

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นางนันทิยา ไทยเจริญ

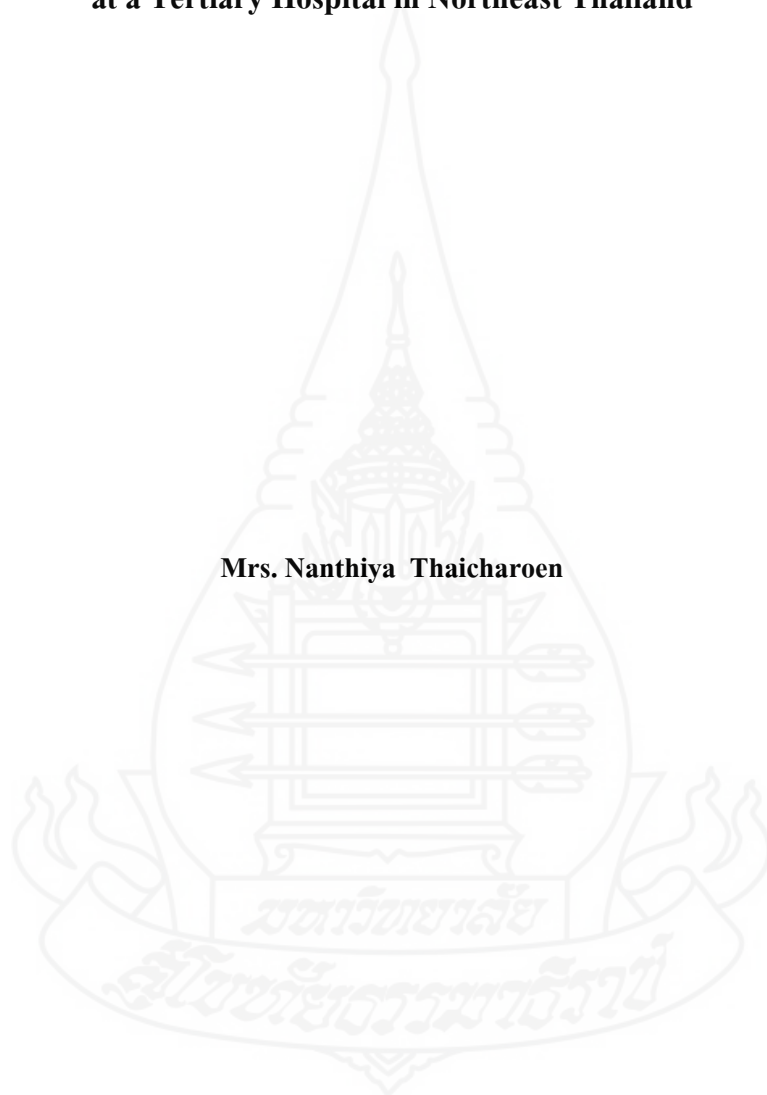


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors influencing Turnover Intention of Registered Nurses
at a Tertiary Hospital in Northeast Thailand**

Mrs. Nanthiya Thaicharoen



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

2014

หัวข้อวิทยานิพนธ์ บัณฑิตที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศศิภุมิแห่งหนึ่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อและนามสกุล นางนันทิยา ไทยเจริญ
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
2. อาจารย์ ดร. กฤษกร เจือดี

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์




..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ศรีนวล ไอสถเสถียร)



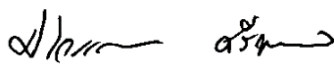
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. กฤษกร เจือดี)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพหล)

ศศ.

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
ตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางนันทิยา ไทยเจริญ รหัสนักศึกษา 2555100276; **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
(2) อาจารย์ ดร. กฤษกร เจือดี ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาค้างนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่กีดสรร ผลประโยชน์ตอบแทนกับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ผลประโยชน์ตอบแทน และส่วนที่ 3 ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.93 และ 0.94 ตามลำดับ คำนวณค่าความสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.92 และ 0.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย สถิติส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85) 2) ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ($r=.23, p<.01$; $r=-.23, p<.05$) 3) ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทน สามารถร่วมทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 9.2 ($R^2=.092, p<.05$)

คำสำคัญ ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย, การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

Thesis title: Factors influencing Turnover Intention of Registered Nurses at a Tertiary Hospital in Northeast Thailand

Researcher: Mrs. Nanthiya Thaicharoen ; **ID:** 2555100276; **Degree:**

Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:**

(1) Dr. Premruetai Noimuenwai, Assistant Professor; (2) Dr. Koonchon Jeotee; **Academic year:** 2014

Abstract

The purposes of this descriptive research were: 1) to study turnover intention of registered nurses, 2) to study the relationships between personal factors, benefits, and turnover intention of registered nurses, and 3) to study predictive factors influencing turnover intention of registered nurses at a tertiary hospital in Northeast Thailand.

The sample of this study included 130 registered nurses who worked at the tertiary hospital were selected by stratified random sampling. Questionnaires were used as research tools which included 3 parts: 1) general personal data, 2) benefits, and 3) turnover intention. Questionnaires were reviewed and approved by 5 scholars, and the content validity indexes (CVI) of the second and third part were 0.93 and 0.94 respectively. Cronbach's alpha reliability coefficients were 0.92 and 0.87 respectively for the part of benefits and the turnover intention. Research data were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation), Pearson correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The results of this study were as follows. 1) Registered nurses rated their turnover intention at the moderate level ($M = 2.67$, $SD = 0.85$). 2) The education level and benefits associated with turnover intention ($r = .23$, $p < .01$; $r = -.23$, $p < .05$). 3) The education level and benefits could predict turnover intention of registered nurses. The predictors accounted for 9.2 % ($R^2 = .092$, $p < .05$).

Keywords: turnover intention, turnover of registered nurses

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ห่วงใย เอื้ออาทร แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา พร้อมทั้งเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยได้มีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาค้นคว้า จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ด้วยความรักและเคารพเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.กฤษกร เจือดี อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์ว โอสถเสถียร ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานในการคุมสอบ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงและแก้ไขเครื่องมืออันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร สุวรรณมิตร อาจารย์ยุทธรณี เพ็ญสุวรรณ อาจารย์พนิดา สุทธิประภา และอาจารย์สกวรัตน์ ไกรจันทร์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้กรุณาให้ความรู้และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ณ สถาบันแห่งนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้าพยาบาล และผู้ประสานงาน โรงพยาบาล ตติยภูมิที่ทำการศึกษาค้นคว้า และโรงพยาบาลจังหวัดมหาสารคาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่งต่อการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงอีกครั้งกับอาจารย์ ดร.นิสากร วัฒนชัย ที่ช่วยชี้แนะและให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ขอขอบพระคุณบิดา-มารดา ขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจสำคัญ โดยตลอดและคอยสนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้าน และขอขอบคุณเพื่อนร่วมหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยซาบซึ้งและระลึกถึงเสมอ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจและนำไปปรับปรุงพัฒนาต่อไป

นันธิยา ไทยเจริญ

ตุลาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย	10
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและโอนย้าย	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	28
การพัฒนาและตรวจเครื่องมือ	29
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	33
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนและความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	36
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทนกับความ ตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	37
ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกแลโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่ง หนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	38
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	42
สรุปการวิจัย	42
อภิปรายผล	45
ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	58
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	59
ข หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอตกลงเครื่องมือ และขอเก็บข้อมูล	61
ค หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	77
ง เครื่องมือการวิจัย	79
จ การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	86
ฉ รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม	95
ประวัติผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เงินเดือนและรายได้ พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล รายได้ส่วนตัวอื่น และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน.....34

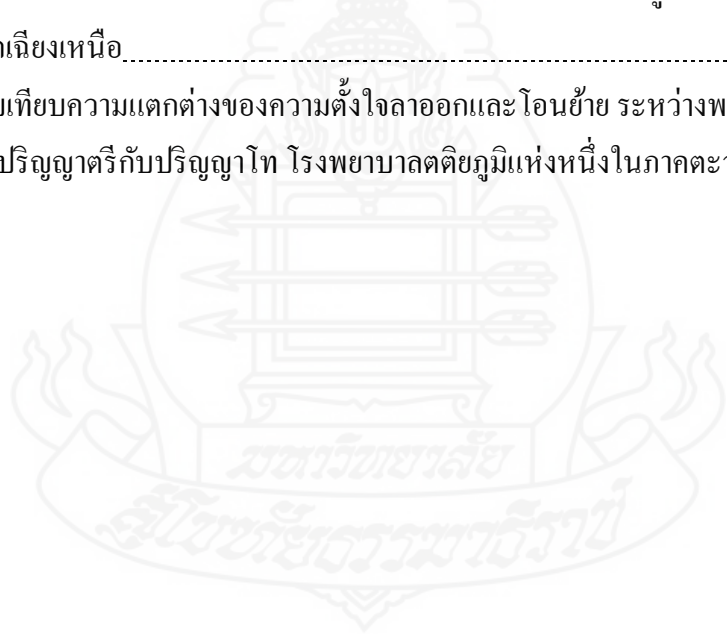
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง..... 36

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผล ประโยชน์ตอบแทนของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายด้านและโดยรวม..... 36

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายด้านและโดยรวม..... 37

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน กับ ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ..... 39

ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.... 39



ญ

สารบัญญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะการขาดแคลนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และทวีความรุนแรงเป็นลำดับ จนทำให้จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อความต้องการ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์, 2555) ประกอบกับการเจริญเติบโตของธุรกิจบริการทางการแพทย์ที่มีโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นจำนวนมาก และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสในการเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปยังโรงพยาบาลหรือสถานบริการทางการแพทย์ที่มีผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่าหรือภาระงานน้อยกว่า ซึ่งการลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพภายในหน่วยงาน มีผลทำให้โรงพยาบาลต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในกระบวนการรับและฝึกอบรมพยาบาลใหม่ (สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรรณรัตน์, 2551) จากสภาพปัญหาการทำงานภายใต้ภาวะการขาดแคลนอัตรากำลังแรงงานพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่จำนวนผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น ทำให้การควบคุมการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพบริการพยาบาลเป็นไปอย่างมีข้อจำกัด พยาบาลต้องทำงานโดยมีภาระงานมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในการดูแลของผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะโรงพยาบาลของรัฐบาลในระดับตติยภูมิ

โรงพยาบาลตติยภูมิมีบทบาทสำคัญในระบบบริการสุขภาพในการดูแลสุขภาพของประชาชน ทั้งในประเภทฉุกเฉิน โรคทั่วไป และโรคซับซ้อนที่ต้องอาศัยการดูแลรักษาจากแพทย์เฉพาะทาง ทั้งนี้ในปัจจุบันพบว่ามีการรับบริการมากขึ้น ซึ่งโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่ามีการรับบริการที่ตึกผู้ป่วยนอกในแผนกต่าง ๆ วันละประมาณ 900-1,000 คน ในขณะที่มีบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ จำนวนจำกัด ทั้งนี้ จากสถิติย้อนหลัง 3 ปีของโรงพยาบาลที่ศึกษา ในปี 2554-2556 พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพบรรจุเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ศึกษาจำนวนทั้งสิ้น 143 คน และมีการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ รวมจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.17 (งานบุคลากร โรงพยาบาลที่ศึกษา, 2556) ข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า โรงพยาบาลที่ศึกษา มีอัตราการรู้ไหลของพยาบาล

วิชาชีพในอัตราที่สูงมาก ทำให้อัตรากำลังขาดแคลน ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ศึกษาต้องขึ้นปฏิบัติงานติดต่อกันจนมีเวลาพักผ่อนน้อย ทำให้เกิดความเครียดเหนื่อยล้ามากขึ้น เสี่ยงต่อการลาออกหรือโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่าความตั้งใจลาออกและโอนย้ายจากงานเกิดจากการขาดแรงจูงใจในการทำงานและความไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากการขาดปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจอย่างเพียงพอ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรที่ได้รับปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจอย่างเพียงพอตรงตามความคาดหวัง จะส่งผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และเพิ่มผลผลิตของงาน ซึ่งตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยค่าจ้างที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมสมัย สุธีรสานต์ และ จินตนา วรณรัตน์ (2551) จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวณิดา มงคลสินธุ์ (2535) สุภารัตน์ ไวยชีดา สมจิต หนูเจริญกุล และสุจินต์ วิจิตรกาญจน์ (2536) และสุปราณี พัฒนจิตวิไล (2549) ที่พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อแนวโน้มความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น ผลประโยชน์ตอบแทน จึงน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ศึกษา มีความตั้งใจลาออกและโอนย้าย

นอกจากผลประโยชน์ตอบแทนแล้ว ยังมีงานวิจัยที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน เพราะบุคคลที่มีอายุมากขึ้น โอกาสของการเลือกงานก็จะลดลง นอกจากนี้คนที่อายุมากแล้วส่วนใหญ่มักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงทำให้ผลตอบแทนต่างๆ ก็จะมีมากขึ้น การลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับ (Mobley & William, 1982) ผู้ที่มีอายุมากจึงมักจะมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายต่ำ ส่วนระดับการศึกษาพบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง แต่เมื่อไม่ได้รับตามสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ก็จะเกิดความผิดหวัง และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่จะไม่ลำบาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย (ธีระ วิรธรรมสาธิต 2532, น. 77-78) สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้นพบว่า คนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้ต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงย่อมมีประสบการณ์การทำงานและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำสูงขึ้นตามไปด้วย ผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับก็จะยิ่งมีมากขึ้น นอกจากนี้ พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานมากก็มักมีวุฒิภาวะมากขึ้น และมีโอกาสเป็นหน่วยในงานได้น้อย ซึ่งจะนำไปสู่การ

ตั้งใจลาออกและโอนย้ายตำแหน่ง (อรุณรัตน์ คันทรา รัชนี สุจิจันทร์รัตน์ วิไลวรรณ ทองเจริญ จันทนา นามเทพ และศรีสุตา คล้ายคล่องจิต, 2555)

ด้วยจากผู้วิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิที่ทำการศึกษาค้นคว้า ซึ่งพบว่ามีการลาออกหรือโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิระดับต้นแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาถึงผลของ ผลประโยชน์ตอบแทน อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่อาจมีต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งนี้ ซึ่งการเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่ศึกษา จะเป็นประโยชน์สำหรับงานด้านการบริหารทางการพยาบาล โดยเฉพาะด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลที่ศึกษา ข้อค้นพบจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญที่จะนำมาสู่การหาแนวทางแก้ไขปัญหาคัดสละใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ศึกษาอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน และคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ศึกษามากขึ้น อันจะรักษาธำรงพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในวิชาชีพ และปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพของประชาชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทนกับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทน และความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศัลยกรรม แห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แนวคิดของ Herzberg (1959) เป็นแนวทางในการศึกษา ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

Herzberg (1959) เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อ การทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลให้มีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้าง ผลผลิตของงานให้มากขึ้นหรือในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดความรู้สึกไม่ชอบงาน ปัจจัยดังกล่าวนี้ สามารถจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลใน องค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่

1.1 ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงานนั้น ๆ สร้างความพอใจของบุคลากรในการทำงาน

1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคล ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับ ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมี ความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง การประกอบอาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือของ สังคมหรือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

1.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักและวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็น แนวทาง รวมถึงการจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ และอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

1.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจาก งาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

1.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

1.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงาน ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปัจจัยจูงใจนี้สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ และกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญ หากพยาบาลวิชาชีพมีผลประโยชน์ตอบแทนสูงจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนต่ำ และถ้าพยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนหรือได้รับไม่เพียงพอ จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงาน

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาพบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรรในการศึกษาครั้งนี้มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โดยอธิบายได้ดังนี้

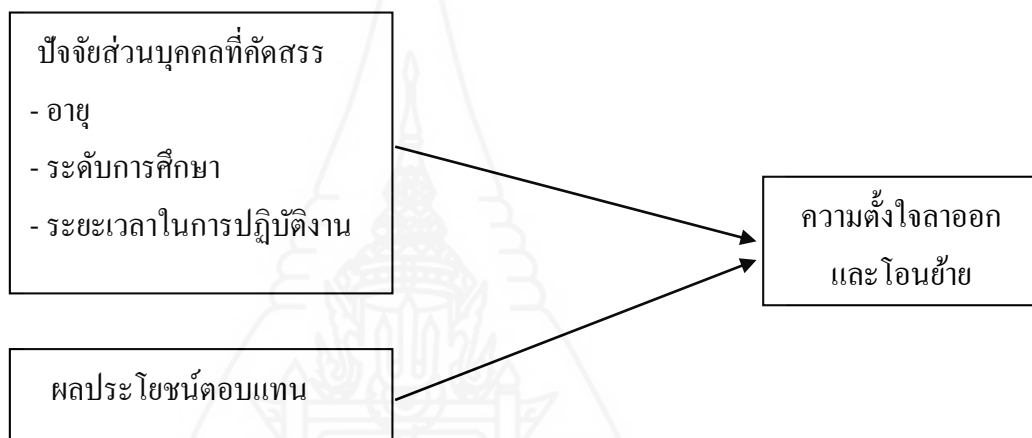
อายุ ทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้นโอกาสของการเลือกงานก็จะลดลง นอกจากนี้ส่วนใหญ่นักที่อายุมากแล้วมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับก็จะมามากขึ้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆ ที่ได้รับ (Mobley & William, 1982) พยาบาลที่มีอายุน้อย ความอดทนต่อภาวะคับข้องใจต่างๆ ก็ย่อมน้อยตามไปด้วย (อรุณรัตน์ คันธา, รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ และศรีสุดา คล้ายคล่องจิต, 2555) นอกจากนี้ พยาบาลที่มีอายุน้อยก็มีโอกาสไปศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนไปศึกษาในแขนงอื่นหรือเปลี่ยนอาชีพได้ง่ายกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยจึงน่าจะมี ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก

ระดับการศึกษา คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง แต่เมื่อไม่ได้รับตามสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ก็จะเกิดความผิดหวัง และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่จะไม่ลำบาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย (ธีระ วิรัชธรรมสาธิต, 2532, น. 77-78) พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงจึงน่าจะมี ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก จะทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้ต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากย่อมมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่ทำสูงขึ้นไปด้วย และไม่มีพันธะในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อชดใช้ทุนการศึกษากับโรงพยาบาลต้นสังกัด นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น มีการทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มองชีวิตอย่างกว้างไกล ครอบคลุมลึกซึ้ง และมีวุฒิภาวะมากขึ้น ดังนั้นโอกาสในการเบื่อนายใน การทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การตั้งใจลาออกและโอนย้ายจึงเกิดได้น้อย ตรงข้ามกับพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ที่มีความอดทนต่อสภาวะคับข้องใจน้อย ดังนั้นจึงอาจจะทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายได้สูง (อรุณรัตน์ คันธา, รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ และศรีสุดา คล้ายคล่องจิต, 2555) อย่างไรก็ตามพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงหรือมีประสบการณ์การทำงานสูงก็เป็นที่ต้องการของโรงพยาบาลเอกชนที่มี

จำนวนเพิ่มขึ้น เพราะหากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีภาระงานน้อยกว่า แต่มีผลตอบแทนที่มากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีผลประกอบการดีและมีกำไรสูง พยาบาลวิชาชีพก็จะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และโบนัสมากขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงานน้อยและทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายจากโรงพยาบาลรัฐไปสู่โรงพยาบาลเอกชนสูง (อรุณรัตน์ คันทรา, เดช เกตุมา, กฤษฎา แสงวงศ์, ดวงทิพย์ ธีระวิทย์, 2556)

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สามารถทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้คือ

5.1 ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 651 คน

5.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลแต่ละแผนก

5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

5.3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และผลประโยชน์ตอบแทน

5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย

5.4. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนสิงหาคม 2558 ถึงเดือนกันยายน 2558 เป็นเวลา 1 เดือน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยได้เลือกนำมาศึกษา ได้แก่

6.1.1 อายุ หมายถึง อายุของพยาบาลวิชาชีพ ณ วันที่เก็บข้อมูล มีหน่วยเป็นปี โดยเศษที่เป็นเดือนหากน้อยกว่าหกเดือนให้ตัดทิ้ง และหากหกเดือนขึ้นไปให้ปัดขึ้นไปเป็นปี

6.1.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีหน่วยเป็นปี โดยเศษที่เป็นเดือนหากน้อยกว่าหกเดือนให้ตัดทิ้ง และหากหกเดือนขึ้นไปให้ปัดขึ้นไปเป็นปี

6.2 ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง บำเหน็จบำนาญ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งด้านสาธารณสุข การให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ค่าเวร ค่าล่วงเวลา วันหยุด สวัสดิการที่พักอาศัย สวัสดิการขณะเจ็บป่วย วัตถุประสงค์แบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ที่ผู้วิจัยคัดแปลงจากแบบสอบถามผลประโยชน์ตอบแทนของสุปราณี พัฒนจิตวิไล (2549) ที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959)

6.3 ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย หมายถึง การคิด การมีความตั้งใจที่จะลาออกจากการทำงานในวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไปประกอบอาชีพใหม่หรือเปลี่ยนสายงาน โดยไม่ใช้หรือใช้องค์ความรู้ด้านการพยาบาล รวมถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แต่ไปปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลที่โรงพยาบาลแห่งใหม่ ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน วัด โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและ โอนย้าย โดยผู้วิจัยคัดแปลงจากแบบสอบถามแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกที่สร้างขึ้นโดยสุปราณี พัฒนจิตวิไล (2549)

6.4 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบงานการบริหารงานบุคคลของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7.2 ผู้บริหารการพยาบาลอาจเข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

7.3 เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการเสนอแนวทางเพื่อสร้างแรงจูงใจพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารความรู้ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบการวิจัย ประกอบด้วย หัวข้อที่ศึกษาดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย
 - 1.1 ความหมายของการลาออกและโอนย้าย
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย
 - 1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและโอนย้าย
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย

1.1 ความหมายของการลาออกและโอนย้าย

การลาออกตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า “Turnover” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน ส่วนใหญ่แล้วมีความเห็นใกล้เคียงหรือสอดคล้องกัน ดังนี้ มอบเลย์และวิลเลียม (Mobley & William 1982) ได้ให้ความหมายของการลาออก หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1) การลาออกโดยสมัครใจ (*Voluntary turnover*) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเอง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดๆก็ตาม เช่น การลาออกเพื่อกลับภูมิลำเนา หรือการลาออกเนื่องจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น

2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ (*Involuntary turnover*) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเอง อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน เช่น การถูกไล่ออกเนื่องจากมีความสามารถไม่เพียงพอหรือมีพฤติกรรมไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร หรือการปลดเกษียณ เป็นต้น

सनัน्ण ๓๓๓๓ (2556) ๓ได้กล่าวเกี่ยวกับการโอนย้ายไว้ว่า การโอนย้าย (*Transfer*) จำแนกได้เป็น 2 ความหมายคือ การโอนและการย้าย ซึ่งในทางราชการความหมายของการโอน หมายถึงของการเปลี่ยนแปลงหน้าที่ความรับผิดชอบไปทำงานยังกระทรวง ทบวง กรมอื่น ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนงานเพื่อความเหมาะสมของหน่วยงาน หรือเป็นการโอนตามความประสงค์ของตัวข้าราชการผู้ขอโอน ส่วนการย้ายหมายถึงการย้ายหน้าที่ความรับผิดชอบภายในหน่วยงานเดียวกัน หรือต่างองค์กรแต่เป็นองค์กรในเครือเดียวกัน

ดังนั้น การลาออกและโอนย้ายหมายถึง การเข้าทำงานและการออกจากงานของบุคคลในองค์กรหรือระหว่างองค์กรที่เกิดขึ้น โดยความสมัครใจและไม่สมัครใจ ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้ และหลีกเลี่ยงไม่ได้

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้าย

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการลาออกนี้มีนักวิชาการกล่าวไว้เป็น 3 แนวทางด้วยกัน คือ

1.2.1 แนวคิดทางด้านพฤติกรรม (*Behavioral school of thought or approach*)

แนวคิดนี้มุ่งศึกษาค้นหาสาเหตุของการลาออกที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร นักวิชาการท่านแรกที่กล่าวถึงการลาออกคือ ลอว์เลอร์ (Lawler, 1971, p. 450) ได้กล่าวว่า สาเหตุของการลาออกได้แก่ การเกิดความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมา หลายอย่างด้วยกัน นับตั้งแต่การปฏิบัติงานต่ำ (*Poor job performance*) การนัดหยุดงาน (*Strikes*) การร้องทุกข์ การลาออก ความไม่พึงพอใจในงาน และความผิดปกติของจิตใจ โดยเมื่อการจ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นที่พอใจของพนักงาน พนักงานจะเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกันคือ

1) ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น (*Desire for more pay*) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ดี ผลปฏิบัติงานต่ำ มีการนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งทำให้เกิดการขาดงานและการลาออกในลำดับต่อมา

2) ความดึงดูดใจในงานต่ำลง (*Lower attractiveness*) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน ขาดงานและลาออกในที่สุด ความไม่

พอใจที่เกิดขึ้นจะมีผลทำให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจ (Psychological withdrawal) การหาซื้อยามารับประทานเอง (Dispensary visits) และสุขภาพจิตไม่ดี (Poor mental health) ในที่สุด

นอกจากนี้ Lawler (1971) ยังกล่าวว่า ความไม่พึงพอใจในการจ่ายค่าตอบแทนเป็นตัวกำหนดหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกด้วยความสมัครใจ อย่างไรก็ตาม หากจะสรุปว่าความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีผลทำให้เกิดการลาออกของพนักงานเสมอไปนั้น คงจะเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากค่าตอบแทน อาทิ ตำแหน่ง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กรเหล่านี้ อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานได้รับความพอใจ จึงทำให้เขาตัดสินใจทำงานที่เดิมต่อไป จะเห็นได้ว่าแนวคิดของ Lawler มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวไว้ว่า ความไม่พอใจในค่าตอบแทน ทำให้เกิดความสนใจในงานต่ำลงและมีผลทำให้เกิดการขาดงาน และการลาออก ในท้ายที่สุด

สรุปได้ว่า แนวคิดทางด้านพฤติกรรมนี้ มองว่าความไม่พอใจในงาน เป็นสาเหตุเบื้องต้นในการตัดสินใจลาออกของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งสาเหตุที่ทำให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดความไม่พอใจในงานมีหลายปัจจัยแตกต่างกันไป ได้แก่ ความไม่พอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ และความพึงพอใจในงานลดลง

1.2.2 แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic school of thought or approach)

เป็นแนวทางการศึกษาที่ได้กล่าวถึง ภาวะตลาดแรงงานว่าเป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานหรือบุคลากรในองค์กร หากอัตราการจ้างแรงงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนงานก็จะสูงขึ้น (High opportunity) ตามไปด้วย ถ้าขนาดของตลาดแรงงานคงที่ โอกาสในการเปลี่ยนงานก็จะต่ำ (Low opportunity) ความต้องการของตลาดแรงงาน เป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน ทั้งนี้จะเป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ และอัตราการลาออกจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการเปลี่ยนงาน ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลัง หรือการวางแผนกำลังคนขององค์กร (Manpower planning) ควรคำนึงถึง ความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสในการเปลี่ยนงานและการลาออกด้วย (Burton & Parker, 1969)

สรุปได้ว่า แนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ มองว่าการพิจารณาตัดสินใจลาออกของแต่ละบุคคลว่าจะลาออกหรือไม่นั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคือ ภาวะตลาดแรงงาน หากตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานสูง บุคคลมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานและเปลี่ยนงาน หากภาวะการว่างงานสูงจะตัดสินใจทำงานเก่าต่อไป แต่หากว่าภาวะการว่างงานต่ำ ก็จะตัดสินใจเปลี่ยนงาน

1.2.3 แนวคิดทางด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน และปัจจัยที่เป็นแรงดึง (Push-pull approach) แนวทางการศึกษานี้ เป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวคิดทางด้านพฤติกรรมและแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์ไว้ด้วยกัน โดยกล่าวว่า สาเหตุที่เป็นสาเหตุของการลาออกมีอยู่ 2 ปัจจัยด้วยกันคือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด

1) ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหรืออยู่ภายในองค์กร (Internal factors) ได้แก่

- ความไม่พอใจในงาน
- ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน
- เพื่อนร่วมงานไม่มีความเป็นกันเอง
- ขนาดขององค์กร
- การรวมอำนาจ
- การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ

2) ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูดจะเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์กร (External factors) ได้แก่

- ตลาดแรงงานหรือภาวะการว่างงาน
- การได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า
- โอกาสความก้าวหน้าสูงกว่า
- การได้รับประโยชน์เกื้อกูลสูงกว่า
- ขนาดครอบครัวและภาระรับผิดชอบ
- ความเจ็บป่วย การมีครรภ์เป็นต้น

ปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการตัดสินใจลาออกของพนักงานหรือบุคลากรทั้งสิ้น อนึ่งนักวิชาการในกลุ่มนี้ได้ให้ข้อสังเกตว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจว่าจะลาออกหรือไม่นั้น มักจะพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ข้างต้น ว่าปัจจัยใดมีน้ำหนักมากกว่าปัจจัยอื่นๆ อย่างไร ซึ่งตลาดแรงงาน หรือภาวะการว่างงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญและมีส่วนไม่น้อยในการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย นอกจากนี้ พิกอร์สและเมเยอร์ (Pigors & Myers, 1973, p. 44) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานทั่วไปและผู้จัดการหรือผู้ที่ประกอบวิชาชีพว่า การลาออกในพนักงานทั่วไปมักจะมีสาเหตุมาจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สุขภาพ ความกดดันทางครอบครัว หรือความลำบากในการเดินทาง ในขณะที่การลาออกของผู้จัดการหรือผู้ที่ประกอบวิชาชีพเฉพาะด้าน มักจะมีสาเหตุมาจากงานและความไม่พอใจในค่าตอบแทน อย่างไรก็ตาม การลาออกมีแนวโน้มสูงขึ้นในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีชั่วโมงการทำงานมากและมีการขาดงาน

สูง ขณะเดียวกันการลาออกจะมีแนวโน้มต่ำลงเมื่อภาวะการว่างงานสูง หรือเมื่อพนักงานมีประสบการณ์สูงและได้รับค่าตอบแทนสูง หรือเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้น

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่ง Herzberg (1959, p. 71-79) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยคนละส่วนกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่แล้วจะเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ทำ (Job content) เรียกปัจจัยนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมักเป็นปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน (Job contact) เรียกปัจจัยนี้ว่าปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

1.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงาน ปัจจัยจูงใจนี้สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ และกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1) **ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2) **การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้อง การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) **ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้บุคคลในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านั้น ไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ และเป็นสาเหตุที่สำคัญอีกสาเหตุหนึ่งในการตัดสินใจลาออกหรือ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1) *ผลประโยชน์ตอบแทน* หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ สร้างความพอใจของบุคลากรในการทำงาน
- 2) *โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต* นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
- 3) *ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน* หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
- 4) *สถานะของอาชีพ* หมายถึง การประกอบอาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมหรือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี
- 5) *นโยบายและการบริหารงาน* หมายถึง หลักและวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวทาง รวมถึงการจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- 6) *สภาพการทำงาน* หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ และอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ
- 7) *ความเป็นอยู่ส่วนตัว* หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงาน ในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
- 8) *ความมั่นคงในการทำงาน* หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ
- 9) *วิธีการปกครองบังคับบัญชาหรือการนิเทศงาน* หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงาน ในการดำเนินงานและการบริหารงาน

Herzberg (1959) ได้อธิบายว่า ปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้คนได้รับความบาดเจ็บจากสิ่งแวดล้อม จึงเป็นตัวนำไปสู่ความพอใจในงานเพียงเล็กน้อย แม้จะมีการจัดเตรียมเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้เหมาะสมและดีเพียงใด ก็คงทำได้เพียงไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ในทำนองเดียวกันกับปัจจัยจูงใจซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้คนเกิดความพอใจในงานได้มากขึ้น

ก็สามารถทำให้เกิดความไม่พอใจในงานได้เหมือนกัน เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีส่วนในการทำให้คนเกิดความพอใจในกรณีที่ปัจจัยสนองต่อความต้องการได้ หรือเกิดความไม่พอใจในกรณีที่ปัจจัยเหล่านี้ไม่เป็นไปตามที่ต้องการ และเป็นที่น่าสนใจว่า ถ้าคนมีความพอใจ การทำงานตามหน้าที่ย่อมราบรื่นได้ผล ในทางกลับกัน ถ้าคนเกิดความไม่พอใจปัญหาจะเกิดขึ้น การทำงานและผลงานลดระดับลง หากความไม่พอใจและมีปัญหาถึงระดับหนึ่งของแต่ละคนซึ่งอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับตัวแปรหลาย ๆ อย่าง จะทำให้คนนั้นต้องตัดสินใจละทิ้งงานนั้นโดยการลาออก

1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน

มอเบิลีย์ กริฟเฟธ แฮนด์ และเมกลีโน (Mobley, W.H., Griffeth R.W., Hand, H.H. & Meglino, B.M., 1979) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจะแสดงออกในสองลักษณะคือ ความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่และความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะค้นหาจะทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางานใหม่ในรูปแบบต่างๆ และจะเกิดขึ้นก่อนความตั้งใจที่จะลาออก ตลอดจนการเกิดพฤติกรรมการลาออกในขั้นสุดท้าย ซึ่ง Mobley ได้สร้างแบบจำลองที่อธิบายกระบวนการของการลาออกที่มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานที่จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด โดย Mobley ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า ความไม่พึงพอใจจะก่อให้เกิดความคิดที่จะลาออก ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออก และสุดท้ายก็คือ การลาออกจากองค์กรจริงๆ ในแบบจำลองของ Mobley มุ่งความสนใจไปที่ความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกของพนักงาน รวมทั้งลักษณะส่วนบุคคล องค์กร และปัจจัยทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ยังคำนึงถึงบทบาทของการรับรู้ความคาดหวัง และความสามารถในการหาทางเลือกใหม่ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจลาออก

ความตั้งใจลาออกจากงาน จึงถือเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการลาออก (Taunton, R.L., Krampitz, S.D., and Woods, C.Q. 1989 อ้างในจิรัชยา เจียวัก, 2555) หรือในทางตรงข้ามก็คือการคงอยู่ในงาน ความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการลาออก (Chan & Morison, 2000) และเป็นการแสดงถึงการวางแผนในอนาคตก่อนที่จะลาออกจริง ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของบุคลากร จะช่วยทำให้ผู้บริหารขององค์กรเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และหาทางจัดการกับปัจจัยเหล่านั้นก่อนที่จะมีการลาออกจริง จะได้หยุดยั้งการลาออกก่อนเวลาอันควรได้ (Seybolt, 1986) หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หรือลดความเป็นไปได้ที่จะมีการลาออก ซึ่งจะช่วยให้สามารถควบคุมการลาออกที่ไม่ต้องการได้ (Seybolt, 1986) ป้องกันการย้ายงานหรือลาออก ช่วยบำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานในหน่วยงานให้นานที่สุด และมีประสิทธิภาพที่สุด รวมถึงสร้างความพึงพอใจ หรือสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร อันจะช่วยทำให้บุคลากรมีความรักมั่นผูกพันกับองค์กร และใช้ความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

กล่าวโดยสรุป ความตั้งใจลาออก หมายถึง เจตคติ การรับรู้ถึงความเป็นไปได้หรือเป็นการแสดงความคิดเห็นที่บอกถึงความเป็นไปได้ที่จะลาออกจางาน หรือโอนย้ายจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไปทำงานที่อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานการพยาบาลโดยความสมัครใจ โดยมีการวางแผนถึงความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของงานใหม่ในองค์กรอื่น ก่อนที่จะตัดสินใจลาออกจากราชการในปัจจุบัน

การวัดความตั้งใจลาออกและโอนย้าย

การวัดความตั้งใจลาออกจางานในงานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ ประกอบด้วย การวัดใน 3 ประเด็น ได้แก่ การคิดเกี่ยวกับการลาออกจางาน ความมุ่งมั่นที่จะหางานใหม่ และความตั้งใจที่จะลาออกจางาน (ปกรณีย์ ล้อม โยธิน, 2555)

อาร์โนลด์และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman, 1982 อ้างใน ปกรณีย์ ล้อม โยธิน, 2555) ศึกษาสาเหตุของความตั้งใจจะลาออกจางาน โดยใช้ข้อคำถาม 2 ข้อที่เป็นมาตรวัด 7 ระดับ ประกอบด้วย ความเป็นไปได้ที่จะหาสถานที่ทำงานใหม่ในปีหน้า และความตั้งใจที่จะลาออกจางานเดิมเพื่อไปทำงานใหม่

มิเชลส์ และสเปคเตอร์ (Michaels & Spector, 1982) พัฒนาแบบวัดความตั้งใจลาออกในงาน โดยวัดด้วย ข้อคำถาม 3 ข้อที่เป็นมาตรวัด 7 ระดับ ได้แก่ ความบ่อยครั้งในการคิดลาออกจางานปัจจุบัน ความตั้งใจในการลาออกจางานปัจจุบัน และการเริ่มมองหางานใหม่

มอเบิลีย์และวิลเลียม (Mobley & William 1982) พัฒนาแบบวัดความตั้งใจลาออกในงาน โดยวัดด้วย ข้อคำถาม 3 ข้อที่เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ได้แก่ การคิดมากเกี่ยวกับการลาออกจางานปัจจุบัน การคิดที่จะหางานใหม่สำหรับปีหน้า การคิดว่าจะออกจางานทันทีถ้าเป็นไปได้

สุปราณี พัฒนจิตวิไล (2549) พัฒนาแบบสอบถามแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกโดยวัดด้วยข้อคำถาม 10 ข้อที่เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ได้แก่ การวางแผนจะลาออก การเคยคิดจะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น การคิดจะลาออกเมื่อมีโอกาสเปลี่ยนสายงาน การตั้งใจจะปฏิบัติงานไปจนเกษียณอายุ การคิดจะลาออกหากไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือไม่ได้รับอนุมัติให้ย้าย การคิดจะออกเนื่องจากลักษณะงานเป็นผลิตภัณฑ์เวียน หรือปริมาณงาน หรือกฎระเบียบ หรืออาชีพอื่นมีค่าตอบแทนที่จูงใจ

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย โดยผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกที่สร้างขึ้นโดยสุปราณี พัฒนจิตวิไล (2549) โดยวัดความตั้งใจที่จะลาออก และความตั้งใจที่จะโอนย้ายโดยใช้คำถาม 7 ข้อ ประกอบที่เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจำนวน 5 ข้อ ได้แก่ การวางแผนจะลาออก การเคยคิดจะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น การตั้งใจจะปฏิบัติงานไปจน

เกษียณอายุ การตั้งใจลาออกในหนึ่งปีข้างหน้า และการคิดจะลาออกถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสายงาน และคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจโอนย้ายจำนวน 2 ข้อที่ผู้วิจัยเพิ่มคำถามเกี่ยวกับการคิดที่จะโอนย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาลเดิมหรือโรงพยาบาลแห่งใหม่

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและโอนย้าย

นอกจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสำคัญและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการลาออกและโอนย้าย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยในด้านการจ่ายค่าตอบแทน

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดองค์การที่มีประสิทธิภาพ และความแข็งแกร่ง เนื่องจากคนเราเมื่ออยู่ในองค์กรก็ต้องสร้างองค์การให้ดียิ่งขึ้น ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลาออกหรือโอนย้าย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว และภูมิสำเนา

2.1.1 อายุ ทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้น โอกาสของการเลือกงานก็จะลดลง นอกจากนี้ส่วนใหญ่มักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับก็จะมากขึ้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับ (Mobley & William, 1982) เมื่ออายุมากขึ้นระดับวุฒิภาวะจะเจริญสูงขึ้นตามวัย ประสบการณ์มากขึ้น ความคิดอ่านและการมองเห็นปัญหาชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น (อรุณรัตน์ คันทา, รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ และศรีสุภา คล้ายคล่องจิต, 2555) ผู้ที่มีอายุมากจึงมักจะมี ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายต่ำ ส่วนพยาบาลที่มีอายุน้อย ความอดทนต่อภาวะคับข้องใจต่างๆ ก็ย่อม น้อยตามไปด้วย นอกจากนี้ พยาบาลที่มีอายุน้อยก็มีโอกาสไปศึกษาต่อเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนไป ศึกษาในแขนงอื่นหรือเปลี่ยนอาชีพได้ง่ายกว่า (ชื่นชม เจริญยุทธ, 2533, น. 38) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยจึงน่าจะมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้มากกว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก

2.1.2 สถานภาพสมรส ครอบครัวเป็นสถาบันหนึ่งทางสังคมที่มีความสำคัญ คนที่ แต่งงานแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจใน การทำงาน มีส่วนช่วยเหลือซึ่งกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ สัมพันธภาพที่มีในครอบครัวจึง ช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ส่วนคนโสดเมื่อมีปัญหาในการทำงานแต่ขาดแรงสนับสนุนทาง

ตั้งคมจากครอบครัว จะส่งเสริมให้เกิดความเบื่อหน่าย และลาออกจากงานได้ง่าย (สุปราณี พัฒนจิตวิไล, 2549)

2.1.3 ระดับการศึกษา คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย อาจเพราะว่า คนที่มีการศึกษาสูงมักจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับต่อองค์กรสูง แต่เมื่อไม่ได้รับตามที่ตนคาดหวังไว้ก็เกิดความผิดหวัง และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่จะไม่ลำบาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย (ธีระ วีระธรรมสาธิต, 2532, น. 77-78) พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาสูงจึงน่าจะมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้มากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

2.1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก จะทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้ต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากย่อมมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญและค่าตอบแทนในงานที่ทำสูงขึ้น รวมถึงตำแหน่งหน้าที่ที่พึงพอใจตามไปด้วย ดังที่มอเบลย์ ออร์เนอร์ และ ฮอลลิงเวิร์ธ (Mobley, Horner & Hollingsworth, 1978) ได้กล่าวไว้ และไม่มีพันธะในเรื่องการปฏิบัติงานเพื่อخذำทุนการศึกษากับโรงพยาบาลต้นสังกัด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน หรือความมีอาวุโสมากขึ้นเท่าใดก็จะพบว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้การทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะเป็นการสั่งสมสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทําให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัดบำนาญ ผลประโยชน์ และการแบ่งปันผลกำไรมากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนอยู่ในองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีประสบการณ์ทำงานมากขึ้น มีการทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มองชีวิตอย่างกว้างไกล ครอบคลุมลึกซึ้ง และมีวุฒิภาวะมากขึ้น ดังนั้นโอกาสในการเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การตั้งใจลาออกและโอนย้ายจึงเกิดได้น้อย ตรงข้ามกับพยาบาลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย ที่มีความอดทนต่อสภาวะคับข้องใจน้อย ดังนั้นจึงอาจทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายได้สูง (อรุณรัตน์ คันธา, รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ และศรีสุตา คล้ายคล่องจิต, 2555)

อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงหรือมีประสบการณ์การทำงานสูงก็เป็นที่ต้องการของโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น เพราะหากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ลาออกเพื่อไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีภาระงานน้อยกว่า แต่มีผลตอบแทนที่มากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีผลประโยชน์ครบครันและมีกำไรสูง พยาบาลวิชาชีพก็จะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน และโบนัสมากขึ้นตาม

ไปด้วย จึงทำให้มีแนวโน้มที่จะเกิดการคงอยู่ในงานน้อยและทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายจากโรงพยาบาลรัฐไปสู่โรงพยาบาลเอกชนสูง (อรุณรัตน์ คันทา, เดช เกตุฉำ, กฤษฎา แสงวงดี ดวงทิพย์ ชีระวิทย์, 2556) ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก อาจมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้เช่นกัน

2.1.5 ภาระครอบครัว ความรับผิดชอบด้านการเงินและ / หรือการเลี้ยงดูของบุคคลที่มีต่อบุตร บิดา มารดา ญาติพี่น้อง รวมทั้งบุคคลอื่น การมีภาระครอบครัวจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลต้องทำงานอยู่ต่อไป อย่างไรก็ตามการประกอบวิชาชีพพยาบาลที่จำเป็นต้องทำงานในเวร บ่าย-ดึก ก็เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว (สุปราณี พัฒนจิตวิไล, 2549)

2.1.6 ภูมิสำเนา การทำงานในสถานที่ที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาของตนเอง ทำให้พยาบาลมีปัญหาในการเดินทางเพื่อติดต่อครอบครัวหรือญาติพี่น้อง และเป็นสาเหตุหนึ่งของการย้ายงาน หรือลาออกจากงาน (ชื่นชม เจริญยุทธ, 2533, น. 38 อ้างใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล, 2549)

2.2 ปัจจัยในด้านการจ่ายค่าตอบแทน หากพนักงานไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ พนักงานจะเกิดความรู้สึกต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น และความพึงพอใจในงานต่ำลง ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน ทำให้พนักงานหรือบุคลากรขององค์กรมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ปฏิบัติงานไม่ดี ผลปฏิบัติงานต่ำ มีการนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งทำให้เกิดการขาดงานและการลาออกในลำดับต่อมา (Lawer, 1971)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย ได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาสรุปข้อคิดเห็นไว้ตอนท้าย ดังนี้

3.1 งานวิจัยในประเทศ

จุฬาลักษณ์ บารมี, สุนทราวดี เขียรพิเชฐ และโสรัตน์ วงษ์สุทธิธรรม (2553) รายงานการวิจัยสถานการณ์การไปต่างประเทศของพยาบาลไทย ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลย้ายงานคือ ปัจจัย “ผลัก” และปัจจัย “ดึง” (Push & Pull Factors) ปัจจัยผลักคือ สิ่งที่ทำให้พยาบาลไม่ต้องการทำงานในที่เดิม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เช่น ค่าตอบแทนต่ำ ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ ปัจจัยด้านสถาบัน เช่น ความไม่พร้อมของสิ่งสนับสนุนการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ปัจจัยด้านวิชาชีพ เช่น โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนปัจจัยดึง คือ สิ่งที่จูงใจให้พยาบาลไปทำงานในที่ใหม่ ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนที่ดี การมีโอกาสด้านการศึกษา ระบบการบริหารงาน ความเป็นอยู่ที่ดีและปลอดภัย

ชาญชัย ชื่นอารมย์ (2550) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญ กำลังใจของบุคลากร มุลินธิรมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรมุลินธิรมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อันดับ 1 ด้านสภาพแวดล้อม รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อันดับ 3 คือ งานที่ปฏิบัติ อันดับ 4 คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และอันดับ 5 คือ รายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ การทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและสายบุคลากรต่างกัน มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศต่างกัน มีขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

นิพนธ์ ประสานการ (2553) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่ จำนวน 99 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอ่าวลึกประชาสรรค์ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความมั่นคงในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด และพบว่าครูที่มีเพศและอายุแตกต่างกัน โดยภาพรวม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และครูที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริรังศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล, วิไลพร รั้งควัด (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ คงอยู่ในงานร้อยละ 62 รายได้ของพยาบาลวิชาชีพมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า (Odds ratio = 1.57) ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ด้านคุณลักษณะขององค์การ มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า (Odds ratio = 1.08) และด้านลักษณะงานและการทำงานมีขนาดอิทธิพล 1.06 เท่า (Odds ratio = 1.06) ตัวแปรที่ร่วมทำนายการคงอยู่ในงาน

ของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์กร และลักษณะงาน และการทำงานสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8

วัชรา ขาวผ่อง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ สรุปลงได้ดังนี้ ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว/ครอบครัว (Beta=.316) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Beta=.255) และด้านผลการปฏิบัติงาน (Beta=-.176) กับบรรยากาศองค์กร ด้านการสนับสนุน (Beta=.297) และด้านโครงสร้างองค์กร (Beta=.129) สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 42.8 ($R^2=.428$) จากการศึกษาความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ภาคตะวันออกเฉียงใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.35$, $SD=0.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่น้อยกว่า 5 ปี อยู่ในระดับสูง ($M=3.69$, $SD=1.09$) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเดิม แต่ถ้ามีเหตุการณ์ใดมากระทบต่อการทำงานหรือวิถีชีวิต หรืองานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง รวมทั้งถ้ามีการชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น โดยมีข้อเสนอที่ดี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่า ก็อาจเป็นเหตุผลที่จะทำให้พยาบาลตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลเดิม

เรวัต อุบลรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการ กรมสื่อสารทหารเรือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้าราชการสายวิชาการสื่อสาร กรมสื่อสารทหารเรือ จำนวน 330 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก โดยด้านความรู้สึกประสบความสำเร็จ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยสภาพการทำงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ส่วนการเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับชั้นยศต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ตั้ง ที่อยู่อาศัยต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุรีย์ ท้าวคำลือ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับ

ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.121, .273$ และ $.278$ ตามลำดับ) ส่วนสถานสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน

อรุณรัตน์ คันธา รัชณี สุจินทรรัตน์ วิไลวรรณ ทองเจริญ จันทนา นามเทพ และศรีสุภา คล้ายคล่องจิต (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความต้องการอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างในระยะ 1 ปีข้างหน้าได้ร้อยละ 25.2 ($R^2 = 25.2, p < .001$) และปัจจัยเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ประสบการณ์การทำงาน และบรรยากาศในองค์กรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความต้องการอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างในระยะ 3 ปีข้างหน้าได้ร้อยละ 26.2 ($R^2 = .262, p < .001$)

จากการศึกษาวิจัยในประเทศ พบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเป็นจำนวนน้อย งานวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานและการคงอยู่ในงาน งานวิจัยส่วนหนึ่งสนับสนุนว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในงาน ซึ่งบางงานวิจัยไม่พบว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวได้ใช้สิทธิ์จากสวัสดิการในหน่วยงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในเวรตึก ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน บรรยากาศในองค์กร รายได้ของพยาบาลวิชาชีพ คุณลักษณะขององค์กร และลักษณะงาน มีผลต่อความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แวนบา (Wahba, 1981 อ้างใน อมรรัตน์ สว่างอารมย์, 2549) ได้ศึกษาเรื่องการลาออกจากองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำนายตัวแปรที่เป็นสาเหตุการลาออกจากองค์กร โดยใช้ความตั้งใจที่จะลาออกเป็นตัววัดการลาออก พบว่า อายุงานและระดับค่าจ้าง มีผลโดยตรงต่อการลาออก

มอเบย์และวิลเลียม (Moblely & William H., 1982) ได้ทำวิจัยในโรงพยาบาลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน แต่ผลการวิจัยได้

ให้ข้อสนับสนุนว่า ความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะลาออกมีผลโดยตรงกับการลาออก

มิลเลอร์และวีลเลอร์ (Miller & Wheeler, 1992 อ้างใน อมรรรัตน์ สว่างอารมย์, 2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออก พบว่า อายุ ค่าจ้าง และอายุงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการศึกษา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เชอริงตัน (Cherrington, 1994) ได้กล่าวว่าการลาออกเป็นความสัมพันธ์ของสองตัวแปรที่มีความสำคัญมากคือ 1) ความไม่พอใจในงาน 2) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ เพราะจากการศึกษาบริษัทที่มีระดับการลาออกสูงที่สุดพบว่า พนักงานไม่พอใจในงานสูงสุดเช่นกัน เนื่องจากพนักงานต้องการทางเลือกที่พอใจมากกว่า ดีกว่า ประกอบกับสามารถหาทางเลือกได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ในบริษัทที่เงื่อนไขทางการทำงานไม่ดี ลักษณะงานไม่เป็นที่ต้องการ ค่าจ้างไม่ยุติธรรม ระบบการสื่อสารไม่ดี และโอกาสความก้าวหน้าจำกัด จะมีระดับการลาออกสูงอยู่เสมอ หากบริษัทต้องการลดอัตราการลาออก จำเป็นต้องปรับปรุงให้มีความเสมอภาค สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม และมีโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ไพร์ซ์ (Price, 1977) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่ออัตราการลาออกในด้านอายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรนานกว่า จะมีอัตราการลาออกต่ำกว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าในองค์กร ค่าตอบแทน ความสามัคคีของพนักงาน ข้อมูลข่าวสารที่ส่งระหว่างพนักงานและวิธีการสื่อสารที่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออก ความพึงพอใจในงานกับโอกาสในการเลือกงานใหม่ เป็นตัวแปรที่กำหนดว่าบุคคลจะลาออกหรือไม่ กล่าวคือ หากมีความพึงพอใจในงานมาก จะเปลี่ยนงานน้อย หากพึงพอใจในงานน้อย โอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่สูง

จากการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ พบว่า การตัดสินใจลาออกจากงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยเหล่านี้ คือ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับค่าจ้าง ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรมีอายุมาก มีอายุงานมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะเจริญสูงตามวัย ประสบการณ์มากขึ้น ส่งผลให้การลาออกจากงานลดลง แต่มีงานวิจัยของไพร์ซ์ (Price, 1997) ที่พบว่า ด้านอายุการทำงาน พนักงานที่มีอายุการทำงานในองค์กรนานกว่า จะมีอัตราการลาออกต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าในองค์กร สำหรับปัจจัยเรื่องระดับการศึกษานั้น มีทั้งผู้ศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานและไม่มี ความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน ในเรื่องระดับค่าจ้างนั้น ผลการศึกษาในต่างประเทศทุกฉบับพบว่า มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน

สรุปได้ว่า การตัดสินใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลมีความเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการไม่ดี ผลประโยชน์ที่จะได้รับมีน้อย ไม่มีความก้าวหน้าในงาน การขาดการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ จำนวนพยาบาลมีน้อยแต่จำนวนผู้ป่วยมีมาก งานหนัก ชั่วโมงการทำงานยาวนาน ไม่มีอิสระในการทำงาน มีปัญหากับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แพทย์ชอบใช้อารมณ์ในขณะที่ปฏิบัติงาน ไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับจากการทำงาน และตารางเวรไม่ได้ตามที่ต้องการ แต่ในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยยังไม่มั่นใจว่าปัจจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้นจะมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ศึกษามีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายหรือไม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 651 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 130 คนตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลแต่ละแผนก จากการพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการโดยใช้โปรแกรม G * power สำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเมื่อมีตัวแปรต้น 4 ตัว ที่ขนาดกลุ่มตัวอย่างระดับกลาง ค่าอำนาจในการทดสอบที่ 0.90 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า จะต้องการกลุ่มตัวอย่าง 108 คน และเมื่อรวมกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเพิ่มขึ้นเพื่อป้องกันการสูญเสียของกลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้นอีกร้อยละ 20 คือ 22 คน จึงรวมเป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งสิ้น 130 คน หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนตอบแบบสอบถามครบถ้วน และไม่มีการสูญเสียของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้การศึกษานี้มีค่าอำนาจในการทดสอบ 0.95

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 จัดกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่ศึกษา จำนวน 651 คน ตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน จำนวน 15 แผนก

ขั้นที่ 2 คำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างโดยแยกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของประชากร

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้ป่วนอก -ฝากครรภ์ -ให้คำปรึกษา	57	11
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	43	9
อายุรกรรม	70	13
ศัลยกรรม	64	12
ศัลยกรรมกระดูกและข้อ	11	3
สูติกรรม -นรีเวชกรรม- ห้องคลอด	39	8
จิตเวช	8	2
ตา - หู - คอ - จมูก	9	2
กุมารเวชกรรม	32	6
ผู้ป่วยพิเศษ	73	14
ผู้ป่วยหนัก	107	21
ห้องผ่าตัด	40	9
วิสัญญี	23	5
เวชกรรมสังคม	26	5
อื่น ๆ	49	10
รวม	651	130

ขั้นที่ 3 เมื่อได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานแล้ว สุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple random sampling) โดยการเขียนรายชื่อของประชากรในแต่ละหน่วยงานแล้วทำการจับฉลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างขึ้นมาทีละใบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยงาน จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับระดับการศึกษา หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล และรายได้ส่วนตัวอื่น จำนวน 7 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้วิจัยคัดแปลงจากแบบสอบถามผลประโยชน์ตอบแทนของสุปราณี พัฒนวิไล (2549) ที่พัฒนาขึ้นตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเล็กน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล ใช้เกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมาย โดยพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการสอบถาม กำหนดการประเมินผลดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย โดยผู้วิจัยคัดแปลงจากแบบสอบถามแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาลของสุปราณี พัฒนวิไล (2549) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเล็กน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผล ใช้เกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute criteria) เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายสมรรถนะของพยาบาล โดยพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการสอบถาม กำหนดการประเมินผลดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือ

ก่อนนำเครื่องมือไปใช้จริง ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยส่งเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านช่วยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่า Content validity index (CVI) ของแบบสอบถามส่วนที่สองเท่ากับ 0.93 และส่วนที่สามเท่ากับ 0.94

จากนั้น ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยไปตรวจหาความสอดคล้องภายใน (reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยการนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง โรงพยาบาลจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

แบบสอบถามความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ภายหลังจากเก็บตัวอย่างจริงพบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85 แบบสอบถามความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

4. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่องนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.2 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย และรายละเอียดของการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ โดยพิมพ์รายละเอียดในแบบสอบถามทุกฉบับ

4.3 ผู้วิจัยจัดทำใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบและลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา และการปฏิเสธไม่มีผลใด ๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น โดยแบบสอบถามจะไม่มีการระบุชื่อ สกุลของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นได้ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ เมื่อสิ้นสุดการวิจัย ผู้วิจัยจะทำลายแบบสอบถามทั้งหมดทันที และผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน 2558 ภายหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ดังนี้

5.1.1 ติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1.2 นำรายชื่อของประชากร ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่ศึกษา จำนวน 651 คน จาก 15 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (ดังรายละเอียดข้างต้น)

5.1.3 กำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของประชากร

5.1.4 เมื่อได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานแล้ว ทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple random sampling) โดยการเขียนรายชื่อของประชากรในแต่ละหน่วยงานแล้วจับฉลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างขึ้นมาทีละใบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยงาน จนได้จำนวนครบตามที่ต้องการ

5.1.5 ติดต่อกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการสร้างสัมพันธภาพกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการวิจัย แจ้งสิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมวิจัยและยินดีให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามที่บรรจุอยู่ในซองเอกสาร พร้อมทั้งขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่แบบสอบถามกลับคืนใส่ซองให้มิดชิด และผู้วิจัยจะแจ้งวัน เวลาในการขอรับกลับคืนด้วยตนเอง

5.1.6 เมื่อได้แบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับมามีจำนวน 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.7 นำแบบสอบถามที่เก็บกลับมาได้ และมีความสมบูรณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise regression)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทน กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

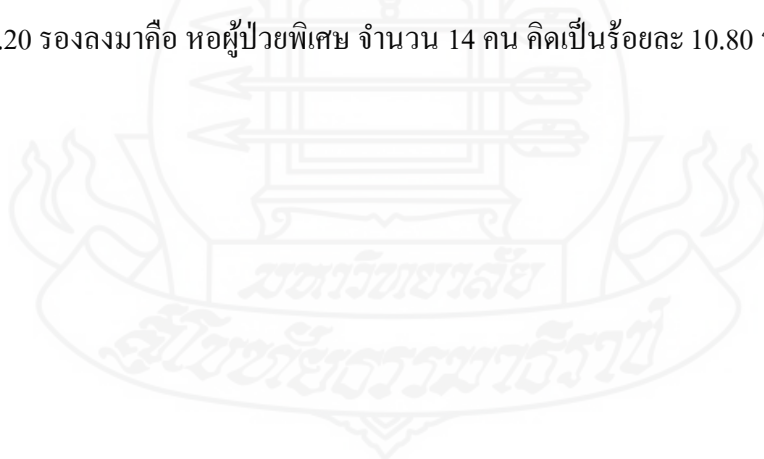
ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทน กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 คน มีอายุเฉลี่ย 36 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22 -30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.54 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 - 40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 28.46 สถานภาพสมรสคู่เป็นส่วนใหญ่โดยมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 รองลงมาคือ สถานภาพสมรสโสด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 มีระดับการศึกษาคือปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.06 ปี โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี โดยมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.31 รองลงมาคือ 16 - 20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.62 สำหรับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมาคือ ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ด้านรายได้ส่วนตัวอื่นพบว่า ส่วนใหญ่มีไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 84.60 รองลงมาคือ ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 สำหรับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยพิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 รายละเอียดดังตารางที่ 4.1



ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล รายได้ส่วนตัวอื่น และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน (n = 130)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
22 – 30 ปี	41	31.54
31 – 35 ปี	16	12.31
36 – 40 ปี	37	28.46
41 – 45 ปี	20	15.38
46 – 50 ปี	6	4.62
51 ปี ขึ้นไป	10	7.69
สถานภาพสมรส		
โสด	56	43.10
คู่	68	52.40
หม้าย	2	1.50
หย่า	2	1.50
แยก	2	1.50
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	120	92.30
สูงกว่าปริญญาตรี	10	7.70
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	42	32.31
5 – 10 ปี	19	14.62
11 – 15 ปี	27	20.77
16 – 20 ปี	32	24.62
21 - 25 ปี	6	4.62
26 ปี ขึ้นไป	4	3.08

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล		
ไม่เกิน 20,000 บาท	7	5.40
ระหว่าง 20,001 -25,000 บาท	36	27.70
ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท	44	33.80
ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท	17	13.10
มากกว่า 35,001 บาท	26	20.00
รายได้ส่วนตัวอื่น		
ไม่เกิน 10,000 บาท	110	84.60
ระหว่าง 10,001- 15,000 บาท	12	9.20
ระหว่าง 15,001- 20,000 บาท	4	3.10
มากกว่า 20,001 บาท	4	3.10
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยนอก -ฝากครรภ์ -ให้คำปรึกษา	11	8.46
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	9	6.92
อายุรกรรม	13	10.00
ศัลยกรรม	12	9.23
ศัลยกรรมกระดูกและข้อ	3	2.31
สูติกรรม - นรีเวชกรรม - ห้องคลอด	8	6.15
จิตเวช	2	1.54
ตา - หู - คอ - จมูก	2	1.54
กุมารเวชกรรม	6	4.62
ผู้ป่วยพิเศษ	14	10.77
ผู้ป่วยหนัก	21	16.15
ห้องผ่าตัด	9	6.92
วิสัญญี	5	3.85
เวชกรรมสังคม	5	3.85
อื่นๆ	10	7.69

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยอายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 130)

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
อายุ (ปี)	36.00	8.73
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)	11.06	7.76

ตอนที่ 2 ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจที่จะลาออก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 ส่วนด้านความตั้งใจที่จะโอนย้าย อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายด้านและโดยรวม (n = 130)

ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความตั้งใจลาออก	2.92	1.02	ปานกลาง
ด้านความตั้งใจโอนย้าย	2.28	0.93	น้อย
โดยรวม	2.67	0.85	ปานกลาง

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทน กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ตอบแทน กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยระดับการศึกษาได้นำไปแปลงเป็นตัวแปรหุ่น (dummy variable) ระดับการศึกษาปริญญาตรีแปลงเป็น 0 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีแปลงเป็น 1 ก่อนนำไปวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .23, p < .01$) และพบว่าผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.23, p < .05$) กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา
ผลประโยชน์ตอบแทน กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ
(n = 130)

ตัวแปร	อายุ	ระดับการศึกษา	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ผลประโยชน์ตอบแทน	ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย
อายุ	1.00	-	-	-	-
ระดับการศึกษา	.13	1.00	-	-	-
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.81**	.23**	1.00	-	-
ผลประโยชน์ตอบแทน	.16	-.13	.08	1.00	-
ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย	-.08	.23**	-.10	-.23*	1.00

** $p < .01$

* $p < .05$

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

ก่อนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของเพียร์สัน พบว่า ข้อมูลความตั้งใจลาออกและโอนย้าย มีการกระจายแบบปกติ (Normality) ข้อมูลมาจากการสุ่ม (Random sampling) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) มีค่าความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) ไม่มีความสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ (No multicollinearity) และความเป็นอิสระของค่าความคลาดเคลื่อน (No autocorrelation) ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของเพียร์สัน

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ตัวแปรระดับการศึกษา ได้แปลงเป็นตัวแปรแบบหุ่น (dummy variable) ก่อนนำเข้าสู่สมการ โดยระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ได้แปลงเป็น 1 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้แปลงเป็น 0 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรแรกที่ถูกนำเข้าไปในสมการ โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายเท่ากับ .053 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($R^2=0.053, p<.01$) แสดงว่าระดับการศึกษาสามารถทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายได้ร้อยละ 5.3 และผลประโยชน์ตอบแทนเป็นตัวแปรสุดท้ายที่ถูกนำเข้าไปในสมการ โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนายเพิ่มขึ้นเป็น .092 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($R^2=0.092, p<.05$) แสดงว่าผลประโยชน์ตอบแทนสามารถทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 3.9 ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอย อำนวยการทำนาย (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ (n = 130)

Model	ตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2 change	F change	p-value
1	ระดับการศึกษา	.23	.053	.053	7.097	.009
2	ระดับการศึกษาและ ผลประโยชน์ตอบแทน	.30	.092	.039	5.448	.002

$p < .01$

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) (โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise) (n = 130)

ตัวแปรทำนาย	B	SE	Beta	t	p-value
ระดับการศึกษา	4.577	1.916	.204	2.389	.018
ผลประโยชน์ตอบแทน	-.136	.058	-.199	-2.334	.021
ค่าคงที่ (constant) a = 25.503	SE= 2.941	Overall F= 6.396	p-value=.002		

จากตารางที่ 4.5 และตารางที่ 4.6 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทน สามารถร่วมทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 9.2 ($R^2 = .092, p < .05$) และสามารถเขียนเป็นสมการได้ 2 ลักษณะคือ สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) และสมการในรูปคะแนนดิบ (b) ดังนี้

สมการทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

$$Z' = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2$$

Z' = คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของความตั้งใจลาออกและโอนย้าย

β_1 = ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของระดับ

การศึกษาซึ่งมีค่าเท่ากับ .204

Z_1 = ระดับการศึกษา

β_2 = ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของผลประโยชน์

ตอบแทนซึ่งมีค่าเท่ากับ -.199

Z_2 = ผลประโยชน์ตอบแทน

สมการทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถแทนค่าและอธิบายได้ดังนี้

ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย = .204(ระดับการศึกษา) -.199(ผลประโยชน์ตอบแทน)

จากสมการทำนายจะเห็นว่า ตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ คือ ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .204 และ -.199 เรียงตามลำดับ

จากสมการทำนายสามารถอธิบายได้ว่า หากปรับค่าตัวแปรทุกตัวในรูปสมการให้เป็นคะแนนมาตรฐาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้นจากระดับปริญญาตรีเป็นสูงกว่าระดับปริญญาตรี จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายเพิ่มขึ้น 0.204 คะแนนมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรผลประโยชน์ตอบแทนให้คงที่ และเมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ผลประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 คะแนนมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรระดับการศึกษาให้คงที่ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายลดลง 0.199 คะแนนมาตรฐาน

สมการทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

\hat{Y} = คะแนนพยากรณ์ของความตั้งใจลาออกและโอนย้าย

a = ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 25.503

b_1 = ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของระดับการศึกษา ซึ่งมีค่าเท่ากับ

4.577

X_1 = ระดับการศึกษา

b_2 = ค่าน้ำหนักคะแนนหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของผลประ โยชน์ตอบแทนซึ่งมีค่าเท่ากับ -0.136

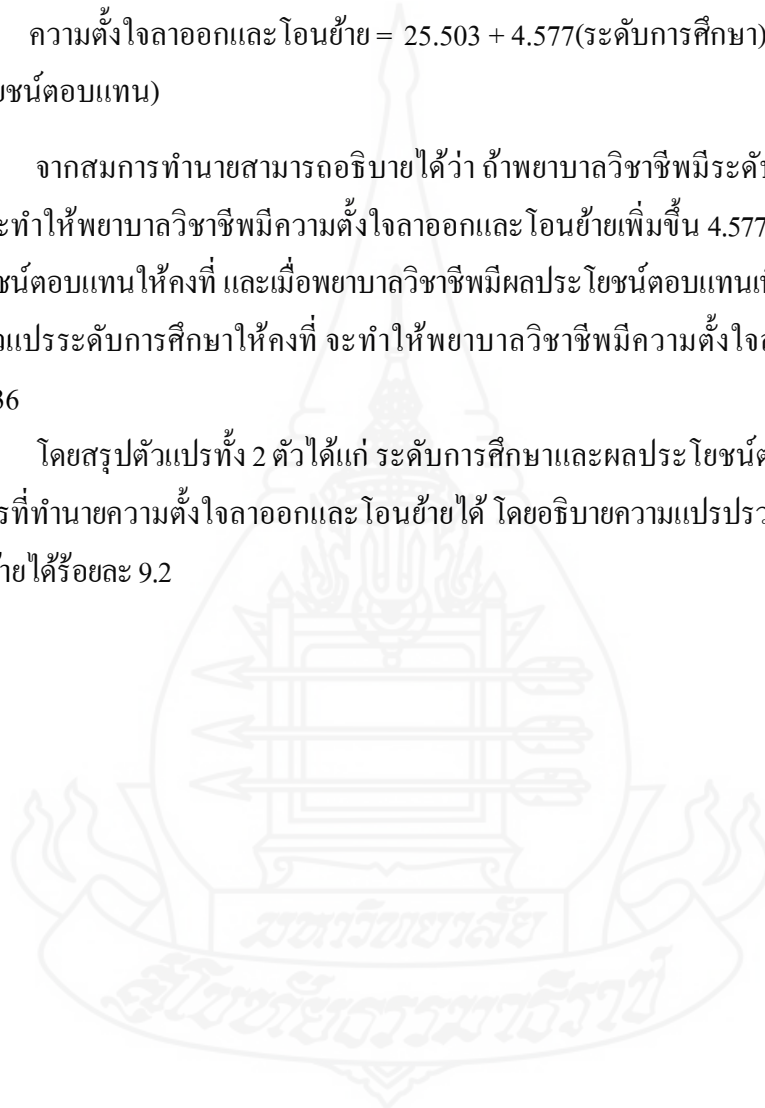
x_2 = ผลประ โยชน์ตอบแทน

สมการทำนายความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ในรูปคะแนนดิบ (b) สามารถแทนค่าและอธิบายได้ดังนี้

ความตั้งใจลาออกและ โอนย้าย = $25.503 + 4.577(\text{ระดับการศึกษา}) - 0.136$
(ผลประ โยชน์ตอบแทน)

จากสมการทำนายสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายเพิ่มขึ้น 4.577 เมื่อควบคุมตัวแปรผลประ โยชน์ตอบแทนให้คงที่ และเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีผลประ โยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้น 1 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรระดับการศึกษาให้คงที่ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายลดลง 0.136

โดยสรุปตัวแปรทั้ง 2 ตัวได้แก่ ระดับการศึกษาและผลประ โยชน์ตอบแทน สามารถใช้เป็นตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายได้ โดยอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายได้ร้อยละ 9.2



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยขอเสนอสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 ศึกษาความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทน กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.3 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้

เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ศึกษา จำนวน 651 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลที่ศึกษา ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำนวน 130 คนตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลแต่ละแผนก จากการคำนวณค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติโดยใช้โปรแกรม G * power สำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเมื่อมีตัวแปรต้น 4 ตัว ที่ขนาดกลุ่มตัวอย่างระดับกลางพบว่า การศึกษาครั้งนี้มีค่าอำนาจในการทดสอบที่ 0.95 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย จำนวน 7 ข้อ

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ส่งเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ช่วยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และดำเนินการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.93 และ 0.94 ตามลำดับ จากนั้น ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัยไปตรวจหาความเที่ยง (Reliability) โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยการนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งโรงพยาบาลจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 30 คน แบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 แบบสอบถามความตั้งใจลาออกและโอนย้ายได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 ก่อนนำไปใช้ และหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างจริงพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนและสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามความตั้งใจลาออกและโอนย้าย มีค่า 0.85 และ 0.82 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม ถึงเดือนกันยายน 2558 ภายหลังจากได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช โดยติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำรายชื่อของประชากรซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่ศึกษา จำนวน 651 คน จาก 15 หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ คำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานของประชากร เมื่อได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานแล้ว ทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก (Simple random sampling) รายชื่อของประชากรในแต่ละแผนกจนครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละหน่วยงาน จากนั้น ผู้วิจัยติดต่อกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และมีการสร้างสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการวิจัย แง่สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยได้

ตลอดเวลา เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมวิจัยและยินดีให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะแจกแบบสอบถามที่บรรจุอยู่ในซองเอกสาร พร้อมทั้งขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่แบบสอบถามกลับคืนใส่ซองให้มิดชิด และผู้วิจัยจะแจ้งวัน เวลาในการขอรับกลับคืนด้วยตนเอง และเมื่อได้แบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ได้รับกลับมามีความสมบูรณ์ทั้ง 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise regression)

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 คน มีอายุเฉลี่ย 36 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22 – 30 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 31.54 มีสถานภาพสมรสคู่เป็นส่วนใหญ่โดยมีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.06 ปี โดยส่วนใหญ่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี โดยมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.31 สำหรับเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ด้านรายได้ส่วนตัวอื่นพบว่า ส่วนใหญ่จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 84.60 มีไม่เกิน 10,000 บาทต่อเดือน สำหรับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานพบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20

1.3.2 ความตั้งใจลาออกและโอนย้าย โดยพบว่าความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจที่จะลาออก อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 ส่วนด้านความตั้งใจที่จะโอนย้าย อยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93

1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทน กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .23, p < .01$) และพบว่า

ผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.23, p < .05$)

1.3.4 ปัจจัยทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทน สามารถร่วมทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 9.2 ($R^2 = .092, p < .05$)

2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ได้นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแยกการอภิปรายผลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความตั้งใจที่จะลาออก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 ส่วนด้านความตั้งใจที่จะโอนย้าย อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลที่ศึกษามีความตั้งใจลาออกมากกว่าการโอนย้ายไปยังภายนอกและภายในองค์กร

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนความตั้งใจลาออกและโอนย้ายเป็นรายข้อ และเรียงลำดับค่ามาก 3 ลำดับแรก พบว่า “ท่านคิดว่าถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสายงาน ท่านจะลาออกจากวิชาชีพนี้ทันที” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 “ท่านตั้งใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ” เมื่อกลับค่าคะแนนแล้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 และ “ท่านวางแผนจะลาออกจากราชการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และเมื่อพิจารณาความถี่ของค่าคะแนนรายข้อพบว่าพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 39.20 มีความเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อ “ท่านวางแผนจะโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลแห่งใหม่ในสังกัดโรงพยาบาลของรัฐ” พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 38.50 มีความเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อ “ท่านมีความตั้งใจจะลาออกจากงานภายในหนึ่งปีข้างหน้า” พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 30 มีความเห็นด้วยน้อยที่สุดกับข้อ “ท่านตั้งใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ” (ก่อนกลับคะแนน) ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 29.20 มีความเห็นด้วยมากที่สุดกับข้อ “ท่านคิดว่าถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสายงาน ท่านจะลาออกจากวิชาชีพนี้ทันที” สามารถอภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีทั้งผู้ที่มีความตั้งใจลาออกและโอนย้าย และผู้ที่ไม่มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการจะปฏิบัติงานไปจนเกษียณอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษณี ก้อนพิงค์ (2552) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่มีแผนจะโอนย้ายไป

หน่วยงานอื่น มีพยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งที่มีแผนจะโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นนอกหรือในโรงพยาบาล แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจที่จะลาออกเมื่อมีโอกาสไปประกอบวิชาชีพอื่น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของกุลธิดา สุคจิตร์ (2549) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 23.7 ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพไม่เคยคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลยคิดเป็นร้อยละ 19.1 สอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ คันธา รัชนี สุจิตันทรรัตน์ วิไลวรรณ ทองเจริญ จันทนา นามเทพ และศรีสุดา คล้ายคล่องจิต (2555) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความต้องการอยู่ในงานในระยะ 1 ปีและ 3 ปีข้างหน้า โดยความต้องการอยู่ในงานลดลงเรื่อยๆ เมื่อเวลาผ่านไป ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แม้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะไม่มีเจตนาที่จะลาออกจากงานภายในหนึ่งปีข้างหน้า แต่ก็เห็นด้วยน้อยที่สุดที่จะตั้งใจปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิรัชยา เจียวก๊ก (2555) ที่ศึกษาเรื่อง การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออก อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากความแตกต่างของปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจของโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งจากการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจอยู่ในงานไม่น้อยกว่า 5 ปีสูง แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนจะมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเดิม แต่ถ้ามีเหตุการณ์ใดมากระทบต่อการทำงานหรือวิถีชีวิต หรืองานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ รวมทั้งถ้ามีการชักชวนให้ไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น โดยมีข้อเสนอที่ดี ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดีกว่า ก็อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลเดิม (วัชรฯ ชาวผ่อง, 2556)

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่คัดสรร ผลประโยชน์ตอบแทน กับ ความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .23, p < .01$) และพบว่าผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกและ โอนย้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.23, p < .05$) สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาต่อหลังปริญญาตรีต้องการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ และการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ทำทหายความรู้ความสามารถที่มีเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน แต่เมื่อไม่ได้รับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตนเองไม่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรไม่เห็นคุณค่าของตน รู้สึก

เมื่อหน้าในงานประจำที่ทำอยู่ ต้องการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปสู่งานใหม่ๆ ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ลักษณะงานมีความท้าทายมากขึ้น มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของธีระ วีระธรรมสาธิต (2532) ที่พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง แต่เมื่อไม่ได้รับตามสิ่งที่ตนคาดหวังไว้ก็จะเกิดความผิดหวัง และคนที่มีการศึกษาสูงยังมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่จะไม่ลำบาก จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

นอกจากนี้การที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีผลกระทบทำให้มีโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น และต้องการพยาบาลมากขึ้น ประกอบกับภาวะที่มีการขาดแคลนพยาบาลทั้งในระดับปฏิบัติการและอาจารย์พยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาต่อหลังระดับปริญญาตรีมีโอกาสย้ายงานจากโรงพยาบาลรัฐไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน หรือเปลี่ยนสายงานไปทำงานเป็นอาจารย์พยาบาล หรือนักวิจัยในองค์กรต่างๆ ตลอดจนย้ายไปทำงานในต่างประเทศ หรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ระดับการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกและโอนย้าย นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยส่วนหนึ่งที่พบว่า การขาดความก้าวหน้าในงานและขาดการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ (วรรณภา ประไพพาณิชย์ สุปรานี เสนาดิสัย และยุติ ฤาชา (2550) ดังนั้นการที่องค์กรไม่สนับสนุนหรือไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นก็อาจส่งผลทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจในงานและทำให้บุคลากรมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายเพิ่มขึ้น

พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนสายงานที่รับรู้ถึงผลประโยชน์ตอบแทนสูง จะมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายต่ำ ในทางตรงกันข้าม พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ถึงผลประโยชน์ตอบแทนต่ำ จะมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ผลประโยชน์ตอบแทน เป็นปัจจัยจำเป็นที่สำคัญที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจงาน ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรเกิดความไม่ชอบงานขึ้น จนเกิดความตั้งใจลาออกและโอนย้าย และสอดคล้องกับการศึกษาของ เซอริงตัน (Cherrington, 1994) ซึ่งพบว่า การรับรู้ค่าจ้างไม่ยุติธรรม จะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงานและการลาออกของบุคลากร ดังนั้น เมื่อพยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนตามที่ต้องการ ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง บำเหน็จบำนาญ เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งด้านสาธารณสุข การให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ค่าเวร ค่าล่วงเวลา วันหยุด สวัสดิการที่พึงพอใจ สวัสดิการขณะเจ็บป่วย จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายเพิ่มขึ้น

ได้ ในการศึกษาครั้งนี้ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนผลประโยชน์ตอบแทนเป็นรายชื่อและเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก พบว่า ค่าเฉลี่ยของผลประโยชน์ตอบแทนที่เกือบจะอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ค่าล่วงเวลาและค่าเวรดังรายละเอียดในภาคผนวก ข. ดังนั้น การที่บุคคลได้รับค่าล่วงเวลาและค่าเวรน้อยกว่าที่คาดหวัง จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายเพิ่มขึ้น

2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทนสามารถร่วมทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่ศึกษาได้ร้อยละ 9.2 ($R^2 = .092, p < .05$) สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้คือ เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีระดับการศึกษาสูงขึ้นกว่าเดิม และได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่าที่คาดหวังจะมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของรัชณี ศุภจินทรรัตน์ วัลลภา บุญรอด วิไลวรรณ ทองเจริญ พวงผกา กรีทอง กนกรัตน์ เทอร์เนอร์ วัชรภรณ์ เศษสุวรรณ และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากการงานของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์ที่จบปริญญาเอก รับรู้ถึงโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น จึงมีความคิดที่จะออกจากการงานในอนาคต

นอกจากนี้ภาวะการขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล และปัญหาการขาดตำแหน่งบรรจุนักพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ ทำให้เกิดการสูญเสียอัตรากำลังในภาครัฐเพิ่มมากขึ้น และโรงพยาบาลในภาคเอกชนมีแรงดึงดูดให้พยาบาลเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น (วิจิตรศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงวงดี, 2555: 7) ทำให้พยาบาลวิชาชีพทุกระดับการศึกษา จำเป็นต้องทำงานหนัก พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาโทจำเป็นต้องขึ้นเวรเช้า-บ่าย-ดึกด้วยการขึ้นเวรเช้า-บ่าย-ดึกติดต่อกันทำให้เกิดความเหนื่อยล้า มีคุณภาพชีวิตลดลง ส่งผลให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายเพิ่มขึ้น หรืออาจเกิดจากพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทยังไม่ได้รับการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเองตามที่ตนเองคาดหวัง ขาดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา แพทย์ หรือผู้ร่วมงาน ขาดอิสระในการตัดสินใจรู้สึกขาดคุณค่าในตนเอง มีความขัดแย้งในที่ทำงาน รวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม จึงทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายสูง อย่างไรก็ตามอรุณรัตน์ คันธา (2557) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการส่งเสริมการศึกษาโดยการให้ทุนการศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นแล้วให้กลับมาใช้ทุน โดยการทำงานก่อนนั้น จะสามารถเพิ่มแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในวิชาชีพต่อไปและลดการตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพก่อนถึงวัยเกษียณได้อีกทางหนึ่ง

ส่วนในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนนั้นพบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกระดับการศึกษา จะมีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายเพิ่มขึ้นเมื่อได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุฬาลักษณ์ บารมี และคณะ (2553) ที่พบว่าค่าตอบแทนต่ำไม่สอดคล้องกับงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลไม่ต้องการทำงานในที่เดิม ในขณะที่สิ่งที่จูงใจให้พยาบาลไปทำงานในที่ใหม่ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ดี การมีโอกาสก้าวหน้าในการศึกษา ระบบการบริหารงาน ความเป็นอยู่ที่ดีและปลอดภัย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจิรัชยา เจียวก๊ก (2555) ศึกษาเรื่อง การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่หรือตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สาเหตุเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความตั้งใจลาออกจากงานได้

นอกจากปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจแล้ว ความต้องการของตลาดแรงงาน ก็อาจเป็นปัจจัยที่มีผลทำให้ความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น ผลจากการเปิดเสรีเกี่ยวกับอาชีพการบริการใน 8 วิชาชีพ ที่ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community: AEC) ในพ.ศ. 2558 ทำให้พยาบาลมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายออกไปประกอบวิชาชีพนอกประเทศ โดยเฉพาะประเทศสิงคโปร์ ซึ่งเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีเทคโนโลยีการแพทย์ที่ทันสมัย และให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย

ผลการศึกษารุ่นนี้ พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.119, p > .05$) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ อรุณรัตน์ คันธาเดช เกตุกล้า กฤษณา แสงวงดี ดวงทิพย์ ชีระวิทย์ (2556) ที่พบว่า การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับในแต่ละช่วงอายุมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 30-34 ปีมีการย้ายงานมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุอื่น สำหรับรูปแบบการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 86.29 มีการย้ายงานโดยยังประกอบวิชาชีพพยาบาล ในขณะที่ร้อยละ 3.36 ลาออกไปลาศึกษาต่อ ร้อยละ 2.60 เปลี่ยนงานไปประกอบอาชีพอื่น โดยส่วนใหญ่ร้อยละ 86.80 เป็นการย้ายงานอยู่ภายในภาครัฐ เพียงร้อยละ 4.11 เป็นการย้ายงานจากภาครัฐไปภาคเอกชน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งต้องการรับราชการหรือทำงานในองค์กรของรัฐมากกว่าเอกชน ด้วยจากการได้บรรจุเป็นข้าราชการจะมีความมั่นคงมากกว่าการทำงานกับเอกชน อาจเนื่องจากว่า ในการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายคือ มีทั้งผู้ที่

มีอายุน้อย และผู้ที่เกษียณอายุภายใน 5 ปี ผู้ที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะลาออกหรือโอนย้ายสูง เนื่องจากไปทำงานโรงพยาบาลเอกชน การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทำให้พยาบาลมีแนวโน้มที่จะไปทำงาน โรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีจำนวนเพิ่มขึ้น จึงมีความต้องการพยาบาลเพิ่มมากขึ้น พยาบาลที่มีอายุน้อยหรือประสบการณ์น้อย อาจต้องการลาออกไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มโอกาสให้ตนเองในการได้รับเลือกให้บรรจุเป็นข้าราชการ หรือพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีโอกาสที่จะได้รับทุนการศึกษา เนื่องจากโรงพยาบาลที่ทำการศึกษายจะให้ทุนการศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นข้าราชการแล้วเท่านั้น พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย ส่วนหนึ่งยังไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ จึงไม่มีโอกาสได้รับทุนการศึกษา พยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานนาน อาจต้องการลาออกเพื่อทำกิจการส่วนตัวหรือเปลี่ยนสายงานอื่น ๆ เช่น เป็นอาจารย์พิเศษทางคลินิก เป็นต้น ผู้ที่มีอายุมากตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มลาออกสูงด้วย เนื่องจากในปัจจุบัน ในองค์กรต่างๆ มีการเตรียมตัวผู้เกษียณราชการตั้งแต่อายุ 50 ปีขึ้นไป ทำให้ผู้ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปจึงอาจมีการวางแผนออกจากการงานตั้งแต่เนิ่นๆ ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 7.69 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 31.54 มีอายุน้อย (22-30 ปี) ดังนั้นจึงอาจมีผลทำให้ไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายได้

สำหรับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นั้นผลการศึกษาพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้าย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = -.116, p > .05$) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของอรุณรัตน์ คันธ, รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ และศรีสุตา คล้ายคล่องจิต (2555) ที่กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก จะทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายออกจากงานได้ต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากย่อมมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่ทำสูงขึ้นตามไปด้วย มีการทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มองชีวิตอย่างกว้างไกล ครอบคลุมลึกซึ้ง และมีวุฒิภาวะมากขึ้น ดังนั้นโอกาสในการเบี่ยงเบนในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การตั้งใจลาออกและโอนย้ายจึงเกิดได้น้อย การที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกและโอนย้ายอาจเนื่องมาจากว่าพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่หรือมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยก็มีแนวโน้มในการตัดสินใจลาออกและโอนย้ายจากการที่ไม่มีตำแหน่งข้าราชการรองรับต้องบรรจุเป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากราชการพลเรือนเดิม ประกอบกับความต้องการของตลาดแรงงานของพยาบาล และลักษณะงานพยาบาลที่เป็นงานหนักแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ทำให้มีความตั้งใจลาออกและโอนย้ายสูงเช่นเดียวกับพยาบาล

วิชาชีพที่มีระยะเวลาในปฏิบัติงานมาก ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในปฏิบัติงาน 10-14 ปี จะมีการย้ายงานมากที่สุดด้วย (อรุณรัตน์ คันทรา, รัชณี สุจิจันทร์รัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ และศรีสุดา คล้ายคล่องจิต, 2555) จึงทำให้ไม่พบความแตกต่างของความตั้งใจลาออกและโอนย้ายในระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

การที่ระดับการศึกษาและผลประโยชน์ตอบแทนสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจลาออกและโอนย้ายได้เพียงร้อยละ 9.2 นั้น เป็นเพราะว่าความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพเกิดได้จากหลายปัจจัยที่เป็น ทั้งปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และตลาดแรงงาน ซึ่งมีความซับซ้อนแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละบุคคล ลักษณะงาน การบริหารจัดการองค์กร การสนับสนุนของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคมแวดล้อมอื่นๆ ที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนที่เหลือของความตั้งใจลาออกและโอนย้าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรวิภา ขาวผ่อง (2556) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และพบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านผลการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนและด้านโครงสร้างองค์กร โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 42.8 คงยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมายที่สามารถทำนายความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหาร โรงพยาบาล ผู้บริหารการพยาบาลและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระบบบริการสาธารณสุข ควรตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาการลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โดยเห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเห็นคุณค่าของพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น โดยการส่งเสริมให้พยาบาลได้เข้าศึกษา อบรม ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง อาจมีการจัดสรรทุนการศึกษาหรือการจัดฝึกอบรมต่างๆ ให้เหมาะสม เพราะปัจจุบันมีความก้าวหน้าของความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์ ทำให้พยาบาลมีการตื่นตัว สนใจในการศึกษาต่อมากขึ้น อันจะช่วยให้พยาบาลคงอยู่ในงานและลดการลาออกหรือการโอนย้ายของพยาบาลได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารการพยาบาลควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความเชี่ยวชาญของพยาบาลวิชาชีพที่ได้มีการพัฒนาตนเอง ให้ความยอมรับนับ

ถือ และคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทนประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมที่ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำทางวิชาชีพจนเกินไป เพื่อสร้างแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อันจะช่วยลดการลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในลักษณะแตกต่างกัน เช่น กลุ่มผู้ป่วยนอก กลุ่มผู้ป่วยใน และกลุ่มผู้ป่วยวิกฤต เพื่อให้ทราบว่าทั้ง 3 กลุ่ม มีความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร อันจะช่วยทำให้ได้ข้อมูลเพื่อมาวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรทางการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยคัดสรรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษา สามารถร่วมทำนายความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพได้เพียงร้อยละ 9.2 แสดงว่า ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ร่วมทำนายความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพได้ จึงควรมีการศึกษาถึงอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ เหล่านั้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารการพยาบาลที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในวิชาชีพ อันจะเป็นพลังสำคัญในการดูแลสุขภาพของประชาชนต่อไป





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

บรรณานุกรม

- กฤษณ์ ก้อนพิงค์. (2552). ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กุลธิดา สุตจิตร. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์. (2535). สาเหตุการลาออก โอนย้ายของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน. *วารสารการพยาบาล* 4 (2): เมษายนถึงมิถุนายน หน้า 64-68.
- จุฬาลักษณ์ บารมี, สุนทราวดี เขียวพิเชฐ และโสรัตน์ วงษ์สุทธิธรรม. (2553). รายงานการวิจัย สถานการณ์การไปต่างประเทศของพยาบาลไทย. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิรัชยา เจียวก๊ก. (2555). การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ชาญชัย ชื่นอารมย์. (2550). ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรมูลนิธิมหาลัยเอเซียอาคเนย์ กรุงเทพมหานคร (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชื่นชม เจริญยุทธ. (2533) อุปทานและอุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศระหว่าง พ.ศ 2531-2543. (วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิพนธ์ ประสานการ. (2553). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอ่าวลึก ประชาสรรค์ จังหวัดกระบี่. (ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.

- บงกชพร ตังฉัตรชัย บุญทิพย์ สิริธรรังศรี สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล วิไลพร รั้งควัด (2554). ปัจจัย
 ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล*; 26(4)
 หน้า 43-54.
- ปกรณัม ลีมีโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะ
 ลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา
 ดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- รัชณี ศุภจินทรรัตน์ วัลลภา บุญรอด วิไลวรรณ ทองเจริญ พวงผกา กริทอง กนกรัตน์ เทอร์เนอร์
 วัชรารักษ์ เศษสุวรรณ และคณะ. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของ
 อาจารย์พยาบาล. *Journal of Nursing, Science* 30 (2555):22-34
- เรวัต อุบลรัตน์ (2551) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายวิชาการสื่อสาร:
 ศึกษากรณีกรมสื่อสารทหารเรือกองทัพเรือปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์
 มหบัณฑิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โรงพยาบาลร้อยเอ็ด. (2556). รายงานบุคลากรประจำปี *เอกสารอัดสำเนา, ม.ป.ท.*
- วรรณภา ประไพพาณิชย์ สุปราณี เสนาคิสัย และยุวดี ภาชา. (2550). การคงอยู่ของพยาบาลในสถาน
 บริการสุขภาพของรัฐในวิกฤติกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ ทางออกหรือทางตัน.
 กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลน
 พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารการพยาบาล* 27(1): 5-12.
- วัชร ขาวผ่อง. (2556). ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล
 วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตร
 มหบัณฑิต สาขา วิชาการบริหารการพยาบาล ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา,
 ชลบุรี.
- สนั่น เกชาลี. (2556). การบริหารการเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อประสิทธิผลขององค์กร. สืบค้นเมื่อวันที่
 2 ตุลาคม 2558. จาก www.thailandindustry.com>guru>view
- สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรรณรัตน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของ
 พยาบาลวิชาชีพ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *วารสารการ
 พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 20: 145-159.

- สุริย์ ท้าวคำลือ. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ไม่ได้ตีพิมพ์) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ
- สุภารัตน์ ไวยชีตา สมจิต หนูเจริญกุล และ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ (2536). “ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลรามารชิบดี”. *การประชุมวิชาการรามารชิบดี ประจำปี 2536* เรื่อง มิติใหม่ของการแพทย์และสาธารณสุข. กรุงเทพฯ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี (วันที่ 29-30 เมษายน 2536).
- สุปราณี พัฒนจิตวิไล. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- อมรรัตน์ สว่างอารมย์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากรองานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา โรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- อรุณรัตน์ คันทา รัชณี สุจิจันทร์รัตน์ วิไลวรรณ ทองเจริญ จันทนา นามเทพ และศรีสุดา คล้ายคล่องจิต. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. *วารสารการพยาบาล* ปีที่ 27 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม) หน้า 18-27.
- อรุณรัตน์ คันทา เดช เกตุฉำ กฤษณา แสงวงศ์ ดวงทิพย์ ชีระวิทย์. (2556). การย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารการพยาบาล* ปีที่ 28 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน) หน้า 19-31.
- อรุณรัตน์ คันทา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *Journal of Nursing science* Vol.32 No.1 (January-March) 81-90 p.
- Arnold, H.J. & Feldman, D.C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360 p.
- Burton, J.F., & Parker. J.E. (1969). Inter-Industry variation in voluntary mobility. “Industry and labour relation review.” January, 199-216 p.

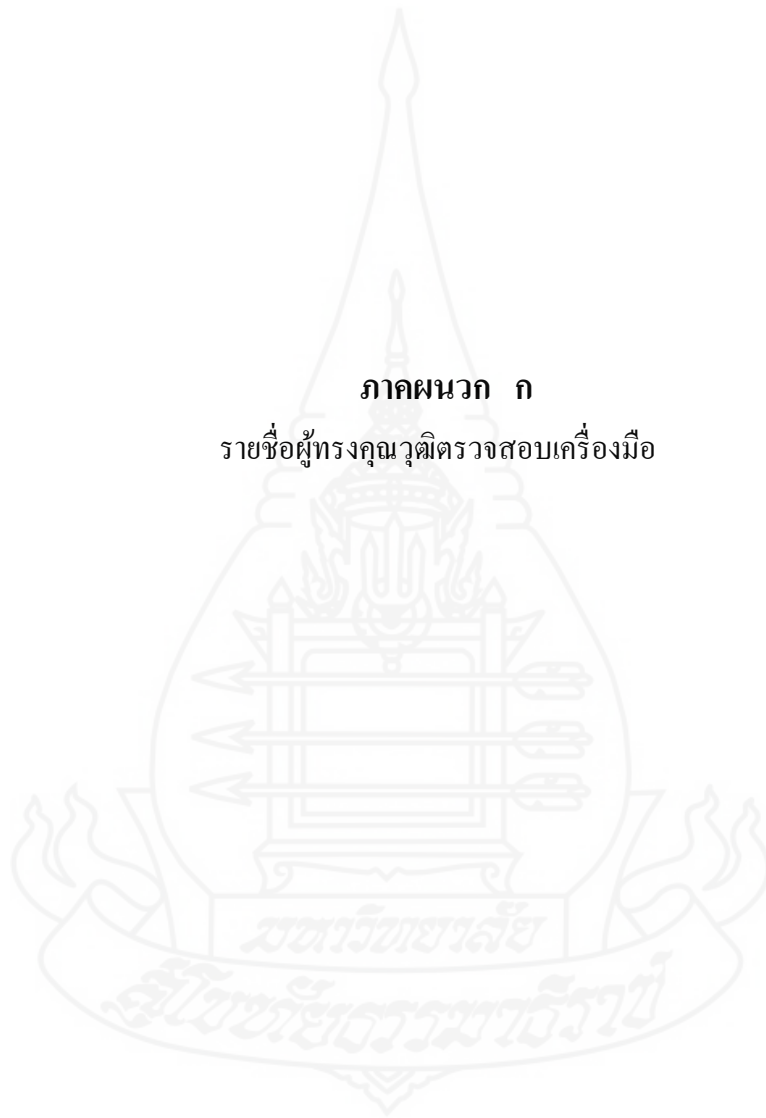
- Chan, E.Y., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and Turnover Intention of Register Nurses in Singapore Hospital. *Nurse & Health Sciences* (2) 113-121 p.
- Griffeth, R.W. and Hom, P.W. (2001). *Innovative Theory and Empirical Research Employee Turnover*. USA. *Information Age Publishing*
- Cherrington, D.J. (1994). *Organizational behavior: the management of individual and organizational performance*. (2nd Ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- Herzberg (1959). F.B.S. *The motivation to work*. New York; John Wiley and Sons, Inc, 1975
- Lawler; E.E. (1971). *Pay and organizational effectiveness: A Psychological view*. New York: McGraw-Hill.
- Miller, T.G. & Wheeler, K.G. (1992). Unraveling the mysteries of gender differences in Intention to leave the Organization. *Journal of Organizational Behavior*. 13, 465-478 p.
- Michaels, C.E. & Spector, P.E. (1982). "Causes of Employee Turnover: A Test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino Model" *Journal of Applied Psychology*. 67(1), 53-59 p.
- Mobley, W.H., Horner, S.O., & Hollingsworth, A.T. (1978). "An evaluation of precursors of hospital employee turnover". *Journal of Applied Psychology*. 63, 4: 408-414 p.
- Mobley, W.H., Griffeth R.W., Hand, H.H. & Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychology Bulletin* 86, 493-522 p.
- Mobley, W., William H. (1982). *Employee Turnover*. *New York Addison-Wesley Publishing company Limited*.
- Pigors, P. & Myers. C.A. (1973). *Personnel administration: A Point of view and method*. New York: McGraw-Hill.
- Price, J.L. (1977). *The study of turnover*. Des Moines: Iowa State University Press.
- Seybolt, J.W. (1986). Dealing with premature Employee turnover. *Journal of Nursing Administration*, 16(2), 26-32 p.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., and Woods, C.Q. (1989). Manager impact and retention of hospital staff. *Journal of Nursing Administration*. 19(4): (14-19 p.).
- Wahba, M.A. (1981). *Turnover from Organizations A Multivariate Analysis of Causal Model*. Pennsylvania, The Pennsylvania State University.

ภาคผนวก



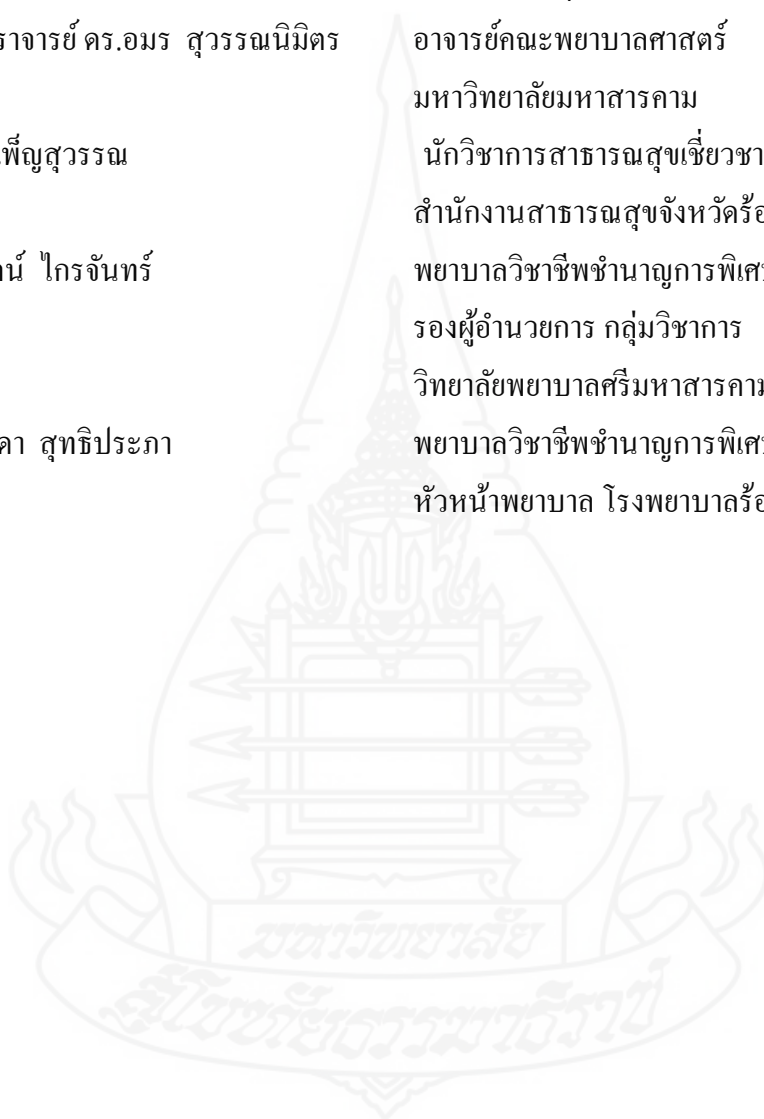
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์ | อาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร สุวรรณนิมิตร | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม |
| 3. นางยุทธรณี เพ็ญสุวรรณ | นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมพัฒนา)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด |
| 4. นางสาวรัตน์ ไกรจันทร์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการ กลุ่มวิชาการ
วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม |
| 5. นางสาวพนิดา สุทธิประภา | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลร้อยเอ็ด |



ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/1 ๑๖๗

วันที่ 12 มีนาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

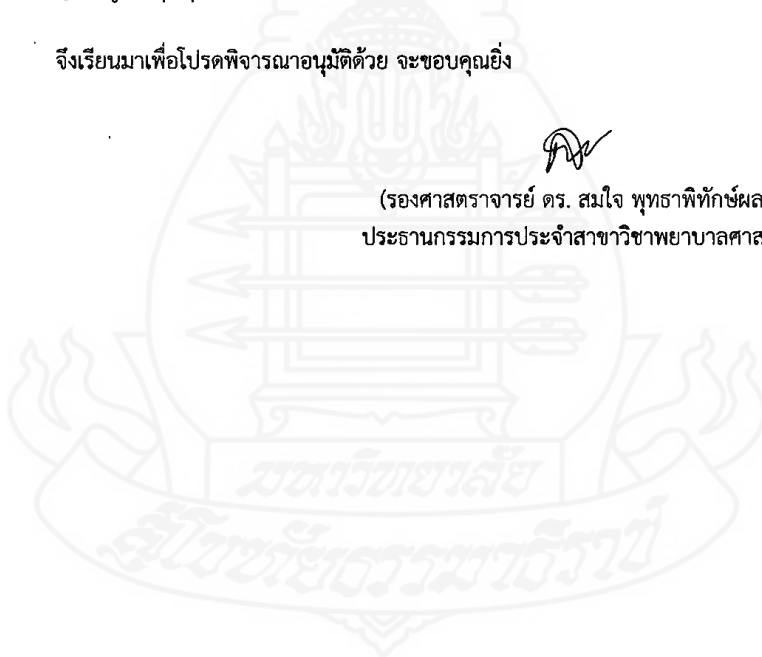
เรียน ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุทธิพร มุลศาสตร์ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ โทร. 8036-7

ที่ ศธ 0522.26/ก ๒ ๖๖

วันที่ 12 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

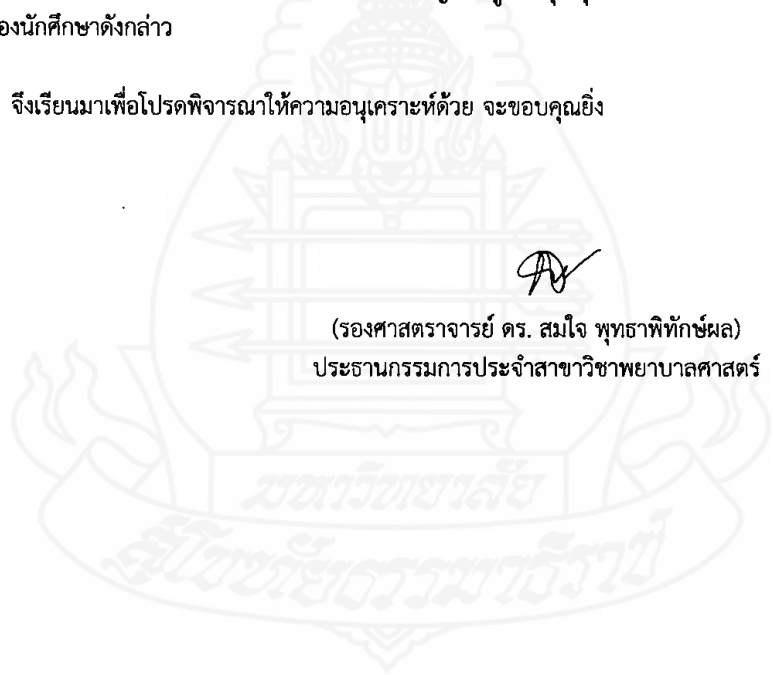
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์

ด้วย นางนันธิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์





ที่ ศธ 0522.26/ว ๒๖๖

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มีนาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณีนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่านางยุทธณี เพ็ญสุวรรณ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)
-สำเนาเรียน นางยุทธณี เพ็ญสุวรรณ



ที่ ศธ 0522.26/ว ๔๖๗

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางยุทนี เพ็ญสุวรรณ

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการ ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๒๖๗

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มีนาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร สุวรรณนิมิตร บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)
สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร สุวรรณนิมิตร



ที่ ศธ 0522.26/ว ๑๒๖

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มีนาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมร สุวรรณนิมิตร

ด้วย นางนันธิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการ ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 086-716-2641 (นางนันธิยา ไทยเจริญ)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๔๖๗

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มีนาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่านางสกวรัตน์ ไกรจันทร์ บุคลากรในสังกัด หน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)
สำเนาเรียน นางสกวรัตน์ ไกรจันทร์



ที่ ศธ 0522.26/ว ๒๖๕

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มีนาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสกวรัตน์ ไกรจันทร์

ด้วย นางนันธิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 086-716-2641 (นางนันธิยา ไทยเจริญ)



ที่ ศธ 0522.26/ว 267

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 มีนาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้ว เห็นว่านางสาวพนิดา สุทธิประภา บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร.086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)
สำเนาเรียน นางสาวพนิดา สุทธิประภา



ที่ ศธ 0522.26/ว 267

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

12 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพนิดา สุทธิประภา

ด้วย นางนันธิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณีนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร.086-716-2641 (นางนันธิยา ไทยเจริญ)



ที่ ศธ 0522.26/ ๕๐4

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาปรับใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ของ นางสุปราณี พัฒนวิไล เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมในการทำวิทยานิพนธ์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษานำเครื่องมือมาปรับใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8096

โทรสาร 0-5032-620

โทรศัพท์ 08-6716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๕๕๑

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๓ กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม จำนวน 130 ราย ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการศึกษาวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)

สำเนาเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าตึก และหัวหน้างาน



ที่ ศธ 0522.26/ว ๙๖๑

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๓ กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาสารคาม

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการ
ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้
แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม
จำนวน 130 ราย ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการ
ศึกษาวิจัย ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทรศัพท์ 086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)

สำเนาเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าตึก และหัวหน้างาน



ที่ ศธ 0522.26/ว ๔๑๐

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้
แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด
กับพยาบาลวิชาชีพในสังกัดหน่วยงานของท่าน จำนวน 130 ราย ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียด
เกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัศกุลผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)



ที่ ศธ 0522.26/ว ๕๑๐

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๓ กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด

ด้วย นางนันทิยา ไทยเจริญ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ดกับพยาบาลวิชาชีพในสังกัดหน่วยงานของท่าน จำนวน 130 ราย ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 086-716-2641 (นางนันทิยา ไทยเจริญ)

สำเนาเรียน หัวหน้าพยาบาล หัวหน้าตึก และหัวหน้างาน

ภาคผนวก ค

หนังสือจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,

Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 19/58

ชื่อโครงการวิจัย บัญชีที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลร้อยเอ็ด

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2555100276

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางนันทิยา ไทยเจริญ

ที่ทำงาน โรงพยาบาลร้อยเอ็ด อ.เมือง จ.ร้อยเอ็ด

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการ
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม *Chin Jit*

(อาจารย์ ดร. ชินจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม *สมใจ*

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง 16 กรกฎาคม 2558

ภาคผนวก ง
เครื่องมือการวิจัย



คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งสิ้น 3 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับระดับการศึกษา หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ พยาบาล และรายได้ส่วนตัวอื่น จำนวน 7 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ร้อยเอ็ด จำนวน 7 ข้อ

ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากทุกท่านผู้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ในการตอบ แบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนนี้ ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการบริหารทางการพยาบาล แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบถูกหรือผิด ท่านสามารถตอบได้อย่างอิสระตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน คำตอบของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ข้อมูลจะถูกนำมาเสนอในเชิงภาพรวมเท่านั้น โดยไม่ระบุว่า ข้อมูลแต่ละส่วนเป็นคำตอบของผู้ใด และจะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์ผลรวมสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ท่านจึงไม่ต้องเขียนชื่อ-สกุลลงในแบบสอบถามชุดนี้แต่อย่างใด ท่านมีสิทธิ์ในการถอนตัวจากการวิจัยได้ ทุกเวลาที่ต้องการ โดยแจ้งความต้องการของท่านได้ที่นางนันทิยา ไทยเจริญ ผู้วิจัย ขอขอบคุณทุกท่านที่ กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง



ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

ก. โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมายถูก (✓) หน้าคำตอบหรือในช่องคำตอบที่ตรงกับลักษณะหรือความคิดเห็นของท่าน

1. ระดับการศึกษา

- () 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า () 2. สูงกว่าปริญญาตรี

2. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ที่หอผู้ป่วย

- () 1. ผู้ป่วยนอก - ฟากครรภ์ - ให้คำปรึกษา
 () 2. อุบัติเหตุฉุกเฉิน
 () 3. อายุรกรรม
 () 4. ศัลยกรรม
 () 5. ศัลยกรรมกระดูกและข้อ
 () 6. สูติกรรม - นรีเวชกรรม - ห้องคลอด
 () 7. จิตเวช
 () 8. ตา - หู - คอ - จมูก
 () 9. กุมารเวชกรรม
 () 10. ผู้ป่วยพิเศษ
 () 11. ผู้ป่วยหนัก
 () 12. ห้องผ่าตัด
 () 13. วิสัญญี
 () 14. เวชกรรมสังคม
 () 15. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

3. ปัจจุบัน ท่านมีอายุ ปี (หากเกิน 6 เดือน ให้ปัดเป็น 1 ปี)

4. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลร้อยเอ็ดมาแล้ว ปี (หากเกิน 6 เดือน ให้ปัดเป็น 1 ปี)

5. สถานภาพสมรส () โสด () คู่ () หม้าย () หย่า () แยก

6. เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล

- () ไม่เกิน 20,000 บาท
 () ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท
 () ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท
 () ระหว่าง 30,001 - 35,000 บาท
 () มากกว่า 35,001 บาท

7. รายได้ส่วนตัวอื่น
- () ไม่เกิน 10,000 บาท
 - () ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท
 - () ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท
 - () มากกว่า 20,001 บาท

ส่วนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน

ก. โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) หน้าคำตอบหรือในช่องคำตอบที่ตรงกับลักษณะหรือความคิดเห็นของท่าน โดย

- 5 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
เงินเดือน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
2. ท่านได้รับการเพิ่มขึ้นเงินเดือนจากเดิมที่เคยได้รับ					
3. รายได้ของท่านสมดุลกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
4. เงินที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการเพิ่มขึ้นเงินเดือน (เปอร์เซ็นต์) ของหน่วยงานมีความเหมาะสม					
5. ท่านคิดว่าจะหางานที่อื่นทำเพื่อเพิ่มรายได้					
เงินประจำตำแหน่ง					
6. การจัดเงินประจำตำแหน่งของหน่วยงาน มีความเหมาะสม					
บำเหน็จ บำนาญ					
7. การจัดเงินบำเหน็จบำนาญ มีความเหมาะสม					
เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งด้านสาธารณสุข (พตส.)					
8. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งด้านสาธารณสุข (พตส.) ที่ท่านได้รับ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ในปัจจุบัน เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
การให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (P4P)					
9. อัตราการให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ที่ถูกกำหนดขึ้นโดยหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
ค่าเวร					
10. อัตราค่าเวรบ่าย ดึก ในปัจจุบัน เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
ค่าล่วงเวลา					
11. อัตราค่าตอบแทนค่าล่วงเวลาที่ถูกกำหนดขึ้น โดยหน่วยงานมีความเหมาะสม					
วันหยุด					
12. ท่านมีโอกาสได้ลาพักตามความจำเป็น เช่น ลากิจ ลาป่วย และได้หยุดงานในวันสำคัญ ๆ เป็นต้น					
สวัสดิการต่าง ๆ					
13. สวัสดิการที่พกอาศัยของท่านมีความเหมาะสม					
14. หน่วยงานมีสวัสดิการรักษาพยาบาลอย่างเพียงพอในขณะที่เจ็บป่วย					
15. หน่วยงานมีสวัสดิการเพื่อการศึกษาต่อและฝึกอบรมของบุคลากรที่เหมาะสม					
16. ระบบสวัสดิการขององค์กรท่านมีความเหมาะสม					
17. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเป็นธรรม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและ โอนย้าย

โปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) หน้าคำตอบหรือในช่องคำตอบที่ตรงกับลักษณะหรือความคิดเห็น
ของท่าน โดย

5 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

4 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

3 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง

2 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

1 หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความตั้งใจที่จะลาออก					
1. ท่านมีแผนจะลาออกจากโรงพยาบาล					
2. ท่านตั้งใจที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น					
3. ท่านตั้งใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณอายุราชการ					
4. ท่านมีความตั้งใจจะลาออกจากโรงพยาบาลหรืองานพยาบาลภายในหนึ่งปีข้างหน้า					
5. ท่านคิดว่าถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสายงาน ท่านจะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลทันที					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความตั้งใจที่จะโอนย้าย					
6. ท่านมีแผนจะโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นนอกโรงพยาบาล					
7. ท่านมีแผนจะโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล					

ขอบคุณที่กรุณาให้ข้อมูล





ภาคผนวก จ

การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการเลือกใช้สถิติ Pearson product moment correlation

1.ทดสอบการกระจายของความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ (satt) ว่ามีการแจกแจงแบบโค้งปกติหรือไม่ ทดสอบ Kolmogorov-Smirnov Test วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ได้ผลดังนี้

		satt
N		130
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	2.7352
	Std. Deviation	.85864
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.055
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.855
Asymp. Sig. (2-tailed)		.458

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

ในการการแปลผลการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Kolmogorov-Smirnov Test ให้ดูที่ Asymp.sig ได้ค่าความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ (satt) เท่ากับ .458 ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 ค่าที่ได้มากกว่า .05 จึงมีการแจกแจงปกติ ดังนั้นความตั้งใจลาออกและ โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ (satt) เป็นไปตามข้อสมมุติ

2. การทดสอบข้อสมมติ (Assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์พหุคูณร่วมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity)

1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรต่อเนื่อง

(1) ระดับการศึกษาแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

(2) ผลประโยชน์ตอบแทนแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

1.2 ตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์พหุคูณร่วมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity)

1.2.1 การตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF)

ค่า VIF ในช่อง Collinearity statistics ไม่เกิน 5 (O'Brien, 2007) ซึ่ง VIF ของตัวแปรต้นที่อยู่ในสมการในการศึกษาครั้งนี้มีค่า 1.017 ซึ่งไม่เกิน 5 แสดงว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

1.2.2 ค่า Tolerance มากกว่า 0.2 ถือว่าไม่มี multicollinearity (O'Brien, 2007) การคิดครั้งนี้ได้ค่า Tolerance เท่ากับ .984

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.679	.077		34.971	.000					
	Educ	.736	.276	.229	2.664	.009	.229	.229	.229	1.000	1.000
2	(Constant)	3.643	.420		8.673	.000					
	Educ	.654	.274	.204	2.389	.018	.229	.207	.202	.984	1.017
	sumbenefit	-.019	.008	-.199	-2.334	.021	-.225	-.203	-.197	.984	1.017

a. Dependent Variable: satt

1.2.3 ตรวจสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ได้แก่ ระดับการศึกษา (Educ) และผลประโยชน์ตอบแทน (sben) ในเมตริกสหสัมพันธ์ ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.85 (Munro, 2001) ค่า $r = 0.000-0.195$ ซึ่งไม่เกิน 0.85 แสดงว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ยอมรับได้

		satt	age	Educ	year	sumbenefit
Pearson Correlation	satt	1.000	-.079	.229	-.097	-.225
	age	-.079	1.000	.126	.811	.161
	Educ	.229	.126	1.000	.244	-.128
	year	-.097	.811	.244	1.000	.076
	sumbenefit	-.225	.161	-.128	.076	1.000
Sig. (1-tailed)	satt	.	.185	.004	.137	.005
	age	.185	.	.076	.000	.033
	Educ	.004	.076	.	.003	.073
	year	.137	.000	.003	.	.195
	sumbenefit	.005	.033	.073	.195	.
N	satt	130	130	130	130	130
	age	130	130	130	130	130
	Educ	130	130	130	130	130
	year	130	130	130	130	130
	sumbenefit	130	130	130	130	130

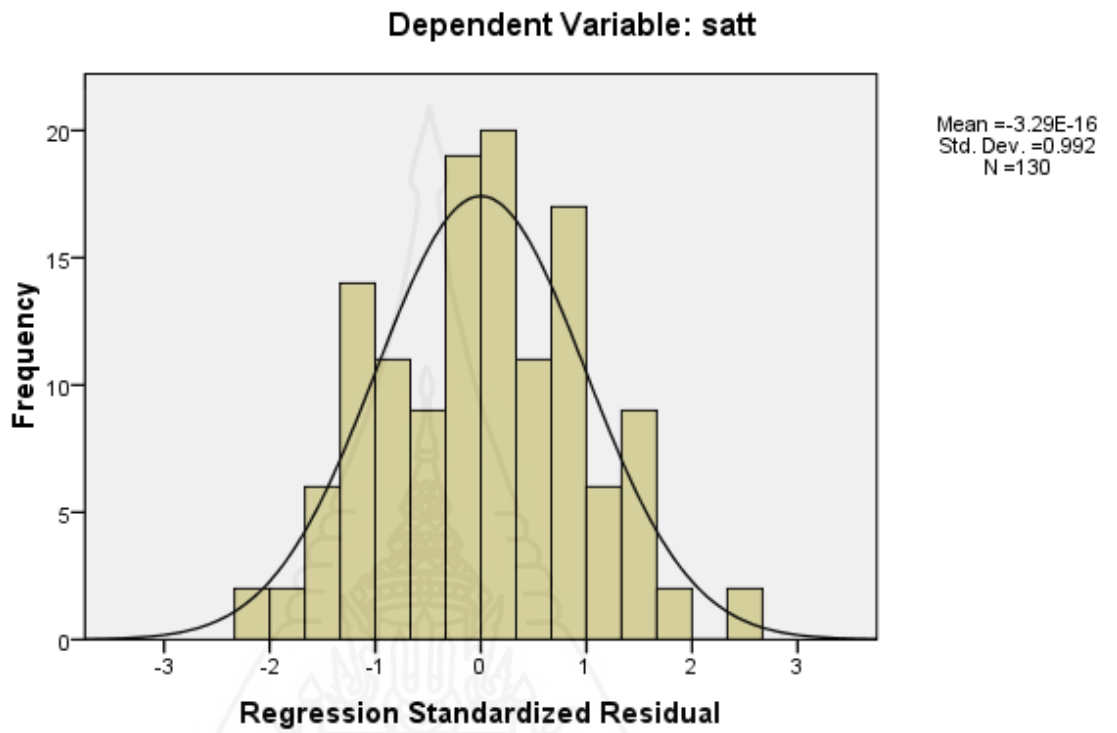
2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปกติ และมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การจัดการความรู้ เป็นตัวแปรแบบ Interval Scale

2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ตรวจสอบได้โดย

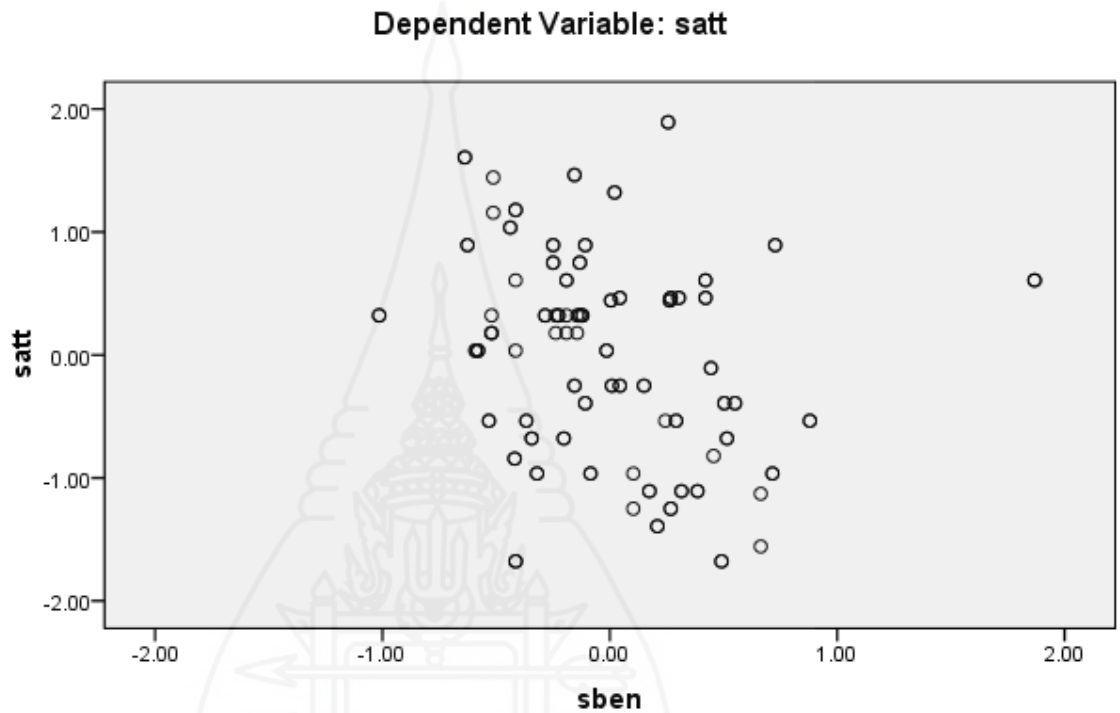
1.ทำฮิสโตแกรม

Histogram



2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามในทุกๆค่า ค่าร่วมตัวแปรต้นต้องเท่ากันหรือไม่แตกต่างกัน โดยดูจาก Scatterplot จากกราฟจุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ ดังภาพ

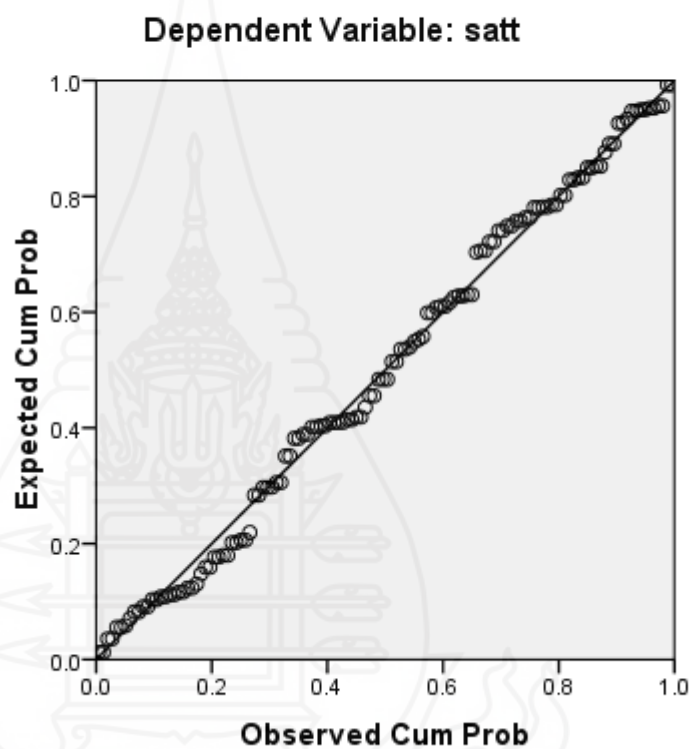
Scatterplot



3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติที่มีค่าเฉลี่ยเป็น 0 และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อน มีการแจกแจงแบบปกติ จากกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อน แนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุม ดังภาพ

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็น 0 โดยดูจากตาราง Residuals Statistics ใน print out ค่า Residuals มีค่าเฉลี่ย = .000

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.0682	3.5971	2.7352	.25974	130
Std. Predicted Value	-2.568	3.318	.000	1.000	130
Standard Error of Predicted Value	.075	.281	.112	.056	130
Adjusted Predicted Value	1.9194	3.6984	2.7322	.26855	130
Residual	-1.80707	2.01714	.00000	.81841	130
Std. Residual	-2.191	2.446	.000	.992	130
Stud. Residual	-2.205	2.461	.002	1.006	130
Deleted Residual	-1.83048	2.04268	.00292	.84208	130
Stud. Deleted Residual	-2.240	2.512	.002	1.012	130
Mahal. Distance	.085	13.997	1.985	3.728	130
Cook's Distance	.000	.125	.010	.021	130
Centered Leverage Value	.001	.109	.015	.029	130

a. Dependent Variable: satt

3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation) โดยดูจากค่า Durbin-Watson ในตาราง ควรมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 สรุปได้ว่าไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (ถ้อยคำ 2555) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่า Durbin-Watson = 1.693 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

Model Summary^a

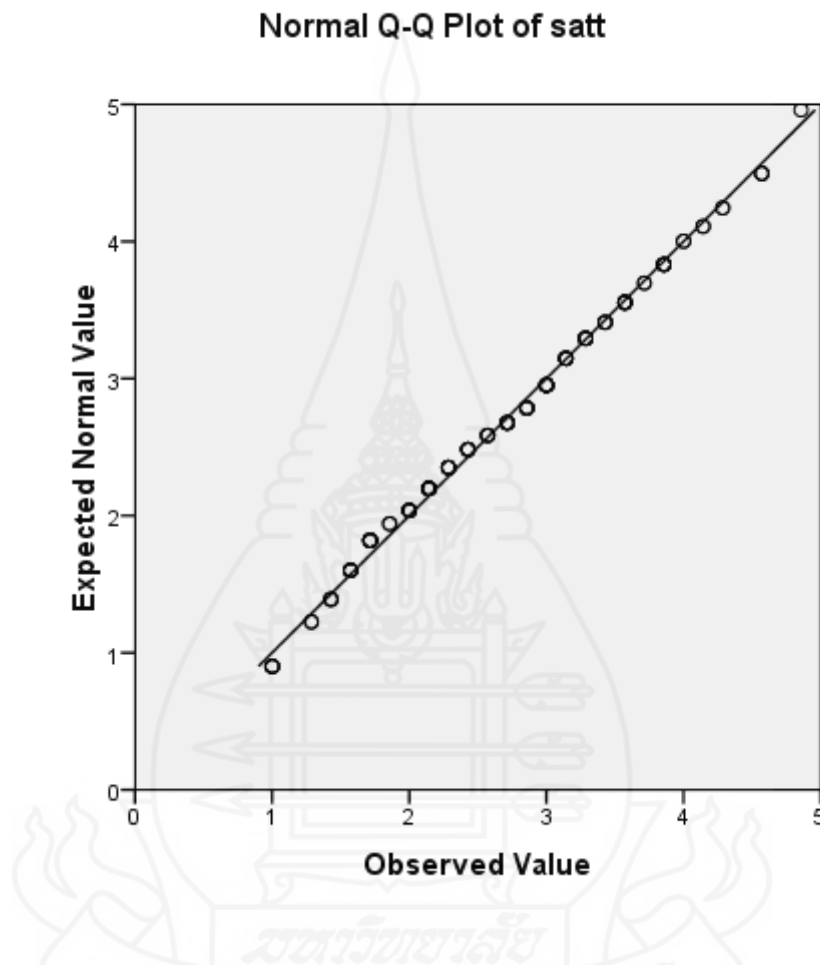
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.229 ^a	.053	.045	.83904	.053	7.097	1	128	.009	1.693
2	.303 ^a	.092	.077	.82483	.039	5.448	1	127	.021	

a. Predictors: (Constant), Educ

b. Predictors: (Constant), Educ, sumbenefit

c. Dependent Variable: satt

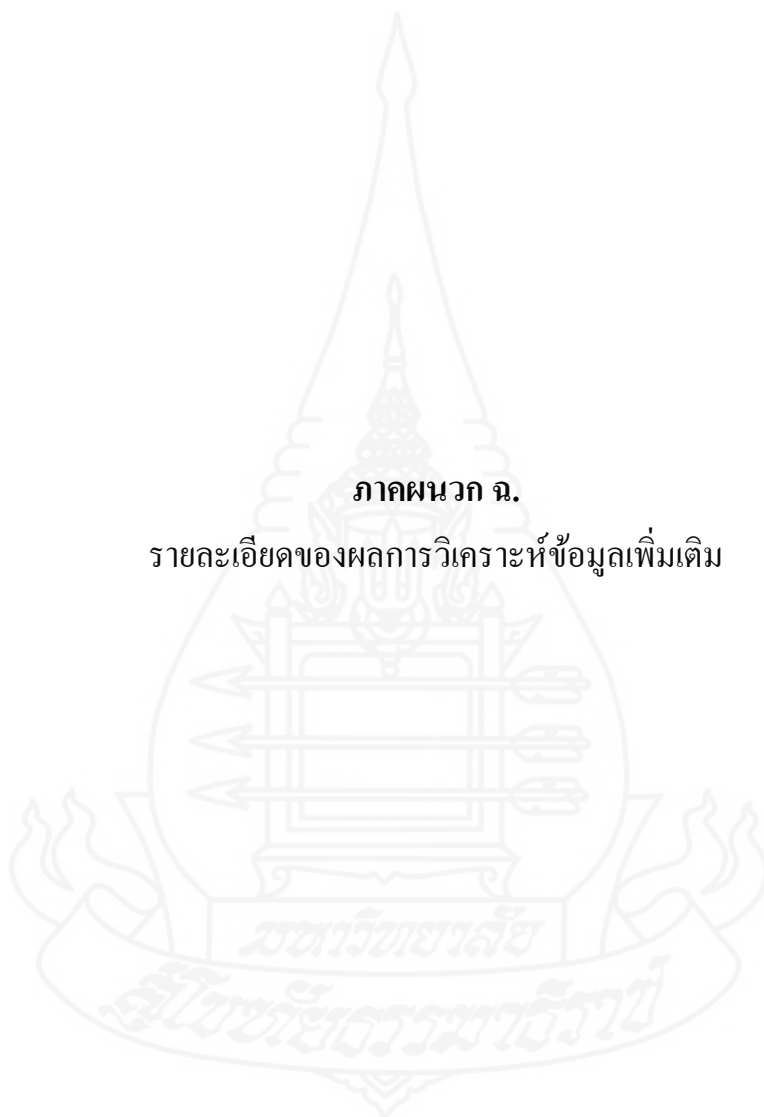
4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) นั่นคือ สมการถดถอยที่ได้ต้องเป็นสมการเส้นตรง ทดสอบโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรตามว่าเป็นเชิงเส้นตรง ดังภาพ



จากภาพ ตัวแปรตามที่น่าเข้าสมการ คือ ความตั้งใจลาออกและ โอนย้าย มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยสรุป ข้อมูลเป็นไปตามข้อสมมติเบื้องต้น จึงสามารถนำ multiple regression analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาคผนวก จ.

รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติม



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (กลุ่มตัวอย่าง N = 30 คน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

รายการข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	23	76.7
ปริญญาโท	7	23.3
ปริญญาเอก	0	0
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยนอก – ฝากครรภ์ – ให้คำปรึกษา	5	16.7
อุบัติเหตุฉุกเฉิน	2	6.7
อายุรกรรม	3	10
ศัลยกรรม	2	6.7
ศัลยกรรมกระดูกและข้อ	1	3.3
สูติกรรม – นรีเวชกรรม – ห้องคลอด	3	10
จิตเวช	1	3.3
ตา - หู - คอ - จมูก	1	3.3
กุมารเวชกรรม	2	6.7
ผู้ป่วยพิเศษ	3	10
ผู้ป่วยหนัก	1	3.3
ห้องผ่าตัด	2	6.7
วิสัญญี	1	3.3
เวชกรรมสังคม	1	3.3
อื่น ๆ ได้แก่ IC และตรวจรักษาพิเศษ	2	6.7
อายุ		
25 – 30 ปี	6	20
31 – 35 ปี	2	6.7
36 – 40 ปี	12	40
41 – 45 ปี	4	13.3
46 – 50 ปี	5	16.7

รายการข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
51 ปี ขึ้นไป	1	3.3
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	4	13.3
5 – 10 ปี	5	16.7
11 – 15 ปี	5	16.7
16 – 20 ปี	11	36.7
21 - 25 ปี	2	6.7
26 ปี ขึ้นไป	3	10
สถานภาพสมรส		
โสด	9	30
คู่	18	60
หม้าย	0	0
หย่า	3	10
แยก	0	0
เงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล		
ไม่เกิน 20,000 บาท	2	6.7
ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท	12	40
ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท	8	26.7
ระหว่าง 30,001 – 35,000 บาท	7	23.3
มากกว่า 35,001 บาท	1	3.3
รายได้ส่วนตัวอื่น		
ไม่เกิน 10,000 บาท	27	90
ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	2	6.7
ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท	0	0
มากกว่า 20,001 บาท	1	3.3

ส่วนที่ 2 ผลประโยชน์ตอบแทน (ค่า Reliability = .922)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	2.6	.884
2. ท่านได้รับการเพิ่มขึ้นเงินเดือนจากเดิมที่เคยได้รับ	2.73	.868
3. รายได้ของท่านสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.7	.750
4. เงินที่ได้รับการจัดสรรเพื่อการเพิ่มขึ้นเงินเดือน (เปอร์เซ็นต์) ของหน่วยงานมีความเหมาะสม	2.67	.802
5. ท่านคิดว่าจะหาภายนอกโรงพยาบาลทำเพื่อเพิ่มรายได้	3.17	1.206
6. การจัดเงินประจำตำแหน่งของหน่วยงาน มีความเหมาะสม	2.73	.740
7. การจัดเงินบำเหน็จบำนาญ มีความเหมาะสม	2.73	.740
8. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งด้านสาธารณสุข (พตส.) ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	2.40	.814
9. อัตราการให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ที่ถูกกำหนดขึ้นโดยหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	2.50	.777
10. อัตราค่าเวรป่วย คิก ในปัจจุบัน เหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	2.40	.67
11. อัตราค่าตอบแทนที่ถูกกำหนดขึ้นโดยหน่วยงานในการจ่ายเงินล่วงเวลามีความเหมาะสม	2.57	.728
12. ท่านมีโอกาสดำเนินการตามความจำเป็น เช่น ลาพัก ลาป่วย และได้หยุดงานในวันสำคัญ ๆ เป็นต้น	3.17	.874

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.
13. สวัสดิการที่พักออาศัยของท่านมีความเหมาะสม	2.53	.860
14. หน่วยงานมีสวัสดิการรักษาพยาบาลอย่างเพียงพอในขณะที่เจ็บป่วย	2.90	.885
15. หน่วยงานมีสวัสดิการเพื่อการศึกษาต่อและฝึกอบรมของบุคลากรที่เหมาะสม	2.63	.928
16. ระบบสวัสดิการขององค์กรท่านมีความเหมาะสม	2.67	.711
17. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเป็นธรรม	2.67	.758



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผลประโยชน์ตอบแทนทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านวันหยุดมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าเวร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทนของกลุ่มตัวอย่าง เป็นรายด้านและ โดยรวม (n = 130)

ผลประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านเงินเดือน	3.14	0.58	ปานกลาง
ด้านเงินประจำตำแหน่ง	2.78	0.60	ปานกลาง
ด้านบำเหน็จ บำนาญ	2.84	0.61	ปานกลาง
ด้านเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งด้านสาธารณสุข (พตส.)	2.72	0.76	ปานกลาง
ด้านการให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (P4P)	2.72	0.76	ปานกลาง
ด้านค่าเวร	2.57	0.84	ปานกลาง
ด้านค่าล่วงเวลา	2.60	0.76	ปานกลาง
ด้านวันหยุด	3.26	0.88	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการต่าง ๆ	3.01	0.57	ปานกลาง
โดยรวม	2.85	0.71	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ความตั้งใจลาออกและ โอนย้าย (ค่า Reliability = .867)

ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.
1. ท่านมีแผนจะลาออกจากโรงพยาบาล	3.13	.860
2. ท่านตั้งใจที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น	3.17	.747
3. ท่านตั้งใจว่าจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไปจนเกษียณ อายุราชการ	3.17	.699
4. ท่านมีความตั้งใจจะลาออกจากโรงพยาบาลหรืองานพยาบาลภายในหนึ่งปีข้างหน้า	2.83	.747
5. ท่านคิดว่าถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสายงาน ท่านจะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลทันที	3.03	.809
6. ท่านมีแผนจะโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นนอกโรงพยาบาล	3.07	.868
7. ท่านมีแผนจะโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นในโรงพยาบาล	3.40	.770

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางนันทิยา ไทยเจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	22 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2543 พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม พ.ศ. 2548 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	งานฝากครรภ์ โรงพยาบาลร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

