรณีที่ผู้ป่วยอาการไม่หนักใช้อัตรากำลังพยาบาลต่อผู้ป่วย 1:4 แต่หากผู้ป่วยหนักต้องใช้อัตรากำลังพยาบาลต่อผู้ป่วย 1:1 ทำให้การรักษาจำนวนพยาบาลวิชาชีพเฉพาะทางนี้มีความสำคัญต่อการบริหารหน่วยไตเทียมที่ต้องมีอัตราากำลังพยาบาลวิชาชีพเพียงพอตลอดเวลา ข้อมูลของสมาคมโรคไตปี พ.ศ.2562 พบว่า มีพยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม จำนวน 1,422 และพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการบำบัดทดแทนไต สาขาการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ทั้งหลักสูตร 4 เดือนและ 6 เดือน จำนวน 1,702 คน (TRT registry report, 2563) จากความไม่สมดุลระหว่างอัตราากำลังของพยาบาลวิชาชีพเฉพาะทาง

บำบัดทดแทนไตกับจำนวนผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมจึงต้องทำงานมากกว่า 8 ชม ต่อวัน และมีความเครียดจากการทำงาน การวิจัยต่างประเทศ พบว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมมีความเครียดสูงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีอายุการทำงานที่สั้นและลาออกจากงานด้านการพยาบาลไตเทียม ลาออกจากวิชาชีพ หรือโอนย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องทำงานด้านการบริการพยาบาล (Flynn, 2009)

กำลังคนทางด้านสุขภาพที่เพียงพอเป็นปัจจัยทรัพยากรการบริหารที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนระบบสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เนื่องจากมีความสำคัญในการจัดบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน (อรุณรัตน์ คันธา, 2556) พยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมมีความสำคัญต่อการบริการผู้ป่วยฟอกไต ซึ่งหากหน่วยไตเทียมมีการหมุนเวียนพยาบาลวิชาชีพบ่อยๆอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ป่วย รวมถึงคุณภาพบริการและคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยได้ เนื่องจากงานด้านไตเทียมต้องใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะสาขา (Flynn, 2009) มีผลการศึกษาที่พบว่าระดับความเชี่ยวชาญของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมที่สูงขึ้น มีผลต่ออาการที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ป่วย (adverse patient events) ที่ลดลง ทั้งการเกิดภาวะ ความดันโลหิตต่ำขณะ ฟอกเลือด (intradialytic hypotension) การนอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ( hospitalization) และ อัตราการตาย (mortality) ของผู้ป่วยลดลง (Flynn, 2009)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) ของพยาบาลวิชาชีพเป็นประเด็นสำคัญ ประเด็นหนึ่งที่ยังคงการพยาบาลทั่วโลกให้ความสนใจ (Murray, 2002) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นการที่พยาบาลวิชาชีพแสดงเจตนาและวางแผนที่จะปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในการวิจัยนี้ใช้นิยามความตั้งใจคงอยู่ในงานตามแนวคิดของคิมไพร์มุลเลอร์และวัตสัน (Kim, S. & et al., 1996) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานเต็มเวลาในหน่วยไตเทียมภาคเอกชน วางแผนที่จะทำหน้าที่ต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ไม่ว่าสถานการณ์ใดๆโดยไม่คิดลาออก ไม่ย้าย ไม่เลิกการทำงานไตเทียม จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการคงอยู่ในงาน หากพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงก็จะมีแนวโน้มคงอยู่ในองค์กรโดยไม่คิดลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงาน (ละอ อริยกุลนิมิต, 2546) ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ (นวลรัตน์ วรจิตติ, 2560) สถานภาพสมรส การศึกษา (Engeda, E.H., et al., 2014) ภูมิลำเนา (นฤมล นัยรัตน์, 2561) และปัจจัยด้านการทำงาน เช่น รายได้ อายุงาน (นฤมล นัยรัตน์, 2561) และ ตำแหน่งงาน

เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมในต่างประเทศยังพบได้น้อย และยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาในประเทศไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียม เอกชน กรุงเทพมหานคร และหาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจคงอยู่ในงานกับคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน ซึ่งการมีข้อมูลผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ผู้บริหารกำลังคน ด้านสาธารณสุข ผู้บริหารกำลังคนด้านการพยาบาล ในการวางแผนการบริหารอัตรากำลังบุคลากร วิชาชีพพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมให้คงอยู่ในงานเพื่อให้มีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพรองรับการบริการบำบัดทดแทนไตแก่ประชาชนในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อประเมินระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียม เอกชน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียม เอกชน กรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียม เอกชน กรุงเทพมหานคร

### วิธีการดำเนินการศึกษา (Method)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey) ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานแบบเต็มเวลา ในหน่วยไตเทียม เอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 671 คน (สมาคมโรคไตแห่งประเทศไทย, 2563) กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียม เอกชน กรุงเทพมหานคร จำนวน 253 คน มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของแดเนียล (Daniel, 2013) โดยใช้ค่าสัดส่วนความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งระดับมากร้อยละ 75 (นฤมล นัยรัตน์, 2561) ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณเท่ากับ 202 คนและเพิ่มขนาดตัวอย่างอีก ร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการตอบกลับแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จึงได้ขนาดตัวอย่างในการวิจัยนี้ 253 คน การเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage

random sampling) ขั้นที่ 1 แบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประเภทสถานพยาบาลและสุ่มอย่างง่ายเลือกสถานพยาบาลตามสัดส่วนประเภทสถานพยาบาล ขั้นที่ 2 สุ่มอย่างง่ายเลือกพยาบาลในแต่ละสถานพยาบาลตามสัดส่วนพยาบาลที่ต้องการ

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบบให้ตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล -ข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ข้อมูลด้านการทำงาน จำนวน 4 ข้อ 2) แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำนวน 4 ข้อ ประยุกต์จากแนวคิดของคิม ไพรส์ มุลเลอร์ และวัตสัน (Kim S, 1996) มีคำตอบเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จาก 1-5 คะแนน คือ 1=ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2=ไม่เห็นด้วย 3=ไม่แน่ใจ 4=เห็นด้วย และ 5=เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ

ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ ระดับต่ำที่สุดที่สุด 1.00-1.80 คะแนน ระดับต่ำ 1.81-2.60 คะแนน ระดับปานกลาง 2.61-3.40 คะแนน ระดับมาก 3.41- 4.20 คะแนน ระดับมากที่สุด 4.21-5.00 คะแนน

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามนี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยรายข้อทุกข้อใช้ความเห็นร่วมของผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 คนขึ้นไปจึงถือว่ามีความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามเท่ากับ 0.85 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้แบบสอบถามกับพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชนอื่น ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำคำตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 หมายความว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ดีสามารถใช้สอบถามได้

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำจดหมายจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลและผู้จัดการหน่วยไตเทียมเอกชน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้าหน่วยไตเทียม เพื่อขออนุญาตนำส่งแบบสอบถามเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เพื่อขอความยินยอมเข้าร่วมวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการรับตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ โดยให้ซองแบบสอบถามและซองใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยสำหรับใส่แบบสอบถามแยกจากใบยินยอมส่งกลับไว้ที่ผู้ประสานงาน ซึ่งให้เจ้าหน้าที่บริษัทบริการรับส่งพัสดุ ไปรับเอกสารแบบสอบถามจากผู้ประสานงาน นำส่งให้ผู้วิจัย และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

1. วิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ COA. No. MUPH 2020-062 ก่อนเริ่มดำเนินการขอเก็บข้อมูล

2. การดำเนินการวิจัยปฏิบัติตามจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเคร่งครัด  
การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ใช้เพื่อการอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา และข้อมูลด้านการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สวัสดิการ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) และสถิติทดสอบค่าที (Independent t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## ผลการวิจัย (Results)

### ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 232 คน คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 93. มีอายุเฉลี่ย 36.0 ปี (S.D.7.61 ปี) การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 97.8 มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 58.6 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ร้อยละ 65.5

ข้อมูลด้านการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีรายได้ต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาท ร้อยละ 39.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยไตเทียมปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 69.0 มีตำแหน่งในงาน (ด้านไตเทียม) เป็นพยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม ร้อยละ 49.6 ด้านสวัสดิการ พบว่า ส่วนใหญ่มีสิทธิประกันสังคม ร้อยละ 94.4

## ส่วนที่ 2 ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร

ภาพรวมระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.73) โดยกลุ่มตัวอย่าง มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 44.4 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 25.9 และระดับสูงมาก ร้อยละ 25.0

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร ( n =232)

	Mean (S.D.)	ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน					ระดับ ค่าเฉลี่ย
		สูง	ปาน	ต่ำ			
		มาก	สูง	กลาง	ต่ำ	มาก	
		n	n	n	n	n	
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	3.73 (0.68)	58 (25.0)	103 (44.4)	60 (25.9)	11 (4.7)	0 (0.0)	สูง

## ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามตัวแปรอิสระที่เป็นข้อมูลระดับนามมาตรา (Nominal scale) และอันดับมาตรา (Ordinal scale) กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติ independent t-test การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่เป็นข้อมูลระดับช่วงมาตรา (interval scale) และอัตราส่วนมาตรา (Ratio scale) กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของมันโร (Munro, 1997) แบ่งความสัมพันธ์เป็น 5 ระดับคือ 0.00-0.25 หมายถึง ต่ำมาก 0.26-0.49 หมายถึง ต่ำ 0.50-0.69 หมายถึง ปานกลาง 0.70-0.89 หมายถึง สูง และ 0.90-1.00 หมายถึง สูงมาก

### สมมติฐานที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 2 และตารางที่ 3 ผลการวิจัย พบว่า เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน ด้วยสถิติ independent t-test พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของมีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) ได้แก่ สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ( $\leq 10$  ปี/  $> 10$  ปี) ผลวิเคราะห์หสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ( $p\text{-value} < 0.05$ )

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส (Mean = 3.63 v.s. Mean = 3.88,  $p\text{-value} = 0.006$ ) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

( $p\text{-value} = 0.042$ ) ผู้ที่อายุน้อยมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยกว่าผู้ที่ยู่มากกว่า ( $r = .137$ ,  $p\text{-value} = 0.037$ ) ส่วนตัวแปรที่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในหน่วยไตเทียมเอกชน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ตารางที่ 2** เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร (n = 232)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	t (df) <sup>A</sup>	p-value
เพศ				1.36 (230)	0.177
หญิง	217	3.75	.682		
ชาย	15	3.50	.619		
สถานภาพสมรส (n=227)				-2.79 (225)	0.006
โสด	136	3.63	.670		
สมรส	91	3.88	.679		
ระดับการศึกษา				-0.07 (230)	0.946
ปริญญาตรี	227	3.72	.684		
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.75	.530		



คุณลักษณะส่วนบุคคล	n	Mean	S.D.	t (df) <sup>A</sup>	p-value
ภูมิภาค				-0.94 (230)	0.347
ต่างจังหวัด	152	3.70	.706		
กรุงเทพมหานคร	80	3.79	.626		
<b>ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปีเต็ม)</b>					
≤ 10 ปี	216	3.70	.671	-2.045 (230)	.042
>10 ปี	16	4.06	.727		
<b>ตำแหน่งงาน</b>				-1.72 (230)	0.087
พยาบาลวิชาชีพไม่เชี่ยวชาญ <sup>B</sup>	117	3.65	.700		
พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม	115	3.81	.650		

A = Independent t-test, ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

B =พยาบาลวิชาชีพไม่เชี่ยวชาญ คือ พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพ ผ่านการอบรม

**ตารางที่ 3** Univariate ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร (n = 232)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	
	ประสิทธิสหสัมพันธ์ (r)	p-value
อายุ	.137*	.037
รายได้ (บาทต่อเดือน)	.100	.131

\*significant at 0.05, ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน,

r=Pearson's product moment correlation coefficient

### อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

#### 1 ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมภาคเอกชน อยู่ในระดับสูง (Mean = 3.73) โดยพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูงมาก ร้อยละ 25.9 และระดับสูง ร้อยละ 44.4 โดยตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในหน่วยไตเทียมแห่งนี้ไปนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Mean = 4.08) ไม่มีแผนเลิกทำงานไตเทียมไป

ทำงานอื่น (Mean = 3.72) ลังเลใจหากต้องลาออกจากงานไต่เทียมเอกชนแห่งนี้ (Mean = 3.67) และ ตั้งใจว่าจะไม่ลาออกจากหน่วยงานแห่งนี้ไม่ว่าในสถานการณ์ใด (Mean = 3.45)

ผลวิจัยชี้ให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไต่เทียมภาคเอกชนมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูง อาจเนื่องจากว่าพยาบาลวิชาชีพรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยไต่เทียม รับรู้ได้ว่างานด้านไต่เทียมเป็นงานที่มีความมั่นคง รวมทั้งการสื่อสารหรือทำงานร่วมกับแพทย์และทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นในหน่วยงานมีความราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับโทมัส-ฮอว์คินส์ (Thomas-Hawkins, 2003) เจน เค การ์ดเนอร์ (Jane K Gardner, 2007) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไต่เทียมมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับแพทย์ การมีค่าตอบแทนด้านรายได้ที่อยู่ในระดับสูงเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 50,000 บาท ทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ เอนเกด้า (Engeda, 2014) ที่พบว่าความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานได้ดีที่สุด

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนประเทศไทยของนฤมล นัยรัตน์ (2561) และในประเทศญี่ปุ่น ยาซุชิ คุโด (Yasushi, 2006) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความตั้งใจคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับการวิจัยในพยาบาลหน่วยไต่เทียมประเทศซาอุดีอาระเบีย แฟตมา (Fatma, 2013) พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีอายุการทำงานที่สั้น และมีความตั้งใจลาออกจากงานภายใน 3 ปี และฟลินน์ (Flynn, 2009) พบว่า พยาบาลวิชาชีพวางแผนที่จะย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล

## 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไต่เทียมเอกชน กรุงเทพมหานคร

สามารถอภิปรายได้ดังนี้ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยกว่าคนที่สมรสแล้ว โดยผลวิจัยนี้พบว่าคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานคนโสดต่ำกว่าคนที่มีสถานภาพสมรส (Mean = 3.63 กับ Mean = 3.88, p-value=0.006) อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ยังโสด ส่วนมากอายุน้อย หน้าที่ความรับผิดชอบในครอบครัวยังน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว การตัดสินใจไม่ต้องปรึกษาคู่สมรส จึงทำให้การตัดสินใจย้ายงานสามารถตัดสินใจได้โดยไม่ลังเล และอาจเนื่องจากผู้อายุน้อยมีทักษะน้อยในการรับมือกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลง ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของอัลมากิ (Almaki, 2012) สอดคล้อง

กับการาคอค (Karakoc, 2016) ที่พบว่าสถานภาพโสดมีระดับความเหนื่อยหน่ายในงานมากกว่าผู้ที่สมรส เพราะงานการพยาบาลผู้ป่วยในหน่วยไตเทียมเป็นงานที่มีความเครียด

ผู้ที่อายุน้อยมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยกว่าผู้ที่อายุมากกว่า ( $r = .137, p\text{-value} = 0.037$ ) และวิจัยนี้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่อายุ 50 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงกว่าผู้ที่อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี ( $p\text{-value} = 0.006$ ) อาจเนื่องมาจากว่าพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชนที่มีอายุน้อย ร้อยละ 49.6 อยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่อยู่ใน Generation Y มีความต้องการความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การทำงานในหน่วยไตเทียมเอกชนพยาบาลวิชาชีพที่ยังไม่ได้อบรมการพยาบาลเฉพาะทางอาจต้องการลาออกเพื่อหาเวลาพัฒนาตนเองหาโอกาสก้าวหน้าอบรมเป็นผู้เชี่ยวชาญ หากมีตำแหน่งทางอาชีพที่สูงขึ้นจะทำให้ค่าตอบแทนตามตำแหน่งสูงไปด้วย สอดคล้องกับการวิจัยในประเทศไทย การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y (บุญช่วย ศิลาหม่อม, 2018 และสอดคล้องกับการาคอค (Karakoc, 2016) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อยมีภาวะเครียดและเหนื่อยหน่ายในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อายุมาก อาจเนื่องมาจากว่างานด้านนี้ต้องดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ตึงเครียด พยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อยยังมีทักษะในการแก้ปัญหาที่ไม่เพียงพอ จัดการกับความเครียดได้ไม่ดี

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อภิปรายได้ว่า อาจเนื่องมาจากว่างานด้านไตเทียมต้องดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ตึงเครียด ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มากกว่าส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีทักษะความชำนาญที่มากกว่า มีความคุ้นเคยกับผู้ป่วยและญาติ สอดคล้องกับวิจัยพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียม ต่างประเทศ คาราคอค (Karakoc, 2016) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีภาวะเครียดและเหนื่อยหน่ายในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อายุงานมากกว่า และสอดคล้องกับฮาเยส (Hayes, 2015) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความพึงพอใจในงานน้อยกว่า ภาวะเครียดสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน 1- 20 ปี

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Recommendations)

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารหน่วยไตเทียมเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ควรหามาตรการสนับสนุนหรือส่งเสริมบุคลากรที่มีระยะปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ให้มีแรงจูงใจเพิ่มความตั้งใจคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น เช่นการให้รางวัลพิเศษครบทุก 5 ปี การได้สิทธิประโยชน์พิเศษต่างๆ

2. ผู้บริหารหน่วยไตเทียมเอกชน ในโรงพยาบาล ควรให้ความสำคัญกับการตอบสนองด้านแรงจูงใจในงานให้สอดคล้องกับความต้องการตามกลุ่มอายุ โดยสอบถามความต้องการที่จะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานมากยิ่งขึ้น

### กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้จัดการหน่วยไตเทียมเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลในพื้นที่วิจัย ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพในหน่วยไตเทียมเอกชนกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

### เอกสารอ้างอิง (References)

- คณะอนุกรรมการลงทะเบียนการบำบัดทดแทนไตในประเทศไทย (TRT). (2563). Thailand renal replacement therapy: year 2016-2019. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.nephrothai.org/TRT-Annual-report-2016-2019>. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2563.
- นฤมล นัยรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมดุลชีวิตการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลผู้มีประสบการณ์โรงพยาบาลเอกชนที่ผ่านการรับรองโรงพยาบาลมาตรฐานระดับสากล กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลทหารบก. 19.149-157.
- บุญช่วย ศิลาหม่อม. (2018). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ Generation Y โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ. 36. 62-71.
- ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Foley, R.N., Parfrey, P.S., and Sanak M.J. (1998) Epidemiology of cardiovascular disease in chronic renal disease. J Am Soc Nephrol. 9. S16-23.
- สมาคมโรคไต. (2563). ข้อมูลหน่วยไตเทียมภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร. [จดหมายอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2563.
- สมาคมโรคไตแห่งประเทศไทย. (2557). ข้อเสนอแนะแนวปฏิบัติการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม พ.ศ. 2557. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สมาคมโรคไตแห่งประเทศไทย.

- อรุณรัตน์ คันทา และคณะ. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล. 28(3). 19-31.
- Almaki, M.J., FitzGerald, G., and Clak, M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurse in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*. 12. 314-25.
- Ayten, K., Murvet, Y., Nilufer, A., Bennur, E., Hansan, K., and Dede, S. (2016). Burnout Syndrome Among Hemodialysis and peritoneal Dialysis Nurses. *Iranian journal of Kidney Diseases*. 10 (6). 395-404.
- Charlotte, T.H., Marry, D., Helen, C., and Gail, W. (2003). Staff nurses' Perceptions of the work Environment in Freestanding Hemodialysis Facilities. *Nephrology Nursing Journal*. 30 (4). 377-446.
- Daniel WW. (2013). *Biostatistics. A foundation for analysis in health sciences*. 10th ed. Singapore: John Wiley & Sons.
- Engeda, E.H., Anteneh, M.B., and Kefyalew, A.A. (2014). Intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara regional state referral hospitals, Ethiopia. *BMC Nursing*. 13. 24.
- Fatma Abdel moneim Al tawil. (2013). Nephrology Nurses' Job Satisfaction and intention to stay in kidney Hemodialysis unit at prince Abdel Rahman Al Sidiri hospital, Al Jouf. *Journal of American Science*. 9(6). 224-233.
- Flynn, L., Thomas, H.C., and Clarke, S.P. (2009) Organizational traits, care process, and burnout among chronic hemodialysis nurse. *West J Nurs Res*. 31(5). 569-582.
- Hayes, B., Douglas, C., and Bonner, A. (2015). Hemodialysis work environment contributors to job satisfaction and stress: a sequential mixed methods study. *BMC nursing*. 14.58.
- Harwood, L. (2010). Occupational burnout, retention and health outcomes in nephrology nurses. *CANNT J*. 20(4). 18-23.
- Jane, K.G., Louis F., Charlotte. T.H., and Carolyn, E.L. (2007). The Relationships Between Nurses' Perceptions of the Hemodialysis Unit Work Environment and Nurse Turnover, Patient Satisfaction, and Hospitalizations. *Nephrology Nursing Journal*. 34 (3). 271-282.

- Kim, S., Price, J.L., Mueller, C.W., and Watson, T.W. (1996) The determinants of career intent among physicians at a U.S. Air Force hospital. *Human Relations*. 49(7). 947-976.
- Murray, M.K. (2002). The Nursing shortage: Past Present, and Future. *Journal of Nursing Administration*. 32(2). 79-84.
- Munro, B.H. (1997). *Statistical Methods for Health Care Research*. 5th ed. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Yasushi, K., Toshihiko, S., Kaori, H., & Takeo, M. (2006). Association between Intention to stay on the Job and Job Satisfaction among Japanese Nurses in Small and Medium-sized Private Hospitals. *J Occup Health*.48. 504-513.