

**ปัจจัยทำนายความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ  
Predictors of turnover intention of professional nurses  
in regional hospital, Northeast Region of Thailand**

บทความวิจัย

วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ  
Journal of Nursing Science & Health  
ปีที่ 40 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) 2560  
Volume 40 No.3 (July-September) 2017

สุภาพร ดันดี พย.ม\* วิภาพร วรทาน พย.ม\*\*

Supaporn Tundee MSN\* Vipaporn Vorahan MSN\*\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบการศึกษาเชิงทำนาย เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อายุงาน 1-10 ปี จำนวน 526 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ความตั้งใจลาออกจากงาน ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงานและส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร ทหาความเที่ยงแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 และ 4 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ .84 และ .89 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงานได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โอกาสในการเลื่อนงาน และการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจลาออกจากงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

**Abstract**

This was a descriptive research using predictive approaches to study predictors of turnover intention of professional nurses. The samples were 526 professional nurses working at Regional Hospital, Northeast Region of Thailand for 1-10 years. The research instrument was a questionnaire which was divided into 4 parts: Part 1: personal factors, Part 2: turnover intention, Part 3: job satisfaction and Part 4: organizational commitment. The third and fourth parts of the questionnaire were tested by Cronbach's alpha coefficient. The Cronbach's alpha coefficients of the two parts were .84 and .89, respectively. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and logistic regression analysis. The predictors of turnover intention included unity, opportunity to choose a job and being supported to increase skills.

**keywords:** turnover intention, professional nurses, regional hospital

\*Master of nursing in Nursing Administration Program, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

\*\*Associate Professor, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

## บทนำ

ระบบบริการสุขภาพเป็นงานที่ใช้กำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะเป็นหลัก ในการให้บริการไม่สามารถทดแทนได้ด้วยเครื่องมือและเทคโนโลยีได้ทั้งหมด กระบวนการมาตรฐานสุขเป็นกระบวนการหลักในการให้บริการด้านสุขภาพ บุคลากรด้านสุขภาพจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ ต่อการจัดบริการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาสุขภาพประชาชน พยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนให้ระบบบริการสุขภาพบรรลุเป้าหมาย และเป็นกำลังคนส่วนใหญ่ในทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพทุกระดับทั่วประเทศงานการพยาบาลนอกจากจะเป็นงานหนักแล้วยังเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทน และความรับผิดชอบสูงลักษณะการทำงานส่วนใหญ่เป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมงประกอบกับองค์การเองก็มีนโยบายประกันคุณภาพการรักษาพยาบาลและให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์นี้ค่อนข้างมาก โดยมีองค์กรภายนอกที่เกี่ยวข้องเข้ามาตรวจเยี่ยมและให้การรับรองคุณภาพมาตรฐาน ดังนั้นพยาบาลจึงต้องใช้ความพยายามซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ๆ เพิ่มมากขึ้นในการปฏิบัติงาน

หลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญต่อปัญหาการลาออกของพยาบาล จากการศึกษพบว่า การลาออกของพยาบาลวิชาชีพมาจากความไม่พึงพอใจในงาน<sup>1-4</sup> มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย<sup>2</sup> สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน<sup>3</sup> สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน<sup>5</sup> ขาดการได้รับการสนับสนุน ดุจญาติ<sup>1,6</sup> ลักษณะงานสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน<sup>3,7</sup> เป็นต้น ในประเทศไทยเองก็ได้มีการศึกษาความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีปัจจัยมาจาก รายได้และสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าวิชาชีพ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ<sup>8</sup> ความพึงพอใจในงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ และบุคลิกภาพความเข้มแข็ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน<sup>9</sup> โอกาสในการเลือกงานและ

การทำงานเกินบทบาท<sup>10,11</sup> พยาบาลเป็นบุคลากรหลักและมีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด โรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการผู้ป่วยเฉพาะทางที่มีภาวะวิกฤตซับซ้อนก็เป็นอีกองค์การหนึ่งที่ประสบปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอาจส่งผลต่อการให้บริการและการจัดบริการ เนื่องจากมีพยาบาลไม่เพียงพอ

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุปฏิบัติงานราชการ 1-10 ปี เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จะมีสถานะภาพการบรรจุเข้าทำงานที่แตกต่างกันได้แก่ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง พยาบาลวิชาชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพพนักงานราชการ และพยาบาลวิชาชีพข้าราชการ ในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันซึ่งจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่พอ ๆ กันทั้ง 4 กลุ่มตามสถานะภาพการบรรจุเข้าทำงาน ซึ่งยังไม่ได้มีผู้ใดศึกษาไว้เฉพาะ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการวางแผนพัฒนาองค์การและบุคลากร ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการทางการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออกออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

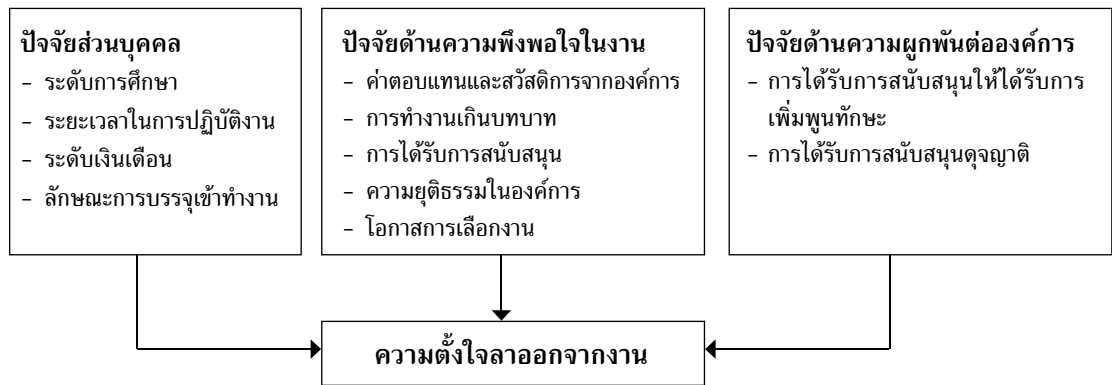
## ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาคั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อหาปัจจัยทำนายความตั้งใจลาออกออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน 1-10 ปี ปฏิบัติงานต่อเนืองเวร เช้า-บ่าย-ดึก เป็นเวรผลัด 8 ชั่วโมง ในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7 แห่ง จำนวน 526 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 9 ตุลาคม 2558 ถึง 20 มกราคม 2559

**กรอบแนวคิดในการวิจัย**

กรอบแนวคิดในการวิจัยได้จากการทบทวนงานวิจัยที่ทำมาก่อน พบว่าปัจจัยทำนายความตั้งใจออกของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และลักษณะการบรรจุเข้าทำงาน 2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน

และสวัสดิการจากองค์กร การทำงานเกินบทบาท การได้รับการสนับสนุน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความยุติธรรมในองค์กร และโอกาสการเลื่อนงาน 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ และการได้รับการสนับสนุนดุจญาติ รายละเอียดดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน 1-10 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 7 โรงพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 2,431 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่าง  $n = 40p$  (โดยที่  $p$  เป็นจำนวนตัวแปรอิสระในการวิจัยครั้งนี้มี 12 ตัวแปร) และเพื่อการไม่ตอบกลับอีก ร้อยละ 20 รวมเป็น 576 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling)

**วิธีการศึกษา**

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนาแบบการศึกษาเชิงทำนาย(predictive study)

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่ง

ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และลักษณะการบรรจุเข้าทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความตั้งใจลาออกจากงานให้เลือกตอบ 1 ใน 2 ข้อ คือ ไม่ใช่ หรือ ใช่ การแปลผล ไม่ใช่ ให้ = 0 ใช่ ให้ = 1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องความผูกพันต่อกลุ่มการพยาบาล/โรงพยาบาล

แบบสอบถามในส่วนที่ 3 และ 4 เป็นแบบสอบถามที่สร้างจากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ให้เลือกตอบเป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และพิจารณาสำนวนภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาพยาบาล บริการพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลจำนวน 7 ท่าน หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 และ 4 และนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์อุตรดิตถ์ โรงพยาบาลศูนย์ลำปาง และโรงพยาบาลเชียงใหม่ประชาชนุเคราะห์ จำนวน 30 คน จากนั้นคำนวณค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเชื่อมั่น .84 และ .89 ตามลำดับ

### การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบเป็นลายลักษณ์อักษรและระบุไว้ด้วยว่าผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้สามารถถอนตัวจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ และผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อ สกุล ในแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้ระบุหมายเลขโทรศัพท์และสถานที่ติดต่อของผู้วิจัยไว้ในคำชี้แจงหน้าแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถติดต่อถึงผู้วิจัยได้โดยตรง และแบบสอบถามทั้งหมดผู้วิจัยจะทำลายทันทีเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

### วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ HE 582157 และได้รับอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อประสานผู้ประสานการเก็บรวบรวมข้อมูลโรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลสุรินทร์ โรงพยาบาลศรีสะเกษ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด และโรงพยาบาลอุตรธานี โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้ประสานแต่ละโรงพยาบาล และชี้แจงวัตถุประสงค์

ในการวิจัย รายละเอียดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามใส่ซองติดแสตมป์ที่แนบไปด้วยกลับคืน ภายใน 2 สัปดาห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยการทำค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก (logistic regression)<sup>12</sup>

### ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 523 คน คิดเป็นร้อยละ 99.43 ในจำนวน 523 คนมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 62.33 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็นช่วง 1-5 ปี จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 66.35 ในจำนวน 349 คน มีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 60.46 กลุ่มตัวอย่างที่ได้รับเงินเดือน (รวมทั้งเงินค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในเวรภัย และเวรตึก) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 35.74 ในจำนวน 188 คนมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 56.38 และกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะการบรรจุเข้าทำงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 ในจำนวน 177 คนมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากงานจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 64.97

ปัจจัยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม (n=526) พบว่า มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.13$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ไม่คิดหรือไม่ตั้งใจที่จะลาออก

จากงาน(n=198)ในภาพรวมมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.48$ )กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คิดหรือตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (n=328) พบว่าภาพรวมมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.98$ ) รายละเอียดดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ไม่คิดหรือไม่ตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (n=198)			คิดหรือตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (n=328)			โดยรวม (n=526)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจากองค์การ	3.16	.71	ปานกลาง	2.81	.76	ปานกลาง	2.95	.76	ปานกลาง
2. ด้านการทำงานเกินบทบาท	2.91	.64	ปานกลาง	2.69	.66	ปานกลาง	2.77	.66	ปานกลาง
3. ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.63	.61	มาก	3.34	.61	ปานกลาง	3.45	.61	ปานกลาง
4. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.09	.57	มาก	3.81	.56	มาก	3.91	.58	มาก
5. ด้านความยุติธรรมในองค์การ	3.55	.60	มาก	3.19	.67	ปานกลาง	3.33	.67	ปานกลาง
6. ด้านโอกาสการเลือกงาน	2.96	.97	ปานกลาง	2.04	.78	น้อย	2.39	.97	น้อย
รวม	3.48	.43	ปานกลาง	2.98	.41	ปานกลาง	3.13	.46	ปานกลาง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม (n=526) มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.40$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ไม่คิดหรือไม่ตั้งใจที่จะลาออก

จากงาน (n=198) พบว่าภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก ( $\bar{X}=3.59$ ) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คิดหรือตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (n=328) พบว่าภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง (=3.29) ตามรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายด้าน

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ	ไม่คิดหรือไม่ตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (n=198)			คิดหรือตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (n=328)			โดยรวม (n=526)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ	3.64	.83	มาก	3.30	.82	ปานกลาง	3.41	.83	ปานกลาง
2. ด้านการได้รับการสนับสนุนดูญาติ	3.55	.65	มาก	3.29	.65	ปานกลาง	3.39	.67	ปานกลาง
รวม	3.59	.66	มาก	3.29	.61	ปานกลาง	3.40	.63	ปานกลาง

การวิเคราะห์พยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม 526 ราย ระบุความตั้งใจลาออกจากงานว่า “ไม่ใช่” จำนวน 198 ฉบับ สามารถพยากรณ์ได้ 105 ฉบับ พยากรณ์ถูกต้อง 53.03 % และระบุความตั้งใจลาออกจากงานว่า “ใช่” จำนวน 328 ฉบับ สามารถพยากรณ์ได้ 282 ฉบับ พยากรณ์ถูกต้อง ร้อยละ 85.98 สามารถพยากรณ์ถูก

ต้องในภาพรวม ร้อยละ 73.57 กำหนดค่า Cut value = 0.5 การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ความตั้งใจลาออกจากงานได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2) โอกาสในการเลือกงาน และ 3) การสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกตามความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปร	B	S.E.	Wald	Df	Sig	Exp(B)
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>						
1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี	-.229	.374	.377	1	.539	.795
2. ระดับเงินเดือน			7.800	4	.099	
10,000-15,000 บาท	-.684	.625	1.198	1	.274	.505
15,001-20,000 บาท	-.203	.554	.135	1	.714	.816
20,001-25,000 บาท	-.791	.522	2.294	1	.130	.454
25,001-30,000 บาท	-.938	.518	3.285	1	.070	.391
3. ลักษณะการบรรจุเข้าทำงาน			2.002	3	.572	
พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง	-.330	.432	.583	1	.445	.719
พยาบาลวิชาชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข	-.500	.394	1.610	1	.204	.607
พยาบาลวิชาชีพพนักงานราชการ	-.067	.515	.017	1	.896	.935
<b>ปัจจัยความพึงพอใจในงาน</b>						
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจากองค์กร	.010	.195	.003	1	.960	1.010
2. ด้านการทำงานเกินบทบาท	.245	.180	1.860	1	.173	1.278
3. ด้านการได้รับการสนับสนุน	.118	.255	.216	1	.642	1.126
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	-.732	.265	7.625	1	.006*	.481
5. ด้านความยุติธรรมในองค์กร	-.319	.276	1.338	1	.247	.727
6. ด้านโอกาสในการเลือกงาน	1.160	.142	66.744	1	.000*	3.191
<b>ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร</b>						
1. ด้านการสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ	-.440	.169	6.775	1	.009*	.644
2. ด้านการได้รับการสนับสนุนดูญาติมิตร	.188	.248	.577	1	.448	1.207
ค่าคงที่	-.337	1.803	.034	1	.854	.714

\* p<.05

จากตารางที่ 3 พบว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น โอกาสที่จะลาออกจากงานลดลง 0.481 เท่า หรือลดลงร้อยละ 51.9 เมื่อพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์มีโอกาสในการเลือกงานเพิ่มขึ้น จะทำให้โอกาสที่จะลาออกจากงาน จะเพิ่มขึ้น 3.191 เท่า และเมื่อพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์มีการสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะมากขึ้น โอกาสที่จะลาออกจากงานลดลง .644 เท่า หรือลดลงร้อยละ 35.6 เขียนเป็นสมการได้ดังนี้

ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( $Z$ ) =  $-.337 - .732$  (ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) +  $1.602$  (โอกาสในการเลือกงาน) -  $.440$  (การสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ)

### การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 523 คน คิดเป็นร้อยละ 99.43 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปัจจุบัน ช่วง 1-5 ปี จำนวน 374 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 ในจำนวน 374 คนมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 60.16 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง และพยาบาลวิชาชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ส่วนมากคิดว่าไม่มั่นคงเมื่อเทียบกับการบรรจุเป็นข้าราชการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ทิพย์สุดา เหมีพลกุล<sup>12</sup> พยาบาลที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีความตั้งใจลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความพึงพอใจในงานภาพรวมในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยทำนายความตั้งใจลาออก

จากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของบุคลากรในองค์การ จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญพร กฤษณา<sup>6</sup> การได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจลาออก ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสในการเลือกงาน เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลที่รับผู้ป่วยที่มีภาวะยุ่งยากซับซ้อน และมีผู้ป่วยจำนวนมาก ดังนั้นผู้ที่ผ่านการปฏิบัติงานก็จะมีทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งเป็นที่ต้องการของโรงพยาบาลเอกชน นอกจากนี้วิชาชีพยังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานอื่นเช่น บริษัทเครื่องมือแพทย์ บริษัทยา ซึ่งทั้งโรงพยาบาลเอกชนและตลาดแรงงานจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จึงเป็นโอกาสในการเลือกงานใหม่ของพยาบาล สอดคล้องกับผลการวิจัยของกุลธิดา สุตจิตร<sup>10</sup> โอกาสในการเลือกงานเป็นปัจจัยด้านองค์การที่มีความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ด้านการสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ โรงพยาบาลศูนย์แบ่งการให้บริการเป็นแผนกตามความเชี่ยวชาญ การที่พยาบาลได้รับการเพิ่มพูนทักษะเฉพาะสาขาที่เข้าปฏิบัติงานก็จะทำให้เข้าใจระบบงานและการดูแลเฉพาะทาง ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถให้การพยาบาลที่วิกฤต ซับซ้อนได้ เกิดการพัฒนาและนำไปสู่การนำเสนอผลงานทั้งในและนอกโรงพยาบาล เป็นที่ยอมรับเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และเกิดความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chen, Chu, Wang, & Lin<sup>6</sup> การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมโยงอย่างมากกับความตั้งใจที่จะอยู่/ออก และธัญพร กฤษณา<sup>6</sup> การนิเทศงานมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจลาออก

ดังนั้นผู้บริหารองค์กร/โรงพยาบาลควรมีส่งเสริมให้พยาบาลได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน<sup>14</sup> ทั้งการอบรมระยะสั้น และระยะยาวรวมถึงการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น รวมทั้งการสร้างบรรยากาศการทำงาน บรรยากาศการอยู่ร่วมกันในองค์กรเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก็จะทำให้บุคลากรลดโอกาสในการเลือกงานใหม่ และลดการลาออกจากงานในที่สุด

## สรุป

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดหรือมีความตั้งใจลาออกคิดเป็นร้อยละ 62.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.11

2. ปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านโอกาสในการเลือกงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านการได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ สามารถทำนายความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยร้อยละ 37.5 ของความผันแปร อธิบายได้โดยสมการโลจิสติกและสามารถพยากรณ์ถูกต้องในภาพรวมได้ร้อยละ 73.6 ดังสมการต่อไปนี้

ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Z) =  $- .337 - .732$  (ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน) +  $1.602$  (โอกาสในการเลือกงาน) -  $.440$  (การสนับสนุนให้ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ)

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาระงานมาก และซับซ้อน

ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนให้พยาบาลได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะเฉพาะทางทางการพยาบาลตามสาขาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในสาขานั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงานเพิ่มขึ้นซึ่งน่าจะลดโอกาสในการออกจากงานได้

1.2 เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรมีกิจกรรมในการจัดสวัสดิการให้กับ พยาบาลวิชาชีพอัตราจ้าง พยาบาลวิชาชีพพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ พยาบาลวิชาชีพพนักงานราชการ ที่เท่าเทียมข้าราชการ เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับญาติสายตรง เป็นต้น

1.3 จากการศึกษาาระดับความพึงพอใจในงานของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ไม่คิดหรือไม่ตั้งใจลาออกจากงาน พบว่าด้านการได้รับการสนับสนุนด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านความยุติธรรมในองค์กร มีความพึงพอใจในในระดับมาก ดังนั้นการที่จะทำให้พยาบาลในกลุ่มที่คิดหรือตั้งใจลาออกจากงานคงอยู่ในงานมากขึ้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในทุกระดับ และให้ความยุติธรรมกับบุคลากรโดยเฉพาะการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรทุกระดับ

1.4 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ควรมีการจัดระบบพยาบาลที่เลี้ยงอย่างจริงจัง เพื่อคอยให้คำปรึกษาและดูแลช่วยเหลือในขณะปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่นมีการมอบหมายพี่เลี้ยงที่จะดูแลเป็นรายบุคคลอย่างเป็นทางการ มีคำสั่งแต่งตั้งชัดเจน มีระบบนิเทศทางการพยาบาลด้านคลินิกเฉพาะสาขาอย่างสม่ำเสมอ อาทิเช่น การนิเทศ specific competency ของหน่วยงานนั้นๆ และมีแผนพัฒนาบุคลากรทางด้านคลินิกทั้งระยะสั้นและระยะยาวเป็นรายบุคคล



อย่างชัดเจน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาหาปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กรเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ให้พยาบาลในงานของตนและวิชาชีพพยาบาลมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในกลุ่มข้าราชการที่มีความคิดและความตั้งใจลาออกจากงานเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะนำไปสู่การพัฒนาให้คงอยู่ในงานมากขึ้น

## References

1. McCarthy G, Tyrrell MP, Lehane E. Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *J Nurs Manage* 2007; 15(3) : 248-55.
2. Brewer C S, Kovner C T, Greene W, Tukov-Shuser M, Djukic M. Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *J Adv Nurs* 2011; 68(3): 521-38.
3. Cho S H, Lee J Y, Mark B A, Yun S C. Turnover of new graduate nurses in their first Job using survival analysis. *Journal of Nursing Scholarship* 2012; 44(1): 63-70.
4. Toren O, Zelkera R, Lipschuetza M, Ribab S, Reicherb S, Nirelc N. Turnover of registered nurses in Israel: Characteristics and Predictors. *Health Policy* 2012; 105(2-3): 203- 13.
5. Dinh T O, Orn-Anong W, Raymoul N. Nursing practice environment and burnout among Vietnamese staff nurses in central generation hospitals . *Nursing journal, Faculty of nursing, Chiang Mai University* 2013; 40(4): 150-60. (in Thai)
6. Chen H C, Chu C I, Wang Y H, Lin L C. Turnover factors revisited: A longitudinal study of Taiwan-based staff nurses. *Int J Nurs Stud* 2008; 45(2): 277-85.
7. Beecroft P C, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in newgraduate nurses: a multivariate analysis. *J Adv Nurs* 2008; 62(1): 41-52.
8. Thanyaporn K. Selected factors and intention among professional nurse of Maharaj Nakhorn Chiang Mai hospital [The degree of master of nursing science in nursing administration], Chiang Mai: Chiang Mai University; 2550. (in Thai)
9. Charuporn S. Factors affecting turnover of professional nurses in Bangkok metropolitan hospitals [The degree of doctor of philosophy in applied behavioral science, Graduate school ], Bangkok: Srinakharinwirot University; 2550. (in Thai)
10. Kulthida S. Factors affecting to leave of professional nurses, governmental hospitals, Bangkok metropolitan area [The degree of master of nursing science program in nursing administration, Graduate school], Bangkok: Chulalongkorn University; 2006. (in Thai)
11. Chouwajaroen P, Pimta W, Sattayawong K. Quality of working life of nurses in a government hospital. *Journal of Nursing Science & Health* 2015; 38(2) : 115-25. (in Thai)
12. Kanlaya V. Advance analysis atatistic SPSS for Window. 9<sup>th</sup> ed. Bangkok: Thamsan; 2011. (in Thai)
13. Tipsuda M. Perception of organization climate, self - reported health and turnover intention of operative professional nurses: A case study of a government neurological hospital [The degree

of master program in Liberal Arst, Graduate school]. Bangkok: Thammasat University; 2007. (in Thai)

14. Srijakkot J, Jampamol A. People and work effectively : Coaching strategy of nursing administration. Journal of Nursing Science & Health 2015; 38 (Supplement): 76-81. (in Thai)