

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original article

คุณลักษณะงาน ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง กระทรวงสาธารณสุข

สาวตรี มุณีรัตน์ วท.ม. สาธารณสุขศาสตร์*

นวรรตน์ สุวรรณพ้อง พบ.ด. (ประชากรและการพัฒนา)**

มธุรส ทิพยมงคลกุล Ph.D. (Epidemiology)**

จารุวรรณ หมั่นมี Ph.D. (Epidemiology)***

* หลักสูตร วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** งานวิจัยและประเมินเทคโนโลยี โรงพยาบาลราชวิถี

วันรับ:	20 ก.พ. 2561
วันแก้ไข:	11 พ.ค. 2561
วันตอบรับ:	18 พ.ค. 2561

บทคัดย่อ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาลยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญทางด้านสาธารณสุข และยังพบปัญหาพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก โอนย้ายจากระบบอยู่เป็นจำนวนมาก การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสัดส่วนความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถี และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 6 เดือน ในกลุ่มงานการพยาบาลต่างๆ ของโรงพยาบาลตติยภูมิ จำนวน 360 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2560 อัตราการตอบกลับร้อยละ 82.8 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรหลายตัวโลจิสติก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.872 คุณลักษณะงานเท่ากับ 0.901 และความเครียดจากการทำงานเท่ากับ 0.787 ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน มีอายุเฉลี่ย 38.53 ปี อายุต่ำสุด 22 ปี และอายุสูงสุด 59 ปี ประสบการณ์การทำงานมีค่ามัธยฐานอยู่ที่ 16 ปี สัดส่วนความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 72.8 ไม่แน่ใจ ส่วนอีกร้อยละ 14.1 ไม่มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจจะคงอยู่ในงานเพียงร้อยละ 13.1 คุณลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีร้อยละ 68.1 มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 82.2 และอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 17.8 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดเกี่ยวกับอาชีพอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 62.1 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุมากกว่า 40 ปี (Adj. OR=5.738; 95%CI=2.479-13.284) และการรับรู้คุณลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานระดับดี (Adj. OR=3.463; 95%CI=1.625-7.381) จากผลการวิจัยได้เสนอให้ผู้บริหารโรงพยาบาลกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีอิสระในการทำงานในขอบเขตวิชาชีพ มีแผนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล โดยส่งเสริมโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี เพื่อรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ในระบบให้ยาวนานที่สุด

คำสำคัญ: ความเครียดจากการทำงาน, ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน, คุณลักษณะงาน, พยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ยังคงเป็นปัญหาสำคัญทางด้านสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2557 พบว่ามีการขาดแคลนพยาบาลอย่างรุนแรงถึงปีละประมาณ 4,000-5,000 คน และความขาดแคลนจะมีการเพิ่มขึ้นในอนาคต⁽¹⁾ ถ้าไม่สามารถลดการสูญเสียพยาบาลและผลิตบุคลากรทางการแพทย์ขึ้นมาเพิ่มได้ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพนั้นมีบทบาทหน้าที่ในด้านการพยาบาล และต้องปฏิบัติหน้าที่ในหลายด้าน มีบางส่วนที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะทางและยุ่งยากซับซ้อน ต้องใช้เวลาประสบการณ์และองค์ความรู้จึงจะสามารถให้การพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและมาตรฐานได้ อย่างเช่น พยาบาลวิสัญญี พยาบาลห้องผ่าตัด พยาบาลไตเทียม เป็นต้น พยาบาลจึงเป็นวิชาชีพที่สำคัญและจำเป็นในระบบสุขภาพ

พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาล โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสุขภาพ วินิจฉัยปัญหา วางแผนงาน ประสานงาน ประเมินผล และบันทึกผลการให้การพยาบาลอย่างมีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐาน ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาลให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล ช่วยแพทย์ในการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษา จัดเตรียมและส่งเครื่องมือในการผ่าตัด ช่วยแพทย์ในการใช้ยาระับความรู้สึก หรือใช้เครื่องมือพิเศษบางประเภทเพื่อการวินิจฉัยและบำบัดรักษา ตลอดจนปฏิบัติงานการวางแผนครอบครัวและการผดุงครรภ์ การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง⁽²⁾ ในการทำงานนั้นพยาบาลวิชาชีพจะต้องขึ้นเวรเฉลี่ยเดือนละ 32 เวร มีจำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยของพยาบาลวิชาชีพสูงถึง 54 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ราชการปกติ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีต้องรับภาระในการทำงานวันละ 16 ชั่วโมง ซึ่งแม้จะได้รับค่าตอบแทนชดเชยจากการทำงานล่วงเวลาก็ไม่สามารถชดเชยการเสียโอกาสทางครอบครัวได้⁽³⁾ จากลักษณะงานสภาพแวดล้อมและลักษณะของการทำงาน ส่งผลให้เกิด

ความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดความไม่พอใจกับการทำงาน และอาจส่งผลต่อความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพลดลงได้⁽⁴⁾

ความเครียดเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลทั่วไป ทุกอาชีพ ในการปฏิบัติงานของบุคคลทั่วไปและพยาบาล Wheeler H และ Riding R⁽⁵⁾ ได้อธิบายถึงสาเหตุปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาล มี 5 อย่าง คือ ปริมาณงานและแรงกดดันด้านเวลา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร แรงกดดันจากผู้ป่วย ปัญหาด้านองค์การและการบริหารจัดการ และประเด็นเกี่ยวกับงานอาชีพ พยาบาล นอกจากนี้การปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพยังมีความหลากหลาย รวมทั้งมีบทบาทหลายประการที่ต้องรับผิดชอบ การทำงานในลักษณะที่เฉพาะทางและต้องใช้ประสบการณ์ค่อนข้างสูง ทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับความกดดัน เป็นผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ขาดความพึงพอใจในงานและมีความต้องการที่จะย้ายหรือลาออกจากวิชาชีพ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลนั้นมีปัจจัยที่หลากหลาย ได้แก่ คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะของผู้บริหารและพยาบาล การที่ผู้บริหารสนับสนุนในความก้าวหน้า ให้ความยุติธรรม และให้อิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล นอกจากนี้ยังรวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคล⁽⁶⁾

โรงพยาบาลราชวิถี เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิที่มีขนาดใหญ่ของกระทรวงสาธารณสุข มีจำนวนเตียงสำหรับการให้บริการมากถึง 1,200 เตียง ให้บริการทางด้านสุขภาพในระดับตติยภูมิและสูงกว่า เป็นโรงพยาบาลที่เลี้ยงให้แก่โรงพยาบาลจังหวัดและโรงพยาบาลชุมชนในทุกเขตสุขภาพ ให้การรักษาโรคที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและเป็นโรคที่มีความเฉพาะ ให้บริการรับส่งต่อผู้ป่วยในและนอกเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร⁽⁷⁾ โดยปัจจุบันมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่างๆ จำนวนทั้งหมด 1,077 คน มีอัตราการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ในปีพ.ศ. 2558 และ พ.ศ.2559 จำนวน 75 และ 84 คน คิดเป็นร้อยละ 6.84 และ 7.76 ตามลำดับ⁽⁸⁾ ซึ่ง

ในแต่ละปีมีผู้มารับบริการจำนวนมาก ในปีงบประมาณ 2559 นั้น มีการบริการรักษาผู้ป่วยนอกเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,140,830 ราย และได้รับผู้ป่วยไว้รักษาเป็นผู้ป่วยในจำนวน 44,430 ราย⁽⁹⁾ และจากสถิติผู้ป่วยนอก เมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก พบว่าจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอตามมาตรฐานบริการการพยาบาล⁽¹⁰⁾ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ไว้ว่าพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ป่วยนอก เท่ากับ 1:100 แต่ในการปฏิบัติงานจริงมีอัตราเฉลี่ยอยู่ที่ 1:200 จากบริบทของการให้บริการของโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล มีหน้าที่ที่ต้องให้บริการด้านการพยาบาล ดูแลให้คำปรึกษาแนะนำ และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ทั้งในและนอกเวลาราชการที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งในแต่ละวันมีจำนวนผู้มารับบริการจำนวนมาก ทำให้ภาระงานและเวลาของการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นตามมาด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ความเครียดจากการทำงาน กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลราชวิถีเพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางการบริหารและการปฏิบัติงาน เพื่อลดหรือแก้ไขปัญหาความเครียด และปัญหาการลาออกหรือโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการจัดทำแผนบริหารบุคลากรทางการพยาบาล ให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชวิถีจำนวนทั้งสิ้น 1,077 คน มีการคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Daniel WW⁽¹¹⁾ และเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อป้องกันการขาดหายของตัวอย่างหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 30.0 ได้ขนาด

ตัวอย่างรวมเป็น 360 โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร (proportional to size) ตามกลุ่มงานการพยาบาล เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้แบบสอบถามกลับคืนจำนวน 298 ชุด อัตราตอบกลับร้อยละ 82.8

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากอาศัยแนวคิดของ Hackman JR และ Oldham GR⁽¹²⁾ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ข้อมูลป้อนกลับจากผลการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วน 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด

ส่วนที่ 3 ความเครียดจากการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากอาศัยแนวคิดของ Wheeler H และ Rindling R⁽⁵⁾ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ปริมาณงานและแรงกดดันด้านเวลา สัมพันธภาพระหว่างบุคคลากร แรงกดดันจากผู้ป่วย ปัญหาด้านองค์การและการบริหารจัดการ ประเด็นเกี่ยวกับอาชีพพยาบาล มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วน 5 ระดับ คือ ความเครียดน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากอาศัยแนวคิดของ McCloskey J และ McCain B⁽¹³⁾ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบวัดมาตราส่วน 5 ระดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความถูกต้องของภาษา ความถูกต้องของเกณฑ์การให้คะแนน จากอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมา

ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามคำแนะนำ และนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากรปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาเพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่า Cronbach's alpha coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลเท่ากับ 0.872 คุณลักษณะของงาน เท่ากับ 0.901 และความเครียดจากการทำงาน เท่ากับ 0.787

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารให้งานวิจัยและฝ่ายการพยาบาล เพื่อส่งต่อเอกสารให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแต่ละกลุ่มงาน ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 เดือน รวบรวมแบบสอบถามที่ได้ เพื่อทำการตรวจสอบความครบถ้วนและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คุณลักษณะของงาน ความเครียดจากการทำงาน ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรหลายตัวโลจิสติก (multivariable logistic regression analysis)

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองเลขที่ MUPH 2017-121 และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลราชวิถี ตามเอกสารรับรองเลขที่ 086/2560

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีอายุเฉลี่ย 38.53 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.78 ปี อายุต่ำสุด 22 ปีและสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น ๆ ร้อยละ 73.2 มีสถานภาพโสดอยู่ที่ร้อยละ

61.1 การศึกษาสูงสุดที่ระดับปริญญาตรีร้อยละ 88.3 ตำแหน่งงานระดับ ชำนาญการร้อยละ 51.0 ระดับปฏิบัติการรองลงมาร้อยละ 45.0 รายได้เฉลี่ย 32,920.81 บาท รายได้ต่ำสุด 15,600 บาท สูงสุด 60,000 บาท ส่วนใหญ่ทำงานเป็นผลักร้อยละ 69.1 และปฏิบัติงานกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยในร้อยละ 77.5 ประสบการณ์การทำงานมีค่ามัธยฐานอยู่ที่ 16 ปี ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 37 ปี ส่วนใหญ่มีโรคประจำตัวร้อยละ 68.5

2. ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการประเมินสัดส่วนความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 298 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 72.8 ไม่แน่ใจ ส่วนอีกร้อยละ 14.1 ไม่มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน และพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจจะคงอยู่ในงานมีเพียงร้อยละ 13.1

3 คุณลักษณะของงาน และความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การประเมินคุณลักษณะของงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 298 คน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีร้อยละ 68.1 ระดับปานกลางร้อยละ 31.2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพเห็นว่างานมีความหลากหลาย มีความสำคัญและมีเอกลักษณ์ของในระดับดีเป็นร้อยละ 83.2, 74.2 และ 70.5 ตามลำดับ

ระดับความเครียดจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ร้อยละ 17.8 มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 82.2 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดเกี่ยวกับอาชีพอยู่ในระดับสูงร้อยละ 62.1 ส่วนด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ด้านปัญหาด้านองค์การและการบริหารจัดการ ด้านปริมาณงานและแรงกดดันด้านเวลา และด้านแรงกดดันจากผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 37.6, 24.5, 12.4 และ 9.1 ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อายุ ตำแหน่ง รายได้ ประเภทงาน กลุ่มงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มี

ความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนสถานภาพสมรส ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คุณลักษณะของงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ยกเว้นด้านความมีอิสระในงาน ส่วนความเครียดจากการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ยกเว้นความเครียดเกี่ยวกับอาชีพพยาบาล

6. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ความเครียดจากการทำงาน และความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี 5.738 เท่า (Adj. OR=5.738; 95%CI=2.479-13.284) เมื่อควบคุมอิทธิพลของระดับอายุพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานระดับดี จะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานระดับปานกลาง/ต้องปรับปรุง 3.463 เท่า (Adj. OR=3.463; 95%CI=1.625-7.381) (ตารางที่ 1)

วิจารณ์

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีสัดส่วนของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานเพียงร้อยละ 13.1 ซึ่งมีสัดส่วนความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการศึกษาที่ผ่านมา เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนั้นมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการแก่ผู้ป่วยที่มารับบริการทั้งผู้ป่วยใน ผู้ป่วยหนัก ผู้ป่วยนอก ตลอดจนรับผิดชอบงานทางด้านวิชาการ จากรายงานสถิติการให้บริการของโรงพยาบาลราชวิถี พบว่า มีการรับบริการของผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.87 และร้อยละ 3.00 ตามลำดับ และมีสถิติการให้บริการรักษาด้วยการผ่าตัด โดยเป็นการสำรวจบันทึกสถิติการให้บริการเพียงครึ่งปี ในปีงบประมาณ 2559 จำนวน 15,560 ราย⁽⁹⁾ จากจำนวนการให้บริการผู้ป่วยดังกล่าวตรงข้ามกับจำนวนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ซึ่งมีอัตราการลาออก การโอนย้ายที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่นั้น มีภาระงานและจำนวนเวรที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการมีข้อจำกัดในการบริหารจัดการค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในราชการ ที่ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบกับปัจจัยด้านความคาดหวังของประชาชนต่อบริการสุขภาพสูงขึ้น ทำให้ไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังได้อย่างเต็มที่ อาจนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ ปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลให้มีการเคลื่อนย้ายของกำลังคนออกจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยตัวแปรหลายตัวโลจิสติกของความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ 298 คน

ตัวแปร	Adj. OR	95%CI	p-value
อายุ (ปี)			
< 40	1		
40 ปีขึ้นไป	5.738	2.479-13.284	<0.001
ความมีอิสระในการทำงาน			
ต้องปรับปรุง/ปานกลาง	1		
ดี	3.463	1.625-7.381	0.001

และภาระงานน้อยกว่า⁽¹⁴⁾ สอดคล้องกับแนวคิดของ Taunton RL และคณะ⁽¹⁵⁾ ที่กล่าวถึงปัจจัยเรื่องการคงอยู่ในด้านขององค์กร เรื่องการได้รับค่าตอบแทน โอกาสของความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้บุคลากรนั้นมีแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานได้ สอดคล้องกับบงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ⁽¹⁶⁾ ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ คงอยู่ในงานร้อยละ 62.0 โดยรายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ 1.57 เท่า (Odds ratio=1.57) ส่วนสุมาลี อยู่ผ่อง⁽¹⁷⁾ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ คงอยู่ในงานเพียงร้อยละ 58.1 จากจำนวนพยาบาลที่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ทำให้พยาบาลมีการลาออก จึงจำเป็นต้องมีการผลิตและรับพยาบาลจบใหม่เข้ามาทดแทนอย่างต่อเนื่อง แต่การผลิตบุคลากรทางการพยาบาลต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ และใช้ระยะเวลาในการผลิตอย่างน้อย 4 ปี ถึงจะได้พยาบาลจบใหม่ อีกทั้งยังต้องมีการสอบขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพให้ผ่าน เพื่อจะได้เป็นพยาบาลวิชาชีพและสามารถปฏิบัติงานได้ จากนั้นยังต้องทำงานและเรียนรู้อยู่ภายใต้พยาบาลพี่เลี้ยงอีกอย่างน้อยประมาณ 1 ปี ในกลุ่มงานการพยาบาลบางสาขาที่มีความยุ่งยากซับซ้อนสูง มีเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา จึงจะสามารถปฏิบัติงานเป็นพยาบาลที่มีความชำนาญและมีความสามารถในการให้การพยาบาลที่มีมาตรฐานและปลอดภัยต่อผู้มารับบริการได้ ดังนั้นพยาบาลที่ปฏิบัติงานจึงเกิดความเครียด ความกดดัน และความเหนื่อยหน่ายจำเจต่องาน จากภาระงานที่มากขึ้น ในขณะที่จำนวนบุคลากรจำกัด ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานลดลงเป็นจำนวนมาก

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ตัวแปรอายุ โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี 5.738 เท่า (Adj. OR=5.738; 95%CI=2.479-13.284) จากบริบทการ

ทำงานของโรงพยาบาลที่มีการรักษาพยาบาลที่มีความหลากหลายและยุ่งยากซับซ้อน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก มีตำแหน่งงานระดับสูงและรายได้ที่มั่นคง ผ่านประสบการณ์การทำงานหลายปี มีความเคยชินกับบริบทของงานและไม่อยากปรับตัวในสถานที่ทำงานใหม่ ในขณะที่พยาบาลที่จบใหม่หรือทำงานไม่นาน มีประสบการณ์การทำงานที่ยังน้อย อาจมีความยากลำบากในการปรับตัว อีกทั้งพยาบาลที่อายุน้อยส่วนใหญ่อาจถูกดึงดูดยังโรงพยาบาลภาคเอกชนที่มีค่าตอบแทนที่สูงและมีภาระงานที่น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริรังศรี⁽¹⁷⁾ ที่พบว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากขึ้นทุก 1 ปี มีผลต่อการคงอยู่ในงานมากขึ้น 1.08 เท่า สอดคล้องกับสุริย์ ท้าวคำลือ⁽¹⁸⁾ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อยมีโอกาสดลาออกมากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่อายุมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ Engeda EH และคณะ⁽¹⁹⁾ ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ โดยพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 40-49 ปีมีแนวโน้มที่จะอยู่ในวิชาชีพมากกว่าพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 20 ถึง 29 ปี (Adj. OR=4.5; 95%CI=1.6-12.8) และเมื่อควบคุมอิทธิพลของระดับอายุพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานระดับดี จะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีการรับรู้คุณลักษณะงานในด้านความอิสระในการทำงานระดับปานกลาง/ต้องปรับปรุง 3.463 เท่า (Adj. OR=3.463; 95%CI=1.625-7.381) ซึ่งการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีขนาดใหญ่ของกระทรวงสาธารณสุข ที่รองรับผู้มารับบริการจำนวนมากในแต่ละวัน โดยมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่เพียงพอต่อผู้มารับบริการนั้น ทำให้ขอบเขตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สามารถแสดงบทบาทอิสระของวิชาชีพได้ ในด้านการวางแผนการ

พยาบาล การแก้ไขปัญหาค่าที่เกี่ยวข้อง การมีอำนาจในการตัดสินใจ และสามารถมอบหมายงานให้แก่บุคลากรได้ตามบทบาทหน้าที่ที่ความรับผิดชอบและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ในขอบเขตที่กำหนดตามบริบทการทำงานที่เกิดขึ้นนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hackman JR และ Oldham GR⁽¹²⁾ คุณลักษณะของงานมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจภายในงานสูงขึ้น มีความพึงพอใจในงานและทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับวัชร ขาวผ่อง⁽²⁰⁾ ที่พบว่า คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยคุณลักษณะงานด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนนิตยา วันทยานันท์⁽²¹⁾ พบว่า ลักษณะงานและการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หากพยาบาลรับรู้ต่อลักษณะงานได้ดี ย่อมมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากขึ้น สอดคล้องกับบงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะที่พบว่า ลักษณะงานและการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁽¹⁶⁾

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านอายุ จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 39 ปี จะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ดังนั้น ควรมีการเปิดโอกาสให้กับพยาบาลวิชาชีพที่อายุยังน้อยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ทศนคติ มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น รวมทั้งมีอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากรไว้ ตลอดจนจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลและส่งเสริมโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพอย่างเป็น

ธรรมและทั่วถึง

2. ด้านความอิสระในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ดังนั้นควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ตามขอบเขตความรับผิดชอบรวมทั้งการแลกเปลี่ยนและกำหนดตารางเวร และเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้สามารถแสดงบทบาทอิสระของวิชาชีพ มีอำนาจในการตัดสินใจ เสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม เช่น การให้อำนาจการตัดสินใจในการให้การพยาบาลผู้ป่วยในขอบเขตที่กำหนด มีส่วนร่วมในวางแผนและการดูแลรักษาร่วมกับสหวิชาชีพอื่น ซึ่งเป็นการบูรณาการการทำงานระหว่างวิชาชีพ ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีส่วนร่วมและมีอิสระในการทำงาน และสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างวิชาชีพได้อีกด้วย

3. ด้านความเครียดจากการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดเกี่ยวกับอาชีพ อยู่ในระดับสูงร้อยละ 62.1 ดังนั้นควรมีการสำรวจและประเมินความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ มีการจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร เช่น การจัด OD ในสถานที่และนอกสถานที่ เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด ละลายพฤติกรรมและยังสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดความเครียดและสร้างความสุข และความผูกพันแก่องค์กรให้พยาบาลวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่คอยให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำ ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ ผู้ร่วมวิจัยทุกท่านที่ได้กรุณาและสละเวลาในการให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสงวดี. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารการพยาบาล 2555;27:5-12.
2. สภาการพยาบาล. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สภาการพยาบาล; 2555.
3. สภาการพยาบาล. แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพมหานคร: สภาการพยาบาล; 2555.
4. Kingdon B, Halvorsen F. Preoperative nurse 'perceptions of stress in the workplace. AORN J 2006; 84:607-14.
5. Wheeler H, Riding R. Occupational stress and cognitive style in nurse: 2. Br J Nurs 1995;4:160-8.
6. Bolye DK, Bott MJ, Hansen HE, Woods CQ, Taunton RL. Manager s' leadership and critical care nurse s' intent to stay. Am J Crit Care 1999;8:361-71.
7. โรงพยาบาลราชวิถี. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพยาบาลราชวิถี; 2558.
8. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลราชวิถี. สถิติการลาออกของข้าราชการตั้งแต่ปีงบประมาณ 2558 ถึง 2559. กรุงเทพมหานคร: โรงพยาบาลราชวิถี; 2559.
9. งานเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาลราชวิถี. รายงานสถิติประจำปี 2558. กรุงเทพมหานคร: โรงพยาบาลราชวิถี; 2558.
10. สภาการพยาบาล. ประกาศสภาการพยาบาล เรื่องมาตรฐานบริการการพยาบาลและการผดุงครรภ์ระดับทุติยภูมิและระดับตติยภูมิ พ.ศ.2548. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122, ตอนที่ 94 ง. (ลงวันที่ 3 พฤศจิกายน 2548).
11. Daneil WW. Biostatistics: A foundation for analysis in health sciences. New York: John Wiley; 1995.
12. Hackman JR, Oldham GR. Work Redesign. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company; 1980.
13. McCloskey J, McCain B. Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. Image J Nurs Sch 1987;19:20-4.
14. กฤษดา แสงวดี, วิไลลักษณ์ เรืองรัตนตรัย. รายงานการสังเคราะห์ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการกำลัง คนด้านการแพทย์และสาธารณสุขในระยะ 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2552-2561) [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [สืบค้นเมื่อ 29 พ.ย. 2560]. แหล่งข้อมูล: https://phpp.nationalhealth.or.th/component/k2/item/download/260_bbc7690b
15. Taunton RL, Krampitz SD, Wood CQ. Manager impact on retention of hospital staff: part 1. J Nurs Adm 1989;19:14-9.
16. บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรกุล, วิไลพร รังควัด. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วารสารสภาการพยาบาล 2554;4:43-54.
17. สุมาลี อยู่ผ่อง, บุญทิพย์ สิริรังศรี. ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2555.
18. สุรีย์ ท้าวคำลือ, พนิดา ตามาพงศ์. ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย 2550;1:92-105.
19. Engeda EH, Birhanu AM, Alene KA. Intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara Regional State Referral Hospitals, Ethiopia. BMC Nurs 2014;13:24.
20. วัชรา ขาวผ่อง. ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียง [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
21. นิตยา วันทยานันท์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.

Abstract: Job Characteristics, Job-Related Stress and Intention to Stay in Professional Nursing in a Tertiary Care Hospital, Ministry of Public Health

Sawitree Muneerat, M.Sc. (Public Health)*; Nawarat Suwannapong, Ph.D. (Population and Development)**; Mathuros Tipayamongkhogul, Ph.D. (Epidemiology)**; Charuwan Manmee, Ph.D. (Epidemiology)***

* Master of Public Health Program, Faculty of Public Health, Mahidol University; **Faculty of Public Health, Mahidol University; *** Rajavithi Hospital, Bangkok, Thailand

Journal of Health Science 2019;28:133-41.

The shortage of nursing personnel, including the problems of leave nursing career and transfers of professional nurses, remains a serious concern in the realm of public health. This cross-sectional research is aimed assessing the intention to stay in professional nursing in Rajavithi hospital. The sample to assess was composed of 360 professional nurses who had worked at the hospital for at least 6 months. From May to July, 2017, a questionnaire was used to collect data for the purpose of assessing their intention to stay in professional nursing. The response rate was 82.8%. Data was analyzed using descriptive statistics and multivariable logistic regression analysis. The resulting Cronbrach's alpha coefficients were: 0.872 for the intention to stay, 0.901 for job characteristics, and 0.787 for job-related stress. The findings revealed that the professional nurses' average age was 38.53 years old, the lowest age was 22 years old and the highest age was 59 years old. Their median work experience was 16 years. Regarding the intention to stay in the profession, 72.8% were uncertain, 14.1% had no intention, and 13.1% intended to stay in professional nursing. Overall job characteristics were at a good level (68.1%); job-related stress was at a moderate level (82.2%) and at a high level (17.8%). When considering each aspect, the professional nurses had job-related stress regarding career issues at a high level (62.1%). The factors related to the intention to stay in professional nursing were an age of over 40 years old (Adj. OR=5.738; 95%CI=2.479-13.284), and the perception of job characteristics regarding autonomy at a good level (Adj. OR=3.463; 95%CI=1.625-7.381). Recommendations from research findings : Hospital executives should set policies in promoting autonomy by providing the professional nurses with greater opportunities in their scope of work, and by allowing young professional nurse to plan, to promote their professional advancement, to evaluate work outcome suitable to work assignments, to be able to retain them as long as possible.

Key words: intention to stay, job characteristics, job-related stress, professional nurse