

การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล  
สู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

นางวิภา ตุนาค

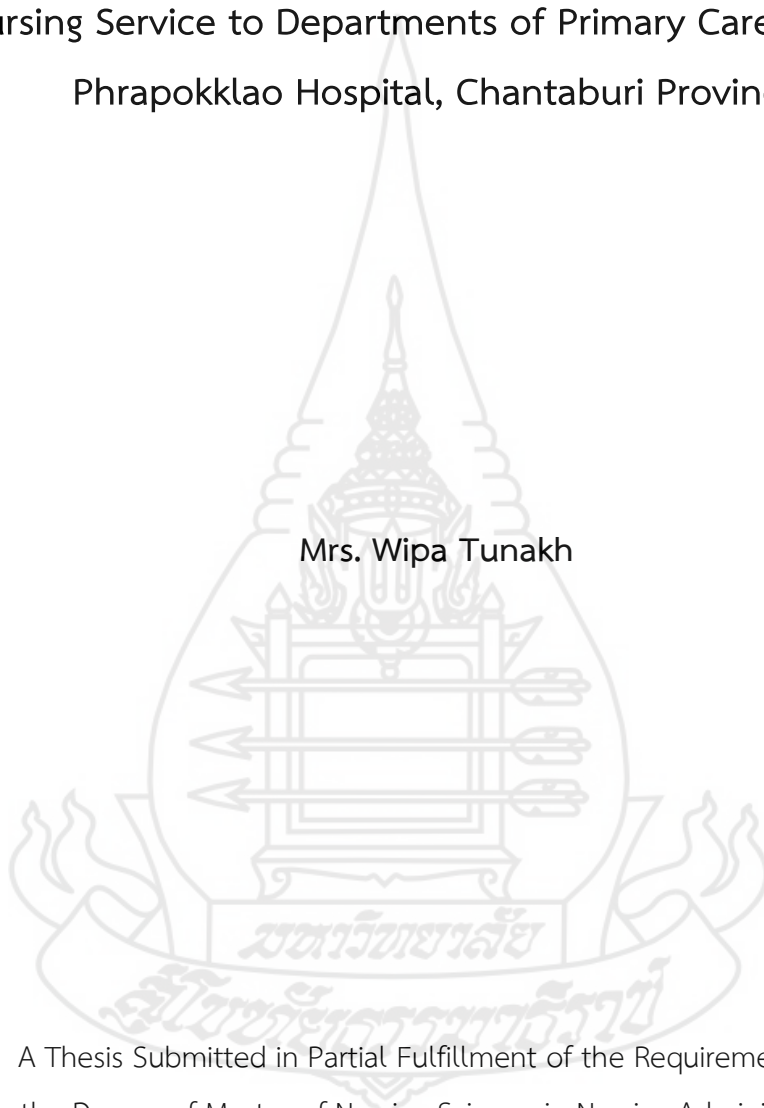


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

Job Transition of Professional Nurses from Departments of  
Nursing Service to Departments of Primary Care Service,  
Phrapokklao Hospital, Chantaburi Province

Mrs. Wipa Tunakh



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2021

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

ชื่อและนามสกุล นางวิภา ตุนาค

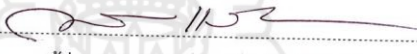
สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล

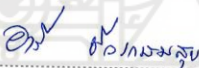
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

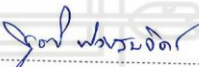
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข  
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2565

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญจันทร์ แสนประสาน)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร)

  
..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

๓๗ ๑๓๖

**ชื่อวิทยานิพนธ์** การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจ  
ด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

**ผู้วิจัย** นางวิภา ตูนาค **รหัสนักศึกษา** 2625100348 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข  
(2) รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร **ปีการศึกษา** 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน และ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงาน

การวิจัยแบบผสมวิธีนี้มีกลุ่มที่ศึกษาแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ได้รับการคัดเลือกแบบสุ่มอย่างเป็นระบบ จำนวน 259 คน และ 2) กลุ่มที่ร่วมสนทนากลุ่ม เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 2 ชุด คือ 1) แบบสอบถามการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ และ 2) แนวทางการสนทนากลุ่ม แบบสอบถามผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาโดยมีค่าความตรงตามเนื้อหาอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิเพียงร้อยละ 18.53 โดยต้องการเปลี่ยนงานใน 3 ลักษณะ ได้แก่ เปลี่ยนไปกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน เปลี่ยนไปแผนกอื่นในองค์กรเดียวกัน และเปลี่ยนไปทำงานใหม่นอกองค์กร 2) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เปลี่ยนงาน มี 3 ประการ ได้แก่ (1) การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ (ร้อยละ 85.42): ยังทำงานเป็นพยาบาล (2) ลักษณะงานพยาบาล (ร้อยละ 79.17): เป็นภาระงานหนักและเครียด (3) ความจำเป็นทางครอบครัว (ร้อยละ 68.75): มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัวหลายประการ และ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านองค์กร ได้แก่ (ก) สนับสนุนวิธีการบริหารงานชุมชน (ร้อยละ 77.08): ปรับระบบการบริการเป็นเชิงรุก (ข) จัดกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา (ร้อยละ 75.00): วิเคราะห์ภาระงานและกรอบอัตรากำลัง และ (2) ด้านบุคคล ได้แก่ (ก) ได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน (ร้อยละ 85.42): วางแผนความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม (ข) พัฒนาสมรรถนะการบริการระดับปฐมภูมิของพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 77.08): ต้องมีการพัฒนาตนเอง

**คำสำคัญ** การเปลี่ยนงาน การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงาน พยาบาลวิชาชีพ

**Thesis title:** Job Transition of Professional Nurses from Departments of Nursing Service to Departments of Primary Care Service, Phrapokklao Hospital, Chantaburi Province

**Researcher:** Mrs.Wipa Tunakh; **ID:** 2625100348; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** Dr.Aree Cheevakasemsook, Associate Professor; (2) Dr.Choochat Phuangsomjit, Associate Professor;

**Academic year:** 2021

### Abstract

The purposes of this research were to explore 1) Job transition needs of professional nurses from departments of nursing service to departments of primary care service at Phrapokklao Hospital in Chantaburi Province, 2) factors affecting the job transition, and 3) guidelines for the job transition preparation.

This mixed-methods study, participants consisted of 259 professional nurses. These participants were selected by randomized systemic sampling to respond to the self-administrated questionnaires, eight of whom were purposively selected to participate in focus group discussion session. Questionnaires and focus group discussion guidelines were used as research tools. The validities of the research tools were between 0.60-1.00. The quantitative data were analyzed using descriptive statistics, while qualitative data were analyzed by content analysis.

The results of the study revealed that 1) around 18.53% of professional nurses desired to transit their jobs from departments of nursing service to departments of primary care service. Demands of their job transition comprised three areas including transferring to a community nursing department, moving on to other units in the organization, and changing to another workplace outside the institution. 2) Factors leading to the job transition comprised 3 areas including (1) new workplace transition (85.42%): remaining working as nurses; (2) job characteristics (79.17%): dealing with overload and stressful jobs (79.17%); and family necessities (68.75%): accounting for several family responsibilities. Finally, guidelines for job transition preparation were divided into 2 levels: the organizational and the personal. The guidelines for organizational level included (1) community management support ( 77.08%) : adjusting the service system to become proactive; and (2) sufficient manpower preparation (75.00%): analyzing jobs and manpower. At the personal level, there were 2 guidelines that comprised (1) benefits gain from the job transition ( 85.42%) : planning career paths and appropriate compensation and welfares; and (2) developing primary care competencies of nurses (77.08%): being improved themselves.

**Keywords:** Job transition, Job transition preparation, Professional nurse

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และรวดเร็ว จากการได้รับความกรุณา และช่วยเหลืออย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร อาจารย์ร่วมที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาในการให้ความรู้ คำแนะนำชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเมตตา เอาใจใส่ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งประทับใจในความเมตตาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ธีรพร สติธอังกูร ดร.กฤษดา แสงวงดี อาจารย์ศิริมา ลีละวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญจันทร์ แสนประสาน ดร.มธุรดา บรรจงการ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์วิไล กุศลวิศิษฐ์กุล ที่ช่วยแนะนำด้านสถิติ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านดังปรากฏในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนๆ ที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณนายแพทย์ธีรพงศ์ ตุนาค ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ที่อนุญาตให้ดำเนินการวิจัยในหน่วยงาน หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงาน พยาบาลวิชาชีพและเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดลองเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดีจนทำให้วิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต สติปัญญา และสิ่งดีงาม ขอบคุณครอบครัวที่ดูแลห่วงใย ให้กำลังใจ ช่วยเหลือสนับสนุนทุกประการมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและระลึกถึงเสมอ ความดีและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่กล่าวมา

วิภา ตุนาค

6 ตุลาคม 2565

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	4
คำถามการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน .....	11
การเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิของ พยาบาลวิชาชีพ .....	21
โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี .....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	46
ขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	54
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	56
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ .....	57
ตอนที่ 2 ความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล สู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ .....	62

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ .....	65
ตอนที่ 4 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ .....	75
ตอนที่ 5 ผลการวิจัยจากการศึกษาทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม .....	80
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	86
สรุปการวิจัย .....	86
อภิปรายผล .....	90
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย .....	95
ข้อเสนอแนะ .....	96
บรรณานุกรม .....	98
ภาคผนวก .....	106
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ .....	107
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	109
ค แบบยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย .....	111
ง ตัวอย่างหนังสือที่ใช้ในงานวิจัย .....	116
จ เครื่องมือวิจัย .....	119
ฉ ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี .....	144
ประวัติผู้วิจัย .....	180



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างการคำนวณการจัดอันดับด้วยการถ่วงน้ำหนัก .....	50
ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนคลอไทล์ ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา.....	58
ตารางที่ 4.2 จำนวนร้อยละ มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ด้านข้อมูลเกี่ยวกับงานของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษาที่เข้าร่วมกลุ่มสนทนากลุ่ม .....	62
ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการเปลี่ยนงาน จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ศึกษา .....	63
ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เปลี่ยนงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ .....	66
ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละ ของปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้เปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ.....	66
ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละ ปัจจัยภายนอกองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ศึกษา จำแนก เป็นรายด้านและรายชื่อ.....	67
ตารางที่ 4.8 ผลการจัดอันดับด้วยการถ่วงน้ำหนักคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของ พยาบาลวิชาชีพ.....	68
ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจาก แบบสอบถามและการสนทนากลุ่มโดยวิธีถ่วงน้ำหนัก.....	73
ตารางที่ 4.10 จำนวน และร้อยละ ของแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านองค์กรสำหรับการเปลี่ยน งานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ.....	75
ตารางที่ 4.11 จำนวน และร้อยละ ของแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านตัวบุคคลสำหรับการ เปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ.....	76
ตารางที่ 4.12 ผลการวิจัยความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานและแนวทางการ เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา.....	81

ญ

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 ตัวแปรปฐมภูมิและกระบวนการเปลี่ยนงานของพนักงาน .....	19
ภาพที่ 4.1 สรุปลการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม .....	85



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานบริการปฐมภูมิเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชนทุกระดับเป็นการให้บริการด้านแรกที่มีความสำคัญ เพื่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประชาชนเข้าถึงการบริการที่มีความเท่าเทียม จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรผู้สูงอายุ ความซับซ้อนของโรคมะเร็ง มีความซับซ้อนในการดูแลสุขภาพ การเสียชีวิตด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ ประชาชนมีอายุขัยที่มากขึ้น รวมทั้งการเกิดโรคระบาดต่างๆ ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพที่สูงขึ้นในขณะที่งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) จากสถานการณ์ดังกล่าวกระทรวงสาธารณสุขจึงได้ทบทวนและกำหนดยุทธศาสตร์ขึ้น เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานโดยกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข โดยมีการดำเนินงาน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ และหนึ่งในสี่ยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรเป็นเลิศ (People excellence) เพื่อการกระจายพยาบาลวิชาชีพสู่งานชุมชนให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) จากนโยบายดังกล่าวที่มุ่งเน้นงานปฐมภูมิและตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติในการกระจายกำลังคนด้านสุขภาพสู่งานชุมชน (กระทรวงสาธารณสุข, 2564) ส่งผลให้มีแนวโน้มเปลี่ยนจากงานบริการในสถานบริการสุขภาพไปสู่การบริการระดับปฐมภูมิหรืองานชุมชนเพิ่มมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่การบริการปฐมภูมิมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา

การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นปรากฏการณ์ที่มีมาอย่างยาวนาน เกิดผลกระทบ 2 ประการ ได้แก่ ผลกระทบทั้งด้านบวกและลบ โดยผลกระทบด้านบวก องค์กรได้รับบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ที่หลากหลาย (Bettina Wolf, 2014) และลดพฤติกรรมการทำงานจากสาเหตุที่ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ (นิรมล กะการดี, 2560) ในขณะที่เดียวกันบุคคลเมื่อมีความพร้อมและสมัครใจในการเปลี่ยนงานและมีความคาดหวังในงานก็จะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น (สุพรรณษา พุ่มพวง, 2559) มีทักษะความรู้และประสบการณ์ที่มีความหลากหลายในการปฏิบัติงาน การได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานใหม่ซึ่งจะกระตุ้นให้มีความพยายามในการทำงานสูงขึ้น และอาจส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (นิรมล กะการดี, 2560) แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนงานก็ทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ โดยทำให้หน่วยงาน

ขาดแคลนอัตรากำลัง ชาติผู้ที่มีความรู้ความสามารถในที่ทำงานเดิม (วิยสุตา ญวนแม, 2563) ผู้ที่ทำงานในที่ทำงานเดิมขาดขวัญและกำลังใจ มีทัศนคติต้องการเปลี่ยนงานสูง องค์กรเสียประโยชน์จากการลงทุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เมื่อบุคลากรเปลี่ยนงานอาจเสียประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากหน่วยงานเดิม เกิดความเครียดในการปรับตัว ส่งผลกระทบต่อองค์กร คนรอบข้างและคนในครอบครัวและสิ้นสุดความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงานเดิม ทำให้บุคลากรในหน่วยงานเดิมอาจมีความต้องการเปลี่ยนงานตามไปด้วย (นิรมล กะการดี, 2560) จึงสรุปได้ว่า การเปลี่ยนงานส่งผลดีและผลเสียต่อพยาบาลวิชาชีพซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ และจะเป็นประเด็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้บริหารการพยาบาลที่จำเป็นต้องมีการศึกษาและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาการเปลี่ยนงานทั้งต่างประเทศและในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า จากรายงานของฝ่ายบุคลากรในปี 2020 ของสหรัฐอเมริกา มีสถิติการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระหว่างร้อยละ 8.8 ถึงร้อยละ 37 หรือมีค่าเฉลี่ยการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 17.18 (Vaughn, 2020) ส่วนการศึกษาการเปลี่ยนงานในประเทศไทยที่ผ่านมาในอดีตประมาณ 20 ปีที่ผ่านมา ระหว่าง พ.ศ. 2543 – 2552 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการเปลี่ยนงานถึงร้อยละ 41 ส่วนใหญ่ยังคงเป็นพยาบาลวิชาชีพแต่เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ ร้อยละ 86.29 และเปลี่ยนงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ร้อยละ 86.80 และพบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 30 - 34 ปี มีการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง (อรุณรัตน์ คันธา และคณะ, 2557) จากสถานการณ์การเปลี่ยนงานข้างต้นมีปัจจัยหลายด้านที่ทำให้มีการเปลี่ยนงานและเป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ความจำเป็นทางครอบครัว ต้องการปฏิบัติงานเวรเช้า และต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้นการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่มีแนวโน้มสูงขึ้น โดยเฉพาะการเปลี่ยนงานไปสู่สถานบริการปฐมภูมิซึ่งเป็นแนวโน้มใหม่ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านสุขภาพและนโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศ จึงเป็นประเด็นปัญหาทางการพยาบาลที่ต้องการศึกษาเพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมการศึกษาทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทยในช่วงระยะเวลา 10 ปี พบว่ามีการศึกษาในเชิงพรรณนา 20 เรื่อง ซึ่งมีลักษณะงานวิจัยเชิงความสัมพันธ์ 7 เรื่อง วิจัยเชิงทำนาย 4 เรื่อง และงานวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน 9 เรื่อง ตัวอย่างการศึกษาความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนงาน ตัวอย่างเช่น การศึกษาของลอรีน และคณะ (Lauren et al., 2012) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในการเปลี่ยนงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านองค์กร ได้แก่ ภาระงาน และลักษณะการบริหารจัดการ 2) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทน สมพร ชูเชิด (2552) ได้ศึกษา พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนงาน ได้แก่ รายได้และสวัสดิการ ภาระงาน และการอยู่เวร การวิจัยเชิง

ทำนายตัวอย่าง เช่น การศึกษาของจีโอเอฟเฟรย์ (Geoffrey K.F, 2010) พบว่า แรงจูงใจเป็นตัวทำนายที่แข็งแกร่งที่สุดในการเปลี่ยนงาน ไอดา เฮลลัม แอนดรีเซน และคณะ (Ida Hellum Andresen et al., 2017) ได้ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญในการเปลี่ยนงาน เป็นต้น ส่วนวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยในการเปลี่ยนงาน ตัวอย่าง เช่น อันรุษ และแซง (Unruh & Zhang, 2014) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน พบว่าเป็น การระงับที่หนัก การบริหารงานที่ไม่ดี เพนบรานท์ และเดาเดอร์แมน (Pennbrant, & Daderman, 2021) ได้ศึกษาเรื่อง ความตั้งใจเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความจำเป็นด้านครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน นิรมล กะการดี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานบอยของคณวิทำงานกลุ่ม Generation Y พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ย้ายงานคือปัจจัยด้านค่าจ้าง สรุปได้ว่า จากการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลไปยังกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิและต้องการการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานดังกล่าว เช่นเดียวกับโรงพยาบาลพระปกเกล้าที่มีนโยบายการเปลี่ยนงานเพื่อตอบสนองกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี เป็นโรงพยาบาลศูนย์ตติยภูมิระดับสูง ขนาด 755 เตียง เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ในภาคตะวันออก อยู่ในเขตสุขภาพที่ 6 ให้บริการตรวจ ดูแลรักษา ส่งเสริม ป้องกัน และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยทุกสาขา เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาต่างๆ เป็นศูนย์ความเป็นเลิศโรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ศูนย์ทารกแรกเกิด และศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ จากการศึกษาและทบทวนสถานการณ์ของโรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีการเปลี่ยนงานและลาออกต่อเนื่องย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2560 – 2563) พยาบาลย้ายแผนกภายในโรงพยาบาลนอกกลุ่มการพยาบาล ร้อยละ 0.25 และลาออก คิดเป็นร้อยละ 1.60 (กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล, 2563) จากการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ พบว่าในปี 2564 โรงพยาบาลพระปกเกล้า ประสบปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพ ขณะนั้นพยาบาลวิชาชีพมีภาระงานที่หนัก มีการเปลี่ยนงานนอกกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลในสังกัดเดียวกันน้อย (ร้อยละ 0.25) และเปลี่ยนงานนอกสังกัดโรงพยาบาลน้อย (ร้อยละ 0.25) เช่นเดียวกัน แต่มีพยาบาลวิชาชีพลาออกไปทำงานที่อื่น ร้อยละ 1.60 ด้วยเหตุผลส่วนใหญ่เกิดจากดูแลครอบครัว (ร้อยละ 46.15) และย้ายติดตามครอบครัว (ร้อยละ 15.38) (กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล, 2563) จะเห็นว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีประเด็นปัญหาการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการแก้ไข ในขณะเดียวกันโรงพยาบาลจำเป็นต้องตอบสนองนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นให้พยาบาลวิชาชีพมุ่งการทำงานในชุมชนมากขึ้น ดังนั้นการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้าน

การพยาบาลไปสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจึงเป็นประเด็นใหม่ที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องมีการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนงานในเชิงบวกต่อไป

โดยสรุป จากการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนและข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่อยู่ในภาวะขาดแคลนในขณะที่การบริการสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการบริการในระดับปฐมภูมิมากขึ้นส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพจำเป็นต้องเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิมากขึ้นตามมา และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ยังเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณแต่ยังขาดการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อวางแผนการเปลี่ยนงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในรูปแบบการวิจัยแบบผสมวิธีเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานและแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานเพื่อให้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการจัดการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นไปในเชิงสร้างสรรค์และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริการผู้ป่วยระดับปฐมภูมิอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

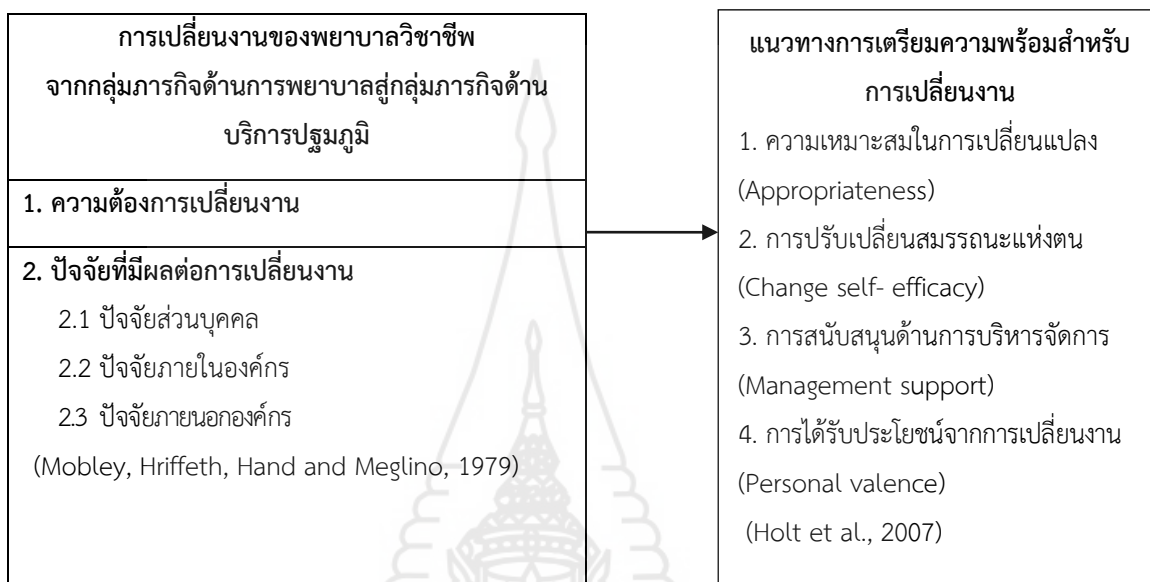
2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 แนวคิด ดังนี้ 1) แนวคิดของมอเบลีย์ และคณะ (Moblely, Hriffeth, Hand and Meglino, 1979) เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยภายในองค์กร และ (3) ปัจจัยภายนอกองค์กร ด้วยเหตุผลเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับกระทรวงสาธารณสุข และ 2) แนวคิดของฮอล์ทและคณะ (Holt et al., 2007) เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงาน ประกอบด้วย (1) ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง (Appropriateness) (2) การปรับเปลี่ยน

สมรรถนะแห่งตน (Change self - efficacy) (3) การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ (Management support) และ (4) การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน (Personal valence) ด้วยเหตุผลแนวคิดนี้มองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. คำถามการวิจัย

4.1 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีความต้องการที่จะเปลี่ยนงานไปดูแลผู้รับบริการในกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิอย่างไร

4.2 มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

4.3 ผู้บริหารควรมีแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิอย่างไร

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - methods research) มีขอบเขตการวิจัยซึ่งประกอบด้วย

## 5.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มที่ศึกษา

5.1.1 **ด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** เป็น พยาบาลวิชาชีพ ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรีใน ปี พ.ศ. 2563 จำนวน 790 คน

5.1.2 **ด้านกลุ่มที่ศึกษา** เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล คัดเลือกแบบสุ่มอย่างเป็นระบบ จำนวน 259 คน

5.2 ขอบเขตของตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 3 ประการ ดังนี้

5.2.1 **ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ**

5.2.2 **ปัจจัยการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยภายในองค์กร และ 3) ปัจจัยภายนอกองค์กร

5.2.3 **แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์กร 2) ด้านตัวบุคคล

5.3 **ขอบเขตของพื้นที่ที่ศึกษา** งานวิจัยนี้ศึกษาที่โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

5.4 **ขอบเขตด้านระยะเวลา** เดือนตุลาคม 2564 ถึง กรกฎาคม 2565

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี** หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิระดับสูง (Excellence center ครบทุกสาขา) ซึ่งเป็นโรงเรียนแพทย์ และเป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ใช้ทรัพยากรระดับสูงสาขาต่างๆ มีความเชี่ยวชาญครบทุกด้าน ได้แก่ ด้านศูนย์ความเป็นเลิศโรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ศูนย์ทารกแรกเกิด และศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ มีจำนวนเตียงให้บริการ 775 เตียง ตั้งอยู่ภาคตะวันออก ในเขตสุขภาพที่ 6 ให้บริการ ตรวจ ดูแลรักษา ส่งเสริม ป้องกันฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยทุกสาขาวิชา เป็นสถาบันผลิตแพทย์ระดับปริญญาตรีในโครงการผลิตแพทย์ เพื่อชาวชนบท (Undergraduate)/สถาบันหลัก/สมทบในการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านของแพทยสภา (Postgraduate) สถาบันฝึกปฏิบัติงานหลักของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า และเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาต่างๆ



**6.2 พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาลสำเร็จการศึกษา ระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพ การพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยตามกระบวนการพยาบาลซึ่งประกอบด้วย การประเมิน (Assessing) การวิเคราะห์ (Analysing) การวางแผน (Planing) การนำไปปฏิบัติ (Implementing) และการประเมินผล (Evaluating) และทำงานร่วมกับสหวิชาชีพ ปฏิบัติงานประจำ ในระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

**6.3 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล** หมายถึง หน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านคลินิกในสายงานต่างๆ ในสถานบริการสาธารณสุขระดับตติยภูมิซึ่งมีขอบเขตหน้าที่ในการให้บริการในหน่วยงาน เฉพาะทางด้านต่างๆ และงานบริการพยาบาลมีทั้งหมด 16 กลุ่มงาน ตามโครงสร้างกระทรวงสาธารณสุข

**6.4 กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** หมายถึง หน่วยงานที่ปฏิบัติภาระหน้าที่การ ให้บริการพยาบาลในชุมชน ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบ 3 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน 2) กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม และ 3) กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในเขตความ รับผิดชอบ ไม่รวม 3 หน่วยงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานผู้ป่วยนอก 2) กลุ่มงานสุศึกษา 3) กลุ่มงานแพทย์ แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เนื่องจากไม่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

**6.5 การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่ม ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** หมายถึง กระบวนการที่พยาบาลวิชาชีพย้ายงานจากกลุ่มภารกิจด้านการ พยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านคลินิกในสถานบริการสาธารณสุขระดับตติยภูมิระดับสูง (Excellence center) ไปยังหน่วยงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิที่ทำหน้าที่ให้การบริการพยาบาลในชุมชน สังกัดหน่วยงานเดียวกันหน่วยงานที่รับผิดชอบมี 3 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน 2) กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม และ 3) กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในเขตความ รับผิดชอบ สามารถประเมินได้โดยใช้แบบสอบถามและแนวทางสนทนากลุ่มตามแนวคิดของมอเบเลย์ และคณะ (Moblely, Hriffeth, Hand and Meglino, 1979)

**6.6 ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง การที่พยาบาล แสดงความประสงค์จะย้ายงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านคลินิกในสถาน บริการสาธารณสุขระดับตติยภูมิระดับสูง (Excellence center) ไปยังการให้การบริการพยาบาลใน กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ มี 3 กลุ่มงาน ดังที่กล่าวมา สามารถประเมินได้โดยใช้แบบสอบถาม และแนวทางสนทนากลุ่มตามแนวคิดการเปลี่ยนงานของมอเบเลย์และคณะ (Moblely, Hriffeth, Hand and Meglino, 1979)

**6.7 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน** หมายถึง สาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีการย้ายงาน จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านคลินิกในสถานบริการสาธารณสุขระดับตติยภูมิ

ระดับสูง (Excellence center) ไปยังหน่วยงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิที่ทำหน้าที่ให้การบริการพยาบาลในชุมชนสังกัดหน่วยงานเดียวกัน หน่วยงานที่รับผิดชอบ มี 3 กลุ่มงาน ดังที่กล่าวมา สามารถวัดได้ตามแนวคิดของมอเบเลย์และคณะซึ่งแบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้

**6.7.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง สาเหตุส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ทำให้พยาบาลย้ายงาน 7 ประการ ได้แก่ 1) อายุ 2) การศึกษา 3) ระยะเวลาในการทำงาน 4) ตำแหน่งงานปัจจุบัน 5) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว 6) ความพึงพอใจในงาน และ 7) ความคาดหวังในงาน

**6.7.2 ปัจจัยภายในองค์กร** หมายถึง สาเหตุที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพย้ายงาน 6 ประการ ได้แก่ 1) องค์กรมีนโยบายการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน 2) ลักษณะงานพยาบาล 3) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 4) การนิเทศงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ 6) รายได้และสวัสดิการ

**6.7.3 ปัจจัยภายนอกองค์กร** หมายถึง สาเหตุด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกสถานบริการสาธารณสุขระดับสูง (Excellence center) ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพย้ายงาน ได้แก่ ทางเลือกของงานใหม่ ดังนี้

**6.7.4 การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่** ได้แก่ ประกอบธุรกิจส่วนตัวงานพยาบาลในที่ทำงานใหม่ งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่อยู่ในวงการสาธารณสุข

**6.8 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง วิธีการเตรียมการเพื่อการย้ายงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านคลินิกในสถานบริการสาธารณสุขระดับสูง ไปยังการให้บริการพยาบาลในกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ มี 3 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน 2) กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม และ 3) กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในเขตความรับผิดชอบ ซึ่งอยู่ในสังกัดเดียวกัน ตามแนวคิดของ Daniel T. Holt และคณะ (Holt et al., 2007) ประกอบด้วยแนวทางการเตรียมความพร้อม 2 ด้าน ดังนี้

**6.8.1 ด้านองค์กร** มี 2 ประการ ดังนี้

1) **ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง** (Appropriateness) หมายถึง การระบุ สาเหตุ เหตุผล และความสมควรในการเปลี่ยนแปลง และเมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจะดีขึ้นอย่างไร

2) **การสนับสนุนการบริหารจัดการ** (Management support) หมายถึง การสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดขององค์กรและหัวหน้างาน ซึ่งการสนับสนุนจะต้องให้ความสำคัญและมีความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะสนับสนุนในทุกด้านในการบริหารจัดการ

### 6.8.2 ด้านตัวบุคคล มี 2 ประการ ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนสมรรถนะแห่งตน (Change self - efficacy) หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองมีความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมมากขึ้นเพียงใด โดยอาจนำประสบการณ์เดิมมาใช้เพื่อพัฒนางานต่อไป

2) การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน (Personal valence) หมายถึง การเตรียมสิ่งที่บุคคลจะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการและปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งผู้บริหารทางการแพทย์สามารถใช่วางแผนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

7.2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลที่มีลักษณะเดียวกับโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรีใช้เป็นประโยชน์สำหรับการเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสมและทันการณ์สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

7.3 ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ สำหรับโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน และแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารที่เป็นทฤษฎี หลักการและแนวคิด ที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน
  - 1.1 ความหมายของการเปลี่ยนงาน
  - 1.2 ผลกระทบจากการเปลี่ยนงาน
  - 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน
  - 1.4 กระบวนการเปลี่ยนงาน
  - 1.5 การเปลี่ยนงานกับรุ่นอายุ
2. การเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิของพยาบาลวิชาชีพ
  - 2.1 นโยบายการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิของกระทรวงสาธารณสุข
  - 2.2 การเตรียมกำลังคนด้านสุขภาพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
  - 2.3 อุปสรรคของการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
  - 2.4 แนวคิดการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
3. โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี
  - 3.1 บริบทของโรงพยาบาล
  - 3.2 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ
  - 3.3 ขอบเขตความรับผิดชอบ
  - 3.4 กลุ่มงานการพยาบาล
  - 3.5 นโยบายการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน

#### 1.1 ความหมายของการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน (Job transition) มีผู้ที่ศึกษาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันที่มีความต่อเนื่องค่อนข้างน้อย โดยมีผู้ให้ความหมายใกล้เคียงกัน ดังต่อไปนี้

Mobley (1982); Quoted in Home and Griffith (1995) ให้ความหมายการเปลี่ยนงาน หมายถึง การเลิกเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยความสมัครใจและเป็นการย้ายออกจากองค์กรไม่ใช่การเลื่อนตำแหน่ง ย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร

Boyle and Miller (2008) ให้ความหมายการเปลี่ยนงาน หมายถึง กระบวนการที่เจ้าหน้าที่พยาบาลออกจากหรือย้ายภายในองค์กรที่ปฏิบัติงาน

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตโรจน์ (2548) ให้ความหมายการเปลี่ยนงาน หมายถึง การจัดให้บุคคลที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือกลุ่มวิชาชีพเดียวกันสลับเปลี่ยนหมุนเวียนในความรับผิดชอบระดับเดียวกันเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานที่หลากหลายในความรับผิดชอบ

สัมพันธ์ เชาว์เกษม (2551) ให้ความหมายการเปลี่ยนงาน หมายถึง การโยกย้ายหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน โดยยังอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม โดยการเปลี่ยนงานเพื่อต้องการเปลี่ยนสภาพการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนงาน หมายถึง กระบวนการการย้ายงานของผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่ง เพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง

#### 1.2 ผลกระทบจากการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงานส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคคลทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ซึ่งผู้บริหารควรวางแผนการบริหารจัดการในการเปลี่ยนงาน (นิรมล กะการดี, 2560) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### 1.2.1 ผลดีและผลเสียต่อองค์กร

ผลดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์จากพนักงานที่มีประสบการณ์ความรู้ที่หลากหลายเพื่อนำมาปรับใช้สร้างประโยชน์ให้กับองค์กร (Bettina, 2014) ผู้บริหารมีโอกาสส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับคนที่ยังอยู่ในองค์กร และลดพฤติกรรมการละทิ้งงานจากสาเหตุที่ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ (นิรมล กะการดี, 2560)

ผลเสียต่อองค์กร ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายในการสมัคร รับผิดชอบ และเสียประโยชน์จากการลงทุนในตัวบุคคลในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ถ้าผู้ที่เปลี่ยนงานเป็นผู้ที่มี

ความรู้ความสามารถจะเกิดผลกระทบต่องานขององค์กรที่สังกัดอยู่ (สุพรรณษา พุ่มพวง, 2559) คนที่ยังทำงานอยู่มีขวัญและกำลังใจลดลงและอาจสร้างทัศนคติต่อการเปลี่ยนงานสูงขึ้น และเพิ่มภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการทำให้ต้องมีการวางแผนทั้งในเรื่องของบุคลากรและการปฏิบัติงานใหม่ (นิรมล กะการดี, 2560)

### 1.2.2 ผลดีและผลเสียต่อบุคคล

ผลดีต่อบุคคล การเปลี่ยนงานทำให้บุคคลมีโอกาสหางานที่มีค่าตอบแทนที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในงาน (สุพรรณษา พุ่มพวง, 2559) ช่วยผ่อนคลายความเครียดจากการได้งานใหม่ และการได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงานในงานใหม่จะกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น ทำให้ผู้เปลี่ยนงานมีทักษะความรู้และประสบการณ์ที่มีความหลากหลาย นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคคลที่ยังอยู่ในองค์กรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และคนใหม่ที่มีคุณภาพจะสร้างชีวิตชีวาให้กับองค์กร การเปลี่ยนงานทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (นิรมล กะการดี, 2560)

ผลเสียต่อบุคคล บุคคลที่เปลี่ยนงานก่อนระยะเวลาอันควรจะทำให้สูญเสียประโยชน์ที่พึงจะได้รับจากหน่วยงานเดิม เกิดความเครียดจากการเปลี่ยนงานส่งผลกระทบต่อผู้ใกล้ชิดและครอบครัว เสียค่าใช้จ่ายในการหางานและสิ้นสุดความสัมพันธ์กับบุคคลในสังกัดเดิม บางครั้งการเปลี่ยนงานของคู่สมรสอาจมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอีกฝ่ายหนึ่ง นอกจากนี้ทำให้คนอยู่เดิมมีความต้องการเปลี่ยนงานตามไปด้วย (นิรมล กะการดี, 2560)

จะเห็นได้ว่า การเปลี่ยนงานจะส่งผลกระทบต่อบุคคลเป็นอย่างมากทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้การที่บุคคลจะเปลี่ยนงานเกิดจากปัจจัยต่างๆ อีกหลายประการ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

### 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน

จากการศึกษาปัจจัยในการเปลี่ยนงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ 1) แนวคิดมอเบเลย์ และคณะ (1979) และ 2) แนวคิดอื่นๆ ดังนี้

**1.3.1 ปัจจัยการเปลี่ยนงานตามแนวคิดมอเบเลย์ และคณะ (1979)** จากรูปแบบการเปลี่ยนงานมอเบเลย์ และคณะ (1979) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยต่างๆไว้มากที่เชื่อมโยงกับกระบวนการเปลี่ยนงาน โดยได้มีการปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัย อธิบายตัวแปรที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนงานพัฒนารูปแบบการเปลี่ยนงานให้ตรงกับข้อมูลใหม่ๆที่เกิดขึ้นและแนะนำวิธีการศึกษาที่ดีขึ้น โดยตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ 1) ข้อมูลประชากรส่วนบุคคลและตัวแปรส่วนบุคคล (Individual demographic and personal variables) 2) ความพึงพอใจในงาน (Overall satisfaction and job content factors) 3) องค์กรงานและปัจจัยสภาพแวดล้อม (Organizational and work environment factors) 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (External environment factors) 5) การจัดกลุ่มอาชีพ (Occupational

groupings) และ 6) ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ความตั้งใจเชิงพฤติกรรม ความยึดมั่นผูกพัน การยึดติดกับงาน และความคาดหวัง ซึ่งเป็นการศึกษาหลายตัวแปร จากการศึกษารูปแบบการเปลี่ยนงานของมอเบเลย์ และคณะดังกล่าว พอจะสรุปปัจจัยในการเปลี่ยนงาน ได้ 3 ด้าน ใหญ่ๆ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยภายในองค์กร และ 3) ปัจจัยภายนอกองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1) ปัจจัยส่วนบุคคล** เป็นปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ 1) อายุ 2) การศึกษา 3) ระยะเวลาในการทำงาน 4) ตำแหน่งงานปัจจุบัน 5) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว 6) ความพึงพอใจในงาน 7) ทักษะที่ต้องการ และ 8) ความคาดหวังในงาน โดยมอเบเลย์และคณะได้รวบรวมงานวิจัยไว้ดังนี้

(1) *อายุ* เป็นปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนงาน โดยพบว่าอายุที่น้อยจะมีการเปลี่ยนงานที่สูง

(2) *การศึกษา* เป็นปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนงานจากการศึกษาในบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาสูงจะมีอายุงานที่ต่ำคือมีโอกาสในการเปลี่ยนงานที่สูง

(3) *ระยะเวลาในการทำงาน* เป็นปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนงาน มอเบเลย์และคณะได้รวบรวมงานวิจัย จากการศึกษาในโรงพยาบาล ตัวอย่างเจ้าหน้าที่ 203 คน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่เพิ่งเข้างาน จะมีการเปลี่ยนงานสูง

(4) *ตำแหน่งงานปัจจุบัน* เป็นปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนงาน โดยบุคคลที่มีตำแหน่งงานสูงจะมีโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย (Mobley et al., 1978)

(5) *ความจำเป็นทางครอบครัว* เป็นปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนงาน จากการศึกษาของมอเบเลย์ และคณะ (1979) พบว่า ผู้มีความรับผิดชอบต่อครอบครัวสูง จะมีการย้ายงานสูงด้วย (อ้างถึง Federico et al., 1976; March & mannari, 1977)

(6) *ความพึงพอใจในงาน* เป็นปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงาน และความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับงาน จากการศึกษาของมอเบเลย์และคณะ พบว่า ความพึงพอใจในงานแปรผันกับการเปลี่ยนงาน ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย

(7) *ทัศนคติต่องาน* เป็นปัจจัยเกี่ยวกับบุคคลซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนงาน พบว่า ทัศนคติ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานมีความคาดหวังในงานปัจจุบันและความคาดหวังในงานใหม่ ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดการเปลี่ยนงาน

(8) *ความคาดหวังในงาน* เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน เมื่อบุคคลมีความคาดหวังในงานและคิดว่าจะเป็นไปได้ตามความคาดหวังที่ตั้งไว้จะมีโอกาสในการเปลี่ยนงาน

**2) ปัจจัยภายในองค์กร** หมายถึง ปัจจัยในการเปลี่ยนงานของบุคคล มี 6 ด้าน ดังนี้

(1) *นโยบายการเปลี่ยนงาน* เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงานที่องค์กรมีนโยบายในการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน โดยผู้บริหารระดับสูง จะเป็นปัจจัยให้บุคคลมีโอกาสเปลี่ยนงานได้ง่ายจากการสนับสนุนของหัวหน้างานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

(2) *ลักษณะงาน* มอเบิ้ล และคณะ กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน

(3) *สภาพแวดล้อมการทำงาน* เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงานที่เกิดจาก สถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย สิ่งแวดล้อมที่ดีทำให้บุคคลไม่อยากจะเปลี่ยนงาน

(4) *การนิเทศงาน* เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงานที่เกิดจากการกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาที่ดีมีผลต่อการเปลี่ยนงาน เช่น ความเก่งของผู้บังคับบัญชา การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า หรือให้ลูกน้องได้แสดงความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนงานที่น้อย

(5) *ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน* เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ถ้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีโอกาสในการเปลี่ยนงานน้อย แต่ถ้าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดีโอกาสในการเปลี่ยนงานจะสูง

(6) *รายได้และสวัสดิการ* เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงานที่เกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ มีผลต่อการเปลี่ยนงาน คือ ถ้าบุคคลมีเงินเดือนสูงโอกาสในการเปลี่ยนงานจะน้อย และถ้ามีความพึงพอใจในเงินเดือนก็จะเปลี่ยนงานน้อยเช่นเดียวกัน

**3) ปัจจัยภายนอกองค์กร** หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) *ทางเลือกของงานใหม่* ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลในด้านงานภายนอก เป็นความคาดหวังในงานใหม่ โดยบุคคลมองหาช่องทางในการเปลี่ยนงานใหม่ เช่น งานใหม่ให้เงินเดือนสูงกว่า หรือสวัสดิการที่ดีกว่าก็จะเลือกที่จะเปลี่ยนงานเพื่อทำงานใหม่ เช่น เปลี่ยนงานจากโรงพยาบาลของรัฐไปทำงานโรงพยาบาลเอกชน ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

(2) *ตำแหน่งงานภายนอก* ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลในด้านตำแหน่งงานภายนอกหน่วยงาน จากผลการศึกษาของมอเบิ้ล และคณะ (1979) พบว่า ถ้ามีตำแหน่งงานที่ว่าง จะมีการเปลี่ยนงาน นักเศรษฐศาสตร์และสังคมวิทยา ให้ความเห็นว่า ถ้าองค์กรไม่มีตำแหน่งในการจ้างงานบุคคลมีโอกาสนในการเปลี่ยนงาน และถ้ามีคนตกงานมากการเปลี่ยนงานจะน้อย และถ้ามีตำแหน่งงานให้เลือกบุคคลจะเปลี่ยนงาน

**4) ปัจจัยด้านลักษณะของกลุ่มงานอาชีพ** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลในด้านของกลุ่มอาชีพ ชนชั้นแรงงาน ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (Blue collar) ซึ่งจะได้รับการสนับสนุนที่น้อย มีโอกาสในการเปลี่ยนงานมากกว่าชนชั้นวิชาชีพ (White collar) เช่น แพทย์ พยาบาล ซึ่งมีความมั่นคงในงาน



5) **ปัจจัยอื่นๆ** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคลในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น มีปัจจัยอื่นๆ ในการเปลี่ยนงาน ดังนี้

(1) **ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมของบุคคลในการเปลี่ยนงาน** เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน ถ้าบุคคลมีมุมมองและทัศนคติในการเปลี่ยนงาน หรือมีค่านิยมความเชื่อในการเปลี่ยนงาน จะมีความตั้งใจเปลี่ยนงาน

(2) **ความยึดมั่นผูกพัน การยึดติดกับงาน** เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน ถ้าบุคคลมีข้อผูกมัดกับองค์กร ความศรัทธาเชื่อมั่น และความเสียสละจะไม่เปลี่ยนงาน

นอกจากนี้มอบลีย์ และคณะ (1979) ได้ศึกษาในงานวิจัยต่างๆ และได้สรุปปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนงานโดย พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ความพึงพอใจในงาน ลักษณะของผู้นำ และลักษณะของงาน แปรผกผันกับโอกาสในการเปลี่ยนงาน ส่วนเพศ การศึกษา ค่าตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่งนั้น ยังไม่สามารถสรุปได้แน่ชัด และจากปัจจัยต่างๆ ที่มอบลีย์ และคณะได้ศึกษาและสร้างรูปแบบปัจจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน (Conceptual model of employee turnover) สรุปได้ดังนี้

1) **เป็นรูปแบบการเปลี่ยนงานระดับปัจเจกบุคคล** ในลักษณะของพฤติกรรม ซึ่งแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันในการรับรู้ ความคาดหวัง และการให้คุณค่า รวมถึงความแตกต่างของบุคคลและอาชีพ

2) **การรับรู้และการประเมินทางเลือกในปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง**

3) **มุ่งให้เห็นบทบาทที่เป็นไปได้ในการประเมินคุณค่าของงาน ความเชื่อ และทางเลือกที่จะอยู่ต่อหรือเปลี่ยนงาน และการยอมรับในข้อผูกมัดและข้อสัญญา**

4) **สิ่งสำคัญที่มีผลให้เปลี่ยนงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานปัจจุบัน ความคาดหวังของงานในอนาคต และความคาดหวังของงานทางเลือก**

5) **ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน** เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดขึ้นทันทีก่อนที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนงานจริง

**1.3.2 ปัจจัยการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของไพร์ซ์ (Price, 1982)** ได้เสนอตัวแบบของการเปลี่ยนงานเมื่อพบว่าบุคคลตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงานซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรหลายตัว คือ 1) การจ่ายค่าตอบแทน 2) ความเป็นหนึ่งเดียวกับการมีส่วนร่วมในองค์กร 3) ในเรื่องของเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร 4) การสื่อสารที่เป็นในรูปของทางการ 5) การรวมอำนาจ โดยมีตัวแปรแทรกซ้อนคือ ความพึงพอใจในงานและโอกาสในการเปลี่ยน จะเห็นได้ว่าตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นซึ่งประกอบด้วยค่าตอบแทน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์กร เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารที่เป็นในรูปของทางการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจทำให้บุคคลมีโอกาสนในการเปลี่ยนงานน้อย แต่ในส่วนของกรรวมอำนาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจทำให้มีโอกาสในการเปลี่ยนงานสูง นอกจากนี้โอกาสในการเลือกงานใหม่ยังมี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ จึงเห็นได้ว่าตามแนวคิดของไพรัช (1982) ความไม่พึงพอใจในงานจะทำให้มีโอกาสนในการเปลี่ยนงานได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีโอกาสนในการเลือกงานใหม่สูง

จากแนวคิดของไพรัชที่ได้พัฒนาพบว่าปัจจัยมีความครอบคลุมกระชับ แต่อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่พบทางด้านความครอบคลุมในปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเมื่อเทียบกับการศึกษาของมอเบย์แล้ว การศึกษาของมอเบย์มีรายละเอียดรอบด้านมากกว่า และงานของไพรัชมุ่งเน้นการธำรงรักษาบุคลากรมากกว่าการเปลี่ยนงาน

**1.3.3 ปัจจัยการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของอัลแบทแทต และคณะ (Abattat et al., 2013)** ได้ศึกษาทำความเข้าใจและอธิบายเกี่ยวกับ ความเครียดในงาน ความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะทางวัฒนธรรม ในองค์กรที่มีความแตกต่างกันของบุคคล นำไปสู่วิกฤติการณ์เปลี่ยนงานโดยประยุกต์ใช้โมเดลการเปลี่ยนงานของ มอเบย์ และคณะ (1979) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เหล่านี้ จากผลการศึกษา ผู้บริหารควรทำความเข้าใจ ในลักษณะทางวัฒนธรรมที่แตกต่างในแต่ละที่ ปัจจัยในการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะของงาน ธรรมชาติของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเครียดในการทำงาน ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ ทำให้พนักงานประเมินงานของตน และนำไปสู่การเปลี่ยนงาน ดังนั้นผู้บริหารควรหาสาเหตุของการเปลี่ยนงาน เพื่อแก้ปัญหาตั้งแต่เริ่มแรกเพื่อช่วยลดการเปลี่ยนงาน โดยมีแนวทางดังนี้ 1) การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน 2) ด้านนโยบายการเงิน และค่าจ้าง 3) ระบบการให้รางวัลเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผลงานที่ปฏิบัติ 4) การสร้างแรงจูงใจของผู้บังคับบัญชา และ 5) การสื่อสารภายในองค์กร ดังนั้น การเข้าใจในสาเหตุของการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของอัลแบทแทต และคณะ (Abattat et al., 2013) จะสามารถแก้ปัญหาที่ต้นเหตุและลดสาเหตุในการเปลี่ยนงานได้

**1.3.4 ปัจจัยการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของโฮม และคณะ (Hom et al., 2017)** ศึกษาพัฒนาการ 100 ปี ของทฤษฎีการเปลี่ยนงาน จะเห็นว่า ทฤษฎีของมอเบย์เป็นทฤษฎีพื้นฐานที่ได้ศึกษารวบรวมงานวิจัยค่อนข้างละเอียดและครอบคลุมเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานมาเป็นระยะเวลา ประมาณ 40 ปี หลังจากนั้นได้มีผู้นำทฤษฎีของมอเบย์มาต่อยอดดังเช่น แนวคิดทฤษฎีของไพรัชซึ่งยังคงรูปแบบกระบวนการที่คล้ายของเดิมแต่ทฤษฎีของไพรัชจะต่อยอดทางด้านความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ต้องการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในงานมากกว่าที่จะเปลี่ยนงานและแนวคิดของ อัลแบทแทต และคณะ นำไปต่อยอดทางด้านความเครียดกับการส่งผลต่อความพึงพอใจทำให้เกิดการเปลี่ยนงาน

ดังนั้นจากงานที่ผู้วิจัยศึกษามุ่งเน้นในเรื่องของการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงเลือกทฤษฎีตามแนวคิดของมอเบย์ และคณะ (1979) ซึ่งมีความครอบคลุม และเหมาะสมกับบริบทการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพที่จะมีการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยต่างๆ เป็นจำนวนมากและมีความครอบคลุมในงานที่ต้องการศึกษาและมีความเหมาะสมกับงานมากที่สุด

### 1.3.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานจากงานวิจัยต่างๆ

จากการทบทวนวรรณกรรม ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานมี 6 ประการ ดังนี้

#### 1) สถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)

จากการศึกษาของนิตยา เพ็ญศิริภาค (2564) พบว่าการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19)ส่งผลกระทบต่อบุคลากรทางด้านสุขภาพโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ต้องทำงานอย่างหนักไม่มีเวลาหยุดพักภายใต้บุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเมื่อเทียบกับผู้ป่วยที่มีจำนวนมาก และมีบุคลากรติดเชื้อซึ่งส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสถานการณ์การระบาดนี้ยาวนานถึง 2 ปี พบว่า จากสถานการณ์ดังกล่าวสร้างความกังวลใจต่อสุขภาพของตนเองและครอบครัว เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงานหนักที่มีความต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนาน และผู้รับบริการที่มีจำนวนมาก พยาบาลวิชาชีพอยู่ในภาวะขาดแคลน รวมทั้งต้องเว้นระยะห่างจากครอบครัวซึ่งทำให้เกิดความเครียดก่อให้เกิดภาวะเหนื่อยล้าจากการทำงานที่สูง

#### 2) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ความรับผิดชอบต่อครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเปลี่ยนงาน โดยเฉพาะเมื่อพยาบาลวิชาชีพทำงานมาได้ระยะเวลาหนึ่งและเริ่มมีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบจากการศึกษาของ เพนบรานท์ และเดาเดอร์แมน (2021) ที่พบว่า ความจำเป็นด้านครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน จากการศึกษาของอุทิศ ดวงผาสุก (2560) พบปัจจัยที่ทำให้เปลี่ยนงานคือ ติดตามคู่สมรส ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม

#### 3) ลักษณะงานพยาบาล

ลักษณะของงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องอยู่กับคนไข้ตลอด 24 ชั่วโมง ทำงานที่เสี่ยงอันตราย มีความรับผิดชอบสูง มีโอกาสติดเชื้อโรคจากคนไข้ ในด้านการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการทำงานเป็นผลัด ซึ่งส่วนใหญ่ทำงานผลัดละ 8 ชั่วโมง ในหนึ่งวัน สัปดาห์ละ 5 วัน หยุด 2 วัน (เพ็ญนภา พาวขุนทด, 2554) จากการศึกษาของสมพร ชูเชิด (2552) พบว่า พยาบาลที่ขึ้นเวร เข้า-ป่วย-ตึก ตลอดรู้สึกว่าเป็นงานน่าเบื่อ จำเจ และมีผลต่อภาวะสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยในการย้ายงานค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงเช่นเดียวกัน จากการศึกษาของศิริลักษณ์ วิทยานคร (2558); ลอริน และคณะ (2555) พบว่า ภาระงานที่หนักเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน

#### 4) ความก้าวหน้าในงาน

ความก้าวหน้าในงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พยาบาลเกิดพฤติกรรมในการเปลี่ยนงาน เช่น มีอัตราเงินเดือนเลื่อนไหล สร้างความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเลื่อนขั้นและเลื่อนเงินเดือน และเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชญาลักษณ์ สิริภักติกัญจน, 2557) จากการศึกษาของศิริลักษณ์ วิทยานคร (2558) และสุภาพร วรรณสันทัด (2558) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน

### 5) รายได้และสวัสดิการ

จากการศึกษาของ สมพร ชูเชิด (2552); สุภาพร วรรณสันทัด (2558) และนิรมล กะการดี (2560) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน คือรายได้ ค่าตอบแทนที่สูงและสวัสดิการ รายได้และสวัสดิการที่น้อยมีผลให้พยาบาลต้องการปรับเปลี่ยนงานมากถึง ร้อยละ 65 และศิริลักษณ์ วิทยานคร (2558) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลตีกายุทธกรรมสามัญชายเปลี่ยนงาน คือ ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น

### 6) ระยะเวลากับการเปลี่ยนงาน

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าบุคคลมีโอกาสนในการเปลี่ยนงานเมื่อถึงระยะเวลาหนึ่ง (U.S.Bureau of Labor Statistics, 2020) ดังนี้

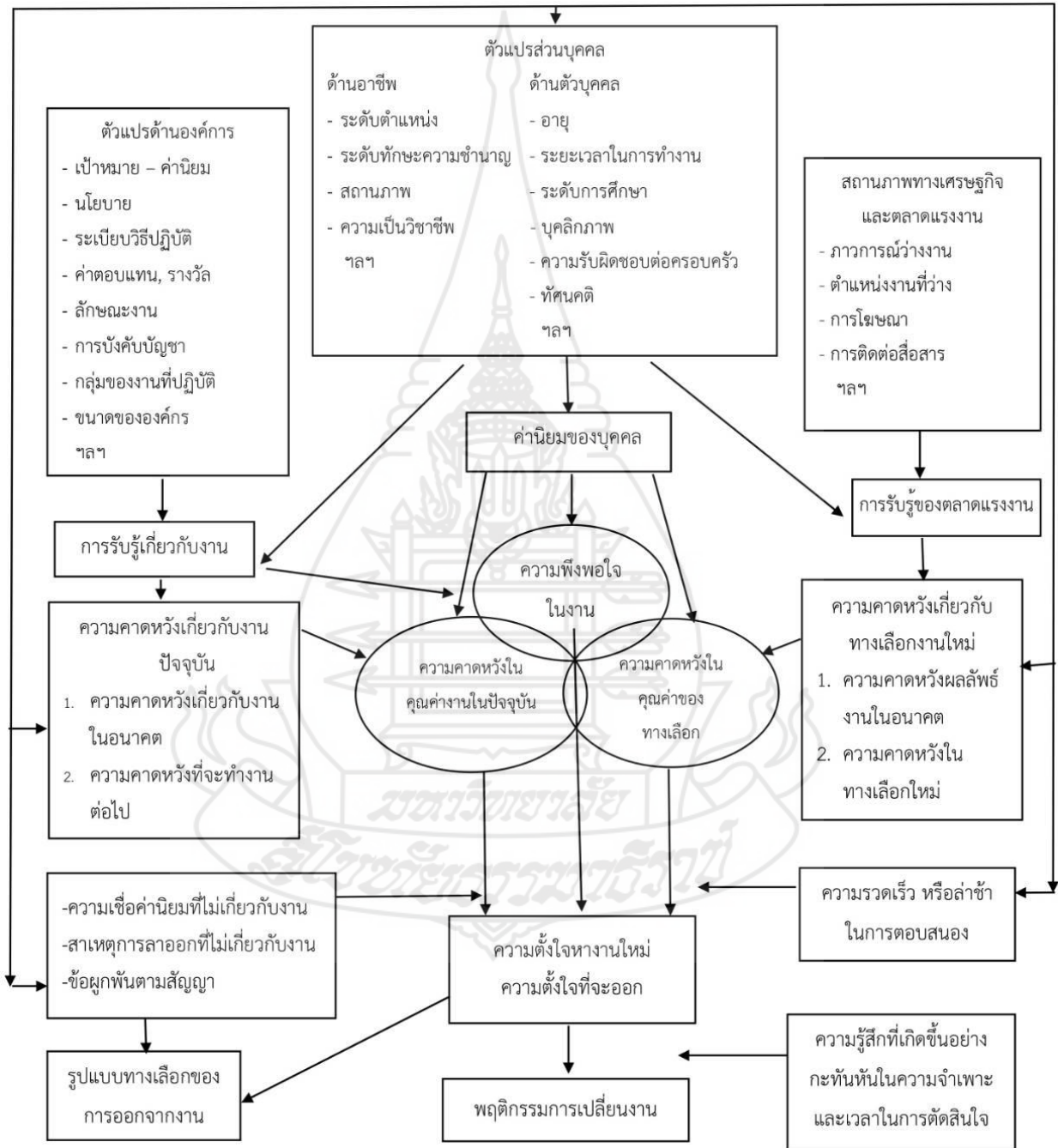
ระยะเวลาในการเปลี่ยนงานเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอาชีพ ผู้ที่มีอาชีพในการบริหารจัดการและเป็นวิชาชีพ มีวาระการอยู่ในงาน 4.9 ปี และผู้ที่อยู่ในงานเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ 5.8 ปี สถาปัตยกรรมและวิศวกรรม 5.1 ปี และอาชีพเกี่ยวกับการศึกษา การฝึกอบรม และห้องสมุด 5 ปี จากสถิติและการศึกษาในต่างประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับงานของพยาบาลวิชาชีพแล้วจะอยู่ในกลุ่มวิชาชีพที่คล้ายกันกับวิศวกรจะมีวาระการอยู่ในงาน 5.1 ปี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าวิชาชีพพยาบาลจะมีวาระการอยู่ในงานประมาณ 5 ปี หลังจากนั้นจะมีโอกาสในการเปลี่ยนงานได้

อย่างไรก็ตามจากปัจจัยด้านต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้นที่มีสาเหตุเกี่ยวเนื่องกันในการเปลี่ยนงานและจากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า มีกระบวนการในการเปลี่ยนงานจากปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กันในกระบวนการเปลี่ยนงาน จนกระทั่งเกิดพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานในที่สุด

#### 1.4 กระบวนการเปลี่ยนงาน

มอบลีย์ และคณะ (1979) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเปลี่ยนงานมีปัจจัยตามที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยเหล่านี้จะนำไปสู่กระบวนการเปลี่ยนงาน โดยเป็นไปตามปัจจัย 3 ประการ โดยเริ่มจากปัจจัยส่วนบุคคล (ด้านอาชีพ และด้านตัวบุคคล) นำไปสู่ค่านิยมของบุคคล ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความคาดหวังในคุณค่างานปัจจุบันและคุณค่างานทางเลือก นำไปสู่ความตั้งใจเปลี่ยนงาน และพฤติกรรมเปลี่ยนงานในที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็มีตัวแปรอื่นเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีการแปรเปลี่ยนอีกตัวแปรหนึ่งคือตัวแปรด้านองค์กร (ค่านิยม นโยบาย ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ขนาดองค์กร เป็นต้น) ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคล และอีกตัวแปรหนึ่งคือปัจจัยด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ (ภาวะการว่างงาน ตำแหน่งงานที่ว่าง เป็นต้น) ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กัน ยกตัวอย่างเช่น ปัจจัยส่วนบุคคลทำให้เกิดการรับรู้เรื่องงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความคาดหวังในงานปัจจุบัน ความคาดหวังเกี่ยวกับงานในอนาคต ความคาดหวังที่จะทำงานต่อ นำไปสู่ความพึงพอใจในงานและความคาดหวังในคุณค่างานปัจจุบัน ทำให้เกิดความตั้งใจหางานใหม่ และเกิดพฤติกรรมเปลี่ยนงาน และอีกตัวแปรที่ 3 ที่เกี่ยวข้องด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ คือ การรับรู้ของตลาดแรงงาน ทำให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนงานที่เกี่ยวข้อง

กับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ทำให้เกิดการรับรู้ของตลาดแรงงาน ทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับ  
 ทางเลือกงานใหม่ เกิดความคาดหวังของผลลัพธ์งานในอนาคต และความคาดหวังในทางเลือกใหม่  
 นำไปสู่ความคาดหวังในคุณค่าของทางเลือกเกิดความตั้งใจทำงานใหม่ไปสู่พฤติกรรมกาเปลี่ยน  
 งานในที่สุดเช่นกัน ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแปรปฐภูมิและกระบวนการเปลี่ยนงานของพนักงาน  
 (ที่มา: Mobley, Griffith, Hand, and Meqlio, 1979, 517)

จากแผนภาพดังกล่าว สรุปได้ว่ากระบวนการเปลี่ยนงานเกิดจากปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน รวมทั้งค่านิยมส่วนบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับงาน การรับรู้ของตลาดแรงงาน และปัจจัยอื่นๆ ทำให้บุคคลคิดที่จะเปลี่ยนงานจากสาเหตุ 3 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพึงพอใจในลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน รายได้และสวัสดิการการบริหารงานหรือนโยบายขององค์กร เป็นต้น

2. ความคาดหวังในคุณค่างานปัจจุบัน (Attraction and expected utility of present job) เป็นความคาดหวังของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ที่จะเกิดขึ้นในงานปัจจุบัน ซึ่งเป็นผลให้บุคคลนั้นจะทำงานต่อหรือเปลี่ยนงาน เช่น บุคคลมีความคาดหวังว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสในความเจริญก้าวหน้าก็จะทำงานนั้นต่อ

3. ความคาดหวังในคุณค่าของทางเลือก (Attraction and expected utility of alternatives) ซึ่งเป็นความคาดหวังในงานใหม่ โดยบุคคลมีโอกาสในการมองหาช่องทางในการเปลี่ยนงานใหม่ถ้าบุคคลนั้นมีความคาดหวังในทางเลือกใหม่หรืองานใหม่ เช่น งานใหม่ให้เงินเดือนสูงกว่า หรือสวัสดิการที่ดีกว่าก็จะเลือกที่จะเปลี่ยนงานเพื่อทำงานใหม่

มอบลีย์ และคณะยังกล่าวว่า จากรูปแบบการเปลี่ยนงานเมื่อบุคคลมีความตั้งใจ (Intention) ที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่กะทันหันจากปัจจัยต่างๆ ดังนั้น การวางแผนด้านบุคลากรควรประเมินหรือเฝ้าอำนาจตั้งแต่ช่วงแรกก่อนที่บุคลากรมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน เพราะเมื่อมีความคิดที่จะเปลี่ยนงานจะไม่สามารถยับยั้งได้

### 1.5 การเปลี่ยนงานกับรุ่นอายุ

จากการศึกษาการเปลี่ยนงานนอกจากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นแล้วยังมีปัจจัยกับรุ่นอายุที่มีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน ดังนี้

**1.5.1 รุ่นบูมเมอร์ (Baby boomer generation)** เป็นพยาบาลที่เกิดในช่วงปี 1946 – 1964 หรือ ปีพ.ศ.2489 - 2507 อายุระหว่าง 53 - 71 ปี คนกลุ่มนี้ไม่ชอบเปลี่ยนงานค่อนข้างมีความอดทน เนื่องจากเกิดในยุคหลังการเกิด สงครามโลกครั้งที่ 2 มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีระเบียบวินัย ทำงานเป็นระบบ มีเป้าหมายในชีวิต มีความภักดีต่อองค์กรและเมื่อเทียบกับคนที่ทำในปัจจุบันมักจะเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าตึก หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล (สุนทรา เชื้อบ้านเกาะ, 2560)

**1.5.2 รุ่นอายุเอ็กซ์ (Generation X)** เป็นพยาบาลที่เกิดในช่วงปี 1965 – 1976 หรือ ปีพ.ศ.2508 – 2522 อายุระหว่าง 37 - 52 ปี คนกลุ่มนี้มีความรู้สึกไม่อยากเปลี่ยนสถานที่ทำงาน เนื่องจาก เริ่มมีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานและในการอำนวยความสะดวกได้บ้าง มีความคิดที่อิสระ มีความพร้อมที่จะรับฟังข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง พยาบาลรุ่น

นี้จึงมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน เข้าใจในระบบงาน ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการทำงาน (สุนทรฯ เชื้อบ้านเกาะ, 2560)

**1.5.3 รุ่นอายุวาย (Generation Y)** เป็นพยาบาลที่เกิดในช่วงปี 1977 – 1997 หรือ ปี พ.ศ.2523 – 2543 อายุระหว่าง 22 - 36 ปี ซึ่งเป็นประชากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโลก หรือประมาณหนึ่งในสามของประชากรโลก (อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และคณะ, 2559) พยาบาลกลุ่มนี้มีโอกาสในการย้ายงานบ่อยเนื่องจาก พยาบาลกลุ่มนี้ มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยี มีความมั่นใจในตนเองสูง ต้องการความก้าวหน้าในการทำงานอย่างรวดเร็ว ไม่ชอบกฎระเบียบ คือ เน้นเป้าหมายของงานมากกว่ากระบวนการ (พรพิมล สุขพงษ์, 2557) พยาบาลกลุ่มนี้มีความรักในองค์กรและความอดทนต่ำ (พินิตา ไชยแก้ว, 2559) มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่สนใจผู้อื่นหรือผู้อาวุโส ในการทำงานจึงมักมีปัญหากับผู้อาวุโสกว่า (สิริพิมพ์ ชูปาน, 2561) จึงเป็นสาเหตุในการย้ายงานได้

**1.5.4 รุ่นอายุแซด (Generation Z)** เป็นพยาบาลเกิดหลังปี 1997 รู้จักกันในชื่อ Digital native พยาบาลกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยหลายๆ อย่าง พึ่งพาการใช้เทคโนโลยีอย่างสะดวกสบาย สามารถทำกิจกรรมหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ชอบความเรียบง่าย (Grail Research, 2011) และจากผลสำรวจคนที่ทำงานประจำ เมื่อเดือนธันวาคม 2561 ในหัวข้อ “มุมมองและ พฤติกรรมต่อบริการทางาน สมัครงานออนไลน์” โดยจ๊อบไทย (Job Thai) จากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ทำงานประจำทั่วประเทศกว่า 1,800 คน พบว่า กลุ่มคนรุ่นอายุแซด (Generation Z) มีความต้องการเปลี่ยนงานในระยะอันใกล้ที่สุดภายใน 1 – 3 เดือน คิดเป็น ร้อยละ 31.82 และมีแผนเปลี่ยนงานที่กำหนดไม่ชัดเจน ร้อยละ 30.30 และมีแผนจะเปลี่ยนงานภายใน 4 – 6 เดือน ร้อยละ 13.64 (Job Thai, 2561)

จะเห็นได้ว่ากลุ่มวัยที่จะมีการเปลี่ยนงานมากที่สุดและมีจำนวนมากคือ รุ่นอายุวาย (Generation Y) ซึ่งมีอายุ 22 - 36 ปี เช่นเดียวกับโรงพยาบาลพระปกเกล้า ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วง รุ่นอายุวาย ร้อยละ 51.89 (โรงพยาบาลพระปกเกล้า, 2563) มีจำนวนมากที่สุดในองค์กร

## 2. การเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิของพยาบาลวิชาชีพ

การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมินั้นผู้วิจัยได้ศึกษาการเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี และแนวนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ดังต่อไปนี้

## 2.1 นโยบายการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิของกระทรวงสาธารณสุข

นโยบายการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพเริ่มจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข แผนงานที่ 9 การวางแผนความต้องการอัตรากำลัง และแผนงานที่ 10 การผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อวางแผนอัตรากำลังรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) เพื่อการเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของระบบสุขภาพ จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น โครงสร้างประชากรของประเทศที่เปลี่ยนไปสู่สังคมผู้สูงอายุ มีความซับซ้อนในการดูแลสุขภาพ การเกิดโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำ การเสียชีวิตจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง สาธารณภัยต่างๆ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของประเทศ โดยมีเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข และระบบสุขภาพยั่งยืน” จึงได้กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ขึ้นมา 4 ด้าน และ 1 ใน 4 ด้าน คือ บุคลากรเป็นเลิศ (People excellence) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเตรียมกำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีการกระจายที่เหมาะสม (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) ซึ่งตอบสนองต่อทิศทางการกระจายอัตรากำลังของพยาบาลสู่งานชุมชน นอกจากนี้ นโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2564 – 2565 มีนโยบายมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบปฐมภูมิ ในด้านต่างๆ 6 ด้าน และ 1 ใน 6 ด้าน ที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบสุขภาพและความเข้มแข็งของงานปฐมภูมิ ได้แก่ การพัฒนาระบบบริการทุติยภูมิให้เป็จุดเชื่อมต่อที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนดูแลสุขภาพองค์รวม ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม ของประชาชน สร้างความเข้มแข็งประชาชนมีความรู้ สามารถพึ่งพาตนเองได้ (กระทรวงสาธารณสุข, 2564)

นอกจากนี้การเปลี่ยนงานสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมียังเกิดจากความสำคัญของการให้บริการพยาบาลในชุมชน ที่ต้องการพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานดูแลประชาชนในชุมชนในสัดส่วนที่เหมาะสมเพื่อให้การดูแลประชาชนเชิงรุกที่บ้าน และให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวทางด้านสุขภาพสามารถดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัว (Home health care) มีการดูแลเชื่อมโยงจากโรงพยาบาลลงสู่ชุมชนหรือที่บ้านซึ่งเป็นการดูแลต่อเนื่องเพื่อการฟื้นฟูและพักฟื้นที่บ้าน ทั้งนี้พยาบาลวิชาชีพจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานที่สูงในการให้บริการปฏิบัติการพยาบาลกับผู้ป่วยโดยตรง (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2556)

ดังนั้นจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข นโยบายกระทรวงสาธารณสุขและความสำคัญของงานชุมชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ และการเตรียมอัตรากำลังในงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ



## 2.2 การเตรียมกำลังคนด้านสุขภาพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

การเตรียมกำลังคนด้านสุขภาพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิมิมีแรงผลักดัน 5 ประการ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559); (สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2556)

ดังนี้

**2.2.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ** โดยสัดส่วนประชากรวัยเด็กจะลดลงและผู้สูงอายุจะเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราส่วนการพึ่งพิงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ดังนั้น แบบแผนการเกิดโรคจะเป็นโรคที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุ โรคติดต่อเรื้อรังเพิ่มมากขึ้น ความซับซ้อนของปัญหาสุขภาพ ความต้องการของประชาชนต่อคุณภาพการบริการมีมากขึ้น (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559)

**2.2.2 การเปลี่ยนแปลงระบบสุขภาพไทย** จากการเป็นระบบตั้งรับ เป็นแบบเชิงรุก (อรรถัย วลีวงศ์, 2564) โดยมีการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันควบคุมโรคเพื่อให้ประชาชนสุขภาพดี ลดค่าใช้จ่าย และสร้างระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงระบบบริการสุขภาพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559)

**2.2.3 การลดความแออัดในโรงพยาบาล** โดยการให้บริการในชุมชนและส่งเสริมให้การบริการเชิงรุก ซึ่งในลักษณะงานชุมชนจะช่วยลดความแออัดในโรงพยาบาล โดยมีบ้านแต่ละหลังลักษณะเหมือนผู้ป่วยเป็นเตียงในโรงพยาบาล (Home ward) การดูแลสุขภาพที่บ้าน (Home health care) การเยี่ยมบ้าน (Home visit) (สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2556)

**2.2.4 การขับเคลื่อนคลินิกหมอครอบครัว** และการจัดบริการในหน่วยงานปฐมภูมิ ซึ่งตั้งเป้าไว้ ต้องการให้มีคลินิกหมอครอบครัวมากกว่า 6,500 ทีม ซึ่งในแต่ละทีมจะมีพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อย 2 คน ซึ่งมีความจำเป็นต้องกระจายอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพลงสู่งานปฐมภูมิมากยิ่งขึ้น (พรเทพ ศิริวนารังสรรค์, 2563)

**2.2.5 การเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อมเกิดโรคระบาด** เช่น โรคเมอร์ โรคเอชไอวี โรคอีโบล่า โรคไข้หวัดนก และที่สำคัญในปัจจุบันเกิดโรคระบาดใหญ่ โควิด 19 ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนและล้นในสถานการณ์ทุกระดับ จะต้องมีความรู้ในการดูแลสุขภาพ สามารถดูแลตนเองและดูแลชุมชนได้ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559)

## 2.3 อุปสรรคของการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

ปัญหาอุปสรรคในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพที่จะปฏิบัติในกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิในการให้บริการในชุมชน (พุดตาน พันธุ์เณร และคณะ, 2561) (อำพล จินดาวัฒน์, 2552) ดังนี้

**2.3.1 ด้านตำแหน่งงาน** พบว่า ตำแหน่งงานมีจำนวนจำกัดที่จะรับย้ายพยาบาลวิชาชีพมาปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ แต่จากการสัมภาษณ์รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล พบว่า การกำหนดขอบเขตภาระงานที่ชัดเจนในงานกลุ่มภารกิจปฐมภูมิจะสามารถเอื้อต่อการอัตรากำลังมายังงานนี้ได้

**2.3.2 ด้านอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ** ในภาพรวมของประเทศมีความขาดแคลน จากการทบทวนวรรณกรรมของพุดตาน พันธุ์เณร และคณะ (2561) เรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพสำหรับระบบบริการระดับทุติยภูมิของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2569 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในระดับปฐมภูมิจึงมีความขาดแคลน และจากการประชุมทางไกลผ่านทางระบบอินเตอร์เน็ตเรื่องการปฏิรูปการปฏิบัติงานเรื่อง “จากสถานบริการทางคลินิกสู่ชุมชน อนาคตของการพยาบาล” ในวันที่ 26 มิถุนายน 2564 โดย Ass. Prof. Dr. Rita Cu-ramos Senior Lecture of University of Philippines Open University ได้กล่าวว่า จากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 พบว่า ต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการให้บริการพยาบาลสู่งานปฐมภูมิมากยิ่งขึ้น เพื่อลดความแออัดที่โรงพยาบาลและกล่าวถึงอัตรากำลังของพยาบาลในการให้บริการระดับปฐมภูมิอยู่ในภาวะขาดแคลน

**2.3.3 ด้านการบริหารจัดการอัตรากำลังของประเทศ** พบว่า ขาดการเชื่อมโยงระหว่างแผนกำลังคนและการผลิต ส่งผลให้การผลิตและความต้องการไม่มีความสอดคล้องทั้งด้านปริมาณและคุณภาพในวิชาชีพพยาบาล (อำพล จินดาวัฒน์, 2552)

**2.3.4 ด้านความรู้** บุคลากรด้านสาธารณสุขมีข้อจำกัดทางด้านวิชาการ ได้แก่ หลักสูตรในการอบรมมีน้อย และการอบรมไม่สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ (ณิชา แว่นแคว้นและจารีลักษณ์ หินซุย, 2561)

จะเห็นได้ว่าการเตรียมกำลังคนด้านสุขภาพเพื่อดูแลประชาชนในระดับปฐมภูมิให้มีความเข้มแข็งเป็นสิ่งสำคัญในการตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 2 กลุ่มภารกิจ คือ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งสังกัดโรงพยาบาลพระปกเกล้าจังหวัดจันทบุรี โดยได้มีนักวิชาการได้รวบรวมแนวคิดในการเปลี่ยนงานเพื่อให้การเปลี่ยนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

**2.4 แนวคิดการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ**

การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมินั้นถ้ามีการเตรียมตัวที่ดีจะทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้นำแนวคิดการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงาน (Readiness for change) ที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

**2.4.1 ฮอลท์ และคณะ (Holt et al., 2007)** ได้ทำการศึกษาร่วมกับ อะมีนาคิส (Armenakis) โดยได้พัฒนาการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง (Factor analysis) และสร้างรูปแบบในการประเมินความพร้อม พบว่า ความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงมีความหมายที่เฉพาะเจาะจง และมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ประกอบด้วย 4 ประเด็น ดังนี้

1) *ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง (Appropriateness)* หมายถึง การระบุถึง สาเหตุ เหตุผล และความสมควรในการเปลี่ยนแปลง และเมื่อเปลี่ยนแปลงแล้วจะดีขึ้นอย่างไร

2) *การปรับเปลี่ยนสมรรถนะแห่งตน (Change self - efficacy)* หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองมีความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมมากขึ้นแค่ไหน โดยอาจนำประสบการณ์เดิมมาใช้เพื่อพัฒนางานต่อไป

3) *การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ (Management support)* หมายถึง การสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดขององค์กรและหัวหน้างาน ซึ่งการสนับสนุนจะต้องให้ความสำคัญและมีความตั้งใจในการเปลี่ยนแปลง พร้อมที่จะสนับสนุนในทุกด้านในการบริหารจัดการ

4) *การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน (Personal valence)* หมายถึง การเตรียมความพร้อมของหน่วยงานที่จะทำให้บุคคลได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน เช่น ได้ทำงานที่ตนเองถนัด มีความก้าวหน้าในงาน ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น หรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นต้น

**2.4.2 เฮอร์เชย์ และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard, 1993)** กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการเตรียมความพร้อมตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational leadership theory) ในการพัฒนาบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่ทำ รวมทั้งมีทัศนคติเชิงบวกต่องาน ประกอบด้วย 2 ประการ ดังนี้ 1) Ability ด้านความสามารถ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ 2) Willingness ความเต็มใจที่จะกำหนดพฤติกรรมของตนเองในอันที่จะทำงานเฉพาะอย่างให้ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1) *ความสามารถ (Ability)* หรือ (Job readiness) คือความสามารถในการทำงาน หรือกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จโดยอาศัยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันสามารถให้ทำงานหรือทำกิจกรรมให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้

2) *ความมุ่งมั่นตั้งใจ Commitment for willingness หรือ (Psychological readiness)* คือความเต็มใจหรือแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยอาศัย ความมั่นใจ (Confidence)

ความผูกพัน (Commitment) แรงจูงใจในความสำเร็จ (Achievement motivation) และความมั่นคง (Security) ถ้าบุคคลใดหรือกลุ่มใดมี ครบทั้ง 4 ด้านนี้บุคคลนั้นจะเป็นผู้ที่มีความเต็มใจในการทำงานหรือกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายได้

**2.4.3 อมีนาคิส และคณะ (Armenakis et al., 2002)** กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงขององค์กรเกิดจากความเชื่อ ทศนคติ และความมุ่งมั่นขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จมีทั้งการต่อต้านและความร่วมมือ ดังนั้นเพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นองค์กรควรสร้างแรงจูงใจด้วยการสื่อสารด้วย 5 ประเด็น ดังนี้

1) *ความคลาดเคลื่อน (Discrepancy)* แสดงถึงความเชื่อมั่นว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่องค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างไรเพื่อให้บุคคลมีแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง

2) *ความสามารถ (Efficacy)* ความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จสอดคล้องกับทฤษฎีแสดงความคาดหวังแรงจูงใจ บุคคลจะได้รับแรงจูงใจให้พยายามเปลี่ยนแปลงในขอบเขตที่มีความมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จ

3) *ความเหมาะสม (Appropriateness)* ความเหมาะสมการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีความเหมาะสม บุคคลอาจมีการต่อต้านกับการเปลี่ยนแปลงถ้าไม่ได้รับการอธิบายถึงความเหมาะสม

4) *การสนับสนุนหลัก (Principle support)* การสนับสนุนหลักของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทรัพยากรและความมุ่งมั่นตั้งใจ ซึ่งจะต้องมีการสนับสนุนอย่างชัดเจน

5) *ประโยชน์ที่ได้รับ (Personal valence)* จะมีคำถามว่าในการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือความน่าสนใจคือ “มีอะไรให้ฉันบ้าง” ในช่วงมีการเปลี่ยนแปลง

จะเห็นได้ว่าจากแนวคิดข้างต้นจากนักวิชาการหลายท่านมีแนวคิดซึ่งเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงสามารถนำมาเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ สำหรับโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3. โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

โรงพยาบาลพระปกเกล้าเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ ในภาคตะวันออก อยู่ในเขตสุขภาพที่ 6 มีบริบทของโรงพยาบาล ดังนี้

### 3.1 บริบทของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ตั้งอยู่บนพื้นที่ 243 ไร่ 1 งาน 83 ตารางวา เดิมชื่อ โรงพยาบาลจันทบุรี คณะรัฐมนตรีมีมติให้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงพยาบาลพระปกเกล้าเพื่อน้อมเกล้าถวายเป็นพระบรมราชานุสรณ์แด่พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวเมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2496

### 3.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

**3.2.1 วิสัยทัศน์:** โรงพยาบาลพระปกเกล้าเป็นโรงพยาบาลทันสมัย ระดับตติยภูมิ ชั้นสูงที่ประชาชนศรัทธา นำไปสู่การพัฒนาประเทศให้มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

**3.2.2 พันธกิจ:** มุ่งการบริการ และส่งเสริมสุขภาพ และสุขภาวะที่ดีขึ้นจัดการเรียน การสอนแพทย์ และบุคลากรด้านสาธารณสุข

### 3.3 ขอบเขตความรับผิดชอบ

โรงพยาบาลพระปกเกล้า เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิตั้งสูง (เนื่องจากมีศูนย์ความเป็นเลิศทุกสาขา) สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ให้บริการ ตรวจ ดูแลรักษา ส่งเสริม ป้องกันฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยทุกสาขาวิชา และดูแลรักษาผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากโรงพยาบาลในเครือข่าย จังหวัดจันทบุรี และให้การรักษาระยะทางเลือกและการแพทย์แผนไทย เป็นสถาบันผลิตแพทย์ระดับปริญญาตรีในโครงการผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบท (Undergraduate)/สถาบันหลัก/สมทบในการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านของแพทยสภา (Postgraduate) สถานฝึกปฏิบัติงานหลักของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า และเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาต่างๆ มีโรงพยาบาล เอกชน 2 แห่ง คือ โรงพยาบาลกรุงเทพจันทบุรี และโรงพยาบาลสิริเวช จำนวนเตียงให้บริการ 775 เตียง จำนวนเตียงให้บริการจริง 840 เตียง ประชากรในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ 76 ตำบล 10 อำเภอ จำนวนประชากร 537,698 คน 239,186 หลังคาเรือน ให้บริการดังนี้ 1) ผู้ป่วยทั่วไป 2) ผู้ป่วยเฉพาะทางทุกสาขา 3) ผู้ป่วยฟื้นฟูสุขภาพและให้บริการห่อแขน - ชาเทียม 4) การบริการ แพทย์แผนไทย แพทย์ทางเลือก 5) เปิดบริการรักษาตติยภูมิตั้งสูง คือ ศูนย์โรคหัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ศูนย์ทารกแรกเกิด และศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ 6) เปิดบริการโรงพยาบาลพระปกเกล้า สาขาเมือง (ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง) ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลทั่วไป โรคเรื้อรังที่ไม่ซับซ้อนและรุนแรง บริการอุบัติเหตุฉุกเฉินพื้นฐาน ทันตกรรม ฉีดวัคซีน แพทย์แผนไทยในส่วนของ ยาสมุนไพร นวด ประคบ และเปิดบริการเชิงรุกในการเยี่ยมบ้าน และมีแผนที่จะเปิดโรงพยาบาลพระปกเกล้าสาขาเมืองเพิ่มอีก 1 แห่ง เป็นแห่งที่ 2 เพื่อรองรับการให้บริการที่ครอบคลุมมากขึ้น

โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วยกลุ่มภารกิจที่ปฏิบัติงานโดย พยาบาลวิชาชีพ 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และ 2) กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โดยกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ประกอบด้วย 16 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วย

อุบัติเหตุฉุกเฉิน 2) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก 3) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก 4) กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด 5) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด 6) กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี 7) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม 8) กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม 9) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ - นรีเวช 10) กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช 11) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม 12) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ 13) กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต ศอ นาสิก จักษุ 14) กลุ่มงานการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ 15) กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ และ 16) กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาล ซึ่งทั้งหมดรวมกัน 35 หอผู้ป่วย และกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย 3 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน 2) กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง และ 3) กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม (โรงพยาบาลพระปกเกล้า, 2563)

ทั้ง 2 กลุ่มงานดังที่กล่าวมาข้างต้นเป็นที่ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 3.4 กลุ่มงานการพยาบาล แยกออกเป็น 2 กลุ่มภารกิจ ดังนี้

**3.4.1 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล** ซึ่งเป็นพยาบาลกลุ่มใหญ่ปฏิบัติงานให้บริการผู้รับบริการในโรงพยาบาล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1) วิทยาลัยทัศน พันธ์กิจ ของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ดังนี้

##### (1) วิทยาลัยทัศน

เป็นองค์กรพยาบาลที่เป็นเลิศด้านตติยภูมิระดับสูง

##### (2) พันธ์กิจ

ก ระบบคุณภาพการพยาบาลแบบบูรณาการ

ข บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการที่เหมาะสม

ค พัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา การปฏิบัติการพยาบาลเฉพาะทางและการวิจัยให้สอดคล้องกับทิศทางการองค์กร

ง ดำรงรักษาวัฒนธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ

จ บริการวิชาการแก่สังคมและเป็นแหล่งสนับสนุนวิชาการของวิชาชีพ

2) บริบทกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล (กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล, 2564) มีโครงสร้างองค์กร ที่กำหนดสายงานการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โดยมีสายงานการบังคับบัญชา ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพงานการพยาบาล คณะกรรมการ

บริหารกลุ่มการพยาบาล และหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้าหน่วย การติดตามความก้าวหน้า การดำเนินงาน และรับฟังปัญหาต่างๆ ผ่าน 3 ช่องทาง ได้แก่ 1) คณะกรรมการบริหารกลุ่มการพยาบาล จัดประชุมทุกเดือน 2) คณะนิเทศทางการพยาบาล จัดประชุมทุก 2 เดือน และ 3) หัวหน้าหอผู้ป่วย จัดประชุมทุก 3 เดือน การให้บริการพยาบาล โรงพยาบาลพระปกเกล้าในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลได้แบ่ง หอผู้ป่วยออกเป็น 35 หอผู้ป่วย และ 14 หน่วยงานพิเศษ ดูแลรับผิดชอบลดหลั่นลงมายังพยาบาลในแต่ละกลุ่มงาน ลักษณะการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพที่ให้การพยาบาลดูแลผู้ป่วยจะปฏิบัติงานเวรเข้าป้ายดึก เวรละ 8 ชั่วโมง โรงพยาบาลพระปกเกล้าปฏิบัติงานตามกรอบโครงสร้างของโรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วย 16 กลุ่มงาน (กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล, 2564) เพื่อให้พยาบาลได้มีความก้าวหน้าในสายงานต่างๆ โดยมีรายละเอียดของงานดังต่อไปนี้ (โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560); (กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล, 2564)

(1) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน* มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤติหรือมีอาการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยฉุกเฉินรุนแรงทุกสาขาและจัดการข้อมูลด้านนิติเวช วิจัยและพัฒนา สอน และฝึกอบรม

(2) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก* มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลผู้ป่วยทุกสาขาในการวิเคราะห์คัดกรอง ตรวจวินิจฉัยและการรักษาจัดคลินิกเฉพาะโรคและโรคติดเชื้อโรคเรื้อรัง ให้คำแนะนำส่งเสริมสุขภาพ วิจัย สอนฝึกอบรม และพัฒนา

(3) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก* มีหน้าที่ให้การดูแลผู้ป่วยที่มีอาการหนักมาก มีความเสี่ยงรุนแรงในด้านอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม และสูตินรีเวช ที่มีปัญหาในระบบหัวใจ หลอดเลือด รักษาโดยใช้เครื่องมือพิเศษ ประกอบด้วย 5 หอผู้ป่วย คือ หอผู้ป่วยวิกฤติอายุรกรรม หอผู้ป่วยวิกฤติโรคหัวใจ หอผู้ป่วยวิกฤติกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยวิกฤติทารกแรกเกิด หอผู้ป่วยวิกฤติศัลยกรรม CVT และศูนย์เครื่องช่วยหายใจ

(4) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้คลอด* มีหน้าที่ให้การดูแลพยาบาลหญิงตั้งครรภ์ ประเมินอาการตั้งแต่ระยะรอคลอด ทำคลอดทั้งในภาวะปกติและภาวะฉุกเฉิน ส่งเสริมสุขภาพดูแลมารดาและทารกแบบองค์รวม ศึกษา วิจัย และพัฒนา

(5) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด* มีหน้าที่ดูแลการบริหารจัดการการพยาบาล และช่วยผ่าตัดผู้ป่วยทุกสาขาทั้งในภาวะฉุกเฉินและวิกฤตทุกโรคทางศัลยกรรม ป้องกันภาวะแทรกซ้อนจากการผ่าตัดและการใช้เครื่องมือพิเศษ ฟื้นฟูสภาพหลังผ่าตัด ศึกษา วิจัย และพัฒนา

(6) *กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี* มีหน้าที่ให้ยาระงับความรู้สึกในผู้ป่วยที่ทำการผ่าตัดทุกสาขา ทั้งในภาวะปกติและภาวะวิกฤต ป้องกันภาวะแทรกซ้อนและผ่าตัด ให้ยาระงับความรู้สึกและบรรเทาปวดหลังผ่าตัด ฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย ศึกษา วิจัย

(7) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม* มีหน้าที่ให้การพยาบาล ผู้ป่วยที่เจ็บป่วยทางอายุรกรรมทุกระบบทั้งในภาวะฉุกเฉิน และที่มีภาวะแทรกซ้อน มีความรุนแรงทางพยาธิสภาพ ส่งเสริมสุขภาพ เป็นผู้จัดการรายกรณีและรายโรค ศึกษา วิจัย และพัฒนา ประกอบด้วย 9 หอผู้ป่วย ได้แก่ อายุรกรรมหญิง 1, 2 หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 1, 2 หอผู้ป่วยจิตการุณ 6 หอผู้ป่วยสงฆ์อาหาร หอผู้ป่วยพิเศษอายุรศาสตร์ หอผู้ป่วยมะเร็ง และหอผู้ป่วยหลอดเลือดสมอง

(8) *กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม* มีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคทางศัลยกรรมทุกระบบ ช่วยทำหัตถการ ป้องกันภาวะแทรกซ้อน เคมีบำบัด ลดความพิการ ส่งเสริมสุขภาพและจัดระบบการจัดการรายกรณี ศึกษา วิจัย และพัฒนา ประกอบด้วย 7 หอผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยกึ่งวิกฤติศัลยกรรม หอผู้ป่วยทางเดินปัสสาวะและเด็ก หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง หอผู้ป่วยรวมใจภักดิ์ 2 หอผู้ป่วยศัลยกรรมประสาท หอผู้ป่วยวิกฤติอุบัติเหตุ

(9) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ - นรีเวช* มีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคทางสูติศาสตร์-นรีเวชกรรม ดูแลทั้งมารดาและทารก หลังผ่าตัดหลังคลอด ส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสภาพให้ภูมิคุ้มกันทารก ให้การวางแผนครอบครัว ศึกษา วิจัย และพัฒนา ประกอบด้วย 5 หอผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยสูติกรรม 1 - 4 และหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม

(10) *กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช* มีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยวินิจฉัยโรคจิตทั่วไป ให้คำปรึกษา ฟื้นฟูปรับพฤติกรรม ส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ดูแลผู้ป่วยจิตเวชที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาล ศึกษา วิจัย และพัฒนา ประกอบด้วย หอผู้ป่วยจิตเวช

(11) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม* มีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคเด็กทางอายุรกรรมและศัลยกรรมทุกระบบ เด็กแรกเกิด โรคติดเชื้อ พิการแต่กำเนิด และผิดปกติด้านพัฒนาการ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ ศึกษา วิจัย ประกอบด้วย 4 หอผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม หอผู้ป่วยทารกแรกเกิด หอผู้ป่วยรวมใจภักดิ์ 5 และ Day care

(12) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์* มีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคกระดูกและข้อ เส้นประสาท เส้นเอ็น และกล้ามเนื้อ และผู้ที่ต้องได้รับการผ่าตัด ศึกษา วิจัย ประกอบด้วย 4 หอผู้ป่วย ได้แก่ หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกหญิงและเด็ก หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกชาย หอผู้ป่วยพิเศษรวมใจภักดิ์ 3 และ 4

(13) *กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต คอ นาสสิก จักษุ* มีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโรคหู คอ จมูกและตาที่ได้รับการผ่าตัดหรือเคมีบำบัด ลดความพิการ ป้องกันภาวะแทรกซ้อน ศึกษา วิจัยและฝึกอบรม ประกอบด้วย หอผู้ป่วยโสต คอ นาสสิก จักษุ

(14) *กลุ่มงานการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ* มีหน้าที่ กำหนดมาตรฐาน จัดระบบ ควบคุมการแพร่กระจายเชื้อในหน่วยงาน ศึกษา วิจัยและฝึกอบรม ประกอบด้วยหน่วยจ่ายกลาง



(15) *กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ* มีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการตรวจรักษา หรือรักษาด้วยเครื่องมือพิเศษ ศีรษะ วิจัย ประกอบด้วย หน่วยตรวจพิเศษ เคมีบำบัด ไตเทียม ศูนย์หัวใจ หน่วยงานรังสี/นิวเคลียร์ งานรับบริจาคอวัยวะ

(16) *กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาล* มีหน้าที่จัดระบบในการพัฒนาบริการพยาบาล เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันรักษาและฟื้นฟูสุขภาพ โดยใช้องค์ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เพื่อการบริการพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

จะเห็นได้ว่า กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลมีบทบาทหน้าที่ ทิศทาง การจัดระบบบริการพยาบาลที่มีความเฉพาะในแต่ละโรคแต่ละสาขา พยาบาลในแต่ละหน่วยงานจึงมีความรู้และทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะที่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพทั้งผู้บริหารการพยาบาล และผู้ปฏิบัติการพยาบาล มีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการให้บริการด้านสุขภาพ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายด้านสุขภาพของประเทศ โดยให้การบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาโรค และฟื้นฟูสุขภาพ แก่ผู้ที่มารับบริการ แก้ไขปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน รวมถึง ให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและญาติ ผู้ใช้บริการ และบุคลากรทางการพยาบาล รวมถึงนิเทศ ติดตาม กำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

จากโครงสร้างหน่วยงานของโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ตามโครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งบริบทและการทำงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิดังจะกล่าวต่อไปนี้

### **3.4.2 กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ**

กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในชุมชนอยู่ในสังกัดของโรงพยาบาลพระปกเกล้า (โรงพยาบาลพระปกเกล้า, 2563) มีกลุ่มงาน 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน เวชกรรมสังคมและโรงพยาบาลเมืองซึ่งเป็นโรงพยาบาลสาขาในเขตความรับผิดชอบของโรงพยาบาล และ กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม สายงานการบังคับบัญชาสูงสุดขึ้นตรงกับรองผู้อำนวยการปฐมภูมิ การปฏิบัติงานเวรเข้าอย่างเดียว ไม่มีเวรบาย - ดึก มีหน้าที่ในการดูแลด้านสุขภาพผู้ให้บริการในชุมชน ได้แก่ บุคคล ครอบครัว และชุมชน ในสถานประกอบการ บุคลากรในโรงพยาบาล ทั้งในภาวะสุขภาพดี ภาวะเสี่ยง และภาวะเจ็บป่วย ในระยะเฉียบพลันและเรื้อรัง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย โดยให้บริการสุขภาพครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา การฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ และสังคม โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (กองการพยาบาล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2559) โดยจะกล่าวถึงลักษณะงานของทั้ง 3 กลุ่มงานดังนี้

1) *กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน* เป็นหน่วยงานที่ให้บริการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบโดยตรง 2 ตำบล และ กำกับดูแลนิเทศโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 14 แห่ง และส่งต่อผู้ป่วยไปยังโรงพยาบาลชุมชนที่รับผิดชอบเพื่อดูแลต่อเนื่องเมื่อจำหน่ายจากโรงพยาบาล ให้บริการเชิงรุกครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ซึ่งพยาบาลมีความใกล้ชิด รับทราบปัญหาที่มีผลกระทบต่อผู้ป่วยได้อย่างตรงจุด สนับสนุนการดูแลสุขภาพตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน เกิดกระบวนการการดูแลต่อเนื่องจากโรงพยาบาล สู่สถานบริการใกล้บ้านและในชุมชน อย่างไรก็ตาม (สำนักงานพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2556) โดยลักษณะของงานประกอบด้วย 4 งานหลักตามบทบาทหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

(1) *งานการพยาบาลที่บ้านและชุมชน* เป็นหน่วยงานที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยที่บ้าน ในลักษณะการดูแลต่อเนื่องจากโรงพยาบาลโดยมีบ้านแต่ละหลังลักษณะเสมือนผู้ป่วยเป็นเตียงในโรงพยาบาล (Home ward) , การดูแลสุขภาพที่บ้าน (Home health care), การเยี่ยมบ้าน (Home visit) ในกลุ่มเป้าหมายพิเศษ หรือมีความยุ่งยากซับซ้อน และบริหารจัดการ ศูนย์การดูแลต่อเนื่อง (Continuity of care: COC) การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุระยะยาว (Long term care) โรคเรื้อรังและการดูแล Palliative care ในชุมชน เป็นศูนย์เรียนรู้และพัฒนา ทักษะการดูแลต่อเนื่องให้กับพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล/ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน/Care giver/จิตอาสาบริบาล ประจำครอบครัว และสนับสนุนเครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็น ในการดูแลต่อเนื่องที่บ้าน นิเทศติดตามการพยาบาลที่บ้าน และชุมชน

(2) *งานพยาบาลผู้จัดการสุขภาพชุมชน* เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ บริหารจัดการ ระบบควบคุมกำกับตรวจสอบประเมิน วิเคราะห์และแนะนำการจัดบริการส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพ แบบผสมผสานเบ็ดเสร็จแก่ประชาชนกลุ่มป่วยทุกกลุ่มวัย ประสานแหล่งประโยชน์ทุกภาคีเครือข่ายทุกระดับ จัดบริการ พยาบาลที่สอดคล้องกับภาวะสุขภาพของประชาชนกลุ่มป่วย งานพยาบาลผู้จัดการรายโรคในชุมชน การพยาบาลคลินิกพิเศษ/กลุ่มเป้าหมายเฉพาะ นิเทศการจัดการส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยในชุมชนทุกระดับตามมาตรฐานการพยาบาลชุมชน

(3) *งานพัฒนาคุณภาพการพยาบาลชุมชน* เป็นหน่วยงานที่กำหนด ยุทธศาสตร์การพยาบาลชุมชนเชื่อมโยงนโยบายทุกระดับ บริหารจัดการความเสี่ยงกลุ่มป่วยในชุมชน สนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมพยาบาลชุมชน พัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานการพยาบาลชุมชน พัฒนาและประเมิน สมรรถนะพยาบาลชุมชน ประกันคุณภาพ งานการพยาบาลชุมชน กำกับตรวจสอบ ติดตาม นิเทศ ประเมินผล

(4) *งานการพยาบาลชุมชนในการบำบัดรักษาพยาบาล* เป็นหน่วยงานที่ ประเมิน คัดกรองประเภทผู้ป่วยยาเสพติด ส่งเสริม ป้องกัน บำบัด รักษา ผู้ป่วยยาเสพติด รับส่งต่อ

บำบัด รักษาต่อเนื่อง ในชุมชน ติดตามผู้ป่วยเพื่อลดการไปเสพยา ปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มงาน สุขภาพจิต

2) *เวชกรรมสังคม* ดูแลรับผิดชอบประชาชน 2 ตำบล และ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพในเขตความรับผิดชอบ 14 แห่ง ศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง 1 แห่ง และกำลังขยายศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง เพิ่มอีก 1 แห่ง ลักษณะงานเวชกรรมสังคมแบ่งเป็น 3 งาน ตามบทบาทหน้าที่ของ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

(1) *งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน และศูนย์สุขภาพชุมชนเขตเมือง* เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารจัดการระบบบริการเวชปฏิบัติ ครอบครัวและชุมชน จัดบริการสุขภาพ ด้านเวชปฏิบัติ ครอบครัวและชุมชน พัฒนาคุณภาพบริการตามเกณฑ์ มาตรฐานเวชปฏิบัติครอบครัว และชุมชนบริหารจัดการ ควบคุมกำกับระบบ ป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อในสถานบริการ ด้านสุขภาพในชุมชน ศึกษาวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพบริการในชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมในการจัดบริการสุขภาพของทุกภาคส่วน วิเคราะห์ปัญหาสุขภาพพื้นที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์ แก้ปัญหาสุขภาพพื้นที่ จัดบริการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ และจัดระบบบริการดูแลผู้ป่วยต่อเนื่อง

(2) *งานป้องกันควบคุมโรคและ ระบาดวิทยา* เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ ศูนย์ระบาดวิทยา สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ควบคุม กำกับ มาตรฐานพัฒนาคุณภาพบริการป้องกันควบคุมโรค ศึกษา วิจัย นวัตกรรมและพัฒนา องค์ความรู้ด้านป้องกันควบคุมโรค วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดนโยบายงานสุขภาพีบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม

(3) *งานพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ และสนับสนุนเครือข่าย* เป็น หน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ระบบบริการปฐมภูมิในพื้นที่รับผิดชอบ สนับสนุนทรัพยากร บริหารและวิเคราะห์งบประมาณ พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ประสานงานระหว่างเครือข่าย สนับสนุนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานทุกภาคส่วน พัฒนาบุคลากรและ พัฒนาคุณภาพบริการของหน่วยบริการปฐมภูมิ และศึกษาและสนับสนุนงานวิจัย/นวัตกรรมใน หน่วย บริการปฐมภูมิ

3) *กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม* มีหน้าที่ให้บริการทั้งเชิงรับในโรงพยาบาลและเชิงรุกในสถานประกอบการ โดยให้บริการมีความสอดคล้องกับปัญหาสุขภาพของคนวัยทำงานจากการ ปฏิบัติงานและปัญหาสุขภาพจากสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งการบริการเป็น 5 ด้าน ตามภารกิจของ กระทรวงสาธารณสุข ดังนี้ (กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562)

(1) *การพยาบาลอาชีวอนามัยในคลินิกอาชีวเวชกรรม* เป็นหน่วยงานที่ ให้บริการตรวจคัดกรอง ประเมินปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ โดยใช้เครื่องมือทางอาชีวเวชศาสตร์ รักษา

โรคที่เกิดจากการทำงาน เฝ้าระวัง กำกับ ออกแบบระบบบริการทางสุขภาพ ค้นหาผู้ป่วยรายใหม่ ควบคุมโรคจากการทำงานทั้งเชิงรับและเชิงรุกในสถานประกอบการและสถานที่ทำงาน

(2) การพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพและฟื้นฟูสุขภาพคนทำงาน เป็นหน่วยงานที่ให้บริการประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพการทำงาน เฝ้าระวัง กำกับ แก้ไข และค้นหาผู้ป่วยรายใหม่ ภายใต้การวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ ให้บริการทั้งเชิงรับและเชิงรุกในสถานประกอบการและสถานที่ทำงาน

(3) การพยาบาลอาชีวอนามัยในงานอาชีพป้องกันและควบคุมโรค เป็นหน่วยงานที่ให้บริการสร้างเสริมสุขภาพ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน วิเคราะห์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ฟื้นฟูสมรรถภาพคนทำงานที่มีข้อจำกัดให้พร้อมสำหรับการกลับเข้าทำงาน การดูแลต่อเรื่องที่ทำงานและที่บ้าน

(4) การพยาบาลอาชีวอนามัยในงานพิชิตยาและเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่ให้บริการพยาบาลในเจ้าหน้าที่ในสถานพยาบาลและประชาชนที่สัมผัสสารเคมี และมลพิษจากสิ่งแวดล้อม ออกแบบระบบบริการทั้งในภาวะปกติและในภาวะฉุกเฉิน สนับสนุนการรักษาพยาบาลโดยใช้ความรู้ทางอาชีวอนามัยในพิชิตยา ระบาดวิทยา และการบริการจัดการในสถานการณ์ฉุกเฉิน

(5) การพยาบาลอาชีวอนามัยในงานอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล เป็นหน่วยงานที่จัดบริการผสมผสาน การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน ควบคุมโรค การรักษาสุขภาพ และการส่งต่อ การดูแลต่อเนื่องในกลุ่มวัยทำงานรวมทั้งกลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มประมง กลุ่มเสริมสวย เป็นต้น โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เป็นเครือข่ายในการประเมินภาวะสุขภาพ โดยได้รับการฝึกอบรมจากพยาบาลอาชีวอนามัยจากโรงพยาบาลศูนย์

กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำเป็นต้องอาศัยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน กลุ่มงานเวชกรรมสังคมฯ และกลุ่มงานอาชีวอนามัย ในการปฏิบัติงานในชุมชน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึง จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถใช้ทักษะทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น ซึ่งมีความละเอียดอ่อน ช่างสังเกต ตัดสินใจได้รวดเร็วและทันเวลา แก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์และรับผิดชอบอย่างสูงจะช่วยให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นโดยมีทักษะที่จำเป็นในการดูแลผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญที่จะสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงานเนื่องจากการปฏิบัติงานในชุมชนต้องมีการติดต่อกับบุคคลหลายกลุ่มจำเป็นต้องมีทักษะ (สำนักการพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 2556) ดังนี้

1) ทักษะทางคลินิกหรือ Clinical skill เป็นทักษะเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล หัตถการ การดูแลช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะฉุกเฉินและภาวะปกติภายใต้ข้อจำกัดของเครื่องมือและผู้ที่จะคอยช่วยเหลือ

2) ทักษะการเข้าถึงชุมชน เป็นทักษะที่ต้องมีความรู้เกี่ยวกับชุมชนนั้นๆ ว่าเป็นอย่างไร มีลักษณะทางภูมิศาสตร์วัฒนธรรมประเพณีอาชีพเป็นเช่นใดซึ่งเป็นหัวใจของการทำงานเชิงรุกในชุมชน การสร้างสัมพันธ์ภาพและเข้าถึงชุมชนได้จะช่วยทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน

3) ทักษะการเป็นผู้นำ เป็นทักษะ ความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคนกล้าตัดสินใจ ในเรื่องต่างๆ โดยสามารถหาข้อมูลและเหตุผลต่างๆ มาสนับสนุน กล้ารับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ รวมถึงการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ตลอดจนความสามารถในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้อื่นหรือทีมงานปฏิบัติตามหรือมีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ การเป็นผู้นำสุขภาพในชุมชนจะต้องทำให้เกิดการปรับรูปแบบ และวิธีการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาของผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน

4) ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นทักษะจำเป็นสำหรับความสำเร็จของการดูแลสุขภาพผู้ป่วย ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทีมสุขภาพและภาคีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกันโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะซึ่งกันและกัน

5) ทักษะการประสานงานการปฏิบัติงานในชุมชน เป็นทักษะที่ต้องประสานงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มวิชาชีพอื่นๆ เช่น ครู พัฒนาการ นักสังคมสงเคราะห์ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนความช่วยเหลือแก่ผู้ป่วย และครอบครัว การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับองค์กรภายนอก

6) ทักษะการสื่อสารและการจูงใจ เป็นทักษะที่จำเป็นอีกประการหนึ่งโดยการสื่อสารเป็นศิลปะของการพูดที่สุภาพถูกกาลเทศะให้ความรู้สึกเป็นกันเองและเข้าใจง่าย การสื่อสารสามารถแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง การสบตา ซึ่งให้ความรู้สึกที่แตกต่างกัน ทักษะการจูงใจเป็นทักษะสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ป่วยซึ่งต้อง เลือกใช้ในแต่ละโอกาส เช่น การเสริมแรงทางบวกโดยการให้กำลังใจ การให้รางวัล เป็นต้น

7) ทักษะการจัดเก็บข้อมูลและการเลือกใช้ข้อมูลทางสุขภาพ เป็นทักษะการจัดเก็บข้อมูลสุขภาพ ข้อมูลต้องน่าเชื่อถือและสามารถบอกได้ชัดเจนว่านำไปใช้ประโยชน์อย่างไร มีความเหมาะสมที่จะจัดเก็บเป็นรายงาน ข้อมูลทางสุขภาพอาจได้มาจากระบบรายงานและการสำรวจ ดังนั้นพยาบาลสามารถเลือกใช้ข้อมูลสุขภาพจากแหล่งที่มีอยู่อย่างเหมาะสม เพื่อนำไปวางแผน จัดการปัญหาสุขภาพของผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชนได้

8) ทักษะการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านสุขภาพ เป็นทักษะการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ป่วยได้ตรงตามความต้องการยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient center care) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการรักษาและสามารถกลับไปดูแลตนเองต่อได้อย่างมั่นใจ โดยการให้คำแนะนำตอบข้อซักถาม หรือช่วยในการตัดสินใจ (Decision making) เลือกวิธีการรักษา ดังนั้น การสร้างเสริมพลังอำนาจด้านสุขภาพของพยาบาลในชุมชนจึงเป็นผู้สนับสนุนให้ความช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษาเป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกและแนะนำการหาแหล่งประโยชน์ให้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว

จะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติทั้ง 8 ประการที่กล่าวมา ในงานบริการพยาบาลผู้ป่วยในชุมชนนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ทักษะและความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยเพื่อให้การบริการที่มีคุณภาพ ผู้ป่วยมีความปลอดภัยรวมทั้งเกิดความเชื่อมโยงระบบสุขภาพปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ (สำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข, 2556) เพื่อการตอบสนองนโยบายทางด้านสุขภาพ การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ อย่างไรก็ตามในการพัฒนาให้พยาบาลมีทักษะและมีความรู้ด้านต่างๆ เพื่อให้มีความสามารถในการเปลี่ยนงานสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมินั้น พยาบาลวิชาชีพจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อมีความรู้ในการปฏิบัติงานในชุมชน

### 3.5 นโยบายการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้ามีนโยบายในเรื่องของการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิเพื่อตอบสนองทิศทางแนวโน้มระบบสุขภาพของประเทศและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ในเรื่องการกระจายอัตรากำลังคนทางสุขภาพ และเน้นความเข้มแข็งของปฐมภูมิ ตั้งแต่ระดับผู้นำองค์กร จนถึงหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล จากรายงานการประชุมคณะกรรมการและคณะทำงานแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพจังหวัดจันทบุรี วันอังคารที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564 เวลา 08.30 - 16.30 น. ณ ห้องประชุมร่ำไผ่พรรณิ ชั้น 7 อาคารประชาธิปไตยคดีเคชี่ นโยบายผู้บริหารเน้นในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากร ซึ่งมีการจัดสรรในภาพเขตบริการสุขภาพนั้น สามารถโยกย้ายอัตรากำลังภายในเขตสุขภาพได้ตามคำสั่งผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจัดสรรได้ปีละ 1 ครั้ง โดยทรัพยากร ทั้ง คน เงิน และของสามารถขอได้เพื่อใช้ในการแก้ไขหรือตอบสนองปัญหาของพื้นที่ เพื่อลดอัตราป่วย ลดอัตราตาย ลดความแออัดของโรงพยาบาลหรือเป็นการเพิ่มการเข้าถึงบริการที่จำเป็น ผลลัพธ์ที่ได้คือประชาชนในจังหวัดได้รับประโยชน์ นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลซึ่งตอบสนองนโยบายของผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า กล่าวว่า การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพ เป็นสิ่งที่ดี เพราะในอนาคตประชาชนสามารถมีความรู้พึ่งพาตนเองได้ จะลดการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลและลดความแออัด ดังนั้นถ้าหน่วยงานปฐมภูมิจึงมีความต้องการ

กำลังคนและมีภาระงานที่ชัดเจน ก็จะสามารถเกลี้ยอัตรากำลังไปได้ จากนโยบายดังกล่าวนี้ว่าเป็นโอกาสที่ดีที่จะเปิดโอกาสให้พยาบาลเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิได้

ในอดีตโรงพยาบาลพระปกเกล้าเปิดโอกาสให้เปลี่ยนงานน้อย เนื่องจากอยู่ในภาวะขาดแคลนอัตรากำลัง และภาระงานที่มากจึงพบว่า มีพยาบาลที่ลาออกมากกว่าพยาบาลเปลี่ยนงาน (กลุ่มภารกิจด้านบริการพยาบาล, 2563) และจากการทบทวนในเรื่องของการจัดอัตรากำลังในงานโรงพยาบาล พบว่า บางหน่วยงานจัดอัตรากำลังได้ร้อยละ 80 ของภาระงานเมื่อเทียบกับค่าสัดส่วนกับภาระงานเมื่อพยาบาลหนึ่งคนทำเต็มเวลาในกรณีต่างๆ (Full time equivalent: FTE) ขึ้นต่ำ และในหน่วยงานที่เป็นหอผู้ป่วยหนักหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลพยายามจัด FTE ให้ได้ ร้อยละ 100 แต่ยังคง พบว่า การจัดสรรอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพไปปฏิบัติงานยังมีผู้ที่สูงอายุหรือมีการเจ็บป่วย มีโรคประจำตัว ทำให้ปฏิบัติงานไม่เต็มความสามารถ นอกจากนี้ยังมีงานอื่นๆ ที่ไม่ถูกจัดในภาระงาน เช่น งานส่งเสริมสุขภาพ และงานคุณภาพอื่นๆ และพบว่า นอกจากงานประจำ การปฏิบัติงาน เวรเข้าบ่ายตึก ตามตารางเวรปกติ พยาบาลวิชาชีพต้องขึ้นเวรเสริม (OT) 8 เวร/เดือน หรือบางครั้ง 10 เวร/เดือน ซึ่งตามข้อกำหนดของสภาการพยาบาลกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานไม่เกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ (สภาการพยาบาล, 2560)

จากสถานการณ์ที่ผ่านมาดังกล่าวซึ่งเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงานน้อย จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการลาออก นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่นๆ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เปลี่ยนงานหรือมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน พบว่า ปัจจัยที่ต้องการเปลี่ยนงาน คือ ต้องการขึ้นเวรเข้า เนื่องจากมีภาระเรื่องครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ เรื่องของความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น แต่จากการทบทวนสถานการณ์การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้าในช่วงปี พ.ศ.2561 - 2563 จะเห็นว่า จำนวนพยาบาลที่เปลี่ยนงานนอกกลุ่มภารกิจการพยาบาลมีจำนวนน้อย เนื่องจาก ที่ผ่านมานโยบายของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลไม่ได้เปิดโอกาสให้พยาบาลเปลี่ยนงาน เนื่องจากการขาดแคลนอัตรากำลัง ดังนั้นจะเห็นได้ว่ายอดของการลาออกจึงมีจำนวนมาก เนื่องจากเมื่อพยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนสายงานไม่ได้จึงตัดสินใจลาออก โดยพบว่า ในปี พ.ศ.2563 มีพยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงานมากที่สุด โดยเปลี่ยนงานออกนอกโรงพยาบาล ร้อยละ 0.25 เปลี่ยนงานภายในโรงพยาบาล (นอกกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล) ร้อยละ 0.25 และเมื่อวิเคราะห์ข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี (ปีพ.ศ. 2561 - 2563) พบว่า การลาออกลดลง จาก ร้อยละ 2.03 ร้อยละ 1.76 และ ร้อยละ 1.60 ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่ย้ายติดตามและดูแลครอบครัว (กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล, 2563)

จากการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศซึ่งพบว่างานวิจัยที่

ศึกษาทั้งในและต่างประเทศยังมีผู้ที่ศึกษาการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจำนวนน้อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งงานวิจัยจากต่างประเทศ และในประเทศ พบว่า งานวิจัยมีผู้ที่ศึกษาน้อยซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีผู้ที่ศึกษาในช่วงปี ค.ศ. 2002 - 2021 จำนวนทั้งหมด 25 เรื่อง โดยมีรายละเอียดดังนี้ 1) ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 3 เรื่อง 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 17 เรื่อง 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 เรื่อง โดยมีรายละเอียดเรียงลำดับดังต่อไปนี้

**4.1 การศึกษาความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** มีการศึกษาจำนวนน้อย จากการทบทวนวรรณกรรมมีงานวิจัยดังนี้

##### 4.1.1 การศึกษาในต่างประเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรมในต่างประเทศเรื่องความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ พบว่า มี จำนวน 1 เรื่อง ดังนี้

คริสติน แอสเลย์ และคณะ (Christine Ashley et al., 2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสบการณ์การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากหน่วยวิกฤติสูงงานปฐมภูมิ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามครึ่งหนึ่งให้ความสำคัญกับ ภาระงาน และรู้สึกกังวลมากกับบทบาทใหม่ ดังนั้นการเปลี่ยนงานควรได้รับการสนับสนุนและควรมีกิจกรรมในการพัฒนาจากผู้บริหาร

##### 4.1.2 การศึกษาในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมมีการศึกษาการเปลี่ยนงานงานพยาบาลวิชาชีพ 2 เรื่อง ดังนี้

อรุณรัตน์ คันธา และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าในปี พ.ศ. 2543 - 2552 พยาบาลวิชาชีพมีการย้ายงานร้อยละ 41.0 เฉลี่ยเท่ากับ 1.69 ครั้งต่อคน พยาบาลวิชาชีพอายุ 30 ถึง 34 ปีย้ายงานมากที่สุด โดยรูปแบบการเปลี่ยนงานมีหลายรูปแบบสรุปได้ดังนี้ 1) พยาบาลมีการเปลี่ยนงานตลอดเวลาและส่วนใหญ่ยังอยู่ภายในวิชาชีพ 2) ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพจะเปลี่ยนงานอยู่ในภาครัฐเป็นส่วนใหญ่ 3) การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพแบ่งตามภูมิลำเนา พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการเปลี่ยนงาน



ภายในระหว่างสังกัดภายในภูมิลำเนาและสังกัดนอกภูมิลำเนา และ มีการเปลี่ยนงานจากสังกัดภายในภูมิลำเนาออกสู่ออกสังกัดนอกภูมิลำเนาและสังกัดนอกภูมิลำเนาเข้าสู่สังกัดภายในภูมิลำเนา

นงลักษณ์ พะไถยะ และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพสำหรับระบบบริการปฐมภูมิในปี พ. ศ. 2569 พบว่า ในอนาคตจะมีการเพิ่มจำนวนการไปใช้บริการผู้ป่วยนอกในระดับปฐมภูมิมากขึ้น ร้อยละ 25 จากผู้รับบริการจากสถานบริการระดับทุติยภูมิ เนื่องจากการปรับเปลี่ยนการบริการเชิงรุกในชุมชน ซึ่งในสถานการณ์นี้พบว่า มีความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นมากในปี 2569 ต้องการพยาบาลวิชาชีพ 32,523 - 39,753 คน ซึ่งมีจำนวนมากขึ้น

**4.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ที่ศึกษาทั้งหมด 16 เรื่อง งานวิจัยที่ศึกษาในระยะ 10 ปี จำนวน 11 เรื่อง งานวิจัยศึกษานานกว่า 10 ปี จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้

#### 4.2.1 การศึกษาในต่างประเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ศึกษาจำนวนน้อย พบว่า มีงานวิจัย จำนวน 8 เรื่อง มีงานวิจัยศึกษามาแล้วนานกว่า 10 ปี จำนวน 1 เรื่อง ดังนี้

จีโอเฟฟรีย์ (Geoffrey K. F, 2010) ได้ทำการศึกษาเรื่องโครงสร้างแผนการตัดสินใจพฤติกรรมการค้าทางอินเทอร์เน็ต แรงจูงใจ และโอกาสในการเปลี่ยนงาน พบว่า แรงจูงใจ และโอกาสเป็นตัวทำนายที่แข็งแกร่งที่สุดในการค้นหาซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนงาน

ลอรีน และคณะ (Laureen et al., 2012) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาล พบว่า การหมุนเวียนของพยาบาลเป็นความท้าทายในระบบสุขภาพจำเป็นต้องมีการวิจัยระยะยาวเพื่อค้นหาหลักฐานใหม่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนงานของพยาบาลและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยและทีมสุขภาพ และพบว่าปัจจัยในการเปลี่ยนงาน 3 ด้าน 1) ด้านองค์กร ได้แก่ ภาระงาน ความเครียด ความเหนื่อยหน่าย ลักษณะการบริหารจัดการ การเสริมพลังและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ 2) ปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และค่าตอบแทน

แอน คัทนีย์ (Ann kutney, 2013) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงพยาบาลและผลลัพธ์ของงานพยาบาลพบว่า การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อการเปลี่ยนงานและความไม่พอใจงาน

อันรช และแซง (Unruh & Zhang, 2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานและความตั้งใจเปลี่ยนงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานในพยาบาลวิชาชีพพบใหม่เรียงตามลำดับคือ ภาระงานที่หนัก การบริหารงานที่ไม่ดี และงานที่เครียดเกินไป

คิม และคณะ (Kim, Se Hyang Lee, Mi-Aie , 2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของการแสดงความรู้สึกระหว่างการทำงานและการสื่อสารต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน พบว่า ความตั้งใจในการเปลี่ยนงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการแสดงความรู้สึกในขณะทำงานแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการสื่อสาร สัมพันธภาพที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงาน

ไอดา เฮลล์ม แอนดรีเซน และคณะ (Ida Hellum Andresen et al., 2017) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพยาบาลนอร์เวย์ความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน พบว่า ตัวแปรที่ทำนายสำคัญของความพึงพอใจในชีวิต ได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานในปัจจุบัน ความเป็นอิสระ ผู้นำที่ชื่นชมงาน งานที่มีความเครียดน้อยลง และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานเกี่ยวข้องกับอายุที่น้อย เพื่อนร่วมงานที่จู้จี้

ชียันแบค และคณะ (Chi-Yun Back et al., 2020) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลของความเหนื่อยหน่าย มีความสัมพันธ์กับอารมณ์ และความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานคลินิกในเกาหลี พบว่า ความเหนื่อยหน่าย การใช้อารมณ์ เป็นผลให้คนมีความตั้งใจเปลี่ยนงาน

เพนบรานท์ และเดาเดอร์แมน (Pennbrant, & Daderman, 2021) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการงาน ความสำเร็จของงาน ความตั้งใจเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความจำเป็นด้านครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน

#### 4.2.2 การศึกษาในประเทศไทย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน พบว่า การศึกษามีน้อย โดยพบว่ามีงานวิจัยทั้งหมด 7 เรื่อง มีงานวิจัยศึกษานานกว่า 10 ปี จำนวน 1 เรื่อง ดังนี้

สมพร ชูเชิด (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์ พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปรับเปลี่ยนสายงาน 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านภาระงาน และปัจจัยด้านการอยู่เวร

อรวรรณ วงศ์สนิท (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงาน

ทศพร สังข์นาง และมานพ ชูนิล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาระงานที่มีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของทหารเรือชั้นประทวน: กรณีศึกษาทหารเรือชั้นประทวนใน

พื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล พบว่า อายุการทำงานแตกต่างกันมีความตั้งใจในการเปลี่ยนงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพร วรรณสันทัด และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศตามมุมมองของพยาบาลไทย พบว่า ผลการวิจัยเห็นถึงแรงจูงใจที่ดึงดูดให้พยาบาลไทยไปทำงานในต่างประเทศในพยาบาลทั้ง 2 กลุ่มที่คล้ายคลึงกัน 5 ประเด็น คือ 1) ได้รับค่าตอบแทนที่ดีกว่า 2) แสวงหาประสบการณ์ใหม่ 3) ไปเพื่อสร้างอนาคตครอบครัว 4) ไปเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี 5) ไปเพื่อมีโอกาสศึกษาต่อ ซึ่งค่าตอบแทนที่ดีเป็นแรงดึงดูดที่พยาบาลทั้งสองกลุ่มกล่าวถึงมากที่สุด นอกจากนี้แรงผลักดันในการทำงานต่างประเทศที่ทั้งสองกลุ่มมีมุมมองคล้ายคลึงกัน คือ 1) ไม่พอใจระบบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2) ขาดความก้าวหน้าในตนเองและวิชาชีพ และ 3) ค่าตอบแทนน้อยไม่เหมาะกับภาระงาน

ศิริลักษณ์ วิทยานคร และคณะ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องการตัดสินใจโอนย้ายลาออกของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาหอผู้ป่วยอายุรกรรมสามัญชาย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า การตัดสินใจโอนย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 1) ความรู้สึกที่ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่อไปได้ ได้แก่ การทำงานของหอผู้ป่วยที่มีความเฉพาะ การปฏิบัติงานของบุคลากรทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด กำลังคนไม่เหมาะสมกับงาน ขาดกำลังใจจากผู้บริหารและเหนื่อยล้าในการสอนพยาบาลจบใหม่

อุทิศ ดวงผาสุข และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงาน

นิรมล กะการดี (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ย้ายงาน คือ คือปัจจัยด้านค่าจ้าง

สุชาติ สวงวรรณ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยคือ ปัจจัยดึงดูดด้านลักษณะงาน และปัจจัยผลักดันด้านให้เปลี่ยนงานคือสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านเพื่อนร่วมงาน

นิตยา เพ็ญศิริภาค (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากรสุขภาพในช่วงโรคโควิด - 19 ระบาด พบว่า บุคลากรด้านสุขภาพมีความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะเหนื่อยล้าจากงานในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด - 19 ซึ่งเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน

4.3 ศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยที่ศึกษามีน้อย ดังนี้

#### 4.3.1 การศึกษาในต่างประเทศ

จากการทบทวนวรรณกรรม มีจำนวน 4 เรื่อง มีงานวิจัยศึกษานานกว่า 10 ปี จำนวน 2 เรื่อง ดังนี้

อะมีนาคิส และคณะ (Amenakis et al., 2002) ได้ศึกษาเรื่องการปรับแต่ง สารหรือข้อความในเชิงสร้างสรรค์เพื่อเตรียมความพร้อมขององค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง พบว่า ประกอบด้วย 5 ประเด็นหลักคือ 1) Discrepancy แสดงถึงความเชื่อมั่นว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือไม่องค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างไรเพื่อให้บุคคลมีแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง 2) Efficacy ความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้สำเร็จสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังแรงจูงใจ บุคคล จะได้รับแรงจูงใจให้พยายามเปลี่ยนแปลงในขอบเขตที่มีความมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จ 3) Appropriateness ความเหมาะสมการเปลี่ยนแปลงขององค์กรมีความเหมาะสม 4) Principle support การสนับสนุนหลักของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านทรัพยากรและความมุ่งมั่น 5) Personal valence จะมีคำถามว่าในการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือความน่าสนใจคือ “มีอะไรให้ฉันบ้าง” ในช่วงมีการเปลี่ยนแปลง

ราฟเฟอรี และซิมมอน (Rafferty & Simons, 2006) ได้ศึกษาความพร้อม ของพนักงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อม คือ 1) การรับรู้และ เปลี่ยนแปลงความสามารถของตนเอง 2) การรับรู้การสนับสนุนขององค์กร 3) นโยบายที่ยืดหยุ่น และ 4) ความไว้วางใจในผู้นำ

ไคเชนยัน และคณะ (Dai chien yun et al., 2012) ได้ศึกษาแนวคิดของ KAP ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) เจตคติ (Attitude) การปฏิบัติ (Practice) ซึ่ง KAP ถูก นำมาใช้ในกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้าน ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความ พร้อมในการเปลี่ยนแปลง

มาเรีย วาโคลา (Maria vacola, 2015) ได้ทำการวิจัยเรื่องมีอะไรให้ฉันบ้าง ความพร้อมของแต่ละบุคคลในการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงองค์กร พบว่า แนวคิดของความพร้อมของแต่ละบุคคลในการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของการรับรู้จากการ เปลี่ยนแปลงองค์กรที่มีต่อความสัมพันธ์กับลักษณะบุคลิกภาพและบริบท การรับรู้ผลกระทบของการ เปลี่ยนแปลงเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างสภาพก่อนการเปลี่ยนแปลง ทศนคติในการทำงาน และความพร้อมของแต่ละบุคคลในการเปลี่ยนแปลง การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและ เสริมสร้างการสื่อสารเชิงบวกมีอิทธิพลต่อความพร้อมของแต่ละบุคคลในการเปลี่ยนแปลง

#### 4.3.2 การศึกษาในประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรม มีจำนวน 1 เรื่อง ดังนี้

อรรจนา เกตุแก้ว (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานโรงแรมห้าดาวย่านราชประสงค์ กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยหลัก 5 ด้านที่ส่งผลกระทบต่อการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงานโรงแรม ได้แก่ 1) ภาพลักษณ์ขององค์กร 2) ความผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์และความยุติธรรม และ 5) ผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า การพัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการคัดเลือกพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ

โดยสรุปจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยนี้ได้ศึกษาการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โดยศึกษาตามแนวคิดของฮอลท์ และคณะ (Holt et al., 2007) ด้วยเหตุผลเป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมกับกระทรวงสาธารณสุขและเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเปลี่ยนงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยภายในองค์กร และ 3) ปัจจัยภายนอกองค์กร ส่วนแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานศึกษาตามแนวคิดของฮอลท์ และคณะ (Holt et al., 2007) ด้วยเหตุผลมองเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ 1) ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง (Appropriateness) 2) การปรับเปลี่ยนสมรรถนะแห่งตน (Change self efficacy) 3) การสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ (Management support) และ 4) การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน (Personal valence) เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - methods research) แบบอธิบายตามลำดับ (Explanatory sequential design) (ภัทราวดี มากมี, 2564) เพื่อศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ และการจัดลำดับความสำคัญด้วยการถ่วงน้ำหนัก และเสริมด้วยการสนทนากลุ่มเพื่อเพิ่มความชัดเจน จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

**ระยะที่ 1** ศึกษาการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ  
มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** เป็น พยาบาลวิชาชีพ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 790 คน (โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี, 2563)

**1.2 กลุ่มที่ศึกษา** เป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ในกลุ่มงานต่างๆ ที่ขึ้นกับกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อจัดทำข้อมูลเชิงปริมาณ มีวิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มที่ศึกษา ดังนี้

**1.2.1 การหาขนาดกลุ่มที่ศึกษา** โดยสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการหาขนาดตัวอย่างของแบบการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (วิลโล กุศลวิศิษฐ์กุล, 2560)

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}, \quad n_0 = \frac{Z_{\alpha}^2 CV^2}{r^2}, \quad CV = \frac{S}{\bar{x}}$$

โดยที่  $N$  คือ ขนาดประชากร  $n$  คือ ขนาดตัวอย่าง  
กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  ดังนั้น

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$  คือ คะแนนมาตรฐาน = 1.960  $r$  คือ ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ที่กำหนด = 0.1

$CV$  คือ สัมประสิทธิ์ความแปรปรวน (Coefficient of variation) (กรณีไม่ทราบค่า  $S$  และ  $\bar{x}$  ให้กำหนดค่า  $CV$  เท่ากับ 1 เพื่อจะได้ขนาดตัวอย่างที่มากที่สุด)

$S$  คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\bar{x}$  คือ ค่าเฉลี่ย

$$\text{ดังนั้น } n_0 = \frac{1.960^2 \times 1^2}{0.1^2} = 384.16$$

$$\text{แทนค่าได้ } n = \frac{384.16}{1 + \frac{384.16}{790}} = 258.4 = 259 \text{ คน}$$

จากสูตรการคำนวณ ขนาดประชากร 790 คน จะได้กลุ่มที่ศึกษา 259 คน

2) เนื่องจากอัตราการตอบกลับแบบสอบถามที่ยอมรับได้ อยู่ในเกณฑ์ดี ร้อยละ 50 และอยู่ในเกณฑ์ดีมาก ร้อยละ 60-70 ดังนั้นจึงต้องเผื่อไว้ประมาณ ร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการสูญเสียข้อมูลผู้วิจัยจึงบวกเพิ่ม 41 คน (ร้อยละ 15.83) รวมเก็บข้อมูล 300 คน (นิศาชล รัตนมณี, 2019)

3) ทำการสุ่มกลุ่มที่ศึกษาที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานสายงานการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Systematic random sampling) มีวิธีการสุ่ม ดังนี้

(1) นำรายชื่อพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 790 คน มาเรียงต่อกันและจับฉลากโดยใช้สูตรประชากรที่ใช้ในงานวิจัย/กลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม เท่ากับ  $790/300 = 2.6$

(2) สุ่มตัวอย่างโดยจับฉลากผู้ที่ต้องการศึกษาออกทุก 3 คน ได้กลุ่มที่ศึกษาทั้งหมด 300 คน

1.3 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำตามขั้นตอนของการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มที่ศึกษา ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากโรงพยาบาลจากโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี เลขที่ COA no 093/64 วันที่ 10 พฤศจิกายน 2564 กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ และสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทันทีที่ต้องการโดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ข้อมูลที่ได้จะถูกปกปิดเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมและนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น รวมทั้งจะทำลายข้อมูลทันทีหลังจากได้รายงานวิจัยแล้วเสร็จ งานวิจัยนี้สามารถวิเคราะห์จริยธรรมของการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2560)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยสร้างขึ้นเอง มีวิธีการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

### 2.1 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**2.1.1 ทบทวนวรรณกรรม บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

### 2.1.2 ร่างของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

มีวิธีการ ดังต่อไปนี้

1) แบบสอบถามการวิจัยศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 26 ข้อ (ภาคผนวก จ) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) *ศึกษาวรรณกรรม เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดการเปลี่ยนงานของมอเบย์และคณะ (Moblely, Hriffeth, Hand and Meglino, 1979) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่*

*ก ด้านข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 12 ข้อ*

*ข ด้านการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 1) ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 2 ข้อ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 8 ข้อ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 4 ข้อ ลักษณะข้อคำถามแบบสำรวจรายชื่อและเติมคำ (Nominal scale)*

(2) *ยกร่างแบบสอบถามการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี* ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำข้อเสนอแนะมาแก้ไขและปรับปรุง

### 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

#### 2.2.1 การตรวจหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) มีขั้นตอนการพัฒนา



1) นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามกรอบแนวคิดที่นำไปใช้ การใช้ภาษา และลักษณะคำถาม ความชัดเจน แก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

2) นำแบบสอบถาม และโครงร่างวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ที่ปรึกษาระดับกระทรวงด้านแผนยุทธศาสตร์สาธารณสุข จำนวน 1 ท่าน ที่ปรึกษาระดับกระทรวงด้านการพยาบาลจำนวน 1 ท่าน ผู้อำนวยการกองการพยาบาล จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์พยาบาลด้านบริหารทางการพยาบาล จำนวน 2 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับตัวแปรที่ศึกษา ความถูกต้องของเนื้อหา ความรัดกุมและความเหมาะสมในการใช้ภาษา ลงความเห็นมี 3 ระดับ และให้คะแนนรายข้อดังนี้

ค่าคะแนน +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงและสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

ค่าคะแนน 0 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจได้

ค่าคะแนน -1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่ตรงและไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

1) รวบรวมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวแปร (Index of congruence: IOC) ด้วยสูตร ต่อไปนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา และข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้งไป

3) แบบสอบถาม ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปร การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพและแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ แบ่งเป็น 2 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 12 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 - 1.00

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 14 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 - 1.00, จำนวน 13 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.40 จำนวน 1 ข้อ

(1) นำผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และค่าที่ได้จากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงเพื่อให้เกิดความชัดเจนของภาษาเพิ่มขึ้น ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 12 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา จำนวน 6 ข้อ

ไม่ต้องปรับปรุง จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 14 ข้อ ดังนี้

1. ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 2 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา จำนวน 1 ข้อ

ปรับแก้ข้อคำถามและคำจำกัดความให้สอดคล้องกัน (IOC เท่ากับ 0.40) จำนวน 1 ข้อ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 8 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา จำนวน 3 ข้อ

ไม่ต้องปรับปรุง จำนวน 5 ข้อ

3. แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 4 ข้อ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา จำนวน 1 ข้อ

ไม่ต้องปรับปรุง จำนวน 3 ข้อ

### 3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ดังนี้

3.1 ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม เรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิมีวิธีการ ดังนี้

3.1.1 ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

3.1.2 พบบรองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์วิธีดำเนินการ ประโยชน์ที่ได้รับและขออนุญาตดำเนินการศึกษา

3.1.3 จัดทำเอกสารการรับรองเป็นนักศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยจากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล

**3.1.4 ดำเนินการขอเอกสารรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์** จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ แล้วจึงดำเนินการของอนุญาตจัดเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

**3.1.5 ส่งเอกสารเพื่อขอเอกสารรับรองจริยธรรมและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี** ส่งเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์และหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี เพื่อขออนุมัติในการจัดเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ

**3.1.6 ดำเนินการติดต่อกลุ่มการพยาบาล** เพื่อขอเก็บข้อมูล ภายหลังจากได้รับอนุญาตจากรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ดำเนินการแจกแบบสอบถามการวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์การวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างและวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว โดยผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามการวิจัยในวันและเวลาที่กำหนด

**3.1.7 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล** และเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนมาบันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

**3.1.8 นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์และปรับแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม** ให้มีความเหมาะสม ครอบคลุมและตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

## 3.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบ วิธีวิจัย ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 3.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1) **ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ** ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัชฌิมฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (เนื่องจากการกระจายตัวของข้อมูลผิดปกติ) ยกเว้น ข้อมูลความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ (ตารางที่ 4.4) ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (เนื่องจากการกระจายตัวของข้อมูลปกติ)

2) **วิเคราะห์การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ** นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3) **วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

4) วิเคราะห์ข้อมูลการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเรียงอันดับปัจจัยที่มีผู้เลือกมากที่สุด-น้อยที่สุดมี 3 อันดับ น้ำหนักคะแนนตามที่ผู้วิจัยเป็นผู้กำหนด (ธวัชระพงษ์ วงศ์สกุล, 2562) ดังนี้

(1) แจกแจงความถี่ในแต่ละอันดับจาก อันดับ 1 - อันดับ 3

(2) กำหนดค่าถ่วงน้ำหนักดังนี้

อันดับ 1 มีค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 3

อันดับ 2 มีค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 2

อันดับ 3 มีค่าถ่วงน้ำหนักเท่ากับ 1

(3) คำนวณค่าในแต่ละอันดับด้วยค่าถ่วงน้ำหนัก จะได้ความถี่ในแต่ละอันดับ

ดังนี้

อันดับ 1 = จำนวนผู้ตอบ x ค่าถ่วงน้ำหนัก (3)

อันดับ 2 = จำนวนผู้ตอบ x ค่าถ่วงน้ำหนัก (2)

อันดับ 3 = จำนวนผู้ตอบ x ค่าถ่วงน้ำหนัก (1)

1) คำนวณหาค่าความถี่สะสมจากอันดับ 1 - 3 ในข้อ 3

2) จัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงงานของพยาบาลวิชาชีพตามจำนวนปัจจัยตามจำนวนค่าสูงสุด ดังตัวอย่างในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 ตัวอย่างการคำนวณการจัดอันดับด้วยการถ่วงน้ำหนักคะแนนของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนที่เลือก อันดับ 1 (คน)x น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 3	จำนวนที่เลือก อันดับ 2 (คน)x น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 2	จำนวนที่เลือก อันดับ 3 (คน)x น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 1	ค่า น้ำหนัก โดยรวม	อันดับ
ความจำเป็นทาง ครอบครัว	111x3=999	50x2=100	27x1=27	1,126	1
อายุของพยาบาล วิชาชีพที่เพิ่มขึ้น	77x3=231	54x2=108	34x1=34	373	2
ความก้าวหน้าในงาน	29x3=87	29x2=58	36x1=36	181	3

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนที่เลือก อันดับ 1 (คน)x น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 3	จำนวนที่เลือก อันดับ 2 (คน)x น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 2	จำนวนที่เลือก อันดับ 3 (คน)x น้ำหนักคะแนน เท่ากับ 1	ค่า น้ำหนัก โดยรวม	อันดับ
ระยะเวลาในการเป็น พยาบาลวิชาชีพ	$7 \times 3 = 21$	$39 \times 2 = 78$	$43 \times 1 = 43$	142	4
ความรู้ความสามารถ ที่เพิ่มขึ้น	$4 \times 3 = 12$	$21 \times 2 = 42$	$16 \times 1 = 16$	136	5
ความคาดหวัง ความสำเร็จของงานใน อนาคต	$11 \times 3 = 33$	$20 \times 2 = 40$	$28 \times 1 = 28$	101	6

**4.1.5 วิเคราะห์การเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ** นำเสนอโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ

**ระยะที่ 2** ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โดยใช้การสนทนากลุ่ม มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ร่วมสนทนากลุ่ม ได้จากพยาบาลวิชาชีพที่มีความต้องการเปลี่ยนงานจำนวน 8 คน โดยคัดเลือกกลุ่มที่ศึกษาจากข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน ซึ่งเป็นตัวแทนของ 16 กลุ่มงาน โดยจัดกลุ่มให้เหลือ 8 กลุ่ม และคัดเลือกตัวแทนของแต่ละกลุ่ม เหลือจำนวน 8 คน ที่มีความต้องการเปลี่ยนงาน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยสร้างขึ้นเอง

##### 2.1 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**2.1.1 ทบทวนวรรณกรรม บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

##### 2.1.2 ร่างของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

มีวิธีการ ดังต่อไปนี้

1) แนวคำถามการสนทนากลุ่มเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ (ภาคผนวก จ) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

(1) ศีรษะวรรณกรรม เอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวความคิดการเปลี่ยนงานของฮอลท์ และคณะ (Holt et al., 2007)

(2) จัดทำคำถามการสนทนากลุ่มตามกรอบแนวคิดและตัวแปรที่ศึกษา

(3) นำแนวคำถามการสนทนากลุ่ม ปรีกษาอาจารย์ที่ปรีกษาวิทยานิพนธ์ นำข้อเสนอแนะมาแก้ไขและปรับปรุง

(4) ปรับปรุงแนวคำถามการสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 การตรวจหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) มีขั้นตอนการพัฒนา ดังนี้

1) แนวทางการสนทนากลุ่มที่ได้สร้างขึ้นนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรีกษาในการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามกรอบแนวคิดที่นำไปใช้ การใช้ภาษา และลักษณะคำถามความชัดเจน แก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรีกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

2) แนวทางการสนทนากลุ่ม และโครงร่างวิทยานิพนธ์ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องของประเด็นคำถามกับตัวแปรที่ศึกษา ความถูกต้องของเนื้อหา ความรัดกุม และความเหมาะสมในการใช้ภาษา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of objective congruence: IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มเป็นคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามหลัก 6 ข้อ มีค่า IOC อยู่ในช่วงคะแนน 0.8 - 1.00

(1) นำผลการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และค่าที่ได้จากการคำนวณดัชนีความสอดคล้องเสนออาจารย์ที่ปรีกษาเพื่อปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงเพื่อให้เกิดความชัดเจนของภาษาเพิ่มขึ้น ดังนี้

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษาแนวคำถามหลัก จำนวน 4 ข้อ

ไม่ต้องปรับปรุง จำนวน 2 ข้อ

รวมแนวคำถามหลัก จำนวน 6 ข้อ

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีการดำเนินการสนทนากลุ่มทางวิธีทัศน์ และฝึกทักษะการดำเนินการสนทนากลุ่ม สถานการณ์จำลองร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนการดำเนินการเก็บข้อมูล โดยอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำในการสนทนากลุ่ม ทักษะการสัมภาษณ์และมีการปรับแก้แนวคำถามให้กระชับและครอบคลุมก่อนการสนทนากลุ่มจริง

### 3. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสนทนากลุ่ม รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ เรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560) มีขั้นตอน ดังนี้

#### ขั้นเตรียมการ

- 1) เตรียมเนื้อหา โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจในประเด็นที่เข้าศึกษาอย่างชัดเจน
- 2) ฝึกทักษะการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ที่ปรึกษา
- 3) เตรียมอุปกรณ์ นักวิจัยและผู้ช่วยวิจัยเตรียมความพร้อมโดยทำการศึกษาประเด็นที่ศึกษาให้ชัดเจน ศึกษาข้อมูลของผู้ร่วมสนทนา เตรียมอุปกรณ์ สำหรับการบันทึกข้อมูลโดยผู้วิจัยต้องทำความเข้าใจกับเครื่องมือเป็นอย่างดี เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากอุปกรณ์ ดังกล่าว
- 4) เตรียมสถานที่ สถานที่สำหรับการสนทนากลุ่ม เป็นห้องประชุมที่มีความเหมาะสมด้านบรรยากาศการประชุม ที่ไม่พลุกพล่าน สามารถควบคุมเสียงจากภายนอกและผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง ไม่ให้เข้ามองการสนทนาได้
- 5) เตรียมผู้ร่วมสนทนากลุ่ม มีการคัดเลือกผู้ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 8 คนที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน

**3.2.1 ดำเนินการสนทนากลุ่ม** ผู้วิจัยและผู้ร่วมสนทนาพบกัน รับประทานของว่าง เครื่องดื่ม เพื่อสร้างความผ่อนคลาย พูดคุยบรรยากาศทั่วไป จากนั้นนักวิจัยจึงเริ่มดำเนินการกลุ่มตามลำดับ ดังนี้

- 1) เริ่มสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการเริ่มสนทนากลุ่ม แนะนำตนเอง กล่าวขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม โดยในการชี้แจงข้อมูล วัตถุประสงค์ และการตั้งประเด็นคำถาม
- 4) ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนา บนอุปกรณ์บันทึกเสียง และบอกข้อมูล การพิทักษ์สิทธิการสนทนากลุ่มแก่ผู้ให้ข้อมูล โดยรับรองว่า ข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยโดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูล และแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
- 5) บอกบทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา และผู้ร่วมสนทนา

6) ใช้คำถามนำก่อนเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการ

7) เชื่อมโยงการสนทนาเข้าสู่แนวคำถามตามลำดับ โดยใช้คำถามปลายเปิด การศึกษาความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ และแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โดยผู้ดำเนินการสนทนาสังเกตปฏิกิริยา ผู้ร่วมสนทนา รับฟัง ซักถามเพื่อความกระจ่าง และบันทึกการสนทนาเพื่อการวิเคราะห์ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560)

### 3.2.2 สรุปการสนทนากลุ่ม

- 1) เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์แล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปสรุปประเด็นสำคัญและวิเคราะห์ข้อมูล
- 2) กล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ยืนยันถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มที่นำไปสู่การศึกษาการเปลี่ยนงานและปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ มอบของสมนาคุณและปิดการสนทนากลุ่ม (ศิริพร จิรวัดน์กุล, 2552)
- 3) นำข้อมูลได้จากการรวบรวมที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) จากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

วิเคราะห์ข้อมูลหลังจากได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) จากข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม โดยนำข้อมูลที่ได้จากเสียงสนทนากลุ่มนำมาถอดเทป และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การตรวจสอบข้อมูล การทำดัชนีข้อมูล และการจัดทำข้อสรุปชั่วคราว (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2560) ดังนี้

- 1) การตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลหลายวิธี (Data triangulation) โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม และการสังเกตพฤติกรรมต่างๆ ขณะสนทนากลุ่ม
- 2) ทำดัชนีข้อมูล (Indexing) หรือทำรหัส (Coding) โดยกำหนดคำหลัก (Key words) หรือการค้นหาประเด็น (Finding item)
- 3) นำดัชนีข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ข้อความตามวัตถุประสงค์การวิจัย



4) การทำข้อสรุปชั่วคราว (Memoing) คือการนำดัชนีต่างๆ มาจัดระบบความสัมพันธ์ และสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาเขียนเป็นข้อสรุปชั่วคราวเป็นรูปข้อความสั้นๆ และการสร้างข้อสรุปชั่วคราวแบบความเรียง

5) หลังจากได้ข้อสรุปชั่วคราว จะต้องมาสร้างบทสรุป (Conclusion) โดยนำข้อสรุปย่อย ซึ่งประกอบด้วยดัชนีต่างๆ มาปะติดปะต่อเพื่อเชื่อมโยงให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ โดยบูรณาการเข้ากับหลักการแนวคิดทฤษฎีด้วยวิจรรณญาณเพื่อสร้างบทสรุป



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) แบบอธิบายตามลำดับ (Explanatory sequential design) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี และ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2564 ถึงเดือนมกราคม 2565 รวม 2 เดือน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

2.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.2 ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากแบบสอบถาม

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.2 ปัจจัยภายในองค์กร

3.1.3 ปัจจัยภายนอกองค์กร

3.1.4 ผลการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพโดยวิธีการถ่วงน้ำหนัก

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากการสนทนากลุ่ม

3.3 เปรียบเทียบอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มโดยวิธีการถ่วงน้ำหนัก

ตอนที่ 4 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

4.1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 5 ผลการวิจัยจากการศึกษาทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม

5.1 ผลการวิจัยจากการศึกษาทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา จำแนกตามวัตถุประสงค์

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ข้อมูลจากกลุ่มที่ศึกษา 2 กลุ่ม คือ 1) ข้อมูลจากกลุ่มที่ตอบแบบสอบถาม 2) ข้อมูลจากกลุ่มที่ร่วมสนทนากลุ่ม ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ศึกษาทั้งหมด 259 คนเป็นกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน 48 คน สำหรับกลุ่มที่ศึกษาและต้องการเปลี่ยนงานมีข้อมูลดังนี้

1.1.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มที่ศึกษา (ตารางที่ 4.1)

1.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับงาน (ตารางที่ 4.2) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ด้านข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล  
วิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนตัว	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ (ปี)</b>		
18 - 24	3	6.25
25 - 34	20	41.66
35 - 44	17	35.42
45 - 54	6	12.50
55 - 60	2	4.17
มัธยฐาน เท่ากับ 33.50 ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ เท่ากับ 10.89		
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	25	52.08
สมรส	23	47.92
ม่าย/ หย่าร้าง/ แยก	0	0.00
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	48	100.00
<b>ภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ</b> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
บิดา - มารดา	37	77.08
สามี - บุตร	31	64.58
ญาติพี่น้อง	19	39.58
<b>ระยะเวลาในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ (ปี)</b>		
น้อยกว่า 5	12	25
5 - 10	12	25
มากกว่า 10	24	50
มัธยฐาน เท่ากับ 10.58 ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ เท่ากับ 8.58		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนตัว	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ภูมิลำเนาที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบัน</b>		
อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกับที่ท่านปฏิบัติงาน	25	52.08
อยู่ต่างอำเภอแต่อยู่จังหวัดเดียวกัน	21	43.75
อยู่ต่างจังหวัด	2	4.17
ไม่ระบุ	0	0.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 25 - 34 ปี (ร้อยละ 41.66) ระยะเวลาในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 50.00) ส่วนใหญ่มีสภาพสมรสโสด (ร้อยละ 52.08) ทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบบิดามารดา (ร้อยละ 77.08) และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกับสถานที่ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 52.08)

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ด้านข้อมูลเกี่ยวกับงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับงาน	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ (ปี)</b>		
น้อยกว่า 5	17	35.42
5 - 10	11	22.92
มากกว่า 10	20	41.66
มัธยฐาน เท่ากับ 8.58 ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ เท่ากับ 9.58		

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับงาน	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
พยาบาลผู้ปฏิบัติการ	46	95.83
หัวหน้าหอผู้ป่วย	2	4.17
หัวหน้ากลุ่มงาน	0	0.00
อื่นๆ	0	0.00
<b>หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน</b>		
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม	20	41.66
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก	5	10.42
กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรมและออโรโธปิดิกส์	5	10.42
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน	5	10.42
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด	5	10.42
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยคลอดและสูติ-นรีเวช	3	6.25
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอกตรวจรักษาพิเศษ และจิตเวช	3	6.25
กลุ่มงานการพยาบาลและวิสัญญี	1	2.08
กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม และโสต คอ นาสิก จักษุ	1	2.08
กลุ่มงานการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อและวิจัย และพัฒนาการพยาบาล	0	0.00
<b>ประเภทการจ้างงาน</b>		
ข้าราชการ	45	93.75
ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.17
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	1	2.08
<b>รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับรวมค่าตอบแทนทุกประเภท (บาท)</b>		
15,000 - 25,000	7	14.58
25,001 - 35,000	22	45.83
35,001 - 45,000	14	29.17

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อมูลเกี่ยวกับงาน	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
45,001 – 55,000	3	6.25
55,001 บาทขึ้นไป	2	4.17
<b>ความคาดหวังในงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>		
มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม	47	97.92
มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี และปลอดภัย	40	83.33
มีสวัสดิการที่เหมาะสม	41	85.42
ความก้าวหน้าในงานมากขึ้น	29	60.42

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 41.66) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพยาบาลผู้ปฏิบัติการ (ร้อยละ 95.83) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 93.75) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม (ร้อยละ 41.66) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 25,001 - 35,000 บาท (ร้อยละ 45.83) และส่วนใหญ่มีความคาดหวังในงานคือ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ร้อยละ 97.92)

**1.2 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ** ที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานโรงพยาบาลพระปกเกล้า มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นบุคคลเดียวกับที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 คน ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษาที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ลำดับ	รหัส	อายุ (ปี)	อายุงาน(ปี)	หน่วยงาน	การศึกษา
1	RN1	56	28	หอผู้ป่วยสูติกรรม	ปริญญาตรี
2	RN2	29	7	หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย	ปริญญาตรี
3	RN3	43	21	หอผู้ป่วยพิเศษ	ปริญญาตรี
4	RN4	26	26	หอผู้ป่วยอายุรกรรม (หลอดเลือดสมอง)	ปริญญาตรี
5	RN5	44	19	ศูนย์โรคหัวใจ	ปริญญาตรี
6	RN6	43	21	หอผู้ป่วยผู้คลอด	ปริญญาตรี
7	RN7	45	24	หอผู้ป่วยอายุรกรรม	ปริญญาตรี
8	RN8	28	7	หอผู้ป่วยทารกแรกเกิด	ปริญญาตรี

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มที่ศึกษาที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระปกเกล้า จำนวน 8 คน ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสูติกรรม หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยหลอดเลือดสมอง ศูนย์โรคหัวใจ หอผู้ป่วยผู้คลอด หอผู้ป่วยอายุรกรรมและหอผู้ป่วยทารกแรกเกิด อายุอยู่ในช่วง 26 - 45 ปี อายุงานอยู่ในช่วง 7 - 28 ปี ทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

## ตอนที่ 2 ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

ผลงานวิจัยประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน ดังนี้

2.1 ความต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.4)

2.2 ความต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากการสนทนากลุ่ม



## 2.1 ความต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากแบบสอบถาม

จากการตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพมีรายละเอียดการเปลี่ยนงานดังต่อไปนี้  
 ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา

รายการ	จำนวน n =259	ร้อยละ	M	s
<b>ความต้องการเปลี่ยนงาน</b>				
ไม่ต้องการ	211	81.47	-	-
ต้องการ	48	18.53	-	-
<b>ต้องการเปลี่ยนงานหลังปฏิบัติงานมาแล้ว (ปี) (n = 48)</b>				
น้อยกว่า 5	16	33.33		
5 - 10	17	35.42		
มากกว่า 10	15	31.25		
ต้องการเปลี่ยนงานหลังปฏิบัติงานมาแล้ว (ปี)	-	-	9.86	8.53
<b>เหตุผลที่ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)</b>				
ไม่มีนโยบายในการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน	123	47.49	-	-
ไม่มีกรอบอัตรากำลัง	19	7.34	-	-
อื่นๆ (ความกดดันในงาน )	18	6.94		
พึงพอใจในงานปัจจุบัน	11	4.25	-	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษาต้องการเปลี่ยนงาน ร้อยละ 18.53และไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ร้อยละ 81.47 มีความต้องการเปลี่ยนงานหลังปฏิบัติงานมาแล้ว 5 - 10 ปี ร้อยละ 35.42 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.86 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.55 ปี เหตุผลที่ไม่ต้องการเปลี่ยนงานส่วนใหญ่คือไม่มีนโยบายในการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน

## 2.2 ความต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จากการสนทนากลุ่ม

จากการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพมีความต้องการเปลี่ยนงานแบ่งเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

- |   |
|---|
| <p>2.2.1 ต้องการเปลี่ยนไปทำงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน</p> <p>2.2.2 ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่นสังกัดเดียวกัน</p> <p>2.2.3 ต้องการเปลี่ยนงานไปที่ทำงานใหม่นอกองค์กร</p> |
|---|

**2.2.1 ต้องการเปลี่ยนไปทำงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า ต้องการเปลี่ยนงานไปทำงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“หนูคิดว่าหนูจะไปอยู่การพยาบาลชุมชน หรืออาชีวะประมาณนี้ค่ะ” (RN7) (C2)

“คือจริงๆแล้วคือหนูอยาก ออกจากที่กลุ่มงานชุมชน” (C24) (RN7)

**2.2.2 ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่นในสังกัดเดียวกัน** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า มีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานไปแผนกอื่น ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“ตอนนี้ก็เลย คิดจะย้ายไปอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่หนูกำลังเขียนย้ายอยู่ เพื่อเปลี่ยนงานค่ะแต่ว่าเป็นเรื่องงานพัฒนาบริหารคุณภาพค่ะ คือเค้าเปิดรับย้ายอยู่ที่เลยลองเขียน” (C23) (RN7)

“ของหนู (สีหน้าดูจริงจัง) ก่อนหน้านี้ที่เคยบอกว่าจะย้ายไปโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลเคยปรึกษาที่กลุ่มการว่าจะขอย้ายไป แต่ว่าพี่เขาบอกว่ามีปัญหาตรงที่บุคลากรยังไม่พอ แล้วก็น้องที่กำลังจะจบมายังมีน้อยคือว่ายังมีบุคลากรในโรงพยาบาลไม่พอ เค้าบอกว่าถ้ามีบุคลากรพอแล้วเดี๋ยวเค้าจะพิจารณาเรื่องนี้ไว้ เค้าก็พูดประมาณนี้ค่ะ ตอนนั้นก็เลย คิดจะย้ายไปอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่หนูกำลังเขียนย้ายอยู่ เพื่อเปลี่ยนงานค่ะ (C22) (RN4)

**2.2.3 ต้องการเปลี่ยนงานไปที่ทำงานใหม่นอกองค์กร** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า ต้องการไปทำงานที่อื่นหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลแต่ยังเปลี่ยนงานไม่ได้เพราะไม่มีอัตรากำลังมาทดแทน ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“หนูอยากจะไปอยู่ที่อื่นถ้าเกิดไปอยู่ที่อื่น แล้วเขารองรับหนูได้ เขาซัพพอร์ตหนูได้ในหลาย ๆ เรื่องในความรู้สึกแบบว่าแค่มมีคนมาช่วยหนูสักคนนึงจะไรรอแบบนี้” (C11) (RN7)

“คือตอนนี้อายุ 43 คิดว่าอีกสักประมาณเกือบ 50 ถ้าทำได้ก็จะเป็นความหวังที่เราอยากเลยจะทำถ้าย้ายไปอยู่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล เราก็คืออยากจะได้ทำงานด้วยใจเป็นคนที่ยากจะคืนอะไรให้กับบ้านเกิด” (C18) (RN3)

### ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อได้ผลการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.5 ถึง ตารางที่ 4.8 ตามลำดับ

#### 3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากแบบสอบถาม มีข้อมูล 4 ส่วน ดังนี้

- 3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (ตารางที่ 4.5)
- 3.1.2 ปัจจัยภายในองค์กร (ตารางที่ 4.6)
- 3.1.3 ปัจจัยภายนอกองค์กร (ตารางที่ 4.7)
- 3.1.4 ผลการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานโดยวิธีการถ่วงน้ำหนัก (ตารางที่ 4.8)

#### 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากการสนทนากลุ่ม

#### 3.3 เปรียบเทียบอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มโดยวิธีการถ่วงน้ำหนัก (ตารางที่ 4.9)

#### 3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

**3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำให้ทราบปัจจัยในการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เปลี่ยนงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยส่วนบุคคล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
ความจำเป็นทางครอบครัว	33	68.75
อายุของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น	27	56.25
ระยะเวลาการเป็นพยาบาลวิชาชีพ	19	39.58
ความก้าวหน้าในงาน	14	29.17
ความคาดหวังความสำเร็จของงานในอนาคต	14	29.17
ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น	8	16.67

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความจำเป็นทางครอบครัว (ร้อยละ 68.75) 2) อายุของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 56.25) และ 3) ระยะเวลาการเป็นพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 39.58)

**3.1.2 ปัจจัยภายในองค์กร** จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกิดจากหน่วยงานที่เป็นสาเหตุทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละ ของปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้เปลี่ยนงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยภายในองค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงานพยาบาล	38	79.17
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	24	50.00
รายได้และสวัสดิการ	20	41.67
การปฏิบัติของหัวหน้างาน	15	31.23

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยภายในองค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	13	27.08
องค์กรมีนโยบายการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน	4	8.33

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ลักษณะงานพยาบาล (ร้อยละ 85.78) 2) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (ร้อยละ 50.00) และ 3) รายได้และสวัสดิการ (ร้อยละ 41.67)

**3.1.3 ปัจจัยภายนอกองค์กร** จากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายนอกหน่วยงานที่เป็นสาเหตุทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละ ปัจจัยภายนอกองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษาจำแนกเป็น รายด้านและรายข้อ

ปัจจัยภายนอกองค์กร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
<b>การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่</b>		
งานพยาบาลในที่ทำงานใหม่	41	85.42
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	23	47.92
งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่อยู่ในวงการสาธารณสุข	14	29.17
<b>ตำแหน่งงานชุมชนที่ต้องการ</b>		
กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน	29	60.42
กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม	22	45.83
กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในเขตความรับผิดชอบ	18	37.50

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงานเป็นอันดับแรก คืองานพยาบาลในที่ทำงานใหม่ (ร้อยละ 85.42) ส่วนตำแหน่งงานชุมชนที่พยาบาลวิชาชีพต้องการไป ปฏิบัติงานเป็นอันดับแรกคือ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน (ร้อยละ 60.42)

### 3.1.4 ผลการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถามโดยวิธีการถ่วงน้ำหนัก

การจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิโดยการถ่วงน้ำหนัก ทำให้ทราบถึง อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ศึกษา ได้ ผลการวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการจัดอันดับด้วยการถ่วงน้ำหนักคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (อันดับ) (n=48)	คะแนน
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>	
1. ความจำเป็นทางครอบครัว	79
2. อายุของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น	60
3. ระยะเวลาการเป็นพยาบาลวิชาชีพ	30
4. ความคาดหวังความสำเร็จของงานในอนาคต	27
5. ความก้าวหน้าในงาน	25
6. ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น	13
<b>ปัจจัยภายในองค์กร</b>	
1. ลักษณะงานพยาบาล	72
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	49
3. รายได้และสวัสดิการ	41
4. การปฏิบัติของหัวหน้างาน	28
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	19
6. องค์กรมีนโยบายการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน	17

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (อันดับ) (n=48)	คะแนน
<b>ปัจจัยภายนอกองค์กร</b>	
1. งานพยาบาลในที่ทำงานใหม่	98
2. ประกอบธุรกิจส่วนตัว	50
3. งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่อยู่ในวงการสาธารณสุข	43
<b>ตำแหน่งงานชุมชนที่ต้องการ</b>	
1. กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน	92
2. กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม	68
3. กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในความรับผิดชอบ	57

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การจัดอันดับด้วยการถ่วงน้ำหนักคะแนนของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการเปลี่ยนงาน 1) ปัจจัยส่วนบุคคล อันดับแรกคือ ความจำเป็นทางครอบครัว 2) ปัจจัยภายในองค์กร อันดับแรกคือ ลักษณะงานพยาบาล 3) ปัจจัยภายนอกองค์กร อันดับแรกคือ งานพยาบาลในที่ทำงานใหม่ และ 4) ตำแหน่งงานชุมชนที่ต้องการปฏิบัติงาน อันดับแรกคือ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน

### 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากการสนทนากลุ่ม

ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากการสนทนากลุ่ม พบว่า แบ่งเป็น 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 ความจำเป็นส่วนตัว มีดังนี้

- 1) มีภาระครอบครัว
  - (1) มีภาระต้องรับผิดชอบ
  - (2) มีความจำเป็นต้องโยกย้ายซึ่งมีสาเหตุจากครอบครัว
- 2) ต้องการอยู่กับครอบครัวโดยไม่ขึ้นเวรป่วยดึกและวันหยุด
- 3) ชอบงานชุมชนและต้องการพัฒนาตนเอง
- 4) มีภาวะสุขภาพไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน
- 5) มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น

### 3.2.2 มีภาระงานหนักและเครียด

### 3.2.3 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานที่มีหลายรุ่นอายุไม่ราบรื่น

### 3.2.4 เปลี่ยนงานไปทำงานใหม่นอกองค์กร

### 3.2.5 วางแผนทำธุรกิจส่วนตัว

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิจากการสนทนากลุ่ม มีรายละเอียดดังนี้

**3.2.1 ความจำเป็นส่วนตัว** จากการสนทนากลุ่มพบว่า มีสาเหตุ 5 ประการด้วยกันดังต่อไปนี้

1) มีภาระครอบครัว ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ด้าน ได้แก่ มีภาระต้องรับผิดชอบ และมีความจำเป็นต้องโยกย้ายที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว โดยมีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

(1) มีภาระต้องรับผิดชอบ พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่าต้องการเปลี่ยนงานเพราะมีภาระที่ต้องดูแล เช่น บิดามารดา และบุตร เป็นต้น ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“อยากย้ายไปอยู่โรงพยาบาลชุมชนแถวบ้านด้วยเหตุผล คือพ่อเป็นโรคหัวใจ แม้ก็เป็นโรคความดันโลหิตสูง หูตึงไม่ได้ยิน” (I02) (RN 6)

“เราก็อยากดูแลลูกของเรา อยู่ที่บ้านตอนนี้ก็มีปู่กับย่าช่วยดูแลเขาสองคนก็อายุเยอะแล้ว 70 กว่าจะ 80 แล้วยังต้องมาดูแลเด็ก 2-3 ขวบ บางทีเค้าก็ตามเด็กไม่ทันเหมือนกัน” (I 06) (RN 2)

2) มีความจำเป็นต้องโยกย้ายซึ่งมีสาเหตุจากครอบครัว พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ต้องเปลี่ยนงานเพราะต้องย้ายติดตามสามี และการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมเนื่องจากมีความจำเป็นส่วนตัวบางประการ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“ย้ายมาจาก รพ.มหาราชซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยก็คือในด้านอัตราค่าจ้างตรงนั้นเยอะอยู่แล้ว ตอนแรกที่มาย้ายตามสามีค่ะ” (I 10) (RN 3)

“ที่อยากย้ายเพราะว่าพ่อกับแม่อยู่กันสองคนไม่มีคนดูแลเราก็เลยอยากจะย้ายไปอยู่เป็นเพื่อน” (I05) (RN5)

2) ต้องการอยู่กับครอบครัวโดยไม่ขึ้นเวรปายดึกและวันหยุด พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า ไม่ต้องการขึ้นเวรปายดึกและวันหยุด เพื่อที่จะได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวและดูแลลูก รู้สึกเครียดและไม่อยากไปทำงาน ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“หนูมีครอบครัวแล้วมีลูกแล้ว 2 คน ก็คือ หลักๆ เลยคือไม่อยากขึ้นเวรวันหยุด ปัญหาไม่ได้มาจากที่เวิร์ดเท่าไรจะเป็นส่วนตัวมากกว่า คือพ่อก็มีครอบครัวแล้ว ไม่อยากขึ้นเวร



เมื่อไรที่ต้องขึ้นเวรวันหยุด จะมีความรู้สึกหงุดหงิดใจตลอด (สีหน้าแสดงความคิดในขณะที่พูด) ทุกครั้งที่ขึ้นเวร ก็รู้สึกไม่อยากขึ้นเวรเลยจะมีความรู้สึกที่ว่า... ความรู้สึกนี้มีมาสักพักหนึ่งแล้ว ตั้งแต่มีลูกคนแรกไม่อยากขึ้นเวรเลย ยิ่งวันหยุด สามียหยุด น้องสาวหยุด ครอบครัวหยุด แต่เราก็ต้องมาทำงานก็เลยรู้สึกอยากโยกย้ายตัวเองไปสักที่หนึ่ง ที่ไม่ต้องขึ้นเวรในวันหยุด” (I 04) (RN 8)

“เมื่อก่อนจะมีเพื่อนหลายคน ที่อยากย้ายไปเวชกรรม ที่แน่ๆ เลยอาจจะเป็นความคิดส่วนตัว เพราะเค้าอยากได้เวรเช้าเค้าไม่ต้องมาขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก วันหยุดก็ได้หยุดอยู่กับครอบครัว” (I18) (RN 5)

**3) ขอบงานชุมชนและต้องการพัฒนาตนเอง** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า การทำงานชุมชนต้องชอบลักษณะงานที่ต้องดูแลผู้รับบริการที่อยู่ในชุมชนและการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในการดูแลผู้ป่วย เพื่อที่สามารถดูแลคนในชุมชนได้ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“หนูคิดว่าหนูจะไปอยู่การพยาบาลชุมชน หรืออาชีพะประมาณนี้คะ เพราะว่าหนูชอบดูแลคนไข้ Home health care” (I17) (RN6)

“ไปอยู่จุดนั้น 1 คือความรู้ของหนูอาจจะมีไม่มากพอ ต่อให้หนูมีใจที่จะลงไปพร้อมที่จะทำหนูคิดว่าสิ่งที่ขาดคือเป็นความรู้ สำหรับตนเองหนูพร้อมนะคะที่จะเรียนเฉพาะทางหรือเรียนอะไร คือความรู้สำคัญถ้าไปตรงจุดนั้นถ้าเราจะพัฒนาเราควรจะมีความรู้ที่มากพอ” (I19) (RN 8)

**4) มีภาวะสุขภาพไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า การปฏิบัติงานเวรบายดึก ซึ่งเป็นช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ช่วงเวลาปกติ ส่งผลถึงภาวะสุขภาพ และภาวะของโรคที่เป็นอยู่ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“เขียนย้ายประมาณ 3 - 4 ครั้ง ครั้งแรกอยู่หอผู้ป่วยอายุกรรมชายแล้วเป็นหมอนรองกระดูกทับเส้น Plan ที่ว่าจะผ่าตัด” (I 13) (RN7)

“เขียนขอย้ายไป OPD ด้วยเรื่องภาวะสุขภาพ หมอไม่อยากให้ขึ้นเวรหมอมิใบรับรองแพทย์มาแล้วว่าไม่ให้ขึ้นเวรดึก เพราะว่าโรคจะกำเริบ” (I14) (RN 6)

**5) มีประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้น** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า ต้องการเปลี่ยนไปปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ แต่ประสบการณ์ยังไม่มากพอ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“มีความคิดว่าอยากจะทำงานประมาณสักเกือบ 10 ปีก่อน เพราะว่าหนึ่งประสบการณ์เรายังน้อย” (I15) (RN8)

“อยากจะทำงานประมาณสักเกือบ 5 ปีก่อน เพราะว่าประสบการณ์เรายังน้อย” (I16) (RN2)

**3.2.2 มีภาระงานหนักและเครียด** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า จากภาระงานที่มาก และสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) พยาบาลต้องรับผิดชอบและดูแลผู้ป่วยในอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสม เป็นภาระงานที่หนักจนยากจะรับภาระไหว ไม่มีเวลาแม้แต่จะทานข้าว บางครั้งต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน เบียดเบียนเวลาพักผ่อนและเวลาส่วนตัว ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“น้องๆ ที่ตึกก็เครียดกันเยอะร้องไห้กันทุกวันๆ น้องแทบทุกคน เกือบทุกคน ไม่อยากอยู่ตรงนี้แล้ว รู้สึกว่าเหนื่อย และรู้สึกว่าภาระงานเยอะขึ้น ในขณะที่การคำนวณภาระงานที่เราได้รับรู้สึกว่าเราทำงานมาทั้งเวร ขึ้นเวรกันหนักมากแทบไม่มีเวลากินข้าวแต่การคิดคำนวณภาระงานไม่ได้แทบไม่ได้อะไรขึ้นมาเลย รู้สึกว่าไม่คุ้มค่าและเหนื่อยจะไปทำอย่างอื่น” (O07) (RN6)

“คืองานมันถูกรวบกลับไปทำที่บ้าน ตารางเวรก็ต้องทำงานอื่นก็ต้องตรวจทำให้เรารู้สึกว่าเราไม่มีความเป็นส่วนตัว บางทีลูกอยากจะทำกับเราก็เล่นไม่ได้ แม้ทำงาน บางทีทำถึงสี่ทุ่มห้าทุ่มเด็กก็นอนแล้วเราแทบไม่ได้เจอลูกเราเลยหรือว่าเจอตอนกินข้าวหรืออะไรอย่างนี้ค่ะ” (I09) (RN 2)

“งานไม่สนุกเหมือนเมื่อก่อน คล้ายๆ พี่ ว่าเราทำงานเหนื่อยแล้วยังถูกแรงกดดัน” (O09) (RN6)

**3.2.3 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานที่มีหลายรุ่นอายุไม่ราบรื่น** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า น้องแต่ละกลุ่มรุ่นอายุนั้นมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน พุดจากกันไม่เข้าใจ ขาดความเคารพยำเกรงในรุ่นพี่ และไม่เอื้ออาทรช่วยเหลือกันทำให้รู้สึกเหนื่อยและเครียด การทำงานไม่มีความสุข ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“รุ่นน้องสมัยนี้ความคิดเขาไม่เหมือนรุ่นเก่าเรา ความเคารพอาจจะด้วยเขาแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเสรีมากขึ้น เขาก็จะไม่ค่อยเกรงใจ เราบอกลอนอะไร เขาก็จะมีความเชื่อมั่น มากขึ้นทำให้การทำงาน ไม่สนุกแล้ว ทุกสิ่งอย่างยอมรับเลยว่าทุกวันนี้ทำอยู่ พุดพร้อมหัวเราะ ไม่มีเรื่องอุดมการณ์อะไรเข้ามาเกี่ยวข้องทั้งสิ้น เงินล้วนๆ แรงจูงใจ ไม่เหลือแล้ว” (O10) (RN6)

“ข้าวคนอื่นกินกันหมดแล้ว เรายังไม่ได้กินเลย คนอื่นลงเวร 4 โมงกว่าแล้ว เรายังอยู่ สีน้าเครียดเหมือนจะร้องไห้ เข้ามาเจ็ดโมงเช้า หกโมงครึ่งหนูก็มาแล้ว ลองคิดดูสิหนูก็เลยมีความรู้สึกว่าหนูเหนื่อย ไม่อยากอยู่ตรงนี้แล้ว” (O03) (RN7)

**3.2.4 เปลี่ยนงานไปที่ทำงานใหม่นอกองค์กร** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า ต้องการงานที่อื่น เช่น ต้องการงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลทำงานโรงพยาบาลอื่น หรืองานอื่น ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“อยากจะย้ายกลับไปทีโคราช แต่ย้ายไปก็อยากจะไปอยู่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลที่ตนเองเกิด” (I11) (RN3)

“เขียนย้ายมาทั้งหมด 5 ครั้งค่ะ เขียนขอย้ายไปโรงพยาบาลชุมชนใกล้บ้าน” (C07) (RN6)

**3.2.5 วางแผนทำธุรกิจส่วนตัว** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า ได้วางแผนอนาคตเพื่อรองรับในการเปลี่ยนงานโดยการเตรียมทำธุรกิจ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“ต้องวางแผนคือ 1 ไม่ต้องทำงานเลยแต่มีเงินเข้ากระเป๋าตลอดทุกเดือนแล้วก็สร้างบ้านที่โน่นไว้รอ คือทำธุรกิจทุกอย่างไว้รอ” (L01) (RN3)

“มันเหมือนว่าบางทีถ้าเราไปได้เรียนในสิ่งที่เราต้องการเรามองโอกาสที่จะต่อยอดได้ เช่น หนูอยากเรียนรักษาโรคเบื้องต้นเพราะหนูอยากเปิดเป็นคลินิกเล็กๆ ในชุมชนที่อยู่” (L03) (RN4)

**3.3 เปรียบเทียบอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ต้องการเปลี่ยนงานจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มโดยวิธีการถ่วงน้ำหนัก** (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบอันดับของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มโดยวิธีการถ่วงน้ำหนัก

ปัจจัยการเปลี่ยนงาน	อันดับที่ได้จากพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถาม (n=48) (คะแนน)	อันดับที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (n=8) (คะแนน)
ปัจจัยส่วนบุคคล	1. ความจำเป็นทางครอบครัว (1,126)	1. ความจำเป็นทางครอบครัว (19)
	2. อายุที่เพิ่มขึ้น (373)	2. ความคาดหวังความสำเร็จของงานในอนาคต (10)
	3. ระยะเวลาการเป็นพยาบาลวิชาชีพ (30)	3. อายุที่เพิ่มขึ้น (4)
	4. ความคาดหวังความสำเร็จของงานในอนาคต (27)	4. ระยะเวลาการเป็นพยาบาลวิชาชีพ (4)
	5. ความก้าวหน้าในงาน (25)	5. ความก้าวหน้าในงาน (3)
	6. ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น (13)	6. ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น (2)

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยการเปลี่ยนงาน	อันดับที่ได้จากพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถาม (n=48) (คะแนน)	อันดับที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (n=8) (คะแนน)
ปัจจัยภายในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะงานพยาบาล (72)</li> <li>2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (49)</li> <li>3. รายได้และสวัสดิการ (41)</li> <li>4. การปฏิบัติของหัวหน้างาน (28)</li> <li>5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (19)</li> <li>6. องค์กรมีนโยบายการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน (17)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ลักษณะงานพยาบาล (18)</li> <li>2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (17)</li> <li>3. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (8)</li> <li>4. การปฏิบัติของหัวหน้างาน (4)</li> <li>5. รายได้และสวัสดิการ (4)</li> <li>6. องค์กรมีนโยบายการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน (0)</li> </ol>
ปัจจัยภายนอกองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นพยาบาลในที่ทำงานใหม่ (98)</li> <li>2. ประกอบธุรกิจส่วนตัว (50)</li> <li>3. งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่อยู่ในวงการสาธารณสุข (43)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เป็นพยาบาลในที่ทำงานใหม่ (18)</li> <li>2. ประกอบธุรกิจส่วนตัว (17)</li> <li>3. งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่อยู่ในวงการสาธารณสุข (13)</li> </ol>
ตำแหน่งงานชุมชนที่ต้องการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน (92)</li> <li>2. กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม (68)</li> <li>3. กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในความรับผิดชอบ (57)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน (17)</li> <li>2. กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและโรงพยาบาลเมืองในความรับผิดชอบ (16)</li> <li>3. กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม (15)</li> </ol>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า อันดับของปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มโดยวิธีการถ่วงน้ำหนักอันดับแรกที่ได้จากจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มเหมือนกัน 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือความจำเป็นทางครอบครัว 2) ปัจจัยภายในองค์กรคือลักษณะงานพยาบาล 3) ปัจจัยภายนอกองค์กร คือเป็นพยาบาลในที่ทำงานใหม่นอกองค์กรและตำแหน่งงานที่ต้องการไปปฏิบัติคือกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน

#### ตอนที่ 4 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

จากการเก็บข้อมูล แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา ประกอบด้วย

4.1 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากแบบสอบถาม

4.2 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากการสนทนากลุ่ม โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถามผลการวิจัย พบว่า แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ มี 2 ด้าน คือด้านองค์กร และด้านบุคคล ดังแสดงในตารางที่ 4.10 และตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านองค์กรสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ

แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านองค์กร	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
การเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติที่ ต้องการกระจายกำลังคนด้านสุขภาพสู่การบริการระดับ ปฐมภูมิ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
- จัดกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ ทันเวลา	36	75.00
- เตรียมขอบเขตงานของหน่วยงานบริการปฐมภูมिरองรับ กรอบอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น	20	41.67

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านองค์กร	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
การสนับสนุนของหน่วยงานเพื่อให้การเปลี่ยนงานจาก กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการ ปฐมภูมิ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
วิธีการบริหารงานชุมชน	37	77.08
งบประมาณ	27	56.25
อุปกรณ์	23	47.92
สถานที่	20	41.67

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมอันดับแรก คือ จัดกรอบอัตรากำลัง  
รองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา (ร้อยละ 75.00) และ การสนับสนุนของหน่วยงานเพื่อการ  
เปลี่ยนงานเสนอแนวทาง คือ วิธีการบริหารงานชุมชน (ร้อยละ 77.08)

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านตัวบุคคลสำหรับการเปลี่ยน  
งานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ศึกษา จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านตัวบุคคล	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
การพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนงานจาก กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการ ปฐมภูมิ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
ความรู้การบริการระดับปฐมภูมิ	37	77.08

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านตัวบุคคล	กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n=48)	
	จำนวน	ร้อยละ
ทักษะการปฏิบัติงานระดับปฐมภูมิ	36	75.00
การบริหารจัดการการบริการปฐมภูมิ	32	66.67
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานปฐมภูมิ	22	45.83
<b>การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน</b> (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)		
มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น	41	85.42
ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถที่มี	26	54.17
มีความก้าวหน้าในงาน	25	52.08
ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม	23	47.92

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านตัวบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมอันดับแรก คือ ต้องการพัฒนาความรู้การบริการระดับปฐมภูมิ (ร้อยละ 77.08) และการได้รับประโยชน์จากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (ร้อยละ 85.42)

#### 4.2 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากการสนทนากลุ่ม

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ มี 2 ประการ ดังนี้

##### 4.2.1 เตรียมความพร้อมด้านองค์กรเพื่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

- 1) วิเคราะห์ภาระงาน กรอบอัตรากำลังงานชุมชนและนโยบายที่ชัดเจน เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพ
- 2) ปรับเปลี่ยนระบบการให้บริการเป็นเชิงรุกโดยชุมชนดูแลตนเองด้วย  
เครือข่ายสุขภาพ

##### 4.2.2 เตรียมความพร้อมด้านบุคคลเพื่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ

1) พัฒนาตนเอง

2) วางแผนความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมในงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

สำหรับรายละเอียดของผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

**4.2.1 การเตรียมความพร้อมด้านองค์กรเพื่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ มีดังนี้**

**1) วิเคราะห์ภาระงาน กรอบอัตรากำลังงานชุมชนและนโยบายที่ชัดเจน เพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพ** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า จากนโยบายของประเทศด้านความเข้มแข็งของงานปฐมภูมิ หน่วยงานควรวิเคราะห์อัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีมากขึ้น และการมีนโยบายในการเปลี่ยนงานที่ชัดเจนเพื่อจัดสรรบุคลากรแทนผู้เปลี่ยนงาน ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

" คือจริงๆ ให้มอง มันอยู่ที่นโยบายของรัฐบาลเลย ที่เค้ารู้หรือเปล่าว่า บุคลากรเรามันขาดหรือไม่ขาดจริงเค้าดูแต่ยอด เค้ารู้ใหม่ว่าคนทำงานแต่ละคนภาระงานของแต่ละที่มันเป็นอย่างไรกัน จริงๆเค้ามองไม่ออกที่จะเห็นว่าภาระงานของพยาบาลจริงๆ แล้วมันไม่พอ ถ้าเค้าเกิดว่ามาวิเคราะห์ตรงจุดนี้ได้ เค้าลองดูว่าต้องการให้ศักยภาพของการทำงานดีขึ้นลองมาดูก่อนไหม ว่าอัตรากำลังมันพอจริงอย่างที่เค้าพูดหรือ เปล่า" (M04) (RN1)

"แต่เรายังไม่ได้ลงไปดูจริงๆ เลยว่าเราเป็นโรงพยาบาลศูนย์เราจะตั้งรับ ได้แก่ ไหน อย่างไร ในเมื่อคนในชุมชนมาทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นระดับการเจ็บป่วยที่เป็นระดับแรกๆ ก็มาโรงพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลศูนย์มีแห่งเดียว ที่ค่อนข้างรองรับได้หมดทุกอย่าง, (M05) (RN1)

**2) ปรับเปลี่ยนระบบการให้บริการเป็นเชิงรุกโดยชุมชนดูแลตนเองด้วย เครือข่ายสุขภาพ** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า การให้บริการในปัจจุบันต้องเน้นบริการในเชิงรุกมากกว่าการตั้งรับโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดูแลตนเองมีความรู้ สามารถปฏิบัติตัวได้ถูกต้อง โดยใช้ภาคีเครือข่ายเป็นแกนนำในการดูแลสุขภาพในชุมชน ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

"เคยเขียนไปว่าจริงๆ แล้วโรงพยาบาล ถ้าจะปรับจริงๆ การดูแลชุมชนที่รับผิดชอบทุกคนจะต้องไปเชิงรุกก่อนเลย อย่างน้อยๆ คือต้องไปดูก่อนว่าชุมชนนั้นมีปัญหาอะไรกันแน่ คือเข้าไปดูแก้ปัญหาในชุมชนโดยดึงชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมค่ะ โดยเหมือนเราต้องออกไปเชิงรุกบ้างไม่ใช่ตั้งรับอย่างเดียว เพราะไม่เช่นนั้นเราก็เหนื่อยตายอยู่ตรงนี้นั้นมันไม่ได้มีอะไรปรับเปลี่ยนที่ต้นเหตุเลย ถ้าเกิดเมื่อไหร่เราทำตรงนี้ได้ต่อไปในอนาคตน่าจะดีขึ้น" (A02) (RN1)



“ถ้าสมมุติเรดักจับตั้งแต่ต้นทาง เช่นสมมุติว่าเราสร้างภาคีเครือข่าย เรามีความรู้ เราอาจจะลงไปให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านหรือว่าคนต่างๆ ที่มีความรู้ และเป็นทีมนับถือ ของชุมชนนั้น เพื่อที่เค้าจะได้ Screen ให้เราอันดับแรก แต่เค้าจะต้องมีความน่าเชื่อถือตรงนั้น เพราะว่าถ้าไม่เชื่อถือก็จะไม่ปฏิบัติตาม” (A04) (RN3)

“คือคนในชุมชนนั้นจะต้องมีความรู้ คนที่เป็นหัวหน้าเป็นผู้นำทีม แต่เราจะต้องเข้าไป สอนเค้า สมมุตินะ อาจจะไปทุกอาทิตย์ จะช่วยสร้างความแข็งแกร่งในทีมสุขภาพนั้น เราก็จะลดปัญหา การเข้ามา Admit ที่โรงพยาบาลได้ พุดด้วยสีหน้าสบายๆ น่าเสียงอยู่ในโทนเดียวกัน” (E01) (RN3)

**4.2.2 การเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจาก กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิด้านบุคคล** จากการสนทนากลุ่มการ เตรียมความพร้อมที่จะทำงานชุมชน โดยมีรายละเอียดดังนี้

**1) พัฒนาตนเอง** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า การ เตรียมตนเองเพื่อปฏิบัติงานชุมชน เช่น จะต้องเตรียมความรู้ความสามารถของตนเองในงานด้าน ชุมชน มีทัศนคติที่ดีต่องาน และการปรับตัวในการทำงานใหม่ ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“สำหรับของหนูก็มองในเรื่องการเรียนรู้ก็คือว่าอยากให้มีการพัฒนาบุคลากร ส่งให้เรียนในสิ่งที่อยากเรียน เช่นตัวหนูอยากเรียนเรื่องรักษาโรคเบื้องต้น เคยขึ้นไปคุยกับข้างบนแล้ว มันไม่ตรงกับสายงานที่ทำโรงพยาบาลไม่สามารถที่จะให้ไปเรียนได้ถ้ากลับมาแล้วไม่ได้ทำงานในที่ ตัวเองทำอยู่ อยากให้ส่งเสริมบุคลากรเรื่อง การหาความรู้ว่าให้ทำในสิ่งที่ตัวเองอยากทำ เหมือนเค้า ตอบว่ามันเป็นเรื่องของเงินทุนที่จะส่งไปเรียนแต่จริงๆ เราก็มีความพร้อมที่จะส่งตัวเองไปเรียน แต่ขอ แค่การลาไปเรียนอะไรแบบนี้ค่ะ ก็คืออยากให้สนับสนุนช่วงของวันลาไปเรียน (พุดด้วยน้ำเสียงจริงจัง สีหน้าเรียบเฉย)” (M09) (RN4)

“อันดับแรกเราต้องวางแผน ก็คิดว่ามันเป็นเรื่องท้าทายและน่าสนุกนะ ตื่นเต้นมีความรู้สึกว่าถ้าเราได้ไปนะ อันดับแรกเราต้องวางแผน วางแผน วางโครงการอะไรสัก อย่างเลยเพื่อพัฒนาหน่วยงานอันนั้น ถ้าถามหนูนะ ถ้าได้ไปก็ต้องศึกษาก่อนว่าโรงพยาบาล มีงาน พื้นฐานเค้าทำอะไรกันบ้างแล้วตรงไหนที่เราคิดว่าจะต้องพัฒนาขึ้นนะจะต้องเชิงรุกมากขึ้นนะอะไร อย่างนี้ค่ะอาจจะต้องจัดทำโครงการอะไรสักอย่างหนึ่งขึ้นมา ค่ะ (ขณะพุดแววตาเป็นประกาย น้ำเสียง มีความสุข)” (E03) (RN6)

“การปรับตัว หนูจะบอกว่า เราต้องรู้จักปรับตัว เราต้องยอมรับ อย่าคิดว่าเรา มาจากที่นี่เรามีเฉพาะทางจะไม่ใช้ สิ่งต่างๆ รอบตัวเป็นครูเราได้หมดเลย เราต้องกล้าที่จะยอมรับคำติ คำชม ต่อให้เราทำงานมา 20 ปี แต่ถ้าเราทำไม่ถูกเราก็ต้องกล้ายอมรับ ลูกน้องมีสิทธิ์ comment เรา

ได้นะ และเราก็ต้องยอมรับ อย่าไปถืออึดตา เพราะถ้าเราถืออึดตา เราจะไม่พัฒนาหรือถ้าเราเปลี่ยนงานใหม่ เราถือตัว อย่างนี้เราเปลี่ยนงานไม่ได้แน่นอน” (E20) (RN6)

**2) วางแผนความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมในงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** พยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่มให้ความคิดเห็นว่า องค์กรต้องมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมिरวมถึงสวัสดิการและความคุ้มครองเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างคำกล่าวต่อไปนี้

“ในเรื่องของความก้าวหน้า เมื่อเราไปทำงานจริงก็ไม่อยากให้ลดระดับ ขั้นตอนการทำงานของเราอย่างน้อยก็ต้องเสมอกัน หรือสนับสนุนให้เพิ่มเติมขึ้นได้ ให้มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นได้” (RN1) (V10)

“อยากได้ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แน่ใจว่าต้องลงชุมชนเยอะขนาดไหน” (RN3) (V13)

“สวัสดิการในการลงชุมชนบางที่ต้องออกไปในชุมชนและมีความเสี่ยง นอกเหนือจากการทำงานผู้ป่วยในเช่นพวกความคุ้มครองต่างๆ การที่เราลงไปชุมชนอาจจะมีเหตุการณ์ ที่คาดไม่ถึงที่เกิดขึ้นกับเรา (RN2) (V12)

โดยสรุปการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ชาติที่กระจายบุคลากรด้านสุขภาพตามนโยบายของประเทศด้านปฐมภูมิเข้มแข็ง และความสำคัญของงานปฐมภูมิที่ต้องการพยาบาลวิชาชีพจำนวนมากขึ้น โดยศึกษาความต้องการในการเปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานและแนวทางการเตรียมความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพสู่งานปฐมภูมิเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุดและเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กร

## ตอนที่ 5 ผลการวิจัยจากการศึกษาทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม

**5.1 จากผลการศึกษาทั้งแบบสอบถามและสนทนากลุ่ม** โดยมีผลการวิจัย จำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

**5.1.1 ความต้องการการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ**

**5.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ**

### 5.1.3 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

จากผลการวิจัยมีความคล้ายคลึงและแตกต่างรายละเอียดตาม ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานและแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยจากแบบสอบถาม กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n= 48)	ผลการวิจัยจากสนทนากลุ่ม (คน) (n=8)
<b>1. ความต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ</b>	
1. ต้องการ (ร้อยละ 18.53) หลังจากปฏิบัติงานมาแล้ว 5-10 ปี (ร้อยละ 35.42)	1. ต้องการเปลี่ยนไปทำงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน 2. ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่นสังกัดเดียวกัน (3) 3. ต้องการเปลี่ยนงานไปที่ทำงานใหม่นอกองค์กร (3)
<b>2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ</b>	
<b>2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล</b>	
1. ความจำเป็นทางครอบครัว (ร้อยละ 68.75)	1. ความจำเป็นส่วนตัว 1.1 มีภาระครอบครัว ดังนี้ 1) มีภาระต้องรับผิดชอบ (8) 2) มีความจำเป็นต้องโยกย้ายซึ่งมีสาเหตุจากครอบครัว (2)
2. อายุของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 56.25)	1.2 ต้องการอยู่กับครอบครัวโดยไม่ขึ้นเวรป่วยตึกและวันหยุด (4)
3. ระยะเวลาการเป็นพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 39.58)	1.3 ขอบงานชุมชนและต้องการพัฒนาตนเอง (1) 1.4 มีภาวะสุขภาพไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน (2)
4. ความก้าวหน้าในงาน (ร้อยละ 29.17)	1.5 มีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น (2)
5. ความคาดหวังความสำเร็จของงานในอนาคต (ร้อยละ 29.17)	
6. ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 16.67)	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ผลการวิจัยจากแบบสอบถาม กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n= 48)	ผลการวิจัยจากสนทนากลุ่ม (คน) (n=8)
<b>2.2 ปัจจัยภายในองค์กร</b>	
1. ลักษณะงานพยาบาล (ร้อยละ 79.17)	1. มีภาระงานหนักและเครียด (4)
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (ร้อยละ 50.00)	2. สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานที่มีหลายรุ่น อายุไม่ราบรื่น (3)
3. รายได้และสวัสดิการ (ร้อยละ 41.67)	
4. การปฏิบัติของหัวหน้างาน (ร้อยละ 31.23)	
5. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ร้อยละ 27.08)	
6. องค์กรมีนโยบายการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน (ร้อยละ 8.33)	
<b>2.3 ปัจจัยภายนอกองค์กร</b>	
<b>2.3.1 การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่</b>	
1. งานพยาบาลในที่ทำงานใหม่ (ร้อยละ 85.42)	1. เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ (5)
2. ประกอบธุรกิจส่วนตัว (ร้อยละ 47.92)	2. วางแผนทำธุรกิจส่วนตัว (3)
3. งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่อยู่ในวงการ สาธารณสุข (ร้อยละ 29.17)	
<b>2.3.2 ตำแหน่งงานชุมชนที่ต้องการ</b>	
1. กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน (ร้อยละ 60.42)	กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน (5)
2. กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม (ร้อยละ 45.83)	
3. กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชน เมืองในเขตความรับผิดชอบ (ร้อยละ 37.50)	
<b>3. แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่ม ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ</b>	

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ผลการวิจัยจากแบบสอบถาม กลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน (n= 48)	ผลการวิจัยจากสนทนากลุ่ม (คน) (n=8)
<b>3.1 ด้านองค์กร</b>	
<b>3.1.1 การเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติที่ต้องการกระจายกำลังคนสู่การบริการระดับปฐมภูมิ</b>	
1. จัดกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา (ร้อยละ 75.00)	1. วิเคราะห์ภาระงาน กรอบอัตรากำลังงาน ชุมชนและนโยบายที่ชัดเจนเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพ (3)
2. เตรียมขอบเขตงานของหน่วยงานบริการปฐมภูมิรองรับกรอบอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ 41.67)	
<b>3.1.2 การสนับสนุนของหน่วยงานเพื่อให้การเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ</b>	
1. วิธีการบริหารงานชุมชน (ร้อยละ 77.08)	1. ปรับเปลี่ยนระบบการให้บริการเป็นเชิงรุก โดยชุมชนดูแลตนเองด้วยเครือข่ายสุขภาพ (4)
2.งบประมาณ (ร้อยละ 56.25)	
3. อุปกรณ์ (ร้อยละ 47.92)	
4. สถานที่ (ร้อยละ 41.67)	
<b>3.2 ด้านตัวบุคคล</b>	
<b>3.2.1 การพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ</b>	
1. ความรู้การบริการระดับปฐมภูมิ (ร้อยละ 77.08)	1. พัฒนาตนเอง (6)
2. ทักษะการปฏิบัติงานระดับปฐมภูมิ (ร้อยละ 75.00)	
3. การบริหารจัดการการบริการปฐมภูมิ (ร้อยละ 66.67)	
4. ทศนคติต่อการปฏิบัติงานปฐมภูมิ (ร้อยละ 45.83)	
<b>3.2.2 การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน</b>	
1. มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (ร้อยละ 85.42)	1. วางแผนความก้าวหน้าในงาน
2. ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถที่มี (ร้อยละ 54.17)	2. ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ (4)
3. มีความก้าวหน้าในงาน (ร้อยละ 52.08)	
4. ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม (ร้อยละ 47.92)	

จากตารางที่ 4.12 สรุปผลการวิจัยความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานและแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มมีความคล้ายคลึงและแตกต่าง ดังนี้

1. ความต้องการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ต้องการเปลี่ยนงาน ร้อยละ 18.53 มีความต้องการเปลี่ยนงานหลังจากปฏิบัติงานมาแล้ว 5 - 10 ปี และจากการสนทนากลุ่ม พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดมีความต้องการเปลี่ยนงานใน 3 ประเด็น คือ 1) ต้องการเปลี่ยนไปทำงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน 2) ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่นสังกัดเดียวกัน และ 3) ต้องการเปลี่ยนงานไปที่ทำงานใหม่นอกองค์กร

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มเหมือนกันใน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความจำเป็นทางครอบครัว 2) ด้านปัจจัยภายในองค์กร คือ ลักษณะงานพยาบาลมีภาระงานหนักและเครียด 3) ปัจจัยภายนอกองค์กรด้านการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่คืองานพยาบาลในที่ทำงานใหม่นอกองค์กร และ 4) ด้านตำแหน่งงานงานชุมชนที่ต้องการไปปฏิบัติงานคือ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน

3. แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ทั้งผลการวิจัยจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มเหมือนกัน พบว่าด้านองค์กรควรจัดกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา วิธีการบริหารงานชุมชน และด้านบุคคล โดยพัฒนาตนเองในด้านสมรรถนะการบริการระดับปฐมภูมิ และการได้รับประโยชน์จากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นโดยวางแผนความก้าวหน้าในงานค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมในงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

สรุปการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสออบถามและการสนทนากลุ่มจากกลุ่มที่ต้องการ  
เปลี่ยนงาน ดังแผนผังต่อไปนี้



ภาพที่ 4.1 สรุปการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสออบถามและการสนทนากลุ่ม

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - Method research) เรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 และปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลแผนกต่างๆ ของโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี จำนวน 790 คน (โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี, 2564)

1.2.2 กลุ่มที่ศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล แผนกต่างๆ ในโรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี ได้จากการคัดเลือกแบบสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic random sampling) จากการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ ( $r$ ) ที่ 0.1 กำหนดให้  $\alpha = 0.05$  ได้จำนวน 259 คน และ 2) กลุ่มที่ศึกษาเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีแนวโน้มเปลี่ยนงาน ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 8 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ชุด ได้แก่

1) เครื่องมือชุดที่ 1 ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้



(1) ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ตำรา และงานวิจัย ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ประเภทการจ้างงาน ตำแหน่งงานปัจจุบัน หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับรวมค่าตอบแทนทุกประเภท ภูมิลำเนาที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบัน ภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ และท่านมีความคาดหวังในงาน

(2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย

ก ความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย 1) ท่านมีความต้องการเปลี่ยนงานจากหน่วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไปยังกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิหรือไม่ พร้อมระบุเหตุผล และ 2) ท่านต้องการเปลี่ยนงานหลังจากปฏิบัติงานมาแล้ว...ปี...เดือน

ข ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมในต่างประเทศตามแนวคิดของมอเบิลีย์ และคณะ (Mobley, Griffeth, Hand and Meglino, 1979) ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และปรับแก้ไขโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ค แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมในต่างประเทศตามแนวคิดของฮอลท์ และคณะ (Holt et al., 2007) ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และปรับแก้ไขโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2) เครื่องมือชุดที่ 2 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion guideline) เพื่อศึกษา 1) ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ เพื่อใช้สนับสนุน และยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ และเป็นข้อมูลศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

### 1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ตรวจสอบ ความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อความ และความครอบคลุมของเนื้อหา พบว่าแบบสอบถามเชิงปริมาณมีค่าความตรงตามเนื้อหาหรือ (IOC) อยู่ในช่วงระหว่าง 0.6 - 1.00 ซึ่งได้มีการแก้ไขการใช้ภาษา เพื่อให้มีความเหมาะสม และมี 1 ข้อ ได้คะแนน 0.4 จึงได้ปรับแก้คำนิยามศัพท์ให้มีความชัดเจนมากขึ้น และปรับแก้ข้อความให้มีความชัดเจน จากนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงนำข้อความชุดนี้ไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

การตรวจสอบแนวคำถามสนทนากลุ่ม โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ในช่วงระหว่าง 0.8 - 1.00 จึงนำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาการสนทนากลุ่มทางสื่อวีดิทัศน์ และผ่านการฝึกทักษะการสนทนากลุ่มและการใช้แนวทางการสนทนากลุ่มจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยฝึกสถานการณ์จำลองร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนทำสนทนากลุ่มจริงกับผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อไป

### 1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection process)

ผู้ศึกษาวิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ขออนุญาตชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยและรายละเอียด ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างกับผู้อำนวยการโรงพยาบาล และรองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล หลังจากนั้นได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามและใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 3 สัปดาห์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด จำนวน 300 ชุด ได้รับกลับคืน 298 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 99.33 มีความครบถ้วน 259 ชุด ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มใช้เวลา 3 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้จัดบันทึกการสนทนากลุ่มตามการแสดงความคิดเห็น การสังเกตปฏิกริยา ท่าที น้ำเสียง และสีหน้าของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม และทำการถอดเทปจากการบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม ที่ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มแล้ว

## 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

### 1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile deviation ; Q.D.) โดยจำแนกเป็นรายข้อ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และการจัดอันดับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานจาก

แบบสอบถามและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ด้วยการถ่วงน้ำหนัก 3) การวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

### 1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ข้อมูลที่เป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับ

1) ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ 3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

## 1.4 ผลการวิจัย

1.4.1 กลุ่มที่ศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม กลุ่มที่ศึกษาทั้งหมด 259 คน เป็นกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงาน 48 คน (ร้อยละ 81.47) และกลุ่มที่ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน 211 คน (ร้อยละ 18.53) มีข้อมูลส่วนบุคคล 2 ประการ ดังนี้

1) ข้อมูลเกี่ยวกับส่วนตัวของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการเปลี่ยนงาน พบว่าส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 25 - 34 ปี (ร้อยละ 41.66) ระยะเวลาในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 50.00) ส่วนใหญ่มีสุขภาพสมรส (ร้อยละ 52.08) ทุกคนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบบิดามารดา (ร้อยละ 77.08) และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกับสถานที่ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 52.08)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับงานกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าส่วนใหญ่ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 41.66) ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือพยาบาลผู้ปฏิบัติการ (ร้อยละ 95.83) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 93.75) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานกลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม (ร้อยละ 41.66) รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ 25,001 - 35,000 บาท (ร้อยละ 45.83) และส่วนใหญ่มีความคาดหวังในงานคือมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม (ร้อยละ 97.92)

1.4.2 ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการเปลี่ยนงาน ร้อยละ 18.53 มีความต้องการเปลี่ยนงานหลังจากปฏิบัติงานมาแล้ว 5- 10 ปี และจากการสนทนากลุ่ม พบว่าพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดมีความต้องการเปลี่ยนงานใน 3 ประเด็น คือ 1) ต้องการเปลี่ยนไปทำงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน 2) ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่นสังกัดเดียวกัน และ 3) ต้องการเปลี่ยนงานไปที่ทำงานใหม่นอกองค์กร

**1.4.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** จากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ เหมือนกัน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความจำเป็นทางครอบครัว 2) ด้านปัจจัยภายในองค์กร คือ ลักษณะงานพยาบาลมีภาระงานหนักและเครียด 3) ปัจจัยภายนอกองค์กร คือ การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ นอกองค์กร และ 4) ด้านตำแหน่งงานงานชุมชนที่ต้องการไปปฏิบัติงาน คือ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน

**1.4.4 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** ทั้งผลการวิจัยจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มเหมือนกัน พบว่า ต้องมีการเตรียม 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์กร ควรจัดกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา วิธีการบริหารงานชุมชน และ 2) ด้านบุคคล โดยพัฒนาตนเองในด้านสมรรถนะการบริการระดับปฐมภูมิ และการได้รับประโยชน์จากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นโดยเตรียมความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมในงานชุมชน

## 2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

**2.1 ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี จากผลการวิจัย สามารถอธิบายได้ดังนี้

ผลการวิจัย จากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความต้องการเปลี่ยนงาน เพียง 1 ใน 5 (ร้อยละ 18.53) ส่วนใหญ่ทำงานมานาน 5 - 10 ปี และอายุอยู่ในช่วง 25 - 44 ปี (ตารางที่ 4.4) เนื่องจากมีเหตุผล 2 ประการ 1) ช่วงอายุดังกล่าวเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมที่ทำให้มีประสบการณ์การทำงานพร้อมที่จะเปลี่ยนงานไปงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรุณรัตน์ คันธา (2557) ที่พบว่า กลุ่มอายุที่มีการเปลี่ยนงานมากที่สุด คือ 30 - 34 ปี และสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มโดยพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดมีความต้องการเปลี่ยนงานไปทำงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน เปลี่ยนงานไปแผนกอื่นและบางคนต้องการเปลี่ยนงานไปที่ทำงานใหม่ นอกองค์กร 2) มีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ร้อยละ 77.08 (ตารางที่ 4.1) การเปลี่ยนงานนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของมอเบย์ และคณะ (1979) กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อครอบครัวว่า มีผลต่อ

ความต้องการเปลี่ยนงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพนบรานท์ และเดาเดอร์แมน (Pennbrant, & Daderman, 2021) ที่พบว่า การเปลี่ยนงานเกิดจากภาระทางครอบครัวเป็นสำคัญ

**2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี** จำแนกเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร สามารถอธิบายได้ ดังนี้

### 2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญมากที่สุดทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน คือ ความจำเป็นด้านครอบครัว เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพมีภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล บิดา มารดา และจากลักษณะของอายุ พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ทำงานมานาน 5-10 ปี (ตารางที่ 4.4) อายุอยู่ในช่วง 25 - 34 ปี (ตารางที่ 4.1) ส่วนใหญ่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์เริ่มสร้างครอบครัวและมีบุตรในความรับผิดชอบดูแลซึ่งอยู่ในวัยเด็กเล็ก จึงต้องการมีเวลาดูแลบุตรซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ต้องปลูกฝังและดูแลด้านพัฒนาการต่างๆ หรือมีความจำเป็นทางครอบครัวต้องโยกย้าย เช่น ย้ายติดตามสามี เป็นต้น และงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ เป็นงานเวรเช้า ไม่มีเวรป่วยตึก ซึ่งจะสร้างความสมดุลงานและชีวิตครอบครัวมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม ดังคำกล่าวที่ว่า “หนูมีครอบครัวแล้วมีลูกแล้ว 2 คน ก็คือ หลักๆ เลย คือไม่อยากขึ้นเวรวันหยุด ปัญหาไม่ได้มาจากที่เวิร์ดเท่าไรจะเป็นส่วนตัวมากกว่า คือพอมีครอบครัวแล้ว ไม่อยากขึ้นเวร เมื่อไรที่ต้องขึ้นเวรวันหยุด จะมีความรู้สึกหงุดหงิดใจตลอด (สีหน้าแสดงความคิดเห็นในขณะที่พูด) ทุกครั้งที่ขึ้นเวร ก็รู้สึกไม่อยากขึ้นเวรเลยจะมีความรู้สึกว่า... ความรู้สึกนี้มีมาสักพักหนึ่งแล้ว ตั้งแต่มีลูกคนแรกไม่อยากขึ้นเวรเลย ยิ่งวันหยุด สามีหยุด น้องสาวหยุด ครอบครัวหยุด แต่เราก็ต้องมาทำงานก็เลยรู้สึกอยากโยกย้ายตัวเองไปสักที่หนึ่ง ที่ไม่ต้องขึ้นเวรในวันหยุด ” (I 04) (RN 8) และสอดคล้องกับแนวคิดของมอเบเลย์ และคณะ (1997) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบต่อครอบครัวเป็นปัจจัยส่วนบุคคลในการเปลี่ยนงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพนบรานท์ และเดาเดอร์แมน (Pennbrant, & Daderman, 2021) และอุทิส ดวงผาสุก (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านครอบครัวเป็นสาเหตุในการเปลี่ยนงาน

### 2.2.2 ปัจจัยภายในองค์กร

จากผลการวิจัยทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุดที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน คือ ลักษณะงานพยาบาลมีภาระงานหนักและเครียด (ตารางที่ 4.12) เนื่องจาก โรงพยาบาลพระปกเกล้าเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขนาดใหญ่ 755 เตียง แต่มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เหมาะสมกับภาระงาน บางหน่วยงานจัดอัตรากำลังได้ร้อยละ 80 ของภาระงานเมื่อเทียบกับค่าสัดส่วนกับภาระงานเมื่อพยาบาลหนึ่งคนทำเต็มเวลา (Full time equivalent: FTE) และพยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบงานอื่นนอกเหนือจากงานการให้บริการ

พยาบาล เช่น งานส่งเสริมสุขภาพ งานคุณภาพอื่นๆ เป็นต้น นอกจากงานประจำ การปฏิบัติงาน เวร เข้า-ป่วย-ตึก ตามตารางเวรปกติ พยาบาลวิชาชีพต้องขึ้นเวรเสริม (OT) 8 เวร/เดือน หรือบางครั้ง 10 เวร/เดือน ซึ่งเป็นภาระงานที่หนัก (กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล, 2563) นอกจากนี้สถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพ สถานพยาบาลต้องขยายเตียง เกิดโรงพยาบาลสนามเพื่อรองรับผู้ป่วยที่มีจำนวนมากทั่วประเทศ พยาบาลวิชาชีพบางส่วนติดเชื้อโรคต้องหยุดงาน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานอย่างหนักไม่มีเวลาหยุดพัก ภายใต้อุปสรรคและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ทั้งต้องเว้นระยะห่างจากครอบครัวซึ่งทำให้เกิดความเครียดสะสมและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล ดังคำกล่าวที่ว่า “*น้องๆ ที่ตึกก็เครียดกันเยอะร้องไห้กันทุกวันน้องแทบทุกคน เกือบทุกคนไม่อยากอยู่ตรงนี้แล้ว รู้สึกว่าเหนื่อย และรู้สึกว่าภาระงานเยอะขึ้น ในขณะที่การคำนวณภาระงานที่เราได้รับรู้สึกว่าเราทำงานมาทั้งเวร ขึ้นเวรกันหนักมากแทบไม่มีเวลากินข้าวแต่การคิดคำนวณภาระงานแทบไม่ได้อะไรขึ้นมาเลย รู้สึกว่าไม่คุ้มค่าและเหนื่อยจะไปทำอย่างอื่น”*(O07) (RN6) สอดคล้องกับแนวคิดของมอเบลีย์ และคณะ (Mobley et al., 1979) ที่กล่าวว่าลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอันรัฐ และแซง (Unruh & Zhang, 2014) และลอรีน และคณะ (Laureen et al, 2012) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานในพยาบาลวิชาชีพ คือ ภาระงานที่หนัก และงานที่เครียดเกินไป

**2.2.3 ปัจจัยภายนอกองค์กร** จำแนกเป็นด้านการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ และ ตำแหน่งงาน กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิที่พยาบาลวิชาชีพต้องการไปปฏิบัติงาน อภิปรายได้ดังนี้

### 1) การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่

จากผลการวิจัยทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม คืองานพยาบาลในที่ทำใหม่นอกองค์กร (ตารางที่ 4.12) เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ทำงานที่หอผู้ป่วยอายุรกรรมที่มีผู้ป่วยต้องการการดูแลมากกว่าผู้ป่วยแผนกอื่น ทำงานมานานมากกว่า 10 ปี ได้เงินเดือน 25,000 – 35,000 บาท และมีความคาดหวังในค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อม สวัสดิการที่เหมาะสม (ตารางที่ 4.2) สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม เช่น จากคำกล่าวที่ว่า “*หนูคิดว่าหนูจะไปอยู่การพยาบาลชุมชนหรืออาชีวอนามัยประมาณนี้ค่ะ”* (C02) (RN7) สอดคล้องกับแนวคิดของมอเบลีย์ และคณะ (Mobley et al., 1979) ที่กล่าวว่าความคาดหวังของงานใหม่ทำให้บุคคลต้องการเปลี่ยนงาน

### 2) ตำแหน่งงานชุมชนที่ต้องการ

จากผลการวิจัยทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ตำแหน่งงานชุมชนที่พยาบาลวิชาชีพต้องการไปปฏิบัติงาน คือ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน (ตารางที่ 4.12) เนื่องจาก 1) ยังคงเป็นพยาบาลวิชาชีพตามประสบการณ์ที่มีมากกว่า 10 ปี 2) เป็นลักษณะงานที่สนใจ กลุ่มงานการพยาบาลชุมชนเป็นการดูแลที่ครอบคลุมต่อเนื่องจากโรงพยาบาลสู่บ้าน ให้บริการเชิงรุกครอบคลุมในสี่มิติ สนับสนุนในการดูแลสุขภาพของตนเองครอบครัวและชุมชนอย่างไร้รอยต่อ เป็นงานที่ทำหายสามารถ

ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วางแผนการทำงานได้อย่างอิสระภายใต้เอกสิทธิ์ของวิชาชีพเพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ และ 3) กลุ่มงานอายุรกรรมเป็นการปฏิบัติงานเวรเช้า บ่าย และดึก แต่งานชุมชนปฏิบัติงานเวรเช้าตลอด สอดคล้องกับวิถีชีวิตที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้มีเวลาดูแลบิดามารดา สามีและบุตร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม ดังคำกล่าวที่ว่า “*หนูคิดว่าหนูจะไปอยู่การพยาบาลชุมชน เพราะว่าหนูชอบดูแลคนไข้ Home health care*” (I17) (RN6) สอดคล้องกับ แนวคิดของมอเบเลย์และคณะ (Moblely et al., 1979) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน และสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นปัจจัยในการเปลี่ยนงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของเพนบรานท์ และเดาเดอร์แมน (Pennbrant, & Daderman, 2021) ที่พบว่า ความจำเป็นด้านครอบครัวเป็นปัจจัยทำให้เปลี่ยนงาน

**2.3 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ** จำแนกเป็นด้านองค์กร และด้านบุคคล อธิบายได้ดังนี้

**2.3.1 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านองค์กร** สามารถอธิบายได้ดังนี้

**1) ด้านการเปลี่ยนแปลงตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติที่ต้องการกระจายกำลังคนด้านสุขภาพสู่การบริการระดับปฐมภูมิ**

ทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา (ตารางที่ 4.12) เนื่องจาก 1) พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานที่มากขึ้น 2) สัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพและผู้ป่วยไม่เหมาะสม โดยเฉพาะในสถานการณ์การระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ที่มีความรุนแรง พยาบาลวิชาชีพติดเชื้อโรคต้องหยุดงานเพิ่มภาระงานมากยิ่งขึ้น และความรุนแรงของโรคที่เพิ่มขึ้น และ 3) นโยบายกระทรวงสาธารณสุขเน้นความเข้มแข็งของงานปฐมภูมิ จำเป็นต้องมีพยาบาลวิชาชีพในงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิเพิ่มมากขึ้นตามภาระงานที่มากขึ้นแต่หน่วยงานยังไม่มีอัตรากำลังตามภาระงานที่เกิดขึ้นและตามอัตราที่ควรจะได้ ดังนั้นการวิเคราะห์ภาระงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะขยายกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพที่มีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม ดังคำกล่าวที่ว่า “*คือจริงๆ ให้มอง มันอยู่ที่นโยบายของรัฐบาลเลย ที่เค้ารู้หรือเปล่าว่าบุคลากรเรามันขาดหรือไม่ขาดจริงเค้าดูแต่ยอด เค้ารู้ใหม่ว่าคนทำงานแต่ละคนภาระงานของแต่ละที่มันเป็นอย่างไรงั้น จริงๆ เค้ามองไม่ออกที่จะเห็นว่าภาระงานของพยาบาลจริงๆ แล้วมันไม่พอ ถ้าเค้าเกิดว่ามีวิเคราะห์ตรงจุดนี้ได้ เค้าลองดูอีกทีว่าต้องการให้ศักยภาพของการทำงานดีขึ้นลองมาดูก่อนใหม่ว่าอัตรากำลังมันพอจริงอย่างที่เค้าพูดหรือ เปล่า*” (M04) (RN1) สอดคล้องกับแนวคิดของฮอลท์ และคณะ (Holt et al., 2007) การเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงควรระบุถึงสาเหตุ เหตุผล และความสมควรในการเปลี่ยนแปลง

## 2) ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานเพื่อการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้าน

### การพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

ทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม พบว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการสนับสนุนด้านการบริหารงานชุมชน (ตารางที่ 4.10) เนื่องจากผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นปัจจัยสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนงาน เพราะหัวหน้างานเป็นผู้ที่กำหนดนโยบายและนำสู่การปฏิบัติในเชิงการบริหารจัดการเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตาม สอดคล้องกับแนวคิดของฮอลล์ และคณะ (Holt et al., 2007) กล่าวว่า การสนับสนุนจากผู้นำสูงสุดขององค์กรและหัวหน้างานซึ่งจะต้องให้การสนับสนุนในทุกด้านเพื่อการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**2.3.2 แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านบุคคล** จากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม แบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

### 1) ด้านการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้าน

### การพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

จากผลการวิจัยทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนงานที่สำคัญมากที่สุดทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน คือ พัฒนาสมรรถนะการบริการระดับปฐมภูมิ (ตารางที่ 4.12) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานแผนกต่างๆ ในโรงพยาบาลยังไม่เคยได้รับการอบรมจากโรงพยาบาลเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะในงานด้านปฐมภูมิ ที่ผ่านมาพยาบาลวิชาชีพต้องไปศึกษาด้วยตนเองซึ่งอาจมีสมรรถนะไม่เพียงพอกับการเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มดังกล่าวที่ว่า “ไปอยู่จุดนั้น 1 คือความรู้ของหนูอาจจะไม่มากพอ ต่อให้หนูมีใจที่จะลงไปพร้อมที่จะทำหนูคิดว่าสิ่งที่ขาดคือเป็นความรู้ สำหรับตนเองหนูพร้อมนะคะที่จะเรียนเฉพาะทางหรือเรียนอะไร คือความรู้สำคัญถ้าไปตรงจุดนั้นถ้าเราจะพัฒนาเราควรจะมีความรู้ที่มากพอ” (EO8) (RN8) สอดคล้องกับแนวคิดของฮอลล์ และคณะ (Holt et al., 2007) ที่กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนสมรรถนะแห่งตนเป็นการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของไตเชียนยุน (Dai chien yun et al., 2012) พบว่า การเตรียมความพร้อมในงานต้องเตรียมด้านความรู้ ทักษะ เพื่อการเปลี่ยนงาน

**2) การได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน** จากผลการวิจัยทั้งแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มคือ การรับประโยชน์จากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นโดยเตรียมความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมในงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ (ตารางที่ 4.12) เนื่องจากพยาบาลมีความคาดหวังในค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีสิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย มีสวัสดิการที่เหมาะสม และความก้าวหน้าในงานที่มากขึ้น (ตารางที่ 4.2) สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มดังกล่าวที่ว่า “สำหรับตัวเองมีเวลาให้กับครอบครัวตามที่เราต้องการมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นจากเดิมที่ต้องขึ้นเวรพักที่หอพักไม่ต้องกลับบ้าน ไม่ได้อยู่กับลูก ถ้าอยู่การพยาบาลชุมชนจะมีวันหยุดอยู่กับครอบครัวได้กลับบ้านอยู่กับลูกทุกวันน่าจะดีกว่าไม่ต้องหายไปสองสามวันไม่ได้เจอกันเลย และควร



Support เรื่องค่าใช้จ่ายความสะดวกในการไปเยี่ยมบ้านและในเรื่องความก้าวหน้าทำงานแล้วอยาก  
ให้ประเมินความก้าวหน้าที่ชัดเจนจริงๆ จะได้แบบขึ้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นได้เร็ว (V15 - 17) (RN8)  
สอดคล้องกับแนวคิดของฮอลท์ และคณะ (Holt et al., 2007) ในด้านการเตรียมผลประโยชน์ที่จะ  
ได้รับจากการเปลี่ยนงาน

### 3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ได้จากการศึกษาเสนอแนะตามผลการวิจัย มีดังนี้

**3.1 จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการเปลี่ยนงานเพียง 1 ใน 5 (ร้อยละ 18.53) (ตารางที่ 4.4) ดังนั้น ผู้บริหารควรสื่อสารนโยบายการเปลี่ยนงานอย่างชัดเจนเป็น  
รูปธรรมลงถึงหน่วยงานในระดับต่างๆ เพื่อให้พยาบาลมีการรับรู้และเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนงานที่  
ถูกต้องและทำให้ตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนงานอย่างไร รวมทั้งจะเพิ่มจำนวนของพยาบาลวิชาชีพที่  
ต้องการเปลี่ยนงานที่สอดคล้องกับนโยบายที่มุ่งเน้นการให้บริการในระดับปฐมภูมิที่มากขึ้นได้**

**3.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน มี  
ข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้**

**3.2.1 ความจำเป็นด้านครอบครัวเป็นปัจจัยการเปลี่ยนงานส่วนบุคคลมากที่สุด**  
(ตารางที่ 4.5) ดังนั้น ผู้บริหารในโรงพยาบาลควรบรรเทาปัญหาภาระทางครอบครัวของพยาบาล  
วิชาชีพ เช่น มีศูนย์ดูแลบิดา มารดาที่ป่วย ศูนย์รับเลี้ยงเด็กเล็ก เป็นต้น เพื่อให้พยาบาล วิชาชีพมี  
สุขภาพดีสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**3.2.2 ความก้าวหน้าในอาชีพและความคาดหวังในงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มี  
ผลต่อการเปลี่ยนงานอีกประการหนึ่งที่สามารถจัดการได้** (ตารางที่ 4.5) ดังนั้น ผู้บริหารควรมี  
เส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน และการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม เพื่อให้พยาบาล  
วิชาชีพมีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงในการทำงาน

**3.3 จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน  
มีข้อเสนอแนะ 3 ประการ ดังนี้**

**3.3.1 ลักษณะงานพยาบาลมีภาระงานหนักและเครียด** เป็นปัจจัยการเปลี่ยนงาน  
ภายในองค์กรมากที่สุด (ตารางที่ 4.12) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมมีเวลา  
ปฏิบัติงานไม่เกิน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีเวลาพักผ่อนและมีคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานที่ดี

**3.3.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน** เป็นปัจจัยการเปลี่ยนงานภายในองค์กรอีก  
ประการหนึ่ง (ตารางที่ 4.6) ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน มีห้องพักผ่อน

หรือบริเวณพักผ่อนระหว่างปฏิบัติงาน มีสถานที่และอุปกรณ์การออกกำลังกาย และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพประจำปีเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีสถานที่ในการพักผ่อนจิตใจ

**3.3.3 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน** เป็นปัจจัยการเปลี่ยนงานภายในองค์กรอีกประการหนึ่ง (ตารางที่ 4.6) ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกัน การติดต่อประสานงาน มีความสะดวก และมีบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

**3.4 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์กรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนงาน** คือ การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ นอกองค์กร (ตารางที่ 4.7) ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเสมอภาคเท่าเทียม มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามภาระงาน และสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการด้านการคุ้มครองความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่เมื่อต้องปฏิบัติงานนอกโรงพยาบาล

**3.5 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานด้านองค์กร มีข้อเสนอแนะ 2 ประการ ดังนี้**

**3.5.1 ด้านองค์กร** เสนอว่าควรจัดกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา (ตารางที่ 4.10) ดังนั้น ผู้บริหารระดับโรงพยาบาลและหน่วยงานควรวิเคราะห์ภาระงานในกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ เพื่อที่สามารถทราบรายละเอียดของงานที่รับผิดชอบ นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล สามารถวางแผนกำลังคนในอนาคตและจัดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมในงานกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

**3.5.2 ด้านบุคคล** เสนอว่าควรพัฒนาสมรรถนะการบริการระดับปฐมภูมิ (ตารางที่ 4.11) ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงานควรมีการสำรวจบุคลากรในหน่วยงานมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในงานหรือไม่ และสนับสนุนในการส่งศึกษาอบรม ที่เหมาะสมของแต่ละบุคคลเพื่อนำมาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 4. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้ มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

**4.1 จากการวิจัยครั้งนี้ ประชากรและกลุ่มที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี** ดังนั้นการศึกษาคั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไปในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีนโยบายการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิล้ำคลึงกับโรงพยาบาลแห่งนี้

**4.2 ควรมีการศึกษาการเปลี่ยนงานโดยใช้รูปแบบการวิจัยหรือวิธีวิเคราะห์ข้อมูลอื่นๆ**  
เช่น ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพโดยการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง  
หรือการวิจัยและพัฒนาซึ่งต่อยอดจากงานวิจัยนี้ เป็นต้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลราชภัฏนครราชสีมา

## บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2564). นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขปี 2564 - 2565. เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2564 จาก <http://www.spko.moph.go.th/wp-content/uploads/2021/09/policy65.pdf>.
- กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล. (2563). จำแนกกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล. จันทบุรี: โรงพยาบาลพระปกเกล้า.
- . (2563). สถิติการเปลี่ยนงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า ปีงบประมาณ 2561-2563. จันทบุรี: โรงพยาบาลพระปกเกล้า.
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). *บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สี่ตะวัน.
- จ๊อบไทย. (2562). แผนการเปลี่ยนงานของคนทำงาน. เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2564 จาก <https://www.brandage.com/article/10740/JobThai>.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). การวิจัยเชิงคุณภาพ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการบริหาร การศึกษา* หน่วยที่ 1 หน้า 1-55.
- . (2560). *การวิจัยเชิงคุณภาพ*. นนทบุรี: บริษัทแฮ ออฟ เคอร์มิส จำกัด.
- ณิชา แว่นแคว้น และ จาริลักษณ์ หินชุย. (2561). ความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่สอดคล้องกับปัญหาสุขภาพในเขตสุขภาพที่ 7. *วารสารทันตภิบาล*, 31(2), 27-40.
- ทศพร สังข์นาง และ มานพ ชูนิล. (2556). การหมั่นงานที่มีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของทหารเรือชั้นประทวน: กรณีศึกษาทหารเรือชั้นประทวนในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*. (มกราคม-มิถุนายน). หน้า 18-23.
- ธวัชระพงษ์ วงศ์สกุล. (2562). การกำหนดค่าน้ำหนักหลักเกณฑ์เพื่อการตัดสินใจ. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 1(2), 63-71.
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา. (2564). ภาวะเหนื่อยล้าจากงานของบุคลากรสุขภาพในช่วงโรคโควิด-19 ระบาด. *วารสารสภาการสาธารณสุขชุมชน*, 3(3), 1-16.
- นิรมล กะการดี. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการย้ายงานบ่อยของคนวัยทำงานกลุ่ม Generation Y*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- นิตชาล รัตนมณี, ประสพชัย พสุนนท์. (2563). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 13(3), 181-188.

- นงลักษณ์ พะโกยะ, บุญเรือง ขาวนวล, พุดตาน พันธุมธร, อุดลย์ บำรุง, ธิดาพร จิรวัฒน์ไพศาล.  
(2561). ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพสำหรับระบบบริการปฐมภูมิในปี พ.ศ. 2569.  
*วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 12(2), 189-204.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตโรจน์. (2548). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์สื่อเสริม  
กรุงเทพ.
- บุญญพัฒน์ ไชยเมธ. (2556). การกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงพรรณนาในงาน  
สาธารณสุข. *วารสารมหาวิทยาลัยทักษิณ*, 16(2), 9-18.
- พนิดา ไชยแก้ว. (2559). *อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจกรณีศึกษา  
ผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- เพ็ญญา พาวขุนทด, นายสุรสิทธิ์ มีสมวัฒน์, นายณัฐพล มะลิวัลย์. (2554). *ระบบจัดตารางการทำงาน  
ของพยาบาล: กรณีศึกษา แผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*.  
(ปริญญาานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี. ปทุมธานี
- พรเทพ ศิริวนรังสรรค์. (2563) นโยบายทิศทางการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิตาม พรบ.ระบบ  
สุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562. *การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ระบบ  
สุขภาพปฐมภูมิ*; 2563 ก.พ. 19-20; โรงแรมมิราเคิล แกรนด์. กรุงเทพมหานคร.
- พรพิมล สุขพงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลทำให้เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) ตัดสินใจเปลี่ยนงาน*.  
(สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- พุดตาน พันธุมธร, อุดลย์ บำรุง, ธิดา พรจิรวัฒน์ไพศาล, นงลักษณ์ พะโกยะ, บุญเรือง ขาวนวล,  
และทิณกร โนรี. (2561). การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพสำหรับระบบ  
บริการ ระดับทุติยภูมิของประเทศไทยในปี พ. ศ. 2569. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*,  
14(2), 205-220.
- ภัทราวดี มากมี. (2564). การออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี. (PowerPoint สำหรับการบรรยาย  
ให้กับศูนย์จัดการความรู้การวิจัย สำนักงานวิจัยแห่งชาติ). สืบค้นจาก  
<https://drive.google.com/file/d/1ukFx5iUPUrlEVjg2U48Mg5h9IK5PQwaj/view?ts=61c00497&pli=1>.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2563). *การจัดการองค์การทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพการ  
พยาบาล*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ยุพา บาลเพียร. (2547). *ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ*.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร
- วิไล กุศลวิศิษฐ์กุล. (2560). การวิจัยทางการพยาบาล สถิติ และเทคโนโลยีสารสนเทศ. นนทบุรี:  
สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิรัชสุดา ญวนแม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักใน  
โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้าน  
สุขภาพสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*, (6), 2.92-111.
- ศิริพร จิรวัดณ์กุล. (2552). *การวิจัยเชิงคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. สำนักงานคณะกรรมการ  
วิจัยแห่งชาติ. (2560). แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยในคนในประเทศไทย พ.ศ. 2550.
- ศิริลักษณ์ วิทยานคร, ธัญลักษณ์ บรรลิตกุล, โสภนา น้อยนิวรรณ์. (2558). การตัดสินใจโอนย้ายลาออกของ  
พยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาหอผู้ป่วยอายุรกรรมสามัญชาย โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. *วารสาร  
พยาบาลสหภาพชาติไทย*, 8(2), 125-139.
- ศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย. (2019). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์  
เขตร้อน. *วารสารวิจัยและพัฒนาาระบบสุขภาพ*, 12(1), 12-19.
- สภาการพยาบาล. (2560). ประกาศสภาเรื่อง นโยบายชั่วโมงการทำงานของพยาบาลเพื่อความ  
ปลอดภัยของผู้ป่วย. เข้าถึงเมื่อ 2 พฤษภาคม 2565 จาก  
<https://www.tnmc.or.th/images/userfiles/files/H002.pdf>.
- สัมพันธ์ เชาว์เกษม. (2551). *ปัจจัยที่พยากรณ์อัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต  
อุตสาหกรรมภาคเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
- สำนักงานพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *การพยาบาลผู้ป่วยที่บ้าน*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์  
การเกษตรแห่งประเทศไทย หน้า 15-16.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2560). แนวทางจริยธรรมการทำวิจัยในคนในประเทศไทย  
พ.ศ. 2550.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2557). ความเสมอภาคและการเข้าถึงและได้รับบริการ  
สาธารณสุขที่จำเป็น. เข้าถึงเมื่อ 3 พฤษภาคม 2564 จาก  
<https://main.samatcha.org/node/80>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค.  
เข้าถึงเมื่อ 15 ก.พ. 2564 จาก <http://www2.ptho.moph.go.th/doc/struck.pdf>.

- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2559). แผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 กระทรวงสาธารณสุข. เข้าถึงเมื่อ 15 กันยายน 2563 จาก <https://waa.inter.nstda.or.th/stks/pub/2017/20171117-MinistryofPublicHealth.pdf>.
- สิริพิมพ์ ชูปาน. (2561). พยาบาลวิชาชีพ Generation Y ความท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 28(1),1-12.
- สุชาดา สงวนพรรค. (2021). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ปริญญาการจดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สุนทร่า เชื้อบ้านเกาะ, อารี ชิวเกษมสุข และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2560). การศึกษาองค์ประกอบ คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพไทยรุ่นอายุวัยโรงพยาบาลศูนย์เขตบริการสุขภาพที่ 5. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 18,155-162.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. กรุงเทพมหานคร
- สุภาพร วรรณสันทัด, นันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ, พิริยลักษณ์ ศิริศุภลักษณ์, นันทกา สวัสดิพานิช, กฤษดา แสงดี. (2015). *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*, 31(3), 86-98.
- สมพร ชูเชิด. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์. *วารสารการแพทย์โรงพยาบาลศรีสะเกษ สุรินทร์ บุรีรัมย์*,(24)2,1-11.
- อัจฉิมา บำเพ็ญบุญ, พุฒิธร จิรายุส. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(2),97-104.
- อำพล จินดาวัฒน์. (2552). แผนยุทธศาสตร์ทวรรษกำลังคนด้านสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2550-2559. นนทบุรี: เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.
- อรุณรัตน์ คันธา, เดช เกตุฉำ, กฤษดา แสงดี, และ ดวงทิพย์ ธีระวิทย์. (2557). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภากาพยาบาล*,28(3),19-31.
- อรรรณา เกตุแก้ว. (2014). *แนวทางการลดอัตราการเปลี่ยนงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาว ย่านราชประสงค์ กรุงเทพมหานคร*. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร



- อุทิศ ดวงผาสุข, และ วิโรจน์ เจษภูลักษณ์. (2017). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*, 10(2),183-196.
- อรรถัย วลีวงศ์. (2564). บริการเชิงรุกมากกว่าเชิงรับ. เข้าถึงเมื่อ 17 กรกฎาคม 2564 จาก <https://www.sdgmovement.com/2021/04/29/sdg-insights-health-promotion/>.
- อรรณณ วงศ์สนธิ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพนักงานนิคมอุตสาหกรรม สหรัตนนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร
- AlBattat, A. R., Som, A. P. M., & Helalat, A. S. (2013). Overcome staff turnover in the Hospitality Industry using Mobley Model. *International Journal of Learning and Development*, 3(6), 64-71.
- Andresen, I. H., Hansen, T., & Grov, E. K. (2017). Norwegian nurses' quality of life, job satisfaction, as well as intention to change jobs. *Nordic Journal of Nursing Research*, 37(2),90-99.
- Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of organizational change management*.
- Ashley, C., Halcomb, E., Brown, A., & Peters, K. (2018). Experiences of registered nurses transitioning from employment in acute care to primary health care-quantitative findings from a mixed-methods study. *Journal of Clinical Nursing*, 27(1-2),355-362.
- Back, C. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2020). Mediating Effects of Burnout in the Association Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Clinical Nurses. *Safety and health at work*, 11(1),88-96.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human relations*, 61(8),1139-1160.
- Blanchard, K. H., Hersey, P., Johnson, D., E. (2013). *Management of organizational behaviour: Leading Human Resources*. (10th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

- Boyle, D.K., Miller, P.A., (2008). Focus on nursing turnover: a systemcentered Performance measure. *Nursing Management*, 39 (6),16–18.
- Chien-Yun, D., Wan-Fei, C., Yu-Hsi, Y., & Chia-Hung, Y. (2012). A study on modification of knowledge, attitude and practice on vocational high school electronics courses integrated with nanotechnology concept. *Int J of Thermal & Environmental Engineering*, 4(1),73-79.
- Federico, S.M., Federico, P.-A. and Lundquist, G.W. (1976). Predicting women's turnover as a function of extent of extent of met salary expectations and biodemographic data. *Personnel Psychology*, 29(4), 559-566.
- Grail Research. (2011). Consumers of Tomorrow: Insights and Observations About Generation Z. U.S.A.: Grail Research.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (1995). *The employee turnover process. Research in personnel and humanresources management*, 13.
- Hayes, Laureen J., et al. (2012). Nurse turnover: a literature review—an update. *International journal of nursing studies*, 49(7), 887-905.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*, 43(2), 232-255.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of applied psychology*, 102(3),530.
- Kim, S. H., & Lee, M. A. (2014). Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 332-341.
- Kutney-Lee, A., Wu, E. S., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2013). Changes in hospital nurse work environments and nurse job outcomes: an analysis of panel data. *International journal of nursing studies*, 50(2),195-201.
- Marsh, R. M., & Mannari, H. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1),57–75.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3),493-522.
- Mobley,W.H. (1982). *employee turnover: causes consequences and control*. Mass: Addison-Wesley.
- Pennbrant, S., & Dåderman, A. (2021). Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: Explained by Work-Family Private Life Inference. *Work*,68(4),1157–1169.
- Price, J. L. (1982). *The study of turnover*. Menlo Park, CA: Addison Wesley. Spector PE. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequence*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Rafferty, A. E., & Simons, R. H. (2006). An examination of the antecedents of readiness for fine-tuning and corporate transformation changes. *Journal of business and psychology*, 20(3),325-350.
- Vaughn. (2020, April 10). Nurse Turnover Rates: How to Reduce Healthcare Turnover. Retrieved from <https://www.relias.com/blog/how-to-reduce-healthcare-turnover>.
- Tso, G. K., Yau, K. K., & Cheung, M. S. (2010). Latent constructs determining Internet job search behaviors: Motivation, opportunity and job change intention. *Computers in Human Behavior*, 26(2),122-131.
- Unruh, L. Y., & Zhang, N. J. (2014). Newly licensed registered nurse job turnover and turnover intent. *Journal for Nurses in Professional Development*, 30(5), 220-230.
- U.S.Bureau of Labor Statistics. (2020, April 10). Employee Tenure Summary. Retrieved from <https://www.bls.gov/news.release/tenure.nr0.htm>.
- Vakola, M. (2014). What's in there for me? Individual readiness to change and the perceived impact of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Wolf, B. (2014). Is job hopping the new normal?. *TD Magazine*, (8). 20.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

### ตำแหน่ง

- |   |   |
|---|---|
| 1. อาจารย์ ดร.ธีรพร สติรอังกูร  | คณะที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง<br>สาธารณสุข<br>อดีตที่ปรึกษาระดับกระทรวงด้านการพยาบาล<br>กระทรวงสาธารณสุข              |
| 2. อาจารย์ ดร.กฤษดา แสงวงดี   | อดีตที่ปรึกษาระดับกระทรวง กระทรวง<br>สาธารณสุข ด้านแผนยุทธศาสตร์สาธารณสุข<br>(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ ระดับ<br>11) |
| 3. อาจารย์ ศิริมา สีละวงศ์  | ผู้อำนวยการกองการพยาบาล<br>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข   |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญจันทร์ แสนประสาน นายกสมาคม พยาบาลโรคหัวใจและทรวงอกแห่ง | ประเทศไทย   |
| 5. อาจารย์ ดร.มธุรดา บรรจงการ   | หัวหน้างานวิจัยและจัดการความรู้<br>วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี  |

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



## เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



สำนักงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6  
โรงพยาบาลพระปกเกล้า อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000 โทร 039-319666 ต่อ 8341,8345

COA no. 093/64

### เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6 ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ชื่อโครงการ : การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

เลขที่โครงการวิจัย : 089/64

ผู้วิจัยหลัก : นางวิภา ตุนาค

สังกัดหน่วยงาน : กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิธีทบทวน : แบบเร็ว (Expedite review)

วันที่รับรอง : 10 พฤศจิกายน 2564

วันหมดอายุ : 9 พฤศจิกายน 2565

รายงานความก้าวหน้า ภายในวันที่ : 9 พฤศจิกายน 2565

ลงนาม .....

(แพทย์หญิงจิตติชญา พุกพานิชศักดิ์)

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6

ลงนาม .....

(รศ.(พิเศษ) นพ.พิพัฒน์ คงทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6

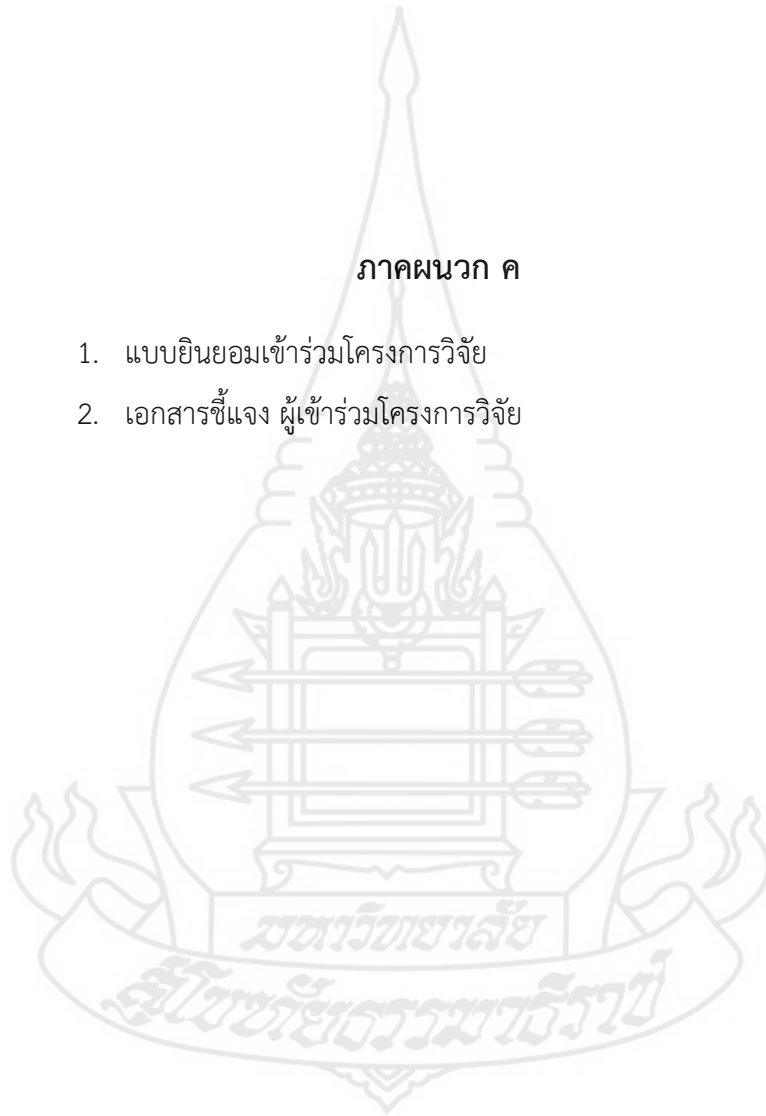
### เอกสารรับรอง :


1. โครงร่างงานวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564
2. แบบเอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร (Participant information sheet) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564
3. แบบเอกสารแสดงความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าว (Informed consent form) ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564
4. แบบสอบถามสำหรับการวิจัย ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564
5. แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์สนทนากลุ่มการพยาบาลวิชาชีพที่มีแนวโน้มเปลี่ยนงาน ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564
6. ประวัติผู้วิจัย



ภาคผนวก ค

1. แบบยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย
2. เอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย



	<b>คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์</b> <b>จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6</b>	AF CTIREC 06/02
		เริ่มใช้ 9/12/2562
		หน้า 1 ของ 2 หน้า
<b>แบบโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน</b>		

**ส่วนที่ 4 ส่วนที่เกี่ยวข้องกับเอกสารแสดงความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าว (Informed consent form)**

**แบบเอกสารแสดงความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าว (Informed consent form)**

โครงการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

ข้าพเจ้า (นาย,นาง,นางสาว).....นามสกุล.....อายุ.....ปี

บัตรประชาชน/ข้าราชการเลขที่.....

อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

ได้รับฟังคำอธิบายจาก.....นางวิภา ตูนาวด.....(ชื่อผู้ให้ข้อมูล) เกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในโครงการวิจัย.....เรื่อง.การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี..... ได้รับทราบถึงรายละเอียดของโครงการวิจัยเกี่ยวกับ

- วัตถุประสงค์และระยะเวลาที่ทำการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน

- ขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติตัวที่ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติ

ภายหลังที่ข้าพเจ้าสมัครใจเข้าร่วมโครงการและลงนามในเอกสารยินยอมแล้ว ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดของการปฏิบัติในงานวิจัยครั้งนี้และการตอบแบบสอบถามและแบบแนวทางสนทนากลุ่มซึ่งจะคัดเลือกผู้ที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน จำนวน 2 ชุด ประกอบด้วย

1 เครื่องมือวิจัยชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน มี 2 ตอน

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน ประกอบด้วย (1)

ความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน และ (3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน

2 เครื่องมือวิจัยชุดที่ 2 แนวทางการสนทนากลุ่ม เรื่อง การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงาน


โรงพยาบาลสู่งานชุมชน ประกอบด้วย (1) ความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน(2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน และ และ (3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน เป็นภาพรวมของการแสดงความคิดเห็น และมีความหลากหลาย การถามไม่ได้เป็นการถามที่เป็นการชี้ประเด็น ผู้นำ Focus group จะสังเกตุพฤติกรรม ถ้าไม่กล้าในการให้ข้อมูล จะสามารถวิเคราะห์และเคลียร์ประเด็นให้ชัดเจน รวมทั้งข้อมูลที่ได้สามารถแตกแขนงได้มากขึ้น สามารถสร้างแนวคำถามได้อีก

Version.....2.....Date...5 /11/64.....

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จังหวัดจันทบุรี / เขตสุขภาพที่ 6

วันที่รับรอง : 10 พ.ย. 2564

	<b>คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์</b> <b>จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6</b>	AF CTIREC 06/02
		เริ่มใช้ 9/12/2562
		หน้า 2 ของ 2 หน้า
<b>แบบโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน</b>		

- ผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ

จากการศึกษา นำผลการวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอต่อผู้บริหารในภาพรวม ในประเด็นความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงาน และแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการเปลี่ยนงานจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน ซึ่งทำให้ผู้บริหารรับทราบความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในด้านดังกล่าว และอาจจะมีประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อที่จะวางแผนปรับปรุง ในการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน ในการเปลี่ยนงานสู่งานชุมชน ในการเตรียมความพร้อมทั้งด้านองค์กร และตัวบุคคล เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ผลข้างเคียงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ.....การวิจัยครั้งนี้ ไม่มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยทางกาย แต่ท่านต้องเสียเวลาในการตอบแบบสอบถาม อาจรู้สึกกังวลเบื่อหน่าย ซึ่งผู้วิจัยจะระมัดระวังในการเก็บข้อมูล การเข้าร่วมการตอบแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มจะเป็นไปตามความสมัครใจของท่าน หากท่านยินดีเข้าร่วมวิจัย

การรักษาความลับของข้อมูลโครงการวิจัยนี้ เป็นการให้ข้าพเจ้าตอบแบบสอบถามจะไม่มีการเปิดเผยชื่อ โดยหลังจากที่ข้าพเจ้าลงนามในใบยินยอมตนเองแล้ว ผู้วิจัยจะแยกใบยินยอมตนออกจากแบบสอบถามไว้คนละส่วนกัน เพื่อป้องกันการเชื่อมโยงกันของแบบสอบถามกับใบยินยอมตนให้ทำการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยทุกขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยจะเป็นผู้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยข้อมูลที่ได้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับของเก็บไว้ในที่ปลอดภัยและจะวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวมโดยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น และไม่นำข้อมูลหรือความลับของกลุ่มตัวอย่างมาเปิดเผย หรือนำเสนอผลการวิจัยเป็นรายบุคคล ส่วนข้อมูลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไม่มีการเปิดเผยทั้งสิ้น โดยหลังเสร็จสิ้นงานวิจัยผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลด้วยวิธีที่เหมาะสม

- สิทธิการถอนตัวออกจากโครงการวิจัย


ข้าพเจ้าสามารถถอนตัวจากการศึกษานี้เมื่อใดก็ได้ถ้าข้าพเจ้าปรารถนา โดยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

- ผู้วิจัยและ/หรือผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยขอให้คำรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยเฉพาะในรูปที่เป็นการสรุปการวิจัย โดยไม่ระบุตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูล และหากเกิดอันตรายหรือความเสียหายอันเป็นผลจากการวิจัยต่อข้าพเจ้า ผู้วิจัยและ/หรือผู้ให้ทุนสนับสนุนการวิจัยจะจัดการรักษาพยาบาลให้จนกลับคืนสภาพเดิม และจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการรักษาพยาบาลรวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นถ้าหากมี

ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจคำอธิบายข้างต้นแล้ว จึงได้ลงนามยินยอมเป็นอาสาสมัครของโครงการวิจัยดังกล่าว

ลายมือชื่ออาสาสมัคร.....  
 (.....)

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
 จังหวัดจันทบุรี / เขตสุขภาพที่ 6  
 วันที่รับรอง : 10 พ.ย. 2564

	<b>คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์</b> <b>จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6</b>	AF CTIREC 06/02
		เริ่มใช้ 9/12/2562
		หน้า 1 ของ 2 หน้า
<b>แบบโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน</b>		

**แบบเอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร (Participant information sheet)**

โครงการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ จากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาความต้องการการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน

**1. เหตุผลที่เชิญชวนให้ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้**

ท่านเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์สำคัญในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์ศึกษา ในด้านปัจจัยการเปลี่ยนแปลง ความต้องการเปลี่ยนแปลงและการเตรียมความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน และนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อผู้บริหารรับทราบความต้องการ และนำไปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบาย พัฒนาบุคลากรและการเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชนเพื่อการบริหารจัดการและการสนับสนุนในด้านต่างๆ ตอบรับนโยบายปฐมภูมิเข้มแข็ง และตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ

**2. กิจกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับท่าน เมื่อท่านสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย จะมีดังต่อไปนี้**

เมื่อท่านสมัครใจเข้าร่วมโครงการและลงนามในเอกสารยินยอมแล้ว ผู้วิจัยได้อธิบายละเอียดของแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ได้แก่

**2.1 เครื่องมือวิจัยชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง มี 2 ตอน**

**2.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ**

**2.1.2 การเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน ประกอบด้วย (2.1) ความต้องการการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน (2.2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน และ (2.3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน**

**2.2 เครื่องมือวิจัยชุดที่ 2 แนวทางการสนทนากลุ่ม เรื่อง การเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน ประกอบด้วย (1) ความต้องการการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน(2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน และ (3) แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน**


**3. ระยะเวลาที่ท่านจะเข้ามาเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโครงการวิจัยนี้ (ทดลอง/รวบรวมข้อมูล)**

**3.1 การตอบแบบสอบถามในชุดที่ 1 ท่านจะใช้เวลาประมาณ 10-15 นาที**

**3.2 การสนทนากลุ่มในเครื่องมือชุดที่ 2 สำหรับผู้ต้องการเปลี่ยนแปลงจำนวน 8 คน ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ชั่วโมง**

Version.....2.....Date...5 /11/64.....

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
จังหวัดจันทบุรี / เขตสุขภาพที่ 6  
วันที่รับรอง : 10 พ.ย. 2564

	<b>คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์</b> <b>จังหวัดจันทบุรี/เขตสุขภาพที่ 6</b>	AF CTIREC 06/02
		เริ่มใช้ 9/12/2562
		หน้า 2 ของ 2 หน้า
<b>แบบโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน</b>		

#### 4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งต่อท่าน และต่อผู้อื่น

นำผลการวิจัยที่ได้มาวิเคราะห์และนำเสนอต่อผู้บริหารในภาพรวม ในประเด็นความต้องการการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับพยาบาลวิชาชีพในการเปลี่ยนแปลงจากงานโรงพยาบาลสู่สถานชุมชน ซึ่งทำให้ผู้บริหารรับทราบความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในด้านดังกล่าว และอาจจะมีประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อที่จะวางแผนปรับปรุง ในการพัฒนาด้านต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อตัวท่าน ต่อองค์กร และเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ในโรงพยาบาลอื่น ๆ ต่อไป เพื่อตอบรับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในเรื่องปฐมภูมิเข้มแข็ง และการกระจายกำลังคนทางสุขภาพสู่สถานชุมชน

#### 5. ความเสี่ยง หรือ ความไม่สบายใดๆที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับท่าน และ มาตรการหรือวิธีการในการป้องกันหรือลดความเสี่ยงหรือ ความไม่สบายใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการเข้าร่วมโครงการ

การวิจัยครั้งนี้ ไม่มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยทางกาย แต่ท่านต้องเสียเวลาในการตอบแบบสอบถาม อาจรู้สึกกังวลเบื่อหน่าย ซึ่งผู้วิจัยจะระมัดระวังในการเก็บข้อมูล การเข้าร่วมการตอบแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มจะเป็นไปตามความสมัครใจของท่าน หากท่านยินดีเข้าร่วมวิจัย

#### 6. การดูแลรักษาความลับของข้อมูลต่างๆ ของท่าน (ได้แก่ การเก็บรักษาข้อมูลจะอย่างไร เก็บไว้ที่ไหน ใครสามารถเข้าถึงข้อมูลได้บ้าง และมีวิธีการทำลายข้อมูลอย่างไร และเมื่อไร)

การรักษาความลับของข้อมูลโครงการวิจัยนี้เป็นการให้ท่านตอบแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มจะไม่มี การเปิดเผยชื่อท่าน โดยหลังจากที่ท่านลงนามในใบยินยอมตนเองแล้ว ผู้วิจัยจะแยกใบยินยอมตนเองออกจากแบบสอบถามไว้คนละส่วนกัน เพื่อป้องกันการเชื่อมโยงกันของแบบสอบถามกับใบยินยอมตนให้ทำการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยทุกขั้นตอนการวิจัย ผู้วิจัยจะเป็นผู้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยข้อมูลที่ได้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับของเก็บไว้ในที่ปลอดภัยและจะวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวมโดยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น และไม่นำข้อมูลหรือความลับของกลุ่มตัวอย่างมาเปิดเผย หรือนำเสนอผลการวิจัยเป็นรายบุคคล ส่วนข้อมูลอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไม่มีการเปิดเผยทั้งสิ้น โดยหลังเสร็จสิ้นงานวิจัยผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลด้วยวิธีที่เหมาะสม ภายในระยะเวลา 1 ปี

#### 7. สิทธิการถอนตัวออกจากโครงการวิจัย

ท่านสามารถปฏิเสธหรือบอกเลิกการให้ข้อมูลได้ตลอดเวลา โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ และการบอกเลิกดังกล่าวจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านที่เข้าร่วมวิจัย

หากท่านมีคำถามหรือมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับการศึกษานี้ ท่านสามารถติดต่อบุคคลดังต่อไปนี้ นางวิภา ตุ นาคที่อยู่ (ในเวลาราชการ) กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 88/23 อาคาร 4 ชั้น 4 ตึก กรมการแพทย์ ถนน ดิวานนท์ ตำบล ตลาดขวัญ อำเภอ เมืองนนทบุรี นนทบุรี 11000

ที่อยู่ (นอกเวลาราชการ) 88 ถ. ราษฎร์อุทิศ ต.เชิงเนิน อ.เมือง จ.ระยอง โทรศัพท์ 081 2949057

ท่านสามารถสอบถามถึงสิทธิของอาสาสมัคร/แจ้งเรื่องร้องเรียน ได้ที่ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จังหวัดจันทบุรี อาคารศูนย์ความเป็นเลิศทางด้านมะเร็ง ชั้น 3 โรงพยาบาลพระปกเกล้า ถนนเลียบบนเนิน อ.เมือง จ.จันทบุรี 22000 เบอร์โทร 039-319666 ต่อ 8345

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จังหวัดจันทบุรี / เขตสุขภาพที่ 6

วันที่รับรอง : 10 พ.ย. 2564

Version.....2.....Date...5 /11/64.....



**ภาคผนวก ง**

ตัวอย่างหนังสือที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
2. ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย



ที่ อว 0602.26/ท 912

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 กันยายน 2564

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธีรพร สติรอังกูร

ด้วย นางวิภา ตุนาค นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ที่นักศึกษาสร้างขึ้นเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620



ที่ อว 0602.26/1026

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา  
ตำบลบางพูด อำเภอบางเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ ตุลาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

ด้วย นางวิภา ตุนาค นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
ทางการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสูงานชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัด  
จันทบุรี” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ในระหว่าง  
การยื่นขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้  
แบบสอบถามเรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากงานโรงพยาบาลสูงานชุมชน โรงพยาบาล  
พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี และการสนทนากลุ่มกับพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานใน  
รายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บข้อมูลดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

*เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย*  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

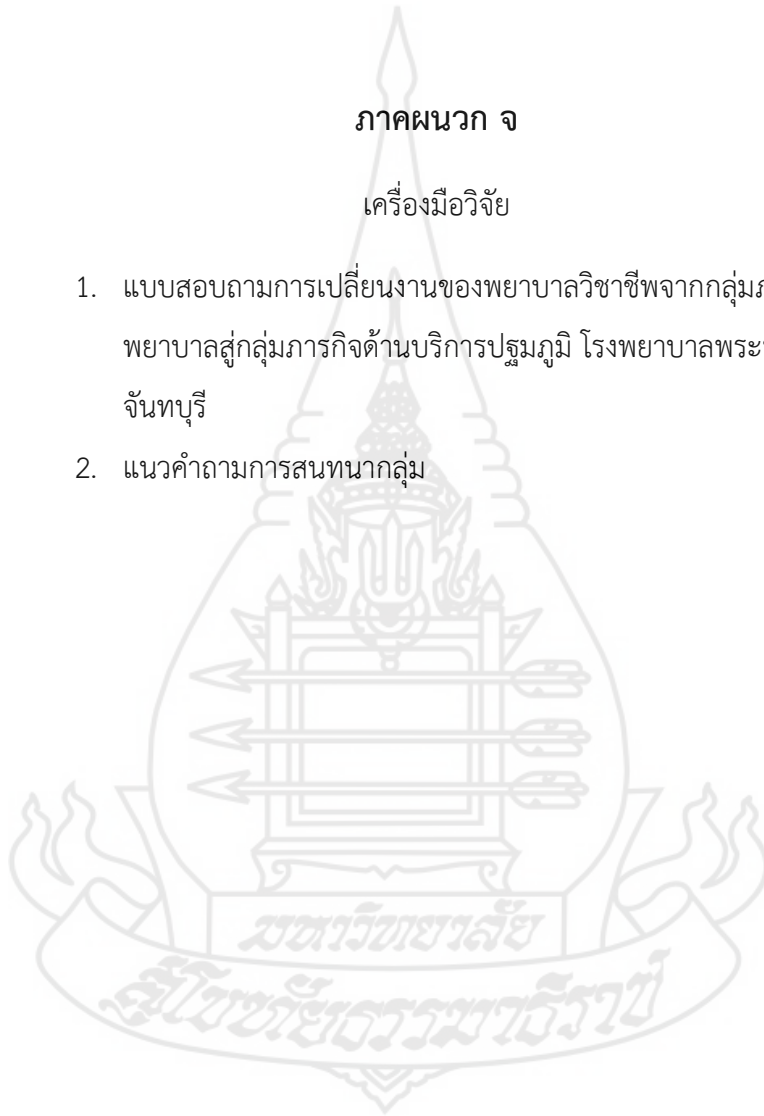
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์  
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7  
โทรสาร 0-2503-2620



## ภาคผนวก จ

### เครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถามการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี
2. แนวคำถามการสนทนากลุ่ม



แบบสอบถาม การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจ  
ด้านบริการปฐมภูมิ

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน จำนวนทั้งสิ้น 26 ข้อ ขอความกรุณา**ตอบแบบสอบถาม**  
**ทุกข้อ**ตามความคิดเห็นของท่าน

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 12 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่  
กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

2.1 ความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่ม  
ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 2 ข้อ

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่ม  
ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 8 ข้อ

2.3 แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่ม  
ภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 4 ข้อ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

**คำชี้แจง** โปรดเติมค่าลงหรือทำเครื่องหมายถูก  ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ .....ปี.....เดือน (นับถึงวันทำแบบสอบถาม)
2. สถานภาพการสมรส
  - โสด
  - สมรส
  - ม่าย/ หย่าร้าง/ แยก
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  - ปริญญาโท สาขา.....
  - ปริญญาเอก สาขา.....
4. ระยะเวลาในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ.....ปี.....เดือน  
(นับถึงวันทำแบบสอบถาม)

5. ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้.....ปี.....เดือน  
(นับถึงวันทำแบบสอบถาม)
6. ประเภทการจ้างงานในโรงพยาบาลแห่งนี้  
ข้าราชการ  
 พนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
 พนักงานราชการ  
 ลูกจ้างชั่วคราว  
 อื่น ๆ ระบุ.....
7. ตำแหน่งงานปัจจุบัน  
 หัวหน้ากลุ่มงาน  
 หัวหน้าหอผู้ป่วย  
 พยาบาลผู้ปฏิบัติการ  
 อื่น ๆ ระบุ.....
8. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน  
 1. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน  
 2. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก  
 3. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก  
 4. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยคลอด  
 5. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด  
 6. กลุ่มงานการพยาบาลวิสัญญี  
 7. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยอายุรกรรม  
 8. กลุ่มงานการพยาบาลศัลยกรรม  
 9. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยสูติ-นรีเวช  
 10. กลุ่มงานการพยาบาลจิตเวช  
 11. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยกุมารเวชกรรม  
 12. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์  
 13. กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยโสต คอ นาสสิก จักษุ  
 14. กลุ่มงานการพยาบาลด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ  
 15. กลุ่มงานการพยาบาลตรวจรักษาพิเศษ  
 16. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการพยาบาล  
 17. อื่นๆ นอกเหนือจากข้อ 1-16 โปรดระบุ.....

9. รายได้ต่อเดือนที่ท่านได้รับรวมค่าตอบแทนทุกประเภท
- 15,000 - 25,000 บาท
  - 25,001 - 35,000 บาท
  - 35,001 - 45,000 บาท
  - 45,001 - 55,000 บาท
  - 55,001 บาทขึ้นไป
10. ภูมิลำเนาที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบัน
- อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกับที่ท่านปฏิบัติงาน
  - อยู่ต่างอำเภอแต่อยู่จังหวัดเดียวกัน
  - อยู่ต่างจังหวัด
11. ภาระทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ไม่มี
  - บิดา-มารดา
  - สามี
  - บุตร.....คน
  - ญาติพี่น้อง
  - อื่น ๆ ระบุ.....
12. ท่านมีความคาดหวังในงาน ดังนี้ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- ความก้าวหน้าในงานมากขึ้น
  - มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี และปลอดภัย
  - มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม
  - มีสวัสดิการที่เหมาะสม
  - อื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการ  
พยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

1. ความต้องการการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่ม  
ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงหรือทำเครื่องหมายถูก  ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านมีความต้องการเปลี่ยนงานจากหน่วยงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไปยังกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิหรือไม่

(ถ้าตอบว่าไม่ต้องการระบุเหตุผล และเข้าไปทำข้อที่ 2)

ต้องการ

ไม่ต้องการ โปรดระบุเหตุผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ไม่มีนโยบายในการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน

ไม่มีกรอบอัตรากำลัง

อื่น ๆ ระบุ.....

2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานหลังจากปฏิบัติงานมาแล้ว.....ปี.....เดือน (นับถึงวันทำแบบสอบถาม)

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่ม  
ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงหรือทำเครื่องหมายถูก  ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ท่านเปลี่ยนงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

อายุของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น

ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น

ระยะเวลาในการเป็นพยาบาลวิชาชีพ

ความก้าวหน้าในงาน

ความจำเป็นทางครอบครัว

ความคาดหวังความสำเร็จของงานในอนาคต

อื่น ๆ ระบุ.....

จากข้อที่ 2.1.1 กรุณาเรียงลำดับปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ท่านเปลี่ยนงาน จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก

1.....

2.....

3.....

## 2.2 ปัจจัยภายในองค์กร

2.2.1 ปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้ท่านเปลี่ยนงาน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- องค์กรมีนโยบายการเปลี่ยนงานที่ชัดเจน
- ลักษณะงานพยายาล เช่น ภาระงานหนัก เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค เป็นต้น
- สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
- การปฏิบัติของหัวหน้างาน เช่น การดูแล แนะนำ ให้ความช่วยเหลือของหัวหน้างาน
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- รายได้และสวัสดิการ
- อื่นๆ ระบุ.....

จากข้อ 2.2.1 กรุณาเรียงลำดับความสำคัญปัจจัยภายในองค์กรที่ทำให้ท่านต้องการเปลี่ยนงานจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก

1.....

2.....

3.....

## 2.3 ปัจจัยภายนอกองค์กร

2.3.1 ทางเลือกในงานใหม่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ประกอบธุรกิจส่วนตัว
- งานพยายาลเหมือนเดิมแต่เปลี่ยนที่ทำงานใหม่
- งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยายาลแต่อยู่ในวงการสาธารณสุข
- อื่น ๆ ระบุ.....

จากข้อ 2.3.2 กรุณาเลือกปัจจัยภายนอกที่ทำให้ท่านต้องการเปลี่ยนงาน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก

1.....

2.....

3.....

### 2.3.3 ตำแหน่งงานชุมชนที่ท่านต้องการไป

- กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในเขตความรับผิดชอบ
- กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน
- กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม

### 2.4 กรุณาเรียงลำดับปัจจัยจากข้อ 2.3.3 ตามความสำคัญจากมากไปน้อย

- 1.....
- 2.....
- 3.....

### 3. แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ

คำชี้แจง โปรดเติมค่าลงหรือทำเครื่องหมายถูก  ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

#### ก. แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านองค์กร

1. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติที่ต้องการกระจายกำลังคนด้านสุขภาพสู่การบริการระดับปฐมภูมิมากขึ้นอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- จัดให้มีกรอบอัตรากำลังรองรับกับการเปลี่ยนแปลงให้ทันเวลา
- เตรียมขอบเขตงานของหน่วยงานบริการปฐมภูมิรองรับกรอบอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น
- อื่น ๆ ระบุ.....

2. ท่านคิดว่า หน่วยงานควรสนับสนุนการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิอย่างไร

(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- อุปกรณ์
- สถานที่
- งบประมาณ
- วิธีการบริหารงาน
- อื่น ๆ ระบุ.....

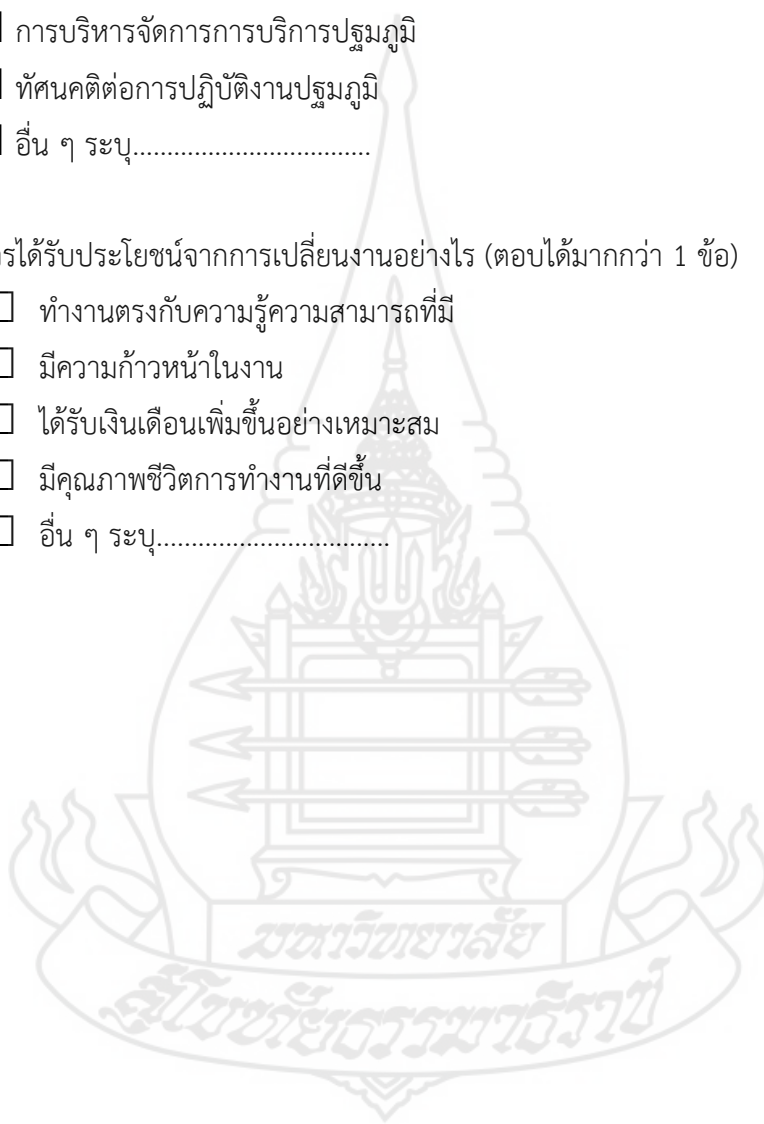
**ข. แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านตัวบุคคล**

1. ท่านควรได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ความรู้การบริการระดับปฐมภูมิ
- ทักษะการปฏิบัติงานระดับปฐมภูมิ
- การบริหารจัดการการบริการปฐมภูมิ
- ทศนคติต่อการปฏิบัติงานปฐมภูมิ
- อื่น ๆ ระบุ.....

2. ท่านควรได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนงานอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถที่มี
- มีความก้าวหน้าในงาน
- ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสม
- มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น
- อื่น ๆ ระบุ.....





## แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

งานวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจ  
ด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี

### ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

#### การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

##### 1. เตรียมการ

1.1 เตรียมแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มเป็นคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องและทบทวนวรรณกรรม จากตำรา และงานวิจัย เรื่องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมินำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงเนื้อหาไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความสอดคล้องภายในของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน

1.2 พEEKทักษะการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 การเตรียมเนื้อหา โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจในประเด็นที่เข้าศึกษาอย่างชัดเจน

1.4 การเตรียมตัวและอุปกรณ์นักวิจัยและผู้ช่วยวิจัยเตรียมความพร้อมโดยการศึกษาประเด็นที่ศึกษาให้ชัดเจน ศึกษาข้อมูลของผู้ร่วมสนทนา เตรียมอุปกรณ์ สำหรับการบันทึกข้อมูล ซึ่งได้แก่เครื่องบันทึกเสียงและสมุดบันทึกภาคสนาม โดยผู้วิจัยทำความเข้าใจกับเครื่องมือเป็นอย่างดี เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการใช้อุปกรณ์ดังกล่าว

1.5 การเตรียมสถานที่ สถานที่สำหรับการสนทนากลุ่มเป็นห้องประชุมขนาดกลางมีความเหมาะสมด้านบรรยากาศการประชุมไม่พลุกพล่านสามารถควบคุมเสียงจากภายนอกและผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องไม่ให้เข้ามอมองการสนทนาได้

1.6 การเตรียมผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ที่มีความใกล้เคียงกันและมี การกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างครอบคลุมและตรงกับบริบทขององค์กร ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานจำนวนแปดคนเข้าร่วมสนทนากลุ่มรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อมูลผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีแนวโน้มเปลี่ยนงาน

ลำดับ	รหัส	อายุ (ปี)	อายุงาน(ปี)	หน่วยงาน	การศึกษา
1	RN1	56	28	หอผู้ป่วยสูติกรรม	ปริญญาตรี
2	RN2	29	7	หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย	ปริญญาตรี
3	RN3	43	21	หอผู้ป่วยพิเศษ	ปริญญาตรี
4	RN4	26	26	หอผู้ป่วยอายุรกรรม (หลอดเลือดสมอง)	ปริญญาตรี
5	RN5	44	19	ศูนย์โรคหัวใจ	ปริญญาตรี
6	RN6	43	21	หอผู้ป่วยผู้คลอด	ปริญญาตรี
7	RN7	45	24	หอผู้ป่วยอายุรกรรม	ปริญญาตรี
8	RN8	28	7	หอผู้ป่วยทารกแรกเกิด	ปริญญาตรี

## 2. ดำเนินการสนทนากลุ่ม

ก่อนที่จะดำเนินการสนทนากลุ่มผู้วิจัยและผู้ร่วมวงสนทนาพบกันรับทราบ ของว่างเครื่องดื่ม เพื่อสร้างความผ่อนคลาย จากนั้นนักวิจัยจึงเริ่มดำเนินการสนทนากลุ่มตามลำดับดังนี้

2.1 เริ่มสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการเริ่มสนทนากลุ่ม และ แนะนำตนเอง กล่าวขอบคุณ ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม

2.2 ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาบนเครื่องบันทึกเสียง และบอกข้อมูลการพิทักษ์การพิทักษ์สิทธิการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล โดยรับรองว่า ข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยโดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูล โดยขอให้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ


2.3 บอกบทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา และผู้ร่วมสนทนา

2.4 ให้ผู้ร่วมสนทนาแนะนำตนเองต่อกลุ่ม

2.5 ใช้คำถามนำก่อนเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการ เชื่อมโยงการสนทนาเข้าสู่แนวคำถามตามลำดับ โดยใช้คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ และ แนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โดยผู้ดำเนินการสนทนาสังเกตปฏิกิริยา ผู้ร่วมสนทนา รับฟัง ซักถามเพื่อความกระจ่างและ บันทึกการสนทนาเพื่อการวิเคราะห์ (ชูชาติ พวงสมจิตร, 2560)

**แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม**  
**โครงการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัด**  
**จันทบุรี**

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำถามตอบ	คำตอบจากสนทนากลุ่ม	สังเกตปฏิกิริยา
	<p><b>บทนำ</b></p> <p>นโยบายรัฐบาลในการพัฒนาระบบสุขภาพซึ่งมุ่งเน้นการป้องกันโรคมากกว่ารอให้เกิดการเจ็บป่วยแล้วจึงมารักษาตัวที่โรงพยาบาล การกระจายของบุคลากรและทรัพยากรทางด้านสาธารณสุขให้เหมาะสมกับท้องถิ่น เน้นการบริการเชิงรุกมากกว่าการตั้งรับ เกิดพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งหมายถึง บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีเป้าหมาย ดูแลสุขภาพของบุคคลในเขตพื้นที่รับผิดชอบเป็นหลักขณะองค์รวม ตั้งแต่แรก ต่อเนื่อง และผสมผสาน ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การป้องกันโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การ</p>			

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหพจนานุกรม	สังเกตปฏิบัติการ
	<p>รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ โดยหน่วยบริการปฐมภูมิ ดังนั้น เครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ ดังนั้น จึงมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพมาให้บริการในชุมชนเพิ่มขึ้นซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรหลักในการดูแลสุขภาพจะต้องมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในชุมชน เพื่อให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพดีตลอด ภาวะทั้งนี้ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาความต้องการ การเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่มีผลในการเปลี่ยนแปลง และแนวทางการเตรียมความพร้อมหรือปัจจัยที่เกื้อหนุน สำหรับพยาบาลวิชาชีพในการไป ปฏิบัติงานในชุมชน เพื่อให้การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมั่นใจ สอดคล้องกับทิศทาง แนวโน้มของกระทรวงสาธารณสุขที่ มุ่งเน้นงานปฐมภูมิที่เข้มแข็งต่อไป</p>			

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหภาพกลุ่ม	สังเกตปฏิบัติ
<p>1. เพื่อศึกษาความต้องการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี</p>	<p><b>แนวคำถามหลัก</b> 1. ท่านมีความต้องการการเปลี่ยนแปลงงานสุขภาพปฐมภูมิอย่างไร</p>	<p>ต้องการเปลี่ยนงานสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่มงาน ได้แก่ 1) กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน 2) กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในเขตความรับผิดชอบ และ 3) เวชกรรมสังคมและจากการศึกษา พบว่า พยาบาลมีความต้องการเปลี่ยนงานหลังจากปฏิบัติงานมาแล้วภายในระยะเวลา 5 ปี</p>	<p>ความต้องการเปลี่ยนงานประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องการไปทำงานชุมชน รพ. พระปกเกล้า</li> <li>2. ต้องการเรียนงานไปงานชื่ออนามัย</li> <li>3. ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่น</li> <li>4. ต้องการย้ายไปทำงาน OPD</li> <li>5. ต้องการเรียนงานไปงานชุมชนที่อื่น</li> <li>6. ต้องการไปทำงาน รพ.สต.</li> <li>7. ขอเปลี่ยนงานไม่สำเร็จเพราะขาดคน</li> <li>8. ต้องการเปลี่ยนไปงานชุมชนแต่กลัวว่าทำไม่ได้</li> <li>9. ต้องการไปทำงานชุมชนแต่ไปเอก</li> <li>10. ปัจจุบันจำใจ เป็นงานเดิมๆ ต้องการไปทำงาน รพ.สต.</li> </ol>	<p>สังเกตปฏิบัติ</p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหพจนานุกรม	สังเกตปฏิบัติ
<p>2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี</p>	<p><b>แนวคำถามหลัก</b> 2. อะไรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงาน</p>		<p><b>พยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนงานหลังจากทำงาน</b> RN7 5 ปี, RN5 9 ปี, RN4 28 ปี, RN6 5 ปี, RN 8 5 ปี, RN2 10 ปี, RN1 30 ปี, RN3 48 ปี</p>	
	<p><b>แนวคำถามรอง</b> 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่เป็นสาเหตุให้ท่านเปลี่ยนงาน มีอะไรบ้าง</p>	<p>ปัจจัยส่วนบุคคล ที่เป็นสาเหตุให้ท่านเปลี่ยนงาน ได้แก่ 1) อายุ 2) การศึกษา 3) ระยะเวลาในการทำงาน 4) ตำแหน่งงานปัจจุบัน 5) ความรับผิดชอบต่อครอบครัว 6) ความพึงพอใจในงาน 7) ความคาดหวังในงาน</p>	<p>I 05: มีภาระต้องดูแลบิดา-มารดา I 06: มีภาระดูแลบุตร ป่วยดูแลไม่ไหว I 12: ความจำเป็นด้านครอบครัว I 03: ย้ายเพราะต้องดูแลครอบครัว I 10: ย้ายเพราะย้ายติดตามสามี I 11: ย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม I 14: ย้ายงานจากภาวะสุขภาพ I 13: สาเหตุการเปลี่ยนงานจากภาวะสุขภาพ วางแผนผ่าตัด</p>	<p>ผู้เข้าร่วมสนทนาแต่ละท่านพูดด้วยสีหน้าสบายๆ บางท่านแสดงออกถึงความเครียด และการครุ่นคิด</p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหพจนานุกรม	สังเกตปฏิกิริยา
2.2 วิจัยภายในองค์กรที่เป็นสาเหตุให้ท่านเปลี่ยนงานมีอะไรบ้าง	ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นสาเหตุให้ท่านเปลี่ยนงาน ได้แก่ 1) นโยบายการเปลี่ยนงาน 2) ลักษณะงาน 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน 4) การนิเทศงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ 6) รายได้และสวัสดิการ	ปัจจัยภายในองค์กรที่เป็นสาเหตุให้ท่านเปลี่ยนงาน ได้แก่ 1) นโยบายการเปลี่ยนงาน 2) ลักษณะงาน 3) สภาพแวดล้อมการทำงาน 4) การนิเทศงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และ 6) รายได้และสวัสดิการ	<p>I04: ต้องการอยู่กับครอบครัวไม่ต้องการขึ้นในวันหยุด</p> <p>I18: ไม่ต้องการขึ้นเวรบ่อย</p> <p>I 15: เปลี่ยนงานเมื่ออายุงานมากขึ้น</p> <p>I 16: เปลี่ยนงานเมื่อมีประสบการณ์ความรู้เพิ่มขึ้น</p> <p>I17: ชอบงานชุมชน</p> <p>I 19: ต้องการพัฒนาดตนเอง</p> <p>O 01: งานมากทำให้เหนื่อย</p> <p>O 05: งานมากทำให้เครียด</p> <p>O06:งานเยอะและกดดันทำให้เครียด</p> <p>O07:งานเยอะไม่คุ้มค่าเหนื่อย</p> <p>O20: ย้ายเพราะภาระงานหนัก</p> <p>O21: งานหนักไม่มีเวลาพัก</p> <p>O08:งานเยอะทำให้ทำงานพิเศษไม่ได้</p> <p>O12: รับผิดชอบงานนอกสถานแทนผู้ร่วมงานจำนวน</p> <p>O 17: ภาระงานเบียดบังเวลาพักผ่อนและเวลาส่วนตัว</p> <p>O16: เวลาทำงานไม่แน่นอน</p> <p>I09: ภาระงานเบียดบังเวลาครอบครัว</p>	<p>ผู้ร่วมสนทนา พูดด้วยสีหน้าสบายๆ และมีหลายท่านพูดคล้ายระบายความในใจ</p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหพหุภาค	สังเกตปฏิบัติการ
			<p>คำตอบจากสหพหุภาค</p> <p>O03: ผู้ร่วมงานไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p> <p>O04: ผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบงานของตัวเอง</p> <p>O13: ผู้ร่วมงานไม่ช่วยเหลือและผูกพันกันเหมือนที่เคยเป็นมา</p> <p>O10: สัมพันธภาพการทำงานกับรุ่นน้องไม่ราบรื่น</p> <p>O14: สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ราบรื่น</p> <p>O11: การบริหารบุคลากรหลายรุ่นอายุทำได้ยากมาก</p> <p>O19: เครียดและลำบากใจในบทบาทผู้นำ</p> <p>I08: ทะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>O 02: สภาพแวดล้อมการทำงานเคร่งเครียด</p> <p>O09: สภาพแวดล้อมการทำงานไม่สนุก</p> <p>O15: ต้องการเปลี่ยนงานเพราะเบื่องาน</p> <p>O18: เบื่อคน</p> <p>O22: ความคาดหวังผู้รับบริการสูง</p>	
วัตถุประสงค์การวิจัย	2.3 ปัจจัยภายนอกองค์กรที่เป็นสาเหตุให้ท่านเปลี่ยนงานมีอะไรบ้าง	ปัจจัยภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ทางเลือกของงานใหม่ และตำแหน่งงานที่ต้องการ	<p>L01 วางแผนทำธุรกิจส่วนตัว</p> <p>L03: ต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัว</p>	พูดด้วยท่าทีสบายๆ



วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหสาขาวิชา	สังเกตปฏิบัติการ
		<p><b>ทางเลือกของงานใหม่</b> ได้แก่ ศึกษาคือ ประกอบธุรกิจส่วนตัว งานพยาบาลเหมือนเดิมแต่เปลี่ยนที่ทำงานใหม่ งานอื่นที่ไม่ใช่งานพยาบาลแต่อยู่ในวงการศึกษาณสุข และงานพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน</p> <p><b>ตำแหน่งงานที่ต้องการ</b> ได้แก่ กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ซึ่งประกอบด้วย 3 กลุ่มงาน ดังนี้</p> <p>1) กลุ่มงานเวชกรรมสังคมและศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองในเขตความรับผิดชอบ 2) กลุ่มงานการพยาบาลชุมชน และ 3) กลุ่มงานอภิบาล</p>	<p>คำตอบจากสหสาขาวิชา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องการทำงานชุมชนโรงพยาบาลพระปกเกล้า</li> <li>2. ต้องการทำงานชุมชนที่อื่น</li> <li>3. ต้องการทำงานแผนกอื่น</li> <li>4. ต้องการทำงานกลุ่มงานอาชีวอนามัย</li> <li>5. ต้องการทำงานกลุ่มงานการพยาบาลชุมชน</li> </ol>	
<p>3. เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ</p>	<p><b>แนวคำถามหลัก</b></p> <p>3 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของชาติที่ต้องการกระจายกำลังคน ด้านสุขภาพสู่การบริการระดับปฐมภูมิมากที่สุดอย่างไร</p> <p><b>แนวคำถามรอง</b></p>	<p>องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการให้บริการ คือ</p>	<p>A 02: เน้นบริการเชิงรุกให้ชุมชนมีส่วนร่วม</p> <p>A 03: ประชาชนมีความรู้พึ่งพาตนเองได้</p>	<p>พูดด้วยท่าทีที่ปกติ</p> <p>บางครั้งใช้ความคิด</p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหพหุภาค	สังเกตปฏิบัติการ
3.1 นโยบายของประเทศไทยด้านปฐมภูมิ มีผลกระทบทำให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการให้บริการอย่างไร เพราะเหตุใด	3.1 นโยบายของประเทศไทยด้านปฐมภูมิ มีผลกระทบทำให้องค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบการให้บริการอย่างไร เพราะเหตุใด	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพคนทุกช่วงวัย</li> <li>2. ส่งเสริมให้บริการเชิงรุก มากกว่าการตั้งรับ</li> <li>3. เพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของหน่วยบริการปฐมภูมิ</li> <li>4. เตรียมขอบเขตงานของกลุ่มภารกิจ ปฐมภูมิรองรับการอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น</li> </ol>	<p>A 04: การสร้างภาคีเครือข่ายสุขภาพ</p> <p>A 07: ชุมชนศึกษาดูงานจริงในโรงพยาบาล</p> <p>A 06: เชิงรุกจากพยาบาลเฉพาะทาง</p> <p>A 05: พยาบาลเฉพาะทางให้ความรู้ในชุมชนโดยตรง</p>	
3.2 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ช่างต้นจะทำการองค์กรเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด	3.2 การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ช่างต้นจะทำการองค์กรเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด	<p>จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ช่วยลดความแออัดในโรงพยาบาล</li> <li>-ปรับกรอบอัตรากำลังงานปฐมภูมิ เพื่อรองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น</li> <li>-เพิ่มการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การศึกษาอบรม</li> </ul> <p>เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของพยาบาลวิชาชีพสู่งานชุมชน</p>		
แนวคำถามหลัก 4. ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่านควรสนับสนุนการเปลี่ยน	แนวคำถามหลัก 4. ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่านควรสนับสนุนการเปลี่ยน			

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหวิทยาการกลุ่ม	สังเกตปฏิบัติการ
	<p>งานจากงานในโรงพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิอย่างไร</p> <p><b>แนวคำถามรอง</b></p> <p>4.1 ท่านคิดว่าผู้บริหารในองค์กรควรให้การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างไร เพราะเหตุใด</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีนโยบายการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน</li> <li>- มีความกระตือรือร้น (Energy) มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการช่วยเหลือในการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- สนับสนุนทรัพยากร ซึ่งประกอบด้วยอุปกรณ์ สถานที่ งบประมาณ วิธีการบริหารจัดการ การพัฒนาความสามารถของบุคคล</li> <li>เนื่องจาก ผู้บริหารสามารถกำหนดเป็นนโยบายเพื่อสนับสนุนในการเปลี่ยนแปลงงานสู่งานชุมชนได้</li> </ul>	<p>M 04 : วิเคราะห์ภาระงานและกรอบอัตรากำลังเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพ</p> <p>M 05 : วิเคราะห์ภาระงานและกรอบอัตรากำลัง</p> <p>M06: งานชุมชนควรขยายกรอบอัตรากำลัง</p> <p>M 03: นโยบายที่ชัดเจนฝ่ายบุคลากร</p> <p>การบริหารอัตรากำลังทดแทน</p> <p>M 08: พยายามยังไม่จ้างชุมชนในโรงพยาบาล ควรแนะนำงานชุมชนให้พยาบาลในหอผู้ป่วยรู้จักและเข้าใจในงาน</p> <p>M09: หัวหน้าสนับสนุนเรื่องการศึกษาแก่นอกสายงาน</p> <p>M10: สนับสนุนเวลาเรียน</p> <p>M 01: เปลี่ยนงบประมาณหัวหัวเข้าเพื่อทรคน</p> <p>M02: ย้ายได้ถ้ามีคนแทน</p>	<p>มีผู้ร่วมสหวิทยาการกลุ่มพูดพร้อมร้องให้ เมื่อพูดถึงการเปลี่ยนแปลงงานที่ยากต้องหาคคนมาแทนเอง</p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหสาขาวิชา	สังเกตปฏิบัติ
	<p>4.2 ทัศนคติของบุคลากร สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง อย่างไร เพราะเหตุใด</p>	<p>- ระยะเวลาในการปรับตัว ใหม่ - มีความมุ่งมั่นกระตือรือร้น ในการช่วยเหลือในการเปลี่ยน งาน - สนับสนุน อุปกรณ์ สถานที่ งบประมาณ วิธีการบริหารจัดการ</p>		
	<p><b>แนวคำถามหลัก</b> 5. ทานควรรีรับการพัฒนาเพื่อ เตรียมตัวอย่างไร สำหรับการ เปลี่ยนงานจากกลุ่มภารกิจด้าน พยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการ ปฐมภูมิ</p>			
	<p><b>แนวคำถามรอง</b> 5.1 ทานคิดว่าในการเปลี่ยนงาน ท่านต้องเตรียมความพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และด้านอื่นๆ</p>	<p>1.เตรียมความรู้ทักษะที่สำคัญ ในกลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ได้แก่ 1) ทักษะทางคลินิกหรือ Clinical Skill 2) ทักษะการเข้าถึงชุมชน 3) ทักษะ การเป็นผู้นำ 4) ทักษะการทำงานเป็น ทีม 5) ทักษะการประสานงาน ปฏิบัติงานในชุมชน 6) ทักษะการ สื่อสารและการจูงใจ 7) ทักษะการ จัดเก็บข้อมูลและการเลือกใช้ข้อมูลทาง</p>	<p>E01: เป็นที่ปรึกษาของชุมชน E 03: วางแผนงานเตรียมทำโครงการ นำเสนอ E 04: ใช้ความรู้ประสบการณ์เดิมทำงาน ชุมชน E05: การเข้าใจบริบทชุมชนและการ บริหารชุมชน E 08: ศึกษาต่อเฉพาะทาง</p>	<p>ผู้ร่วมสหสาขาวิชา ผู้ร่วมสหสาขาวิชา ผู้ร่วมสหสาขาวิชา ผู้ร่วมสหสาขาวิชา</p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหสาขาในกลุ่ม	สังเกตปฏิบัติ
	<p>แนวคำถามหลัก/รอง</p>	<p>แนวคำตอบ</p> <p>สุขภาพ 8) ทักษะการสร้างเสริมพลังอำนาจด้านสุขภาพ 9) ทักษะทางด้านการคิด 10) ทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะที่เฉพาะในแต่ละงาน เป็นต้น</p> <p>2. ต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานชุมชนมีความรักในงานชุมชน</p> <p>3 การเตรียมความพร้อมด้านอื่น ๆ ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การศึกษาอบรม เป็นต้น</p>	<p>คำตอบจากสหสาขาในกลุ่ม</p> <p>E20: ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการดิ้นรน</p> <p>E21: ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในชุมชน</p> <p>E 02: การประสานงานกับชุมชน</p> <p>E 07: มีทักษะการเป็นผู้นำ</p> <p>E06: มีมนุษยสัมพันธ์ดี</p> <p>E19: การสร้างสัมพันธ์กับชุมชน</p> <p>E01 เป็นที่ปรึกษาของชุมชน</p> <p>E 09: ศึกษาจากเครือข่ายทางการแพทย์</p> <p>E 10: ศึกษาจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>E11: ไปศึกษาเรียนเพิ่ม</p> <p>E 12: ค้นคว้าด้วยตนเอง</p> <p>E13: ศึกษาจากเพื่อนร่วมงาน</p> <p>E 14: ศึกษาจากหัวหน้างาน</p> <p>E15: ให้ชุมชนเป็นครู</p> <p>E16: การศึกษาอบรม</p> <p>E17: เรียนรู้จากไปศึกษางานในพื้นที่จริง</p> <p>E18: ต้องการเรียนโรคทางคลินิก</p>	<p>สังเกตปฏิบัติ</p>

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหพหุภาค	สังเกตปฏิบัติการ
	<p>5.2 ทำนมีแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ในงานกลุ่มภารกิจด้านปฐมภูมิอย่างไร</p>	<p>1. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ โดยไม่ผ่านการศึกษอบรม 2) ศึกษาจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่นห้องสมุด พิพิธภัณฑ์</p> <p>2. การสอนงาน</p> <p>3. การปฐมนิเทศ</p> <p>4. การมีเทศงาน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน</p> <p>5. การศึกษาต่อเนื่อง</p> <p>6. การฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อทบทวนความรู้ใหม่</p> <p>7. การฝึกอบรมเฉพาะด้านการพยาบาล</p> <p>8. การส่งมอบทางวิชาการ</p> <p>9. การศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์</p>		
	<p>5.3 ทำนมีแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านทักษะในงานกลุ่มภารกิจด้านปฐมภูมิอย่างไร</p>	<p>1. การพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ โดยไม่ผ่านการศึกษอบรม 2) ศึกษาจากแหล่งความรู้ต่างๆ เช่นห้องสมุด พิพิธภัณฑ์</p>		

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหวิทยาการกลุ่ม	สังเกตปฏิบัติการ
	<p>2. การลงทุนงาน</p> <p>3. การบูรณนินเทศ</p> <p>4. การนิเทศงาน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน</p> <p>5. การศึกษาต่อเนื่อง</p> <p>6. การฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อทบทวนความรู้ใหม่</p> <p>7. การฝึกอบรมเฉพาะด้าน การพยาบาล</p> <p>8. การสัมมนาทางวิชาการ</p> <p>9. การศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>2. การลงทุนงาน</p> <p>3. การบูรณนินเทศ</p> <p>4. การนิเทศงาน ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน</p> <p>5. การศึกษาต่อเนื่อง</p> <p>6. การฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อทบทวนความรู้ใหม่</p> <p>7. การฝึกอบรมเฉพาะด้าน การพยาบาล</p> <p>8. การสัมมนาทางวิชาการ</p> <p>9. การศึกษาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์</p>		
	<p>5.4 นอกจากความพร้อมด้านความรู้ และทักษะในงานกลุ่มภารกิจด้าน ปฐมภูมิแล้ว ท่านคิดว่าท่านต้องเตรียมความพร้อมในเรื่องใดอีก และ มีแนวทางในการเตรียมความพร้อม อย่างไร</p>	<p>ความพร้อมที่ต้องเตรียมเพิ่มเติมแก่ การทําริวิจัย การเป็นผู้ให้การ เปลี่ยนแปลง เทคนิคการสื่อสาร การใช้ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น โดยมีแนวทาง การเตรียมพร้อมคือ ศึกษาด้วยตนเอง การฝึกอบรม เป็นต้น</p>		
	<p><b>แนวคำถามหลัก</b></p> <p>6. ท่านคิดว่าท่านจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเปลี่ยนงานสู่กลุ่มภารกิจด้านปฐมภูมิ</p>			

วัตถุประสงค์การวิจัย	แนวคำถามหลัก/รอง	แนวคำตอบ	คำตอบจากสหชนภาคกลุ่ม	สังเกตปฏิกิริยา
	<b>แนวคำถามรอง</b> 6.1 ท่านคิดว่าท่านจะได้ประโยชน์อะไรจากการเปลี่ยนแปลง	ทำงานที่ตรงกับความรู้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีเวลาดูแลครอบครัว มีความก้าวหน้าในงาน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นต้น	คำตอบจากสหชนภาคกลุ่ม V01: มีความสุขใจ V05:มีความสุข V03: เต็มเต็มความสุข V02: มีความภาคภูมิใจ V04: สร้างพลังในการทำงาน V06: การดูแลชุมชนช่วยประหยัดงบประมาณแผ่นดิน V08: ได้ทำตามฝัน V 08: ได้ตอบแทนคุณแผ่นดิน V 12 -- 17 มีความก้าวหน้า คำตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม	ผู้สหชนภาคกลุ่มพูดด้วย แวดตาเป็นประกาย

### 3. สรุปการสนทนากลุ่ม

- 3.1 เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบคลุมตามวัตถุประสงค์แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.2 กล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่มยืนยันถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มที่นำไปสู่การพัฒนาการบริหารการพยาบาลในเรื่องของการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพจากกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ มอของสงขลานครินทร์และปิดการสนทนากลุ่ม (ศิริพร, 2552)
- 3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) จากข้อมูลที่  
 ได้จากการสนทนากลุ่ม (ชูชาติ พงษ์สมจิตร, 2560)



ภาคผนวก ฉ

ผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี



ผลการวิจัยจากสารสนเทศนากลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า วันที่ 7 มกราคม 2565 เวลา 10.10 น - 11.45 น

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
1. ท้ามีความต้องการเปลี่ยนงานสูงงานชุมชนอย่างไร			
1	จากการสอบถามคิดเปลี่ยนงานหลังจากทำงาน (RN7 5 ปี RN5 9 ปี RN4 28 ปี RN6 5 ปี RN8 5 ปี RN2 10 ปี RN1 30 ปี RN3 48 ปี)	C 01: คิดเปลี่ยนงาน	ความต้องการเปลี่ยนงาน
4	RN7: หนูคิดว่าหนูจะไปอยู่การพยาบาลชุมชน หรืออาชีพะ ประมาณนี้คะ	C 02: ต้องการไปทำงานชุมชน	
6	RN3: เขียนย้าย 2 ครั้ง แต่ไม่ใช้ชุมชน เป็นของแผนก	C03: ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่น	
7	RN5: เมื่อ 5 ปีที่แล้วขอย้ายไปเวชกรรมสังคมแต่ไม่ได้ย้าย	C04: ขอเปลี่ยนงานไปงานชุมชนไม่สำเร็จเพราะขาดคน	
8	เหตุผลต้องมีคนมาทดแทน		
9	RN7: เขียนย้ายประมาณ 3-4 ครั้ง ครั้งแรกอยู่หอผู้ป่วยอายุ		
10	รกรรรมช่วยแล้วเป็นหมอนรองกระดูกทับเส้น Plan ที่ว่าจะ		
11	ผ่าตัด แต่ไม่ได้ผ่าคะ พอได้ย้ายไปอยู่ที่เคหะก่อน พิเศษ		
12	สวัสดิ์ชีพ เกษมศานต์ อยู่รวมกันใช้หมอนรองกระดูกทับเส้น		
13	เวลาคนไข้บ่อยเลยนะ เคาก็จะส่งให้หนูไปอยู่ที่ลี้กิ่ง คัลย์ 2		
14	3 และ 4 ไปช่วยอยู่ตรงนั้นประมาณ 3 ปี ก็ burn ไประหว่าง		
15	นี้ แล้วเสร็จแล้วก็จะทำเรื่องขอย้ายมาอยู่อายุรกรรมเพราะ		
16	เราไม่ชอบทางลี้กิ่งพอย้ายมาอยู่อายุรกรรม ก็คือย้ายมาอยู่		
17	อายุรกรรมหญิง 2 ตั้งเดิมแล้วก็เปลี่ยนมาเป็นหอผู้ป่วยถึง		
		C05: ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่น	

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเขตปฏิกริยา)	ตัวแปรที่ศึกษา
18	วิภต๑ ๑ พุดด้วยสีหน้า สีหน้าทำทางเครงครียด แลวโนช่วง	
19	5-6ปี มานี้ ของผู้ปวยกึ่งภิกตอตุกรรม1 ด้รึนน้องรุ่นพี่	
20	รุ่นราวคราวเดียวกันได้เขียนขอย้ายไปแล้วเราก็ได้	
21	ทำเรื่องไปบอกว่าเรายกย้ายไปนะ แต่ว่าถูกยับยั้งเอาไว้	C06: ขอเปลี่ยนงานไม่สำเร็จเพราะขาด
22	เนื่องจากว่าไม่มีที่อยู่เลย ปัจจุบันนี้ที่มีที่อยู่ด้วยรวมหัวหน้า 5	คน
23	คน นอกนั้นก็รุ่นใหม่หมดเลย ครึ่งล่าสุดที่ว่าโควิดของปีนี้	
24	ก็เลยขึ้นมาหาที่คำบอกว่าหนูจะถึงขอย้ายแล้วนะหนูเริ่มไม่	
25	ไหวแล้วนะอะไรอย่างเนี่ยเขาก็บอกว่า เอองั้นก็เขียนไป	
26	RN6: เขียนย้ายมาทั้งหมด 5 ครั้งค่ะ ขอเขียนย้ายไปชุมชน	C07: ต้องการเปลี่ยนงานไปงานชุมชนที่
27	รพ. ใกล้บ้าน 4 ครั้ง ถูกปฏิเสธทั้งหมด ครึ่งสุดท้ายเขียนขอ	อื่น
28	ย้ายไป OPD ด้วยเรื่องภาวะสุขภาพ	C08: ขอเปลี่ยนงานไปแผนกอื่นเพราะ ปัญหาสุขภาพ
29	RN8: มีความคิดว่าอยากจะทำงานประมาณสักเกือบ 10 ปี	
30	ก่อน เพราะหาหนึ่งประสบการณ์น้อย	C09: คิดจะย้ายอีก 10 ปี
31	RN4: คือจริงแล้วคือเหนื่อยมาก ออกไปเที่ยวชุมชน แต่ว่ามันดู	
32	เหมือนจะแยกค่ะ	C10: ต้องการเปลี่ยนไปงานชุมชนแต่ก็ กลัวว่าทำไม่ได้
<b>2. อะไรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงาน</b>		
33	RN7: เหนื่อยค่ะ เหนื่อยไม่มีเวลาโดยเฉพาะหลังปีใหม่ จะ	
34	ก่อนหรือหลังก็ยังไม่ค่อย เพราะรับคนใช้ที่ก็ภิกตอคนใช้ที่	
35	Separis อะไรประมาณนี้ ภาว่าจะได้กินข้าว ได้อะไร ต่อให้หนู	
		ปัจจัยภายในองค์กร: ลักษณะของงาน
		O 01: งานมากทำให้เหนื่อย

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
36	ขึ้นในตำแหน่งแม่บ้านหนูก็ต้องลงมาดูคนใช้ด้วย อะไรช่วยก็เหมือนว่าทำทุกอย่าง รวมๆกัน ในความรู้สึกลูกหนู	O 01 (ต่อ)	ตัวแปรที่ศึกษา
37			
38	หนูไม่สามารถคอนโทรล น่องได้เพราะนั่งอยู่บนหมอนแรงบอตามตรงนะคะ หนูขออนุญาตนะคะ ก็เลยจะทำให้ความรู้สึกลูกว่าเราอึดอัด เราไม่อยากอยู่ตรงนั้นไม่สนใจกับงาน พอถึงเวลาเราก็รีบรับคนใช้ คนนั้นก็เรียก คน	O 02: สภาพแวดล้อมการทำงาน เคร่งเครียด	ปัจจัยภายในองค์กร : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
39			
40			
41			
42	นี่เรียกไม่เหมาะที่จะทำอะไร ชาวคนอื่นกินกันหมดแล้ว เรายังไม่ได้กินเลย คนอื่นลงเร็ว 4 โมงกว่าแล้วเรายังอยู่ สีหน้าเครียดเหมือนจะร้องไห้ เข้ามาเจ็ดโมงเช้า ทึกโหม่งครึ่งหนึ่งก็มาแล้ว ลองคิดดูสิหนูก็เลยมีความรู้สึกว่ามันเหนื่อย ไม่อยากอยู่ตรงนั้นแล้ว ..... หนูอยากจะไปอยู่ที่	O03: ผู้ร่วมงานไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ปัจจัยภายในองค์กร สัมพันธภาพผู้ร่วมงาน
43			
44			
45			
46			
47	อันถ้าเกิดไปอยู่ที่อื่น แล้วเขารอรับหนูได้ เขา ซัพพอร์ตหนูได้ใน	C11: ต้องการไปแผนกอื่นเพราะเหนื่อยจากงาน	ความต้องการเปลี่ยนงาน
48			
49	หลายเรื่องในความรู้สึกแบบว่าเคมีคนมาช่วยหนูรู้สึกหนึ่งอะไรอย่างนี้ ซัพพอร์ตหนูสักหน่อยแต่หัวหนาก็บรองหัวหน้าหนู เขาคอยซัพพอร์ตดูแลความรู้สึกแบบว่ามันก็เหมือนว่าเราไม่ถูกให้ความร่วมมือกับบางคนกับของเลยอย่างเงี้ย มันก็เลยทำให้เรารู้สึกอึดอัด(แฉะสีหน้าเหมือน)	O 04: ผู้ร่วมงานไม่รับผิดชอบ ของตัวเอง	ปัจจัยภายในองค์กร : ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
50			
51			
52			
53			
54	การใช้ความคิด) พร้อมระบบความในใจ ทำให้ไม่เราก็เลยต้องคิดว่าทำไมเราต้องมาก่อนชาวบ้านชาวเมือง ทำไมเราต้องไป		
55			

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	คำนี้	ตัวแปรที่ศึกษา
56	เราต้องลงแรงหลังชาวบ้านชาวเมือง ทำอะไรต้องมารีบอะไร	O04: ผู้ร่วมงานมารับผิดชอบงานของตัวเอง (ต่อ)	ตัวแปรที่ศึกษา
57	เยอะๆ ขนาดเราแบ่งงนให้เองทำแล้ว ให้งานทำเองก็ไม่ได้		
58	เราต้องมาทำงานกับ คนเดียวทั้งตั้งมันไม่ไหวหุ		
59	ก็เลยแบบว่าขอย้ายดีกว่า ในเมื่อไม่สนุกกับงานนี้แล้ว ย้ายไป	C12: ต้องการย้ายไปแผนกอื่นเพราะงานไม่สนุก	ความต้องการเปลี่ยนงาน
60	อยู่ที่อื่นดีจะสนุก เพราะได้มีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ การ		
61	ทำงานผู้ร่วมงานประมาณนี้ที่หนูคิดว่าถ้าเกิดเราไป เรา		
62	ตัดสินใจที่เราจะย้ายต่อให้มันจะดีหรือไม่ดีหรือจะยังงั้นเราก็		
63	ยอมรับสภาพซะประมาณนี้		
64	RN6: ขอบุติในงานของห้องคลอด แต่เดิมงานก็หนักอยู่แล้ว	O 05: งานมากทำให้เครียด	ปัจจัยภายในองค์กร : ลักษณะงาน
65	(สีหน้าแสดงความเหนื่อยหน่าย) แต่ในช่วงของโควิดก็เข้ามา		
66	เหมือนเราต้องเป็นด่านหน้า งานเพิ่มเข้ามาเยอะมาก แล้ว		
67	น้องทุกคนก็เครียดกันมาก เพราะจากเดิมเอกสารก็เยอะอยู่		
68	แล้ว แล้วช่วงโควิดต้อง ATK ก่อนคนอื่นใช้เข้ากันได้ มันมี		
69	ความขัดแย้งมาก เช่นในเรื่องของงาน ระบบก่อนเอาคนมาใช้		
70	เข้าคิก ต้องตรวจ ATK ทุกครั้งนะ แต่บางที่ยกตัวอย่างคนใช้		
71	Preterm เจ็บต้องเข้ามาเราก็ยกากดูแล ให้ได้รับการบำบัดยัง		
72	การคลอดโดยเร็ว แต่บางที่คาบ	O06: งานเยอะและกดดันทำให้เครียด	ปัจจัยภายในองค์กร : ลักษณะงาน
73	เกี่ยว อย่างที่เคยประสบพบเรียกคนไข้เข้ามา ตรวจ ATK		
74	แล้ว positive ก็เลยมีความรู้สึกว่าจะอย่างไรดีกับคนไข้คน		
75	ต่อไป ซึ่งงานนี้รู้สึกเข้ามาแล้วงานเอกสารก็เยอะมาก คนไข้		
76	ก็ต้องดู แล้วต้องทำให้เสร็จ อย่างสมมุติว่ารับใหม่ Fully		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	คำขี	ตัวแปรที่ศึกษา
77	dilate เอกสารที่ต้อง Complete งาน Practice ที่ต้องทำ	O06: (ต่อ)	ตัวแปรที่ศึกษา
78	ภคตินทุกสิ่งอย่างแล้วอะไรผิดพลาดขึ้นมาที่รู้สึกว่าคุณภคติน		
79	เยอะน้องๆที่ตกก็เครียดกันเยอะร้องไห้กันทุกวันๆ		
80	น้องแทบทุกคน		
81	เกือบทุกคนไม่ค่อยอยู่ตรงนี้แล้ว รู้สึกว่าเหนื่อย และรู้สึกว่า	O07:งานเยอะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	ปัจจัยภายในองค์กร : ลักษณะงาน
82	ภาระงานเยอะขึ้น ในขณะที่การคำนวณภาระงานที่เราได้รับ		
83	รู้สึกว่าเราทำงานมาทั้งเวร ขึ้นเวรกันหนักมาก แทบ ไม่มีเวลา		
84	กินข้าวแต่การคิดคำนวณภาระงานไม่ได้แทบไม่ได้อะไรขึ้นมา		
85	เลย รู้สึกว่าไม่คุ้มค่าและเหนื่อย จะไปทำอย่างอื่น		
86	ต้องยอมรับว่า ทุกวันนี้ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ใจใหม่คะ แต่	O08:งานเยอะทำให้ทำงานพิเศษไม่ได้	ปัจจัยภายในองค์กร : ลักษณะงาน
87	น้องๆหลายคน ก็อยากไปทำ อย่างอื่น เพื่อส่งเวรที่สนิท		
88	เพราะน้องก็บ้านมี		
89	ภาระที่ต้องรับผิดชอบ แต่ไปไม่ได้เพราะที่นี้ งานรัดตัว ลงเวร	O02: ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่นใกล้	ปัจจัยส่วนบุคคล: ความจำเป็นส่วนตัว
90	เร็วก็ไม่ได้ ส่งคลื่นก็ไม่ได้ ไปไหนไม่ได้ สิหน่าบงบอกคล้าย		
91	ได้ปลดปล่อยสิ่งที่อยู่ในใจออกมา สรุปลือคือแทบรับงานนอก		
92	ไม่ได้ ต้องขึ้นเวรที่เวิร์ดในส่วนตัว		
93	ของหนู ที่รู้สึกว่ามีความคิดว่าไม่อยากจะอยู่ตรงนี้นานแล้วทำ	O02: ต้องการย้ายไปทำงานที่อื่นใกล้	ปัจจัยส่วนบุคคล: ความจำเป็นส่วนตัว
94	เรื่องย้ายออก ทำเรื่องโยกย้ายมา 20 ปีแล้วแต่ไม่ได้รับการ		
95	ตอบสนองความต้องการเพราะว่าไม่มีคนมาทำงานแทนจาก		
96	ตอนแรกที่ย่อยกย้ายไปอยู่รพ.ชุมชนแถบบ้านด้วยเหตุผลคือ		
97	พอเป็นโรคหัวใจ แม้ก็เป็นโรคความดัน		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเขปกฎกิริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
98	โศกที่สุด หูตึงไม่ได้ยิน คือตอนนี่ 2 ตายอยู่บ้านกันสองคน	I02: (ต่อ)	การเตรียมความพร้อม: การบริหารจัดการ
99	แต่ก็คือเวลาเราทำเรื่องย้ายไป ด้วยเหตุผลอย่างนี้ถูกตีกลับ	A01: ย้ายไม่ได้เพราะไม่มีคนทำงาน	
100	ไม่ได้ไป ไม่มีผู้ปฏิบัติงานแทน เราไม่รู้สักทีเหมือนกัน และ	แทน	
101	ด้วยหลายๆปัจจัย หนูว่า		
102	งานก็ไม่สนุกเหมือนเมื่อก่อน คล้ายๆที่หนูจะ ว่าเราทำงาน	O09: สภาพแวดล้อมการทำงานไม่	ปัจจัยภายในองค์กร: สภาพแวดล้อมการทำงาน
103	เหนื่อยแล้วยังถูกแรงกดดัน ทุนน้องสมัยนี้ gen ใหม่ความคิด	สนุก	
104	เขาไม่เหมือน gen เก่าเรา ความเคารพอาจจะด้วยเขาแสดง	O10: สัมพันธภาพการทำงานกับรุ่น	ปัจจัยภายในองค์กร:ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
105	ความคิดเห็นอย่างอิสระเสรีมากขึ้นเขาก็จะไม่ค่อยเกรงใจเรา	น้องไม่ราบรื่น	
106	บอกสอนอะไรเขาก็จะมีความเชื่อมั่น มากขึ้นทำให้การ		
107	ทำงาน ไม่สนุกแล้ว ไม่สนุกแล้ว ทุกสิ่งอย่างยอมรับเลยว่าทุก		
108	วันนี้ทำอยู่ พูดพร้อมหัวเราะ ไม่มีเรื่องอุดมการณ์อะไรเข้า		
109	มาเกี่ยวข้องทั้งสิ้น เงินล้วนๆ แรงจูงใจ ไม่เหลือแล้ว		
110	RNI: ทำงานบริหาร ขึ้นมาทำงานบริหาร ความรู้สึกในการ		
111	ทำงานบริหาร ณ ขณะนี้การควบคุม Control น้องสมัยนั้นจะ		
112	ลำบากขึ้น เพราะน้องหลาย gen แล้วก็การดูแลมัน		
113	หลากหลายเพราะน้องมีความคิดอิสระบางที่เราให้ข้อมูลให้	O11: การบริหารบุคลากรหลายรุ่น	ปัจจัยภายในองค์กร: การนิเทศงาน
114	อะไรเนี่ย เขาก็มีความคิดเป็นของตัวเอง แล้วก็บางทีเราก็	อายุทำได้ยาก	
115	ต้องแบบนี้ทำให้ดูก็แล้ว อะไรก็แล้ว แต่น้องก็มีความคิดว่าไม่		
116	คือไม่ก็จะ Control ยากเหมือนกัน (สีหน้าแสดงความเบื่อ		
117	หน่าย) ก็อย่างที่บอกนะ		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
118	<p>คะวางงานเอกสารเนี่ยมันเยอะมาก เวลาถึงงานเอกสารเยอะเนี่ยบางที่เราไม่ค่อยจะมอบหมายให้ห้อง ภูวน้องเค้าก็เหนื่อยแล้ว ทำงานอย่างเดียวให้มันประสิทธิภาพ คนเขาใช้ตลอดภัยแล้วกัน ให้มันพ้นวิกฤตแล้วกัน น้องดูทุกๆเราให้มันดีก็พยายามจะทำงานเอกสารเอง แต่ว่าบางทีมันเยอะมากแล้วก็เอกสารยังไม่เข้ามาทางเดียวที่เขาต้องการมันก็จะมีความหลายหลายทางที่เขาคนนั้นก็จะเอาไอนั้นนั้นจะเอาไอนั้นซึ่งบางทีเราก็พยายามจะรวบรวมจากข้อมูลจากน้องๆแต่ในที่สุดก็ต้องลงไปทำเองด้วยแล้วก็ต้องรวบรวมด้วย ด้วยเหตุที่ว่าก็เห็นใจของเขาน้องเพราะว่าน้องเนี่ยจะทำงานเยอะแล้วปกติเขาก็ทำงานปกติ แล้วก็อีก</p>	<p>ผู้ร่วมงานจำนวนมาก</p> <p>O12: รับผิดชอบงานเอกสารแทนผู้ร่วมงานจำนวนมาก</p>	<p>ปัจจัยภายในองค์กร : ลักษณะงาน</p>
119			
120			
121			
122			
123			
124			
125			
126			
127			
128			
129	<p>อันนี้นะ องค์กรปกติแล้วสมัยก่อนเนี่ยน้อยมากเพราะว่ามันค่อนข้างจะแคบจะรู้จักกัน เหมือนพี่น้องแล้วก็คือเหมือนมีความผูกพันกันเยอะมันได้ Contact กันแต่พอองค์กรใหญ่เป็นความรู้สึกคือว่ามันไม่ค่อยContact แบบช่วยเหลือกันเหมือนสมัยก่อน แต่เนี่ยจะไม่นะ คือจะพยายามที่จะ Contact กับทุกคนเพราะว่าเราก็รู้เราอยู่ตรงๆคนเดียวกันจริงๆ แล้วเราต้องการให้มันเกิดความสามัคคีแต่อย่างว่าองค์กรมันใหญ่ขึ้นมาจะลำบากแล้วก็ต่างคนต่างมีความคิดเป็นของตัวเองก็จะเหมือนไม่ค่อยเป็นแนวทางเดียวกันจะทำให้เวลาที่อยู่แล้วมันรู้สึกอึดอัด</p>	<p>O13: ผู้ร่วมงานไม่ช่วยเหลือและผูกพันกันเหมือนที่เคยเป็นมา</p>	<p>ปัจจัยภายในองค์กร:ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</p>
130			
131			
132			
133			
134	<p>Contact กับทุกคนเพราะว่าเราก็รู้เราอยู่ตรงๆคนเดียวกันจริงๆ แล้วเราต้องการให้มันเกิดความสามัคคีแต่อย่างว่าองค์กรมันใหญ่ขึ้นมาจะลำบากแล้วก็ต่างคนต่างมีความคิดเป็นของตัวเองก็จะเหมือนไม่ค่อยเป็นแนวทางเดียวกันจะทำให้เวลาที่อยู่แล้วมันรู้สึกอึดอัด</p>	<p>O14: สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานไม่ราบรื่น</p>	<p>ปัจจัยภายในองค์กร:ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</p>
135			
136			
137			
138			



บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตุปฏิกริยา)	คำนี้	ตัวแปรที่ศึกษา
139	แล้วก็การที่จะลงเข้าไปให้ข้อมูลโดยที่มาส่งต่อจากน้องซึ่งไป	O15: ต้องการเปลี่ยนงานเพราะเบื่อ งาน	ปัจจัยภายในองค์กร : ลักษณะงาน
140	ข้างบนเนี่ยบางทีก็ไปไม่ค่อยถึงก็จริงแล้วก็มีคืออยากเปลี่ยน		
141	งานเหมือนกันเพราะบางทีมันก็เบื่อแล้ว ก็ถ้าไปในที่ใหม่		
142	อาจจะได้Contact กับชุมชนซึ่งจริงๆแล้ว พื้นฐานเราควร		
143	จะต้องรู้ว่าก่อนว่าชุมชนที่เราอยู่นั้นมีปัญหาอะไรเราจะจะได้		
144	เหมือนลงไปแก้ตรงจุดนั้นได้ถูกต้อง		
145	แล้วอยู่ตรงนั้นเหมือนอยู่ปลายทางมันก็เลยกลายเป็น		
146	เหมือนรับทุกอย่างมันมาแกก็ที่ปลายเหตุจนถึงเหนื่อยแล้วก็		
147	ชุมชนเขาก็เหมือนเรา รพ.ใหญ่ขึ้นบางครั้งที่ความรู้สึกเราไม่ได้		
148	1Contact กับชุมชนเลย (ใช้ภาษาเมื่อประกอบกรอธิบายดู		
149	ท่าทางสบายๆ) ชุมชนเขาจะมีความรู้สึกว่ามีเรา รพ.เรา		
150	เหมือนมันมันไม่สนิทใจก็เยอะ ถ้าได้ลงมากับชุมชนก็คิดว่า		
151	เหมือนเราเข้าไปศึกษาเขาจะเราจะสามารถที่จะพูดคุยกับ		
152	เขาได้ดีกว่าแล้วก็ได้ตั้งใจเขามีสวนร่วมกับเราได้ดีกว่า		
153	โรงพยาบาลศูนย์แล้ว รพ.ศูนย์ก็จะทำงานเหมือนหน่วยงาน		
154	เนาะก็เหมือนอยู่กับการดูแลคนที่ใช้พื้นที่นั่นหาสาเหตุแต่เรา		
155	ไม่ได้ไปแก้ที่ต้นกำเนิดเลย (พูดพร้อมหัวเราะ)	I03: ย้ายเพราะต้องดูแลครอบครัว	ปัจจัยส่วนบุคคล: ความจำเป็นด้านครอบครัว
156	R08: (สีหน้าดูยิ้มแย้ม ไม่เครียด) ตึกพากรแรกเกิด ความคิดที่		
157	อยากเปลี่ยนงานไม่ได้มาจากการทำงานอะส่วนใหญ่ว่าแต่มา		
158	จากเรื่องครอบครัวและความคิดส่วนตัวล้วนๆ ไม่ได้เกี่ยวกับ		
159	งานเลย คืองานของหนู มันเป็น		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตปฏิกริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
160	เด็กเล็กซึ่งก็ตรงกับความต้องการตั้งแต่แรกเริ่มแล้วว่าชอบ		
161	เด็ก ถ้ามว่างงานในเด็กหนักใหม่ หนัก ยังมีใครคิด อย่างที่บอก		
162	ว่าพอมีใครคิดที่หนึ่งพอแหมใครคิดตลอด ที่คิดจะต้องตั้งทีมสาม		
163	คนจากออร์คที่มีอยู่เท่าเดิม มีแค่ 12 คน รวมเทคนิค ต้อง		
164	แบ่ง 3 คนไปดูแลเด็ก เข้า-บาย-ตึก ฉะนั้นแนวที่เคยจัดไว้ก็ต้อง		
165	ปรับเปลี่ยนทุกรอบ ทุกครั้งตั้งแต่มิโครบิทยา จนตอนนี้ ก็	O16: เวลาทำงานไม่แน่นอน	ปัจจัยภายในองค์กร: ลักษณะงาน
166	จะต่อเวลา วันหยุดก็จะเปลี่ยนแบบทยอยตลอดไม่รู้ว่าจะถูก		
167	เรียกขึ้นเร็วเมื่อไร		
168	ก็จะเป็นปัญหาหนึ่ง ร่วมกับหมู่มีครอบครัวแล้วมีลูกแล้ว 2		
169	คน ก็คือ หลัๆ เลยคือไม่เอากลับวันหยุด ปัญหาไม่ได้มา	I04: ต้องการอยู่กับครอบครัวไม่	ปัจจัยส่วนบุคคล: ความจำเป็นด้านครอบครัว
170	จากที่วอร์ดเก่าใหม่จะเป็นส่วนต่อมากกว่า คือพอมีครอบครัว	ต้องการขึ้นเร็ววันหยุด	
171	แล้ว ไม่เอากลับขึ้นเร็ว เมื่อไรที่ต้องขึ้นเร็ววันหยุด จะมี		
172	ความรู้สึกหงุดหงิดใจตลอด สีหน้าแสดงความคิดเห็นในขณะพูดคุย		
173	ทุกครั้งที่ขึ้นเร็ว ก็รู้สึกไม่เอากลับวันเร็วเลยนะมีความรู้สึก		
174	ความรู้สึกละมุนๆ รู้สึกหงุดหงิดแล้ว ตั้งแต่มีลูกคนแรกไม่เอาก		
175	ขึ้นเร็วเลย ยิ่งวันหยุด สามีหยุด น้องสาวหยุด ครอบครัว		
176	หยุด แต่เราก็ต้องมาทำงานก็เลยรู้สึกอึดอัดอยากโยกย้ายตัวเองไป		
177	สักทีหนึ่ง ที่ไม่ต้องขึ้นเร็วในวันหยุด ซึ่ง		
178	จริงๆแล้วพื้นที่ที่เราจะย้ายไปก็มีมากกว่าที่เราจะเลือกได้แต่		
179	ที่หนูสนใจ อาชีวนามัยเพราะว่าหนูไม่เอาก Contact กับ	C13: ต้องการเปลี่ยนงานไป	ความต้องการเปลี่ยนงาน
180	คนเยอะๆหมายถึงว่า	งานอาชีวนามัย	

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตปฏิกริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
181	แบบคนใช้เยอะๆคนใช้โตะ เพราะหนูไม่ชอบคนใช้ที่แบบ	C14: ไม่สามารถเปลี่ยนงานเพราะมี ความจำเป็นต้องใช้เงิน	ความต้องการเปลี่ยนงาน
182	โตะ เยอะๆ หนูรู้สึกกังวล ถ้าจะไปอยู่จุดนั้น อาจจะต้องมี		
183	การปรับตัว ซึ่งหนูก็ยอมรับได้ แต่ความคิดนี้ มันเป็นแค่		
184	ความคิดที่ยังไม่สามารถที่จะทำให้เกิดขึ้นได้ ณ ตอนนี้		
185	เพราะว่าหนึ่งคือเรื่องปัจจัยรายได้คะมันยังต้องใช้เงินในการ ใช้		
186	จ่ายอยู่แต่อยากจะมีเงินอนาคต อีกประมาณ 5 ปีเพราะว่า	C15: ต้องการอาชีพส่วนตัวเพื่อ เสริมรายได้	ความต้องการเปลี่ยนงาน
187	ตอนนี้เพิ่งเริ่มทำส่วนของตัวเองจะต้องใช้เวลาประมาณ		
188	5 ปีเพื่อจะได้มีผลผลิตแล้วก็มีเงินที่จะรองรับในการทำอะไร		
189	ครอบครัว เป็นปัญหาส่วนตัวล้วนๆไม่เกี่ยวกับงานสักเท่าไรหรอก		
190	RN1: กล่าวเสริม/ ขอเพิ่มเรื่องวันเสาร์-อาทิตย์ เพราะได้	O17: ภาระงานเบียดบังเวลาพักผ่อน และเวลาส่วนตัว	ปัจจัยภายในองค์กร :ลักษณะงาน
191	หยุดวันเสาร์อาทิตย์ แต่ไม่ได้หยุดเพราะทำงานบริหารงาน		
192	ต้องไปทำที่บ้านในช่วงกลางวันก็จะไม่มีเวลาที่จะแยกไป		
193	ทำงานส่วนที่เป็นของงานบริหารจริงๆ มันก็เลยกลายเป็นว่า		
194	วันหยุดก็ไม่ได้หยุดเพราะว่าเราจะทำให้เสร็จ		
195	RN5: ในส่วนของหนูคือนานแล้วคะ ที่คิดจะย้ายตอนช่วงจบ	I 05: มีภาระต้องดูแลบิดา-มารดา	ปัจจัยส่วนตัว ความจำเป็นด้านครอบครัว
196	มาใหม่ๆแต่ว่า ณ ตอนนั้นก็ไม่ได้คิดอยากที่จะย้ายเพราะว่า		
197	ตอนนั้นคือเรายังมีเวรอยู่ แล้วก็ที่ย้ายเพราะว่าพ่อกับ		
198	แม่อยู่กับสองคนไม่มีคนดูแลเราก็เลยอยากย้ายไปอยู่เป็น		
199	เพื่อน อนาคตอยู่ที่ใกล้ๆบ้าน สี่ห้าดูสบายๆ ณ ตอนนั้น		
200			

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตปฏิกิริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
201	แต่ตอนนี้ก็ไม่ได้คิดอยากย้ายแล้วเพราะว่าเราเรอเราเรอเข้าไปแล้วแล้วเสาร์อาทิตย์ก็จะได้หยุดก็จะได้มีเวลากลับไปอยู่บ้านเยอะขึ้น		
202			
203	RN2: เรื่องครอบครัวด้วย ก็คือพอเรามีครอบครัวแล้ว เรามีลูกแล้วก็เริ่มคิดเหมือนกันแล้วว่าหนึ่งเราก็คอยภาคภูมิใจของเรา อยู่ที่บ้านตอนนั้นก็อยู่กับย่าช่วยดูช่วยเหลือสองคนก็อายุเยอะแล้ว 70 กว่าแล้ว 80 แล้วยังต้องมาดูแล 2-3 ขวบ บางทีเค้าก็ตามเด็กไม่ทันเหมือนกัน แต่ว่าเรื่องด้วยรายได้ คือเราไม่มีปัญหาอะไรแต่ที่ว่าที่หนูอยากย้ายเพราะว่าหนึ่ง หนูมาจากค่าย คือตอนมีค่าย เรื่องของการรับคนในช่วง covid อยู่ด้วย ค่ายช่วยก็คือมีการสแกนคนไข้ขึ้นมาคือของหนูคนไข้ก็จะไม่เห็นก็เหมือนกับคนไข้ที่อยู่ค่ายก็กังวล	I 06: มีการดูแลบุตร ปู่ย่าดูแต่ไม่ไหว	1.2.1 ปัจจัยส่วนตัว : ความจำเป็นด้านครอบครัว
204			
205			
206			
207			
208			
209			
210			
211			
212			
213	แต่ว่าเป็นคนไข้ที่นัด Admit นัดมาอนบางที่หมอมาเร่งๆ หนึ่งงาน บางทีก็แบบเบื่อบ่อยเหมือนกัน	O18: เบื่อคน	ปัจจัยภายในองค์กร: สิ่งแวดล้อมในงาน (เพื่อนร่วมงาน)
214			
215	เหมือนบางที ก็มีการปะทะกันระหว่างเรากับเพื่อนร่วมงานก็มี (ใช้ภาษาเมื่อประกอบการอธิบาย ดูท่าทางสบายๆ) แล้วก็ด้วยตอนนี้ดีก็ไม่ได้มี	I 07: พะเลาะกับเพื่อนร่วมงาน	ปัจจัยภายในองค์กร: สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
216			
217			
218	เรื่องหัวหน้าก็คือมีแค่หัวหน้า แล้วก็ไม่มีเรื่อง ซึ่งตอนนั้นก็คือให้หนูขึ้นช่วยเป็นผู้ช่วยหัวหน้าแต่คือคือด้วยอายุงานหนูแค่ 7-8 ปี ซึ่งอายุงานหนู หนูอายุ 29 อายุหนูก็เท่ากับน้องในเด็กก็จะ	O19: เครียดและลำบากใจในสถานการณ์	
219			
220			

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
221	เป็นแบบอย่างหนึ่งนเลย ก็คืออายุอยู่ที่ประมาณ 28 ถึง 22	O 19: (ต่อ)	ปัจจัยภายในองค์กร: การนิเทศงาน
222	- 23 ปีประมาณนี้ แล้วก็พัฒนาหนึ่ง ซึ่งหนูมีความคิดว่าตัว		
223	หนูเองอยู่แค่อายุงานแค่นี้ บางทีเราก็ไม่สามารรถที่จะ		
224	เรียกว่าเหมือนกับการคอนโทรลคน หรือการที่เราจะนิเทศ		
225	อะไรใครเรายังไม่สามารถ มันเป็นเรื่องเครียดอย่างหนึ่ง พอ		
226	ขึ้นมาเป็นผู้ช่วย งาน		
227	บางอย่างได้หยุดจริงจังเสาร์อาทิตย์แต่อย่างทีพี่หงษ์ว่าคืองาน	I09: การระงับเบียดบังเวลาครอบครัว	ปัจจัยภายในองค์กร: ลักษณะงาน
228	มันถูกรวบกลับไปทำที่บ้าน ตารางเวลาก็ต้องทำงานอื่นก็ต้อง		
229	ตรวจ ทำให้เรารู้สึกว่าเราไม่มีความเป็นส่วนตัว บางทีลูก		
230	อยากจะเล่นกับเราก็เล่นไม่ได้ แม่ทำงาน บางทีทำถึงสี่ทุ่มห้า		
231	ทุ่ม เดี๋ยวก็นอนแล้วเราแทบไม่ได้เจอลูกเราเลยหรือว่าเจอ		
232	ตอนกินข้าวหรืออะไรอย่างนี้คะ		
233	RNA: (สีหน้าดูเครียด มีการถ่มอูไปมา)คืองานที่ทำจะเป็นรูป	C15 : เบื่องานปัจจุบัน จำเจ เป็นงาน เดิมๆ ต้องการไปทำงาน รพ.เสต.	ความต้องการเปลี่ยนงาน
234	แบบเดิมซ้ำๆทุกวัน คือหนูดูผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองเนื้อ		
235	งานที่ทำ คือผู้ป่วยอ่อนแรง คือเดินมาเจอลักษณะงานเดิมๆ		
236	บรรยากาศเดิมๆทุกงานซ้ำๆ แบบนี้ก็ได้เริ่มรู้สึกว่างงานมันไม่		
237	ค่อยมีสีสันแล้วก็ไม่ค่อยมีอะไรที่แบบรู้สึกว่ามันไม่รู้สึกว่ามัน		
238	จะมาเจออะไร มาเจอแค่งานลักษณะเดิมๆ หนูเคยคิดอยาก		
239	ได้ไป อยู่พวกเขา รพเสต เพราะว่ามันชอบแบบว่ากรอกออกไป		
240	เยี่ยมบ้านเจอคนใหม่ๆเจอปัญหาใหม่อะไรทำอะไรเหนื่อยก็เหนื่อย		
241	ความคิดว่าอยากที่จะย้ายออกไป		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเขปปฏิกริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
242	RN 3: ย้ายมาจาก รพมหาสารซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ใหญ่ที่สุด		
243	ในประเทศไทยก็อยู่ใกล้ๆ ตรงนั้นเยอะอยู่แล้วตอนแรก		
244	ทำไมย้ายตามสามีคะ มาได้ 10 กว่าปีตอนแรกก็มาก็คือเรา	I 10: ย้ายเพราะย้ายติดตามสามี	ปัจจัยส่วนบุคคล : ความจำเป็นของครอบครัว
245	คิดถูกที่มาเพราะว่าสังคมตรงนั้นมีคนทำงานระดับเดียวกัน		
246	ค่อนข้างเยอะ แล้วมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก (สีหน้าแสดงการ		
247	ใช้ความคิด) ซึ่งเราไม่เข้ากับใครก็ที่อยู่ตรงกลาง ก็เลยรู้สึก		
248	เบื่อแต่ก็ไม่ได้คิดอะไรเพราะว่าเราเป็นคนที่สูงนอนอยู่แล้ว จน		
249	ได้ย้ายมาที่พระปกเกล้า คือตอนแรกอยู่ศูนย์กรรมก็มี CVT		
250	อะไรแบบนี้ คนไขก็คือหนักอยู่แล้ว แม้กระทั่งนอนพื้นก็มีคะ		
251	สถานการณ์ที่คนไข้เป็น Appendix จะไม่มีโอกาสได้นอน		
252	เตียง เพราะว่ายืดสั้น ๗ ตอนนั้น แต่ตอนนี้ เปลี่ยนไป		
253	เกือบหมดแล้ว แล้วก็ย้ายมาอยู่ที่ศูนย์กรรมชวย 3 อยู่ได้		
254	ประมาณ 1 ปีก็ขอทำเรื่องย้าย ด้วยเหตุผลที่ว่า เหม่อนงาน	O20: ย้ายเพราะภาระงานหนัก	ปัจจัยภายในองค์กร: ลักษณะงาน
255	ค่อนข้างหนักตอนนั้น ก็เลยย้ายมาอยู่ที่พิเศษ ถ้ามว่าพิเศษดี		
256	ใหม่พิเศษในมุมมองของคนอื่นจะมองว่างานสบาย แต่จริงๆ		
257	แล้วเวลานี้เราต้องดูแลทั้งคนไข้และญาติ ยิ่งบริบทของคนไข้		
258	พิเศษรวมใจอีก 5 ก็คือรับคนไข้ทุกระบบที่หมออนุญาต แต่		
259	ระบบแรกก็คือเป็นเด็ก ถ้าเด็กเราต้องแคร์ ทั้งผู้ปกครองคือ		
260	ต้องแคร์ตัวเองและครอบครัว แต่ถามว่าหนักไหมก็		
261	หนักคะ ที่นี่ในมุมมองที่อยากย้าย คือเป็นคนที่ไม่ชอบคิด		
262	นอกกรอบ ในเรื่องของการทำงานก็คือเป็นคนลงทุนในเรื่อง		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	คำนี้	ตัวแปรที่ศึกษา		
263	สินทรัพย์อื่น ก็เลยมองว่าอีก 5 ปี คือเรา ณ เวลานั้นอยู่คนที่	I 11 : ย้ายกลับมาดูมูลค่าเดิม C16: ต้องการลาออก	- ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความจำเป็นของครอบครัว - ความต้องการเปลี่ยนงาน		
264	คือเป็นคนเงินที่แล้วซื้อบ้านอยู่จนที่เลยแต่ถามว่าชอบเงินที่				
265	ใหม่ชอบบรรยากาศดีอากาศดีแล้วที่เพื่อนร่วมงานก็ดีน่ารัก				
266	กันทุกคนเลย แต่ช่วยเหตุผลที่ว่า แฟน พอกับแม่แม่เสีย				
267	แล้วก็เลยคิดว่าอยากย้ายกลับไปอยู่ที่โคราช แต่ย้ายไปที่				
268	อยากจะไปอยู่ รพ. สต. ที่ตนเองเกิด ถ้าใจจริงมี 2 อย่างก็คือ				
269	อยากลาออก คืออยากจะมีประมาณ 5 ปีแต่ก่อน 5 ปี				
270	ต้องวางแผนคือ (1) ไม่ต้องทำงานเลยแต่มีเงินเข้ากระเป๋			L01 วางแผนทำธุรกิจส่วนตัว	ปัจจัยภายนอกองค์กร: ทางเลือกในงานใหม่
271	ตลอดทุกเดือนแล้วก็สร้างบ้านที่โน่นไว้ออ คือทำธุรกิจทุก				
272	อย่างไว้ออ แล้วก็ไม่มีอีกอย่าง				
273	(2) ก็คืออยากกลับไปอยู่ รพ. สต. ที่บ้านเกิดของตนเอง	C17: ต้องการเปลี่ยนงานไปทำ รพ. สต. ใกล้บ้าน	ความต้องการเปลี่ยนงาน		
274	เพื่อที่จะไปช่วยชาวบ้านแล้วคิดว่าอยากจะเป็นคลินิกที่แบบ				
275	ว่าไม่ต้องรับเงิน คือความคิดของตัวเองคือ สกรีนแรกมี	C18: อนาคตต้องการไปทำงานรพ.สต. ใกล้บ้าน	ความต้องการเปลี่ยนงาน		
276	เครื่องวัดความดันมีเครื่องเจาะ DTX เป็นการสกรีนคนไข้				
277	เบื้องต้นที่สามารถทำได้เพราะที่บ้านแม่บ้านขายของอยู่				
278	แล้วก็ชาวบ้านค่อนข้างรู้จักเราอยากทำตรงนี้มาก ก็คือตอนนี้				
279	อายุ 43 คิดว่าอีกสักประมาณเกือบ 50 ถ้าทำได้ก็จะเป็น				
280	ความหวังที่เราอยากเลย จะทำถ้าย้ายไปอยู่ รพ. สต. เราก็คือ				
281	อยากจะได้ทำงานด้วยใจเป็นคนที่ยากจะ				
282	คืนอะไรให้กับบ้านเกิด เพราะว่าตนเองเป็นคนชอบช่วยเหลือ				
283	ชาวบ้านตอนที่อยู่มหาธาราเซเป็นที่พึ่งของชาวบ้านแต่พอเรามา				

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเขปปฏิกริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
284	<p>อยู่ ชาวบ้านก็รู้สึกเหมือนกับว่าชาวบ้านค่อนข้างรู้จักเราเยอะ เพราะเป็นญาติเราหมด ทั้งที่บางคนไม่ใช่ญาติแต่พอเราย้าย มาเขาก็ไม่รู้จักใครเราก็ต้องโทรติดต่อกัน เพื่อไม่ให้เราก็กะเลย อยากกลับไป มีการกุมมือตัวเอง ขณะพูด และทำท่าทางใช้ ความคิด แต่ก่อนที่จะกลับไปก็ต้องวางแผนให้ Cover ทั้งหมด แต่เป็นการวางแผนก็เลยคิดอยู่ว่า ในมุมมองของ พิเศษดีใหม่ก็คือดีค่ะ ผู้ร่วมงานดีคือทุกอย่างดีแต่งงานมันหนัก อยู่แล้ว บางทีชาวก็ไม่ได้กินบางทีคนไข้ มาส่งไออาร์ กินข้าว อยู่ก็ชาวได้ค่าส่งค่าก็ส่งไปปรับไออาร์ ส่งไออาร์</p>	O21: งานหนักไม่มีเวลาพัก	ปัจจัยภายในองค์กร: ลักษณะงาน
285			
286			
287			
288			
289			
290			
291			
292			
293			
294			
295			
296			
297			
298	<p>RN 6: มีบ้างว่าหัวหน้าหนู เคยพูด ก็เป็นความคิดของพี่เค ที่ว่า จากกฎที่มีมีการปรับเปลี่ยนแปลงตำแหน่งที่ต่ำกว่าหนู เคาก็ บอกว่าเหนื่อยกับกฎที่ต้องโทรสนนเอง จนเป็นขี้ก้นมาถอยกรไ่ม จุดนี้ มันยากที่เห็นอนาคตแล้วบางคนมาเป็นบึงก็ขอย้ายอีก แล้ว ตรงนี้เราก็ไปเปิดหนึ่งก็ส่งสารพี่เคด้วย ส่วนหนึ่ง แต่ยังงั้นก็ยังอยากย้ายอยู่เบื้องงาน</p>	M 01: เปลี่ยนงานบ่อยหัวหน้าเบื่อ ทรนคน	การเตรียมความพร้อม: การสนับสนุน การบริหารจัดการ จัดการของหัวหน้างาน
299			
300			
301			
302	<p>RN 3: เขียนย้าย 2 ครั้ง แต่ไม่ใช้ชุมชน เป็นของแผนก แต่ ผู้ใหญ่ก็เหมือน</p>	C19: ต้องการเปลี่ยนงานไปแผนกอื่น	ความต้องการเปลี่ยนงาน
303			
304			



บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
305	ที่พี่ค้าพูดส่วนหนึ่ง แต่ส่วนใหญ่อีกจะเขียนว่าไม่ขี้ของถ้ามี	M02: ย้ายได้ถ้ามีคนแทน	การเตรียมความพร้อม: การสนับสนุน การบริหารจัดการ
306	คนมาแทน ถ้ามีคนมาแทนจะให้ไป		จัดการของหัวหน้างาน
307	RN 3: ตอนนั้นอยู่โคราช ก็ย้ายข้ามจังหวัดเป็นหน่วยงานอื่น	L 02: ย้ายเป็นพยาบาลเหมือนเดิมแต่	เป็นทางเลือกใหม่ของการประกอบอาชีพ
308	อยู่มาราชแล้วย้ายข้ามจังหวัด มาพระปกเกล้าทำงานเป็น	เปลี่ยนที่ทำงานใหม่	
309	Nursing เหมือนเดิมที่อยู่ที่ PD เหมือนกันแต่ย้ายมา		
310	พระปกเกล้า ซึ่งยังหาคนแทนไม่ได้		
311	ตัวก็คือมีเหตุผลเรื่องครอบครัวก็เลยได้ย้ายมา	I 12: ความจำเป็นด้านครอบครัว	ปัจจัยส่วนบุคคล: ความจำเป็นส่วนตัว
312	RN 5: เมื่อ 5 ปีที่แล้วขอย้ายไปเวทกรรมสังคมแต่ไม่ได้ย้าย	M 04: ย้ายได้ถ้ามีคนแทน	การเตรียมความพร้อม: การสนับสนุน การบริหารจัดการ
313	เหตุผลต้องมีคนมาทดแทน		จัดการของหัวหน้างาน
314	RN 7: เขียนย้ายประมาณ 3-4 ครั้ง ครึ่งแรกอยู่ที่ผู้ป่วย	I 13: สาเหตุการเปลี่ยนงานจากภาวะ	ปัจจัยส่วนบุคคล: ความจำเป็นส่วนตัว
315	อายุกรรมการชายแล้วเป็นหมอนรองกระดูกทับเส้น Plan ที่ว่า	สุขภาพ วางแผนผ่าตัด	
316	จะผ่าตัด แต่ไม่ได้ผ่านคณะ พอได้ย้ายไปอยู่ที่เคสก่อน พิเศษ		
317	สวัสดิไทย เกษมศานต์ อยู่รวมกันใช้ไหมคะอยู่ตรงนั้นพอดี		
318	เวลาคนใช้น้อยเลยนะ เคาก็จะส่งให้หนูไปอยู่ที่ลยก็ง คัลย์ 2		
319	3 และ 4 ไปช่วยอยู่ตรงนั้นประมาณ 3 ปี ก็ turn ไประหว่าง		
320	นี้ แล้วเสร็จแล้วก็จะทำเรื่องขอย้ายมาอยู่อายุกรรมการเพราะ		
321	เราไม่ชอบทางลยก็พอย้ายมาอยู่อายุกรรมการ ก็คือย้ายมาอยู่		
322	อายุกรรมการหญิง 2 ตั้งเดิมแล้วก็เปลี่ยนมาเป็นทอผู้ป่วยก็		
323	วิกฤต 1 พุดด้วยสีหน้า สีหน้าท่าทางเคร่งเครียด แล้วในช่วง		
324	5-6ปี มา นี้ ของผู้ป่วยก็ถึงวิกฤตอายุกรรมการ 1 ได้รุ่นน้องรุ่นพี่		
325	รุ่นราวคราวเดียวกันได้เขียนขอย้ายไปแล้วเราก็ได้ทำเรื่องไป		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	คำขึ้น	ตัวแปรที่ศึกษา
326	บอกว่าเราอยากย้ายไปนะ แต่ว่าถูกขยับเอาไว้เนื่องจากว่า		
327	ไม่มีที่อยู่เลย ปัจจุบันนี้มีที่อยู่ด้วยรวมตัวหน้า 5 คน		
328	นอกจากนี้เด็กในทั้งหมดเลย ครึ่งล่าสุดที่ว่าใครคิดของป็นนี้ก็เลย		
329	ขึ้นมาหาที่เค้าบอกว่าหนูจะถึงขอย้ายแล้วนะหนูเริ่มไม่ไหว		
330	แล้วนะอะไรอย่างนี้เขาก็บอกว่า เออฉันก็เขียนไป		
331	RN6: ตอบคำถาม/เขียนย้ายมาทั้งหมด 5 ครั้งค่ะ ขอเขียน	C20: ครั้งแรกเขียนขอย้าย 4 ครั้งไป	ความต้องการเปลี่ยนแปลงงาน
332	ย้ายไปชุมชน รพ. โกสลับาน 4 ครั้ง ถูกปฏิเสธทั้งหมด	งานชุมชน รพ. โกสลับานแต่ไม่ได้ย้าย	
333	ครั้งสุดท้ายเขียนขอย้ายไป OPD ด้วยเรื่องภาวะสุขภาพ หมอ	C21: ต้องการย้ายไปทำงานOPD	ความต้องการเปลี่ยนแปลงงาน
334	ไม่ยอมให้		
335	ฉันหมอมันไปรับรองแพทย์มาแล้วไม่เห็นขึ้นเวรตึก เพราะจะว่า	I 14: ย้ายงานจากภาวะสุขภาพ	ปัจจัยส่วนบุคคล: ความจำเป็นส่วนตัว
336	โรคจะกำเริบแต่ก็ไม่ได้อีกเหมือนกันสรุปก็ยังไม่ย้ายไม่ได้		
337	หัวหน้าก็เลยเกลี้ยกล่อมให้ไปเรียนเฉพาะทางสรุปไปเรียน		
338	เฉพาะทางเลยต้องอยู่อีก 5 ปี ยังอยู่ที่เดิม (พูดพร้อมหัวเราะ)		
339	RN 8: ยังคง มีความคิดว่าอยากจะทำงานประมาณสักเกือบ	I 15: เปลี่ยนงานเมื่ออายุงานมากขึ้น	ปัจจัยส่วนบุคคล : ความรู้ที่เพิ่มขึ้น
340	10 ปีก่อน เพราะว่ามันจะอีกประมาณ 5 ปี		
341	RN 2: เหมือนกันค่ะอีกประมาณ 5 ปี	I 16: เปลี่ยนงานเมื่อมีประสบการณ์ ความรู้เพิ่มขึ้น	ปัจจัยส่วนบุคคล: ความรู้ที่เพิ่มขึ้น
342	RN 4: ของหนู สี่หน้าดูจริงจัง ก่อนหน้านั้นที่เคยบอกว่า		
343	อยากจะย้ายไป รพ.สต. เคยปรึกษาที่กลุ่มการ ว่าจะขอย้ายไป	C22: ย้ายภาคที่ย้ายต่างแผนก	ความต้องการเปลี่ยนแปลงงาน
344	แต่ว่าพี่เขาบอกว่ามีบุคลากรยังไม่พอ แล้วก็มีน้อง	A01: อัตรากำลังไม่พอ	ความต้องการเปลี่ยนแปลงงาน

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเขปปฏิกริยา)	คำนี้	ตัวแปรที่ศึกษา
345	<p>ที่กำลังจะจบมามีน้อยคือว่ายังมีบุคลากรในรพ.ไม่พอ เค้าบอกว่าถ้ามีบุคลากรพอแล้วเค้าจะพิจารณาเรื่องนี้ไว้</p> <p>เค้าก็พูดประมาณนี้ค่ะ ตอนนั้นก็เลย คิดจะย้ายไปอีกหน่วยงานหนึ่ง ที่หนูกำลังเขียนย้ายอยู่ เพื่อเปลี่ยนงานค่ะ</p> <p>RN 4: แต่ว่าเป็นเรื่องงานพัฒนาบริหารคุณภาพค่ะ</p> <p>คือเค้าเปิดรับย้ายอยู่ก็เลยลองเขียน</p>	C 22: (ต่อ)	ตัวแปรที่ศึกษา
346			
347			
348			
349	<p>RN 4: แต่ว่าเป็นเรื่องงานพัฒนาบริหารคุณภาพค่ะ</p> <p>คือเค้าเปิดรับย้ายอยู่ก็เลยลองเขียน</p>	C23: ต้องการเปลี่ยนงานต่างแผนก	ความต้องการเปลี่ยนงาน
350			
351	<p>RN 4: คือจริงแล้วคือหนูอยาก อยากรไปที่ชุมชน แต่ว่ามันดู</p> <p>เหมือนจะยากค่ะ</p>	C24: ต้องการไปทำงานชุมชนแต่ไปยาก	ความต้องการเปลี่ยนงาน
352			
353	<p>RN6: หนูคิดว่าหนูจะไปอยู่การพยาบาลชุมชน หรืออาชีพจะ</p> <p>ประมาณนี้ค่ะเพราะว่าหนูชอบดูคนไข้ Home health care</p> <p>แต่ว่าต้องใช้เวลาที่จะสอนขนาดอยู่ที่ติดกับงที่ของบอกอาชีพ</p> <p>ช่วยช่วยมาสอนตรงนี้นะหน่อยอันนี้หน่อยแต่เราเป็นวิชาชีพเดียวกันทำไมต้องให้เรามาสอน น้องบอกพี่ช่วยเข้าใจใน</p> <p>คำพูดดีกว่าคนอื่นใช้ทักษะดีกว่าคนอื่น หนูก็บอกว่าหนูก็พูด</p> <p>ได้หนูก็ทำได้อะไรที่ดีกว่านี้หนูอาจจะทำได้ดีกว่าพี่ก็ได้เพราะ</p> <p>คนรุ่นใหม่กับคนเก่าบางทีมันแตกต่างกันคนละแบบ หนูก็เลย</p> <p>คิดว่าหนูชอบทางนี้มากกว่า แบบว่ามีเวลาแบบว่าไม่ใช่ว่า</p> <p>สอนทีเดียวแล้วเลิกอะไรแบบนี้</p>	I17: ชอบงานชุมชน	<p>ปัจจัยส่วนบุคคล: ไม่มีในทฤษฎี</p> <p>ความต้องการเปลี่ยนงาน</p>
354			
355			
356			
357			
358			
359			
360			
361			
362			
การเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านองค์กร			

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
<b>3. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติที่ต้องการกระจายกำลังคนด้านสุขภาพสู่การบริการระดับปฐมภูมิมากขึ้นอย่างไร</b>			
363	RNI: เคยเขียนไปบ้างแล้วหรือยังครับ		
364	การดูแลชุมชนที่รับผิดชอบทุกคนจะต้องไปเชิงรุกก่อนเลย		
365	อย่างน้อยๆ คือต้องเปิดก่อนว่าชุมชนนั้นมีปัญหาอะไรกันแน่		
366	คือเข้าไปดูแล้วก็ปัญหาในชุมชนโดยดีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมค่ะ		
367	โดยเหมือนเราต้องออกไปเชิงรุกบ้างไม่ใช่ตั้ง/รับอย่างเดียว		
368	เพราะไม่เช่นนั้นเราจะเหนื่อยตายอยู่ตรงนั้นมันไม่ได้มีอะไร		
369	ปรับเปลี่ยนที่ต้นเหตุเลย ถ้าเกิดเมื่อไหร่เราทำตรงนี้ได้ต่อไป		
370	ในอนาคตน่าจะดีขึ้น	A 02: เน้นบริการเชิงรุกให้ชุมชนมีส่วนร่วม	ความเหมาะสมการเปลี่ยนแปลง
371	RNI: ในลักษณะที่ว่าถ้าเราไปเชิงรุกกับชุมชน าก็จะมีส่วน		
372	ร่วม แล้วเค้าจะมีพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้นในระยะยาว พวก		
373	เราก็น่าจะดีกว่าเดิมนะ แล้วจริงๆ ความคิดที่จะเปลี่ยน		
374	งานเป็นเพราะว่าในที่ทำงานมันอยู่แล้ว ไม่เข้าใจกัน มันไม่มี		
375	ความสุขในที่ทำงานอย่างเดียวกัน แต่อีกอย่างหนึ่งมันไม่มี		
376	ความสุขเพราะว่ามันเห็นรอยยิ้มเรื่อยๆ เพราะว่าคุณ		
377	รับผิดชอบมันเยอะขึ้นในขณะที่คนอื่นมองไม่เห็นว่าคุณจะ		
378	รับผิดชอบขอเราเป็นแบบไปไหนยังงั้นทั้งที่มันเห็นรอยยิ้ม		
379	อยู่ข้างใน แต่ทำไม่คนข้างนอกเค้าไม่เห็น ถ้าเป็นอย่างนี้		
380	ไปเรื่อยๆมันก็ทำให้คนทำงานมันล้า ไม่ไหว เบื่อ ออกออก		
381	แล้วมันก็อาจจะต้องไปเชิงรุกและเราก็ลงไปดูซิว่าในชุมชน		
382	นั้นๆ ว่ามันเกิดอะไรขึ้นมันมีปัญหาอะไรกันแน่ เราแก้ไขไหม		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเขปปฏิกริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
383	ตรงต้นเหตุแล้วอาจจะมีความสุข สบายใจขึ้นก็ได้ถ้าเกิดได้		
384	ออกไปในชุมชนใหม่ๆ เราไปเห็นของใหม่ๆแล้วเราจะรู้ว่า		
385	เออของเราจะมีปัญหาอะไรนะ แล้วก็ของเรามันหนักหนา		
386	สำหรับจริงหรือเปล่าที่อื่นเขามีปัญหามากกว่าเราไหมเราก็		
387	อาจจะดีขึ้นก็ได้นะเวลาเราทำงาน เปลี่ยนมุมมอง		
388	RN5: ความคิดเหมือนพิทงส์ คือพยายามก็จะมีความรู้ความ		
389	เฉพาะทางแต่ละแผนก ที่ต่างกันแต่จริงๆถ้าเกิดว่ามีโอกาสได้		
390	ไปออกชุมชน สวมตัวว่าอย่างเหมือนเราไปออก พอสว. บางที		
391	เราไปเจอคนใช้แบบที่เค้าเป็นชาวบ้านเลย ที่นั่นอาจจะมี		
392	ความรู้ทั่วไป แต่ไม่ได้เฉพาะเจาะจง แต่ถ้าเกิดว่าเราอยู่		
393	โรงพยาบาล เราก็จะมีความรู้ที่มีความเฉพาะเจาะจงพิเศษ		
394	เช่น เดี๋ยวก็จะมีความรู้เรื่องเด็ก สามารถให้คำอธิบายได้ทุก		
395	อย่างที่เกี่ยวข้องกับเด็กได้ผู้ใหญ่ก็เกือบเฉพาะทางของโรคก็คิดว่า		
396	ถ้าเราใช้ความรู้ที่มากพอให้เขาปฏิบัติ ได้ดีพอ โลกสเขตที่		
397	กลับมาที่โรงพยาบาลของเรา การปฏิบัติตัวของเขาที่ดีขึ้น		
398	มันก็น่าจะดีขึ้น แต่ตอนนี่คิดว่า คืออย่าง รพ.สต.ตามที่เรา		
399	เค้าก็ยังไม่ได้ให้ความรู้แบบเต็มที่อย่างนั้น เหมือนโดยทั่วไป		
400	รู้สึกว่ายังไม่ตรงแล้วเวลาที่คนไข้มาหาเรา (ท่าทางใช้		
401	ความคิด มีการใช้ภาษามีอุปสรรค)		
402	RN3: ขออนุญาตค่ะ ถ้าสมมุติเราจัดตั้งแต่ต้นทาง เช่น		
403	สมมุติว่าเราสร้างภาคีเครือข่าย เรามีความรู้เราอาจจะลงไป	A 04: การสร้างภาคีเครือข่ายสุขภาพ	ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา			
404	ให้ อสม. หรือว่าคนต่างๆ ที่มีความรู้ และเป็นต้นถือของชุมชนนั้นนะคะ เพื่อที่เราจะได้ screen ให้เราอันดับแรก แต่เค้าจะต้องมีความมาเชื่อถือตรงนั้น เพราะว่าถ้าไม่เชื่อถือก็จะไม่ปฏิบัติตาม อย่างเช่น มีแผล เค้าก็สามารถจะดูแลได้ โดยที่ไม่ต้อง admit เข้าโรงพยาบาล อย่างนี้จะดีไหมคะ สมมติเป็นเบาหวาน Hypoglycemia อะโรยๆเนี่ยะ ก็จะใช้ screen อากาศของน้ำตาลต่ำแล้วจะต้องช่วยเหลือคนไข้เบื้องต้นยังไง คือคนในชุมชนนั้นจะต้องมีความรู้ คนที่เป็นหัวหน้าเป็นผู้นำทีม แต่เราจะต้องเข้าไปสอนเค้า สมมติเนาะ อาจจะไปทุกอาทิตย์ จะช่วยสร้างความแข็งแรงในทีมสุขภาพนั้น เราก็จะลัดปัญหาการเข้ามา Admit ที่โรงพยาบาลได้ พูดด้วยสีหน้าสบายๆ น่าเสียงอยู่ในใจคนเดียวกัน	A04: (ต่อ)	ตัวแปรที่ศึกษา			
405						
406						
407						
408						
409						
410						
411	การรับรู้ความสามารถตนเอง : ความรู้	E01 เป็นที่ปรึกษาของชุมชน				
412						
413						
414						
415						
416				RN 6: ขออนุญาตคะพี่ หนูก็เห็นด้วยนะว่าเรานะ จริงๆหนูก็อยากให้มีสายตรงอย่างพี่เค้าบอก คนที่เฉพาะทางลงยิ่งตรงไปเลย หนูไม่ได้ว่าระบบปฐมภูมิไม่เต็มคะ แต่ต้องยอมรับว่าจริงๆ ระบบปฐมภูมิของเราอีกอ่อนมาก ทั้งจากเพื่อนที่ทำงานที่ รพสต. คนที่รู้จักที่ รพ.ชุมชน ทั้งที่ไป contact เอง ขออนุญาตนะคะ เค้าแทบไม่ได้แนะนำอะไรให้คนไข้เลย คนที่ใช้ที่มาหาเรา walk in มาหาเรา แต่ความรู้พื้นฐานในการดูแลสุขภาพตนเองไม่มี มันกลายเป็นว่าเราอยู่ตรงนั้น แต่เราต้องไปแนะนำตั้งแต่เริ่มต้น ถ้าลูกไม่สบายต้องเซต	A 05: พยาบาลเฉพาะทางให้ความรู้ในชุมชนโดยตรง	ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง
417						
418						
419						
420						
421						
422						
423						
424						

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
425	ตัวลดใช้ ถัดไป 1 2 3 อย่างนี้นะ ทั้งที่จริงตรงเนี่ยะเค้า		
426	สามารถ เราก็ไม่ยอกว่าเจ้าหน้าที่อย่างเดียว คนไทยเราบางทีก็		
427	ไม่ได้หาความรู้ด้วยตัวเองนะ บางทีลือจริงจมีเยอะ แต่บาง		
428	ทีเค้าไม่ได้รับการกระตุ้นตรงนี้ ใช้ตัวลูกเจ็ดไม่เป็น อากา		
429	เบื้องต้นเค้าไม่สามารถ		
430	ดูได้เลย หนูว่าจริงๆถ้าเราเรียงตรงแบบเฉพาะทาง ไปเชิงรุก	A 06: เชิงรุกจากพยาบาลเฉพาะทาง	ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง
431	อย่างนี้นี่น่าจะดีเหมือนกันนะ ก็ลดความแออัดอยู่ที่บอก		
432	ลดปริมาณผู้ป่วยที่จะ walk in เข้ามาโรงพยาบาลศูนย์อย่าง		
433	เราน่าจะได้ดีกว่า ขณะพูดมีเสียงสั้นเล็กน้อย		
434	RN6: กล่าวต่อ : จริงๆ หนูเคยคิดจะ อย่งตีกตลอดของ		
435	ตัวเอง เคยคิดนะแต่ยังไม่ได้อะไร เคยคุยกับน้องๆ ว่าน่า		
436	จัดเวรซักคน ในหมู่บ้านที่เรารับผิดชอบออกไปได้ใหม่มาให้		
437	ความรู้จักคุณแม่เลย ว่าอาการอย่างไรหนะ แต่ว่าอาจจะ		
438	ต้องขอความร่วมมือ อย่างเช่น อสม. ว่าตอนนี้ในชุมชนคุณมี		
439	คนตั้งครรภ์ อายุครรภ์เท่านี้เท่านี้ แยกเป็นระยะที่ 1 2 3 ก็		
440	case และเราจะได้ออกไปถามเลย ว่า ได้ความรู้อะไรบ้างจาก		
441	สมุดสีชมพู จากสมุดฝากครรภ์ เจ้าหน้าที่ มาโรงพยาบาล		
442	แนะนำอะไรบ้าง เจ้าหน้าที่มา เค้าอยากเพิ่มเติมตรงไหน		
443	ให้คำแนะนำได้เลย จริงๆ ห้องคลอดมีโครงการนี้เหมือนกัน	A 07: ชุมชนศึกษาดูงานจริงใน โรงพยาบาล	ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง: การให้บริการ
444	ค่ะ ที่หญิงตั้งครรภ์มาฝากครรภ์ ก็คือ 1 เยี่ยมชมห้องคลอด		
445	ตรงนั้นก็คือให้พยาบาลที่ติดคลอดที่เป็นเฉพาะทาง 2 แนะนำ		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ตัวแปรที่ศึกษา	ตัวแปรที่ศึกษา		
449	ว่ามีอาการอย่างไรบ้างนะ คุณแม่ดูอาการที่บ้าน มา				
450	โรงพยาบาลด้วยอาการอย่างนั้นค่ะ ตรงนี้จะได้ประโยชน์สูง				
451	RN6: กล่าวต่อ : จริงๆ ห้องคลอดมีเครื่องการนี้เหมือนกันค่ะ	A 07: ชุมชนที่ศึกษาดูงานจริงใน โรงพยาบาล	ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง: การให้บริการ		
452	ที่หญิงตั้งครรภ์มาฝากครรภ์ ก็คือ 1. เยี่ยมชมห้องคลอด ตรง				
453	นั้นคือให้พยาบาลที่ติดคลอดที่เป็นเฉพาะทาง 2. แนะนำว่ามี				
454	อาการอย่างไรบ้างนะ คุณแม่ดูอาการได้ที่บ้าน มา				
455	โรงพยาบาลด้วยอาการอย่างนั้นค่ะ ตรงนี้จะได้ประโยชน์สูง				
456	RN1 : คือจริงๆ จะยิ่งตรงไปเลยอะ มันจะทำไมไหวหรือ	E 02: การประสานงานกับชุมชน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง: ทักษะงาน ชุมชน		
457	เพราะว่างานเราจะเยอะ เพราะจะจริงๆแล้ว ที่ถูกเลยนะเราต้อง				
458	ไปเชื่อมกับชุมชน เป็นผู้นำชุมชนที่จะสามารถเชื่อมกับเรา				
459	ได้ เราต้อง Co กับผู้นำชุมชนที่ได้มีอิทธิพลกับชุมชนนั้น				
460	เป็นตัวหลักเลย เพราะว่าเค้าจะมีอิทธิพลกับทุกคนได้ แต่เรา				
461	จะ Co กับเค้าได้ตรงเนี่ยะ เพราะว่าทำเองคงไม่ไหวแน่ๆ				
462	แล้วก็เค้าคนมีอิทธิพลต่อชุมชนนั้นๆ ที่เค้านั่นคือ เป็นตัวตั้ง				
463	ประสานงานอีกทีนึง อันนี้จะได้และก็ได้ไหว แต่ถ้าทำเองก็ตาย				
<b>4 ท่านคิดว่าผู้บริหารในหน่วยงานของท่านควรสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงจากงานโรงพยาบาลสู่กลุ่มภารกิจปฐมภูมิอย่างไร</b>					
464	RN 6: หนูคิดก็คือว่าทำไม่นโยบายถึงบอกว่า ถ้าคุณอยาก			M03: นโยบายที่ชัดเจนฝ่ายบุคลากร ควรบริหารอัตราค่าสิ่งทดแทน	การสนับสนุนในการบริหารจัดการของผู้บริหาร
465	ย้ายคุณต้องหากคนมาทำงานแทนคุณ ทำไม่? อันนี้ก็อาจจะ				
466	เป็นความเคียดแค้นของเด็กๆของหนูนะค่ะ ทำไม่ถึงนโยบายนั้นมาให้				
467	ผู้ปฏิบัติงาน ในเมื่อฝ่ายบุคลากรมีการจ้างหน้าที่มี ทำไม่คุณ				
468	ไม่จัดสรรอัตราค่าสิ่งทดแทนตรงนี้ละในเมื่อต้องทุกคน				



บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา		
469	หรือเจ้าหน้าที่ทุกคนที่มีความประสงค์อยากย้าย ทุกคนมี	M03: (ต่อ)			
470	เหตุผลจำเป็นในการขอย้ายอยู่แล้ว ทำไม่ ทำไมไม่ถึงยังโยน				
471	ภาวะถดถอยอย้าย คุณก็หากคนมาแทนคุณเองสิ ถ้าไม่มีคน				
472	มาแทนคุณก็ไม่มีสิทธิ์จะไป ด้วยต่อให้เหตุผลนั้นจะยิ่งใหญ่แค่ไหน				
473	พอพ่อแม่ป่วยก็ได้ย้าย (ขณะพูด น้ำเสียงระบวยความอัด				
474	อันต้นใจ น้ำตาคลอ และเสียงเครือ)				
475	RN 1 : คือจริงๆให้เอง มันอยู่ที่นโยบายของรัฐบาลเลยที่			M 04 : วิเคราะห์ภาระงานและกรอบ อัตรากำลังเพื่อการทำงานมี ประสิทธิภาพ	การสนับสนุนของหัวหน้า: บริหารจัดการ
476	เค้ารู้หรือเปล่าว่าบุคลากรเราในเขตหรือไม่ขาดจริงๆเค้าดูแล				
477	ยอด เค้ารู้ใหม่ว่าคนทำงานแต่ละคนนโยบายภาระงานของแต่ละ				
478	ที่มันเป็นอย่างไรกันจริงๆเค้ามองไม่ออกที่จะเห็นว่าภาระ				
479	งานของพยาบาลจริงๆแล้วมันไม่พอ ถ้าเค้าคิดว่ามา				
480	วิเคราะห์ตรงจุดนี้ได้ เค้าลองดูอีกทีซึ่งว่าต้องการให้ศักยภาพ				
481	ของการทำงานดีขึ้นลองมาดูก่อนใหม่ว่าอัตรากำลังมันพอจริง				
482	อย่างไรที่เค้าพูดหรือ เบลอ				
483	RN 1 : ถ้าเป็นนโยบายของโรงพยาบาลก็คือยังทำโรงพยาบาล	M 05 : วิเคราะห์ภาระงานและกรอบ อัตรากำลัง	การสนับสนุนของหัวหน้า: บริหารการ อัตรากำลัง		
484	ศูนย์ให้เป็นโรงพยาบาลศูนย์อะ แต่เรายังไม่ได้ลงไปดูจริงๆ				
485	เลยว่าเราเป็นโรงพยาบาลศูนย์เราจะตั้งรับ ได้แค่ไหนอย่างไร				
486	ในเมื่อคนในชุมชนมาทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นระดับการเจ็บป่วย				
487	ที่เป็นระดับแรกๆก็มีโรงพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลศูนย์มีแห่งเดียว ที่ค่อนข้างรับได้หมดอย่างเนี่ยะ				

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	คำนี้	ตัวแปรที่ศึกษา
488			
489	RN 6 : เค็ดก็อยากได้เจ้าหน้าที่ที่ไปจากโรงพยาบาลศูนย์	A08: โรงพยาบาลรับย้ายต้องการคนในพื้นที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง	ความเหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง
490	อันนี้คุยกับหัวหน้าพยาบาลค่ะเค้าบอกว่าเพราะไปจาก		
491	โรงพยาบาลศูนย์ ย่อมมีความเฉพาะทาง มีความชำนาญ		
492	RN 5: ดูแล้วคนยังน้อยนะค่ะ อย่าวางกรรมก็ดียังน้อยนะค่ะ	M06: งานชุมชนควรขยายกรอบอัตรากำลัง	การสนับสนุนของหัวหน้างาน: การบริหาร
293	ที่หนุ่มเอง น่าจะมีโอกาสที่จะขยายได้อีก		
494	คุณวิภา ถ้ามต่อ: ทำไม่ถึงคิดว่าคนยังน้อย		
495	RN5 ตอบ: เพราะว่าตอนนี้มีภาวะคนไข้ COVID เนี่ย จะ	A09: โรคระบาดเพิ่มภาระงานในชุมชน	ความเหมาะสมการเปลี่ยนแปลง
496	อยู่กับเราไปอีกนานซึ่ง เราไม่รู้ว่าจะมีไหมนะจบบ ยั้งก็		
497	จะต้องขยายนะค่ะ ในความคิดของหนูนะ แต่ว่าจะขยายได้		
498	เรื่องนี้ เพราะเมื่อก่อนจะมีเพื่อนหลายคน ที่อยากย้ายไป	C25: ต้องการเปลี่ยนไปงานชุมชน I18: ไม่ต้องการขึ้นเวรบายดึก	ความต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยส่วนตัว: ความจำเป็นด้านครอบครัว
499	กรรม ที่แน่ๆ เลยอาจจะเป็นความคิดส่วนตัว เพราะเค้าอยาก		
500	ได้เวรเช้าเค้าไม่ต้องมาขึ้นเวรเช้า บายดึก วันหยุดก็เด็ดขาด		
501	อยู่กับครอบครัวแล้วอีกอย่างก็คือ ค่าของงานลักษณะแบบ		
502	ไหน ที่เคยถามเพื่อนแต่ตอนนี้เค้าได้ไป OPD แล้ว เค้าก็		
503	ไม่คิดอยากย้ายไปไหนแล้ว (พูดด้วยน้ำเสียงราบเรียบ)		
504	จากคำถาม: การสนับสนุนเรื่องงบประมาณ สถานที่ หรือว่า		
505	จะสอนการบริหารจัดการ แล้วถ้าเราไปอยู่ ถ้าเกิดเราจะไป		
506	อยู่ในงานชุมชนละอยากรู้ให้เค้าช่วยอะไรบ้าง		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
<b>5 : ท่านควรได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนงานจากงานโรงพยาบาลสู่งานชุมชน</b>			
507	RN 6 : อันดับแรกเราต้องวางวางแผน ก็คิดว่ามันเป็นเรื่องทำ	E 03: วางแผนงานเตรียมทำโครงการ นำเสนอ	การรับรู้ความสามารถของตนเอง
508	ท้ายและนำเสนอคณะ ตั้งแต่มีความรู้สึกถ้าเราได้ไปนะ		
509	อันดับแรกเราต้องวางนโยบาย วางแผน วางโครงการอะไรสัก		
510	อย่างละเอียดเพื่อพัฒนาหน่วยงานอันนั้น ถ้าถามคณะ ถ้าได้ไปก็		
511	ต้องศึกษาก่อนว่าโรงพยาบาล มีงานพื้นฐานเค้าทำอะไรกัน		
512	บ้างแล้วตรงไหนที่เราคิดว่าจะต้องพัฒนาขึ้นนะจะต้องเชิงรุก		
513	มากขึ้นนะอะไรอย่างนี้จะอาจจะตั้งจัดทำโครงการอะไรสัก		
514	อย่างหนึ่งซึ่งขึ้นมา ค่ะ (ขณะพูดแว่วตาเป็นประกาย น้ำเสียงมี		
515	ความสุข)		
516	RN5: ้วยอายุและประสบการณ์การเจอคนไข้ของเรา คือเรา		
517	คิดว่าเราก็อาจจะสามารถปฏิบัติงานนี้ได้ คือด้วยคุณสมบัติ		
518	ความรู้ อายุ คือการให้ข้อมูลกับคนไข้เราคิดว่าเราผ่าน		
519	ประสบการณ์การเจอคนไข้หลากหลายหลายโรคอายุรภ		
520	รวม ศัลยกรรมหรืออะไรที่เกี่ยวข้องกัน เราคิดว่าโดยส่วนใหญ่		
521	คนไหนน่าจะเกิน 50% ที่จะเป็นโรค NCD คืออยู่ในกลุ่มที่เรา		
522	สามารถให้ข้อมูลและให้ความรู้เค้าได้ ซึ่งในงานชุมชน หรือว่า		
523	งานกิจกรรมก็อีกจะประมาณนี้ คือที่เราเข้ามาจะคะคือก็จะ		
524	ประมาณนั้น		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตนวัฏทริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
525	RN 1: เราไม่รู้ว่าคุณจะไปอยู่เขตต้องกลัวความ		
526	ช่วยเหลือหรือมีปัญหาในเรื่องอะไร เราจะวิเคราะห์ไม่ออก		
527	เราอาจจะต้องไปวิเคราะห์ปัญหาของคุณที่เราจะเข้าไป		
528	ดูแลจริง ๆ คือต้องเปิดใจที่จะรับฟังข้อมูลจากเค้ก่อน เพื่อนำ		ด้านความรู้ นอกเหนือจากที่กล่าวในทฤษฎี
529	ข้อมูลนั้นมาวิเคราะห์และวางแผนอีกที แต่ตามที่เราบอก	E 05: การเข้าใจบริบทชุมชนและการ	
530	เหมือนว่าเราจะมุ่งประเด็นช่วยเหลือให้ตรงกับชุมชนนั้น	บริบทชุมชน	
531	อย่างไร มันจะได้รับการสนับสนุนจากชุมชนกลับมาด้วย		
532	และเวลาที่เรวิเคราะห์จะดึงชุมชนเข้ามาร่วมวิเคราะห์กับเรา		
533	ด้วย เหมือนเค้เป็นตัวต้นเรื่องเลยยกย่องให้เค้ได้เสนอ		
534	ข้อมูลมาก่อน เราจะร่วมกับเค้หาเพื่อนได้ดูแลให้ตรงจุดก็		
535	น่าจะไปได้ดี ถ้าไปก็น่าจะเป็นรูปแบบลักษณะนี้ก่อน		
536	RN3: ขออนุญาตตอบนะค่ะ คือถ้าเราลงชุมชนนะค่ะ 1 ต้อง		
537	เป็นคนมีอัธยาศัยดี เรื่องการพูดจา เทคนิคของการเป็นผู้นำ	E 06: มีมนุษยสัมพันธ์	การรับรู้ความสามารถของตนเอง: ทักษะ
538	พลองชุมชนเราต้องเหมือนตั้งใจคนในชุมชนให้เด็กก่อนอันดับ	E 07: มีทักษะการเป็นผู้นำ	
539	แรก แล้วก็ทำให้เขาไว้วางใจเรา มีความเชื่อมั่นและศรัทธาใน		
540	ตัวเรา แล้วเราก็ต้องเป็นคนที่มีความรู้สามารถที่สามารถ		
541	present ออกมาได้ ความเป็นผู้นำ อธิบายดียิ่งเยี่ยมแจ่มใส		
542	RN8 : ตัวหนูเองหนูไม่เคยได้ศึกษามากว่าการทำงานตรงนั้น		
543	ว่าจะต้องมีทักษะหรือว่าจะต้องมีการ contract หรือจะต้อง		
544	มีความรู้ด้านอะไรบ้างขนาดไหน หนูแค่รู้สึกถ้าถ้าสักวันหนึ่ง		
545	เราต้องไปอยู่จุดนั้นเปลี่ยนจากเด็ก New born ไปอยู่จุดนั้น		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตปฏิกริยา)	ตัวชี้	ตัวแปรที่ศึกษา		
546	1 คือความรู้ของหนูอาจจะมีไม่มากพอ ต่อให้หนูมีใจที่จะลงไปพร้อมที่จะทำหนูคิดว่าสิ่งที่ขาดคือเป็นความรู้ สำหรับหนูเองหนูพร้อมนะคะที่จะเรียนเฉพาะทางหรือเรียนอะไร คือความรู้ถ้าคิดถ้าไปตรงจุดนั้นถ้าเราจะพัฒนาเราควรมีความรู้ที่มีมากพอ พร้อมที่จะไปศึกษาต่อเรียนต่อเฉพาะทาง	L 19: ต้องการพัฒนาตนเอง E 08: ศึกษาต่อเฉพาะทาง	ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีในทฤษฎี		
547					
548					
549					
560					
561					
562					
563					
564					
565					
566	นอกจากนี้เราก็อาจจะมีปรับเอามาใช้ในพื้นที่ของเราได้อย่างไร	E 09: ศึกษาจากเครือข่ายทางพยาบาล E 10: ศึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	การรับรู้ความสามารถของตนเอง: ความรู้		
567					
568	RN 6: มีที่ไปเรียนมานะคะ อาจารย์เขาก็มีสอนเชิงนโยบาย			E 11: ไปศึกษาเรียนเพิ่ม	การรับรู้ความสามารถของตนเอง: ความรู้
569	ถ้าวางแผนอะไรอย่างนี้คะ จริงๆใช้ประโยชน์ได้มากเลยถ้า				
570	เราจะไปจริงๆ แเนอนเราต้องทำการบ้านอยู่แล้ว นโยบาย				
571	ของประเทศตอนนี้เป็นอย่างยิ่งจึงต้องศึกษาค้นคว้าอยู่แล้ว				
572	นโยบายปฐมภูมิ ทฤษฎีมี ทฤษฎีมี อะไรอย่างนี้ จะมีบอกอยู่				
573	แล้ว งบประมาณตรงไหนส่วนไหนขาด ที่ประเทศไทยที่ชุมชน				
574	อยู่อย่างอ่อนแออยู่ ยังไม่แข็งแรงตรงไหน มีข้ออ่อนข้อด้วยจุด				
575	แข็งจุดอ่อนเรา เราสามารถ search ได้ มันเป็นนโยบาย				

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
576	RN 5: เราที่ต้องถามคนที่ทำงานเหมือนเราน่าต้องไปศึกษาว่า	E13: ศึกษาจากเพื่อนร่วมงาน	การเตรียมพร้อม: ความรู้
577	ลักษณะงานที่เราจะทำเป็นยังไงไหน ถ้าดูจากเพื่อน		
578	ร่วมงาน เราอาจจะไม่สนิท แต่เชื่อว่าการน่าจะมีความจริง		
579	สอบถามเค้าได้ว่าลักษณะงานเป็นอย่างไรเป็นแบบไหนยังไง		
580	ถามกับหัวหน้า ถ้ามีคนทำงานมาก่อนหน้านี้ หัวหน้า	E 14: ศึกษาจากหัวหน้างาน	การเตรียมพร้อม: ด้านความรู้
581	ก่อนหน้านั้นเค้าก็จะมาสนับสนุนเราเรื่องการย้ายเค้าก็จะบอก		
582	ลักษณะงานมันเป็นลักษณะแบบนี้น่าจะโอเคนะ หมายถึง		
583	ว่าเรามาจะทำได้ เราก็จะรู้ใน ระดับนี้ แล้วเราก็จะโทรไป		
584	ถามเพื่อนว่าลักษณะงานเป็นยังไง หลังจากนั้นก็เค้าก็จะบอก		
585	ว่าข้อมูลว่าลักษณะงานเป็นอย่างไร		
586	RN1: ก็ศึกษาจากคนในต้นแบบแต่ละคนในชุมชนนั้นๆเลย	E15: ใช้ชุมชนเป็นครู	การเตรียมพร้อมด้านความรู้ ในทฤษฎีไม่ได้กล่าวถึง
587	ชาวบ้านบอกเราได้ว่า เค้าเป็นครูเราดี เค้ามีวิถีชาวบ้านแล้วแต่		
588	และหลังไม่เหมือนกัน อาจจะต้องไปศึกษากับชาวบ้านเลย		
589	ด้วยซ้ำไปว่า ตรงนั้นเค้ามีวิถีชีวิตแบบไหนอะไรยังไงก็คือ		
590	ศึกษาจากชุมชนนั้นๆนั่นแหละ เรียกว่าเป็นอาจารย์ของเราได้		
591	เหมือนกันและสามารถที่จะตั้งข้อมูลออกมาได้จะตรงกับ		
592	ชุมชนนั้น		
593	RN4: สำหรับของทุนก็มองในเรื่องการเรียนรู้ก็คือว่าอยากให้การ	M09: หัวหน้าสนับสนุนเรื่องการศึกษา แผนอกสหายงาน	การเตรียมพร้อม: การบริหารจัดการของหัวหน้า
594	มีการพัฒนาบุคลากรส่งให้เรียนในสิ่งที่อยากเรียน เช่นตัวหนู		
595	อยากเรียนเรื่องรักชาโรคเบื้องต้น เคยขึ้นไปคุยกับข้างบน		
596	แล้วมันไม่ตรงกับสายงานที่ทำโรงพยาบาลนี้ไม่สามารถที่จะให้		การเตรียมพร้อม: ความรู้

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	คำขี	ตัวแปรที่ศึกษา
597	<p>ไปเรียนได้กลับมามีแล้วไม่ได้ทำงานในนี้ที่ตัวเองทำอยู่ ออกไป ให้ส่งเสริมบุคคลากรเรื่อง การหาความรู้ว่าให้ทำในสิ่งที่ตัวเอง อยากทำ เหมือนค่าตอบแทนเป็นเรื่องของเงินที่คนที่จะส่งไป เรียนแต่จริงๆเราก็มีความพร้อมที่จะส่งตัวเองไปเรียน แต่ขอ แค่การลาไปเรียนอะไรแบบนั้นค่ะ ก็คืออยากให้สนับสนุนช่วง ของวันลาไปเรียน พุดด้วยน้ำเสียงจริงจัง สิ้นท้ายเรียบเฉย</p>	<p>E16: การศึกษาอบรม M10: สนับสนุนวันลาเรียน</p>	<p>การเตรียมพร้อม: การบริหารจัดการของหัวหน้า</p>
598			
599			
600			
601			
602			
603	<p>RN2 : อย่างหนักก็คิดเหมือนกันนะคะ โรงพยาบาลน่าจะมึ เป็นแบบแผนหรือว่านโยบายอะไรต่างๆให้บุคลากรที่สนใจ สามารถลงไปดูงานหรืออะไรอย่างนี้ แต่พอเป็นความจริงคือ ไม่ตรงกับสายงาน มันก็ไม่ได้ไป อยากให้ช่วยสนับสนุนถึงแม้ จะไม่ตรงสายงานแต่เป็นความตั้งใจของเรา แล้วยังเป็นแรง บันดาลใจของเราให้เราได้ค้นหาเจอ ทาที่ได้บอกในแหล่ง ชุมชนอย่างนี้ ที่เราไม่รู้อะไรเล็กๆ อย่งงานอยู่ใน ward ในอย่างนั้นมันมีการสอนการอะไรได้แค่แบบๆ</p>	<p>E17: เรียนรู้จากไปศึกษางานในพื้นที่ จริง</p>	<p>การเตรียมพร้อม: ความรู้</p>
604			
605			
606			
607			
608			
609			
610			
611	<p>RN4: มันเหมือนว่าบางที่เราได้ไปเรียนในสิ่งที่เราต้องการ เรามองโอกาสที่จะต่อยอดได้ เช่นหนูอยากเรียนรักษาโรค เบื้องต้นเพราะหนูอยากเปิดเป็นคลินิกเล็กๆในชุมชนที่อยู่ ให้คนในชุมชนเข้ามาปรึกษา เพราะถ้าอานามัยปิด คนแถวนั้น อาจจะไม่มีเงินเข้ามาในโรงพยาบาลเขาก็จะรอจนเช่ารถจน รถ อดบ. ไปส่งเค้า แต่บางที่ อย่งที่ที่เขาบอกแต่น้ำตาลใน เลือดต่ำข้าวบ้านอาจจะไม่รู้ ถ้าค่ามาหาเราก็คอนิก เขา</p>	<p>L03: ต้องการประกอบธุรกิจส่วนตัว E18: ต้องการเรียนโรคทางคลินิก (ใช้ Quotation เดียวกัน)</p>	<p>เป็นทางเลือกใหม่ของการประกอบอาชีพ การเตรียมพร้อม: ความรู้</p>
612			
613			
614			
615			
616			
617			

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเขปปฏิกริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
618	อาจจะได้รับการแก้ไขก่อนอะไรอย่างนี้คะ คือบางที่เรา		
619	อาจจะไม่ได้ดีกว่าไปทำงานตรงสายงาน แต่หนูคิดว่าถ้าเราทำตามความต้องการของเรา เรามองเรื่องต่อยอดได้		
620			
621	RN1: น่าจะเป็นในเรื่องของทักษะการเชื่อมสัมพันธ์กับชุมชน	E19: การสร้างสัมพันธ์ภาพกับชุมชน	การเตรียมพร้อมด้านทักษะ
622	มันเป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการเข้าถึงใจเค้าอาจจะต้องมีที่		
623	เรียกว่ามีทักษะในการที่จะเข้าถึงชุมชนจริงๆอาจจะต้องไป		
624	เรียนรู้ศิลปะ สร้างสัมพันธ์ภาพกับชุมชน		
625	RN6: การปรับตัว หนูจะบอกว่า เราต้องรู้จักปรับตัวนะ เรา	E20: ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการดิ้นรน	การเตรียมพร้อม รับผิดชอบต่อตนเอง
626	ต้องยอมรับ อย่างคิดว่าเรามาจากที่นี่เรามีเฉพาะทางจะไม่ใช้		
627	สิ่งต่างๆรอบตัวเป็นศูเราได้หมดเลย เราต้องกล้าที่จะยอมรับ		
628	คำที่คำชม เพื่อให้เราทำงานมา 20 ปี แต่ถ้าเราทำไม่ถูกเราก็		
629	ต้องกล้ายอมรับ คุณเองมีสิทธิ์ comment เราได้นะ และเรา	C26: ยอมรับการตัดสินใจของตัวเอง เมื่อเปลี่ยนงาน	ความต้องการการเปลี่ยนงาน
630	ก็ต้องยอมรับ อยุ่ไปถืออดีตตา เพราะถ้าเราถืออดีตตา เราจะไม่		
631	พัฒนาหรือถ้าเราเปลี่ยนงานใหม่ เราถือตัว อยุ่อย่างนี้เราเปลี่ยน		
632	งานไม่ได้แน่นอน		
633	RN 6: อยุ่อย่างนี้พี่ขวัญบอกนะ ถ้าได้ย้ายหรือว่ายังก็ต้อง	C26: ยอมรับการตัดสินใจของตัวเอง เมื่อเปลี่ยนงาน	ความต้องการการเปลี่ยนงาน
634	ยอมรับ ถ้าย้ายไปแล้วอาจจะเจอปัญหา แต่ฉันคิดกับการ		
635	ตัดสินใจของเราเพราะฉะนั้นเราต้องยอมรับสิ่งที่มีมันจะเกิดขึ้น		
636	นะ เรายอมรับได้เพราะนี่คือการตัดสินใจของเรา หนูว่ามันจะ		
637	เป็นกำลังใจว่าฉันจะตัดสินใจเองฉันก็ต้องสู้ชนะ ถึงจะลำบาก	C26: ยอมรับการตัดสินใจของตัวเอง เมื่อเปลี่ยนงาน	ความต้องการการเปลี่ยนงาน
638	กว่าที่เก่า หรือจะเหนื่อยกว่าที่เก่า แต่เราเลือกเอง		



บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
<b>6 ท่านคิดว่าท่านจะได้รับประโยชน์อะไรจากการเปลี่ยนงานสู่งานชุมชน</b>			
639	RN1: คิดว่าถ้าจากโรงพยาบาลใหญ่ไปสู่วิทยาลัยหรือ	V01: มีความสุขใจ	ประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน
640	โรงพยาบาลในชุมชน คิดว่าน่าจะมีความสุขใจนะ เพราะว่า		
641	รอบๆ ภายเรานั้นจะเด็กนะ การที่จะสื่อสารจะพูดคุยอะไร		
642	ต่างๆจริงเหมือนเรา contact ได้ง่าย เข้าถึงได้ง่าย เข้าใจ		
643	กันได้ง่ายกว่าองค์กรที่มีเมตอะทะ ถ้ามีเมตอะอะไรมันน่าจะ	V02: มีความภาคภูมิใจ	ประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน
644	คุยกันได้ แล้วก็ช่วยกันปรับแก้ได้ง่ายกว่าองค์กรที่เป็นองค์กรใหญ่		
645	RN7: มีทัศนคติประกายออกมาว่า ขวัญวิญญูแค่บ่ใช่ประเภท		
646	นี้ไอคนะ ขวัญสื่อสารเขาได้ แล้วก็เวลาขวัญพูดหรือว่าทำอะไรอย่าง		
647	นี้ หน้าตาขวัญจะมีความสุขที่ได้สื่อสารแล้วก็พูดได้ เราจะได้	V03: เติมเต็มความสุข	ประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน
648	รู้สึกภูมิใจมากที่ได้ดูแลและปฏิบัติ อาจจะมีบ้างได้แต่		
649	ความรู้สึกก็ค่อนข้างหนึ่ง		
650	RN8: หนูว่า หนูอาจจะมีความสุขมากกว่าตรงนี้ละ เพราะว่า		
651	เราไม่ชอบตื่นเร็ววันหยุด ฉะนั้นวันไหนที่เราตื่นเร็ววันหยุดเรา	V03: เติมเต็มความสุข	ประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน
652	จะไม่มีความสุขเลย มาทำงานก็จะเซ็งๆ นอยๆ แต่ว่าการ		
653	ทำงานของเราก็ยังเหมือนเดิมนะคะ แต่แค่เป็นอารมณ์ของ		
654	เราเฉยๆ ถ้าไปทำงานตรงนั้นนะก็ไม่ได้เคยเกี่ยวกันอยู่แล้ว		
655	งานทุกที่ที่หนักเหมือนกันงานทุกที่มีงานเฉพาะทางของเขา แต่		
656	ถ้าไปอยู่แล้วเพราะฉะนั้นในเรื่องการทำงานไม่เกี่ยวกับเวลา		
657	ก็คือเต็มที่อยู่แล้ว แต่เวลาที่เราจะอยู่แบบนี้ในช่วงเวลาที่เรา		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเขปปฏิกริยา)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
658	อยากหยุดเราก็อยากอยู่ ก็คิดว่าน่าจะมีความสุขมากกว่าไม่ต้องมากังวล แลแควรรออย่างนี้ละคะ		
659			
660	RN6 : ของหนูก็จะคล้ายๆน้องคะ คิดว่าถ้าได้เจตที่ไม่ต้องขึ้นเวรบ่อยดี คิดว่าจะมีความสุขมีความสุขสบายใจ ก็ตั้งใจมากขึ้น แล้วอย่างทีบอกทุกคนมีความสุขเพิ่มขึ้นได้ไปทำงานกลางวันกลับไปได้เห็นหน้าครอบครัวมันสร้างกำลังใจในการต่อสู้ในการทำงานต่อ ในการดำเนินชีวิต ในการคิดอะไรใหม่ๆ Project ใหม่ก็ได้	V04: สร้างพลังในการทำงาน	ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง
661			
662			
663			
664			
665			
666	RN 2: ก็คือหนูจะมองเป็น 2 ด้านละคะ คือด้านครอบครัวก็เป็นความสุขนะ ถ้าเราได้อยู่ตรงนั้นก็คือ 1 ก็เหมือนกัน สุขภาพครอบครัวพอเราแต่งตัวไปแม่ไปทำงานอีกแล้วหรือวันแม่ไปทำงานอีกแล้ว ก็คืออย่างน้อยวันเสาร์อาทิตย์ก็เราได้อยู่กับบ้านกับครอบครัวนะ เราก็ได้สัมผัสกับสภาพในครอบครัวอย่างนี้ละ	V 05: มีความสุข	ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง
667			
668			
669			
670			
671			
672	RN8: กล่าวเสริม: แต่หนูรู้สึกว่ามีเด็กสักคนหนึ่งเกิดมาจากแม่หรือว่าพ่อที่เป็นจิตลิสโดยที่ไม่ได้รับการรักษา หรือว่ารักษาไม่ครบ แล้วเด็กจะต้องอยู่โรงพยาบาลเพื่อให้ยาถึง 10 วันนะ รู้สึกว่ามันเปลืองค่าใช้จ่าย คือถ้าเราอยู่ตรงนั้นเราอาจจะไปปรณรงค์หรือว่าพูดให้พ่อหรือแม่รับทราบบ้าง ถ้าเราไม่รักษาหรือถ้าเราไม่ยอมแม่อธิดยาให้ครบลูกที่เกิดมาจะมีผลยังไงต่อลูกบ้าง เพื่อให้เขามีความแข็งแรงหรือความตระหนักรู้บ้าง	V06: ประหยัดงบประมาณแผ่นดิน	ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง
673			
674			
675			
676			
677			
678			

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
679	เพื่อที่จะยอมรักเขาตัวเอง เพื่อไม่ให้ลูกต้องมารักเขาถึง 10 วัน หรือแบบว่าเสียงที่จะเป็นซิติลิสเทมเหมือนกัน อย่างนี้คะ อันนี้ มันอาจจะเป็นคนแคสวานเล็กกว่าน้อยที่ แบบรู้สึกว่ามี ถ้า เราไปตรงนั้นนะอาจจะช่วยในเรื่อง save งบประมาณตรงนี้	V06: (ต่อ)	ตัวแปรที่ศึกษา
680			
681			
682			
683	RN4 : ส่วนของหนูอะคะ ก็ถ้าได้เปลี่ยนงาน ก็คือว่ามีงาน	V07: ได้ทำตามฝัน	ประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน
684	เป็นในเรื่องของความสนุกที่ได้เปลี่ยนงาน แล้วได้ทำตามความ		
685	ต้องการของตัวเอง ความต้องการของหนูก็คือหนูต้องเลี้ยง		
686	ตอนเด็กๆอะคะคือหนูเคยมีคุณตาที่ใจาะคือแล้วเค้าทาน		
687	อาหารแล้วสำคัญ แต่คนข้างบ้านเป็น อสม ไม่สามารถช่วย		
688	อะไร ดังนั้นสิ่งที่หนูต้องการอยากให้ทำก็คืออยากให้มีคน		
689	มันเข้มแข็ง อสม เข้มแข็งช่วยเหลือชาวบ้านได้มากขึ้น หนูก็		
690	เลยแบบอยากที่จะลงไปทำงานในส่วนของผู้ชม		
691	RN3 : ก็เหมือนได้ตอบแทนคนแผ่นดินคะ คือตอนแรกคิดว่า	V 08: ได้ตอบแทนคุณแผ่นดิน	ประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน
692	ที่จะกลับไปบ้านไปบ้านเกิดแล้วลงไปประชุมของตัวเองคะ ก็		
693	อยากจะมีเหมือนเป็นจิตอาสาด้วยส่วนหนึ่ง แล้วก็น่าจะมีความ		
694	น่าจะมีความสุขมากกว่านี้		
695	RN5: จริงๆก็จะคล้ายๆกับของพี่แหวอะคะ มีความสุขกับการ	V09: ความสุขในการทำงาน	ประโยชน์จากการเปลี่ยนงาน
696	ทำงาน ถ้าเราไปตรงนั้นนะคะ ก็ถ้าเกิดเราอยู่ตรงไหนแล้ว		
697	เราทำงานมีความสุขเราก็มีความสุขแล้ว แต่เราตื่นเช้าแล้ว		
698	อยากจะไปทำงานเราก็มีความสุข		

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
<b>7. ท่านต้องการให้เตรียมอะไรบ้างในการที่ท่านจะได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง</b>			
699	<p>RN 1: ในเรื่องของความก้าวหน้าก้าวหน้าเมื่อเราไปทำงานจริงก็มีอยากให้ลดระดับ ขึ้นการทำงานของเราอย่างน้อยก็ต้องเสมอกัน หรือลดมันให้เพิ่มเติมขึ้นได้ ให้มีความก้าวหน้าเพิ่มขึ้นได้</p> <p>แล้วก็สนับสนุนในเรื่องของคน บุคลากรที่จะต้องเปิดเพิ่มเปิดโอกาสเชื่อมโยงให้กับคนที่เราต้องทำงานร่วมด้วยเป็นการเปิดทางให้ทำงานได้ง่ายขึ้น เพื่อทำความเข้าใจกับคนที่เราต้องไปทำงานเชื่อมโยงด้วยโดยให้หน่วยงานเป็นผู้สนับสนุน ว่าเราจะเข้าไปเชื่อมโยงติดต่อกับใครก่อน</p> <p>สนับสนุนในงบประมาณค่าตอบแทนในการทำงานในกาบริหารจัดการที่จะต้องไปทำงานในหน่วยงานที่จะต้องเปิดเพิ่มสนับสนุนในการให้ข้อมูลในการเชื่อมต่อกับงานชุมชน การที่เราออกไปทำงานครั้งแรกในงานที่เราไม่เคยทำอาจจะทำให้งานสะดุด</p>	V10: ความก้าวหน้าในงาน	ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง
700		V11: สนับสนุนงบประมาณ	
701			
702			
703			
704			
705			
706			
707			
708			
709			
710			
711			
712			
713	<p>RN2: หน่วยงานพวกนี้งบประมาณลงไปค่อนข้างน้อยควรมีงบประมาณที่เพียงพอและเป็นเรื่องของสวัสดิการในการลงชุมชนบางที่ต้องออกไปในชุมชนและมีความเสี่ยง นอกเหนือจากการทำงานผู้ป่วยในเช่นพวกความคุ้มครองต่างๆการที่เราลงไปชุมชนอาจจะมีเหตุการณ์ ที่คาดไม่ถึงที่เกิดขึ้นกับเรา</p>	V12: สวัสดิการในการทำงาน	ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง
714			
715			
716			
717			
718			

บรรทัดที่	คำสนทนา (สังเกตพฤติกรรม)	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษา
719	คำสนทนาในรูปแบบงานที่เราต้องไปสานต่อเพราะมีคนละครึ่งก็บังงานผู้ป่วยใน และอยากได้ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการงาน ไม่แน่ใจว่าต้องลงชุมชนระยะขนาดไหน และใครสร้างงานแตกต่างกันไหม	V13: ค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจ	ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง
720			
721			
722			
723			
724	RN8: ประโยชน์สำหรับตัวเองมีเวลาให้กับครอบครัวตามที่เราต้องการมีคุณภาพชีวิตดีขึ้นจากเดิมที่ต้องขึ้นเวรพักที่หอพักไม่ต้องกลับบ้านไม่ได้อยู่กับลูกถ้าอยู่การพยาบาลชุมชนจะมีวันหยุดอยู่กับครอบครัวได้กลับบ้านอยู่กับลูกทุกวันน่าจะดีกว่าไม่ต้องหายไปสองสามวันไม่ได้เจอกันเลย ส่วนการเตรียมของที่ทำงาน การออกข้างนอกสมมุติว่าถ้ามีการออกเยี่ยมบ้านหนูไม่แน่ใจว่าปกติเวลาเยี่ยมบ้านเค้าไปกรณีโรงพยาบาลหรือว่าส่วนตัวควร Support เรื่องค่าใช้จ่ายความสะดวกในการไปเยี่ยมบ้าน	V15: คุณภาพชีวิตที่ดี	ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง
725			
726			
727			
728			
729			
730			
731			
732			
733			
734			
735	และในเรื่องความก้าวหน้าทำงานแล้วอยากได้ประเมินความก้าวหน้าที่ดีเจตนาจริงจะได้แบบขึ้นเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นได้เร็ว	V16: สนับสนุนสวัสดิการในการทำงาน	ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง
		V17: ความก้าวหน้าในงาน	

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางวิภา ตุนาค
วัน เดือน ปีเกิด	6 ตุลาคม 2512
สถานที่เกิด	อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง 21120
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี พ.ศ. 2534
สถานที่ทำงาน	กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข เลขที่ 88/23 อาคาร 4 ชั้น 4 ตึกกรมการแพทย์ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมืองนนทบุรี นนทบุรี 11000
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

