



การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
Retention and Intention of Resignation to the Job of Registered Nurses
in the University Hospital, Songkhla Province

จรัชยา เจียวก๊ก
Jirachaya Jeawkok

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Human and Social Development
Prince of Songkla University

2556

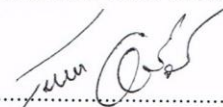
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

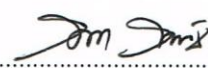
ผู้เขียน นายจิรัชยา เจียวก๊ก

สาขาวิชา พัฒนามนุษย์และสังคม

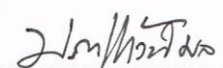
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ)


คณะกรรมการสอบ

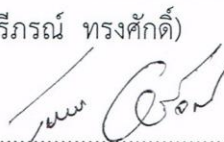

.....ประธานกรรมการ
(ดร.กานดา จันทรไเย่ม)


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


.....
(ดร.ปรียา แก้วพิมล)


.....กรรมการ
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สงวนสิน รัตนเลิศ)


.....กรรมการ
(ดร.วาริภรณ์ ทรงศักดิ์)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ)


.....กรรมการ
(ดร.ปรียา แก้วพิมล)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้เป็นผลมาจากการศึกษาของนักศึกษาเอง และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้องทุกท่านไว้ ณ ที่นี้

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นายจิรัชยา เจียวก)
นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ..... 

(นายจิรัชยา เจียวก)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นายจิรัชยา เจียวก๊ก
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี วัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 289 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบลำดับขั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก จากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 10 คน ได้ข้อมูลตามเกณฑ์กำหนดและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยง โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าเท่ากับ .836 และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในงาน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา 2) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงาน สาเหตุเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้ตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

Thesis Title	Retention and Intention of Resignation to the Job of Registered Nurses in the University Hospital, Songkhla Province
Author	Mr. Jirachaya Jeawkok
Major Program	Human and Social Development
Academic Year	2012

ABSTRACT

The objective of this mixed methods research was to describe social phenomena that were causes of professional nurses' retention on and intention of resignation to the job of registered nurses at a university hospital in songkhla province. The subjects were 289 professional nurses selected through the proportional stratified random sampling technique. The key informants were five supervisors of the professional nurses, and ten professional nurses who had resigned from their jobs at the university hospital. The data were obtained according to the criteria, and the subjects were recruited using the snowball sampling technique. The instruments consisted of: 1) a questionnaire asking about their remaining on and intentions to resign from the jobs; the questionnaire was tested by five experts. The Cronbach's alpha coefficient of the content validity was .836, and 2) a semi-structured interview form. The quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, and for the qualitative data, content analysis was carried out.

The results of the study revealed that: 1) the reasons for the professional nurses at the university hospital to retention on the jobs were: organizational culture and values, and support from their supervisors; 2) the causes for the professional nurses' resignations from the jobs at the university hospital were: the work environments, work characteristics, and success in the jobs, and 3) for the professional nurses at the university hospital, the factors or reasons for remaining on the jobs if there were responses to, and the factors or causes for resigning from the jobs if there were no responses to were: benefits and remunerations, responsibilities, work security, recognition, and relationships with colleagues.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถจากบุคคล และหน่วยงานต่างๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าและวิจัย จนทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสัจจาร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ปรียา แก้วพิมล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อีกทั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.กานดา จันทร์แย้ม ศาสตราจารย์ นายแพทย์สงวนสิน รัตนเลิศ และ ดร.วาริภรณ์ ทรงศักดิ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิอีกหลายท่านที่มีได้กล่าววามในในที่นี้ ที่ได้แสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถาม แนวทางการสัมภาษณ์ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อผู้วิจัย

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลายๆ สาขาวิชา ให้แนวคิดและแนวทางต่างๆ ซึ่งมีค่ายิ่งตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ ณ สถาบันแห่งนี้ และพระคุณของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณ คุณเขมริฐศา เข้มมะลวน คุณสันติชัย แย้มใหม่ และคุณลินดา งามขิม ที่คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ผู้วิจัย คุณศราวุธ ทองพุ่ม ที่สร้างสีสันยามที่ผู้วิจัยท้อ คุณสุมาท ขาวกระจ่าง และเจ้าหน้าที่หลักสูตร ที่ช่วยในการอำนวยความสะดวกในกิจต่างๆ

ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงอีกครั้ง สำหรับทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อห้วนเอ็ก เจียวก๊ก ที่เฝ้าดู ช่วยเหลือผู้วิจัย บนสรวงสวรรค์ และคุณแม่มลทา เจียวก๊ก ที่เป็นกำลังใจสำคัญให้ผู้วิจัยมาตลอด ทั้ง 2 ท่าน เป็นบรมครูที่คอยให้คำชี้แนะ และสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ ท้ายที่สุดขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ที่หอบผู้ป่วยตา และเพื่อนๆ พมส.7 ทุกคน ที่คอยให้ความสนับสนุน และให้กำลังใจตลอดเวลา

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนบางส่วนจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จิรัชยา เจียวก๊ก

ชื่อวิทยานิพนธ์	การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นายจิรัชยา เจียวก๊ก
สาขาวิชา	พัฒนามนุษย์และสังคม
ปีการศึกษา	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี วัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 289 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบลำดับขั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก จากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 10 คน ได้ข้อมูลตามเกณฑ์กำหนดและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยง โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าเท่ากับ .836 และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในงาน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา 2) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงาน สาเหตุเหล่านี้หากได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้ตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

Thesis Title	Retention and Intention of Resignation to the Job of Registered Nurses in the University Hospital, Songkhla Province
Author	Mr. Jirachaya Jeawkok
Major Program	Human and Social Development
Academic Year	2012

ABSTRACT

The objective of this mixed methods research was to describe social phenomena that were causes of professional nurses' retention on and intention of resignation to the job of registered nurses at a university hospital in songkhla province. The subjects were 289 professional nurses selected through the proportional stratified random sampling technique. The key informants were five supervisors of the professional nurses, and ten professional nurses who had resigned from their jobs at the university hospital. The data were obtained according to the criteria, and the subjects were recruited using the snowball sampling technique. The instruments consisted of: 1) a questionnaire asking about their remaining on and intentions to resign from the jobs; the questionnaire was tested by five experts. The Cronbach's alpha coefficient of the content validity was .836, and 2) a semi-structured interview form. The quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, and for the qualitative data, content analysis was carried out.

The results of the study revealed that: 1) the reasons for the professional nurses at the university hospital to retention on the jobs were: organizational culture and values, and support from their supervisors; 2) the causes for the professional nurses' resignations from the jobs at the university hospital were: the work environments, work characteristics, and success in the jobs, and 3) for the professional nurses at the university hospital, the factors or reasons for remaining on the jobs if there were responses to, and the factors or causes for resigning from the jobs if there were no responses to were: benefits and remunerations, responsibilities, work security, recognition, and relationships with colleagues.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถจากบุคคล และหน่วยงานต่างๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการศึกษาค้นคว้าและวิจัย จนทำให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสัจจาร ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ปรียา แก้วพิมล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม อีกทั้งคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.กานดา จันทร์แย้ม ศาสตราจารย์ นายแพทย์สงวนสิน รัตนเลิศ และ ดร.วาริภรณ์ ทรงศักดิ์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับความกรุณาจากท่านผู้ทรงคุณวุฒิอีกหลายท่านที่มีได้กล่าววามในในที่นี้ ที่ได้แสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาแบบสอบถาม แนวทางการสัมภาษณ์ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อผู้วิจัย

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลายๆ สาขาวิชา ให้แนวคิดและแนวทางต่างๆ ซึ่งมีค่ายิ่งตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ ณ สถาบันแห่งนี้ และพระคุณของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอบคุณ คุณเขมริฐศา เข้มมะลวน คุณสันติชัย แย้มใหม่ และคุณลินดา งามขิม ที่คอยให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่ผู้วิจัย คุณศราวุธ ทองพุ่ม ที่สร้างสีสนันยามที่ผู้วิจัยท้อ คุณสุมาท ขาวกระจ่าง และเจ้าหน้าที่หลักสูตร ที่ช่วยในการอำนวยความสะดวกในกิจต่างๆ

ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงอีกครั้ง สำหรับทุกท่านที่มีส่วนช่วยให้วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อห้วนเอ็ก เจียวก๊ก ที่เฝ้าดู ช่วยเหลือผู้วิจัย บนสรวงสวรรค์ และคุณแม่มลทา เจียวก๊ก ที่เป็นกำลังใจสำคัญให้ผู้วิจัยมาตลอด ทั้ง 2 ท่าน เป็นบรมครูที่คอยให้คำชี้แนะ และสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ ท้ายที่สุดขอขอบคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ที่หอบผู้ป่วยตา และเพื่อนๆ พมส.7 ทุกคน ที่คอยให้ความสนับสนุน และให้กำลังใจตลอดเวลา

การวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนบางส่วนจากทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์ สำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จิรัชยา เจียวก๊ก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(11)
สารบัญภาพ.....	(15)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	9
ความสำคัญของการวิจัย.....	9
2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
สถานการณ์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ.....	10
สถานการณ์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.....	10
บทบาทและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	16
ความหมาย ความสำคัญของสาเหตุ ที่จะทำให้มีการคงอยู่ในองค์กร.....	21
แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร.....	21
การวัดการคงอยู่ในองค์กร.....	27
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	28
ความหมาย ความสำคัญของสาเหตุที่จะทำให้มีความตั้งใจลาออกจากองค์กร.....	31
แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกจางาน.....	31
การวัดความตั้งใจลาออกในองค์กร.....	40
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก.....	40
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากองค์กร.....	51
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow).....	53
ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	55
ทฤษฎี erg ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)	58
ทฤษฎีการจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland).....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์.....	60
การวิจัยแบบผสมผสาน(mixed methode research).....	63
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	68
การเลือกกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	70
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4 ผลของการวิจัย.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออก จากงาน.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ที่มีการคงอยู่ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.....	83
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว.....	89
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล.....	94
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล.....	94
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ที่มีความตั้งใจ ลาออกในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.....	103
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว.....	103
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุจุดจูงใจ กับความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล.....	108
- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุค้ำจุน กับความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล.....	115
ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	123

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	
ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล.....	123
ประสบการณ์เกี่ยวกับ สาเหตุ ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.....	124
- บริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.....	129
- ความหมายของการคงอยู่ และความตั้งใจลาออก.....	128
- สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่/ความตั้งใจลาออกจากงาน และผลที่เกิดขึ้น.....	132
การวิเคราะห์และวิพากษ์ ผลการวิจัยระยะที่ 1 และ 2.....	140
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	151
สรุปผลการวิจัย.....	152
อภิปรายผลการวิจัย.....	158
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	171
ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป.....	172
บรรณานุกรม.....	173
บุคลากร.....	185
ภาคผนวก.....	186
ก การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	187
ข แบบสอบถาม/แนวทางการสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย.....	189
ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย.....	209
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ/เอกสารตอบรับ.....	210
จ หนังสือขอรับรองจริยธรรมและอนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล/หนังสือรับรอง จริยธรรม.....	221
ช บันทึกภาคสนามวิจัย.....	229
ประวัติผู้วิจัย.....	230

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 2-1	ความสัมพันธ์ของทฤษฎีของ Maslow Herzberg และMcGorger.....	62
ตารางที่ 3-1	จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดตัวอย่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยัง ปฏิบัติงานในการวิจัย.....	70
ตารางที่ 4-1	ข้อมูลระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาล วิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.....	80
ตารางที่ 4-2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพที่ยัง ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ใน โรงพยาบาล จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส.....	84
ตารางที่ 4-3	จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม ระดับ การศึกษา ภูมิลำเนาเดิม.....	85
ตารางที่ 4-4	จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้.....	85
ตารางที่ 4-5	จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะขณะนี้.....	86
ตารางที่ 4-6	จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด.....	87
ตารางที่ 4-7	จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม รายได้ ของครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ย ระดับรายได้ของครอบครัว จำนวนเงินที่ใช้ใน การดูแลครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน.....	87
ตารางที่ 4-8	จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม จำนวน สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน หน้าที่ส่งเสียครอบครัวด้าน การเงิน.....	91
ตารางที่ 4-9	จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม จำนวนชั่วโมงที่ใช้กับครอบครัวเฉลี่ยต่อวัน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ที่ต้องดูแลให้เวลา ภาระที่ต้องดูแลให้เวลารับผิดชอบกับครอบครัว.....	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4-10 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตามลำดับความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลด้านการเงิน และลำดับความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลให้เวลา.....	93
ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร.....	94
ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง.....	96
ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านสวัสดิการ.....	97
ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านค่าตอบแทน.....	98
ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน.....	99
ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน.....	100
ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา.....	101
ตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม อายุ เพศ สถานภาพสมรส.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4-19 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม.....	104
ตารางที่ 4-20 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้.....	104
ตารางที่ 4-21 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะขณะนี้....	105
ตารางที่ 4-22 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด.....	106
ตารางที่ 4-23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน.....	109
ตารางที่ 4-24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ.....	110
ตารางที่ 4-25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	111
ตารางที่ 4-26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความรับผิดชอบ.....	112
ตารางที่ 4-27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความก้าวหน้า.....	114
ตารางที่ 4-28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับนโยบายการบริหารขององค์กร..	116

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4-29 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา.....	117
ตารางที่ 4-30 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน.....	118
ตารางที่ 4-31 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน.....	120
ตารางที่ 4-32 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน.....	121
ตารางที่ 4-33 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของ พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	122

สารบัญญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 2-1	แผนภูมิองค์กรสายบริการงาน.....	14
ภาพที่ 2-2	ตัวแบบเหตุผลในการลาออกจากงานตามแนวคิดของมาร์ช และไซมอน.....	34
ภาพที่ 2-3	ตัวแบบเหตุผลในการลาออกของมอบลေးและคณะ.....	35
ภาพที่ 2-4	ตัวแบบเหตุผลในการลาออกโดยความสมัครใจของไพร์ช.....	38
ภาพที่ 2-5	ตัวแบบเหตุผลในการลาออกของโรเบิร์ต, ฮิวลิน และรูสโซ.....	39
ภาพที่ 2-6	แสดงพฤติกรรมของมนุษย์.....	51
ภาพที่ 2-7	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	54
ภาพที่ 2-8	ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg.....	56
ภาพที่ 2-9	ทฤษฎี erg ของฮอลเดอร์เฟอร์.....	58
ภาพที่ 5-1	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่.....	153
ภาพที่ 5-2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุจูงใจกับความตั้งใจ ลาออกจากงาน.....	154
ภาพที่ 5-3	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุค่าจูง กับความตั้งใจ ลาออกจากงาน.....	155
ภาพที่ 5-4	สรุปการอภิปรายผลการวิจัยใน การคงอยู่และลาออกจากงานของพยาบาล วิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา.....	158

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญกลุ่มหนึ่งขององค์การสุขภาพซึ่งมีจำนวนมากที่สุด คือ ประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ 2545) ดังนั้น จึงถือได้ว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพงานบริการขององค์การสุขภาพ เพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยตรงในการดูแลและให้บริการที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการ ย่อมมีผลต่อความก้าวหน้า ความสำเร็จ และความอยู่รอดขององค์การ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2539) งานการพยาบาลเป็นงานที่ครอบคลุมงานส่วนใหญ่ขององค์การสุขภาพจึงนับว่ามีความสำคัญยิ่ง กล่าวคือ เป็นการให้บริการที่ผสมผสานทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ (แสงทอง ปุระสุวรรณ 2541) ในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยจำนวนบุคลากรอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลผู้ป่วย และเป็นผู้ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด เมื่อผู้ป่วยมารับบริการที่องค์การสุขภาพ (สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันมีทั้งการขยายของหน่วยงานและการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพในยุคของการแข่งขันที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพและประสบการณ์ การทำงานที่เหมาะสมและมีจำนวนเพียงพอ หากองค์การสุขภาพมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอหรือเกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพก็ย่อมส่งผลกระทบต่อหลายด้าน ได้แก่ 1) ผลกระทบผู้ป่วยอาจต้องนอนโรงพยาบาลนานขึ้น เสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนลดลง 2) ผลกระทบต่อบุคลากรจากการที่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่เหลืออยู่ต้องแบกรับภาระงานมากขึ้น อาจเกิดความเครียด ขาดขวัญและกำลังใจ และ 3) ผลกระทบต่อองค์การสุขภาพอาจต้องลดจำนวนเตียงในการให้บริการหรือมีการจำกัดการรับผู้ป่วย ทำให้ไม่มีการขยายหน่วยงานหรือบริการ (The HSM group 2002)

ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานและมีจำนวนที่เพียงพอต่อการให้บริการ ทำให้มีคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย รวมถึงองค์การสุขภาพมีความก้าวหน้า แต่หากมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอ หรือเกิดภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพย่อมส่งผลกระทบต่อที่สำคัญทำให้คุณภาพในการดูแลผู้ป่วยลดลง เนื่องจากภาระงานกับอัตรากำลังไม่สมดุลกันของพยาบาลวิชาชีพ ก็จะต้องมีการสรรหาพยาบาลวิชาชีพใหม่เพื่อทดแทนพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก เป็นการสิ้นเปลืองเวลาและเป็นภาระของฝ่ายบริหารงานบุคคลในกระบวนการสรรหา (อัญพร กฤษณา 2550)

การผลิตพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาและพัฒนาสู่การเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยการสร้างสมประสบการณ์ เป็นวิชาชีพที่รัฐยังผลิตออกมาได้ไม่เพียงพอเมื่อประชากรเพิ่มขึ้น ซึ่งจะต้องเสียเวลาทั้งของหัวหน้างานของฝ่ายบุคคล และของตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง เพราะการที่จะฝึกอบรมพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาใหม่ให้มีทักษะและประสบการณ์ทัดเทียมกับพยาบาลวิชาชีพเดิม ย่อมต้องใช้เวลาพอสมควรทั้งด้านวิชาการและประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังนั้น ความสามารถในการรักษาทรัพยากรบุคคลไว้ในโรงพยาบาล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้

การบริการผู้ป่วยมีคุณภาพสูงมาตรฐาน สามารถเป็นองค์การคุณภาพในยุคของการแข่งขันได้ (Cavanagh 1989)

ภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ ได้แก่ ความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น จากการปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ทั่วถึง และรวดเร็วกว่าเดิม (รัชกร อินทรสุระ 2548) นอกจากนี้ การใช้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทำให้ต้องสูญเสียพยาบาลวิชาชีพทางอ้อมไปจำนวนหนึ่งเช่น ต้องไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการ สถิติ งานในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น (ทัศนาศู บุญทอง 2536) และที่สำคัญที่สุด คือ การที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากงานหรือวิชาชีพ การลาออกเป็นสาเหตุสำคัญของการสูญเสียทรัพยากรที่มีคุณภาพทางการพยาบาล

จากการศึกษาในต่างประเทศ พบว่า การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มาจากความไม่พึงพอใจในงานเป็นสำคัญ (Rowland and Rowland 1992) ถ้าบุคคลไม่ชอบหรือเกลียดงานที่ทำอยู่ จะทำให้มีแนวโน้มที่จะออกจากงานมากขึ้น (Janssen, Jonge and Bakker 1999) สาเหตุความไม่พึงพอใจในงานเกิดจาก ไม่พอใจเกี่ยวกับค่าจ้าง ขาดการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน งานหนัก เป็นต้น (Stremmel, 1991; Gardult at el. 2005) นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งตัดสินใจลาออกเนื่องจาก การขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ขาดพลังอำนาจในงาน (Summer 2003) ในประเทศไทย ปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ คือ ลักษณะงานหนักและไม่จูงใจ ค่าตอบแทนน้อย ขาดโอกาสก้าวหน้า ระบบบริหารงานไม่ดี ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหาร ช่วงเวลาของการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว (สมพันธ์ หิญาธิระนันท์ 2539) ซึ่งการลาออกของพยาบาลวิชาชีพนี้หากมีอยู่อย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจของอัตรากำลัง เกิดผลกระทบต่างๆ จะเห็นได้ว่าการลาออกจากวิชาชีพเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องให้เกิดการขาดแคลนมากกว่าการใช้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ทัศนาศู บุญทอง 2536) ดังนั้น ปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การสุขภาพ ที่เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ

ความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Volk and Lucus 1991) หรือเป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ในการลาออกจากงานในอนาคต ปัจจัยที่มีความสำคัญหรือสามารถพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานที่มีอยู่มากมาย จากการศึกษาของอารีย์ พลุกษราช และคณะ (อารีย์ พลุกษราช และคณะ 2534) พบว่าพยาบาลวิชาชีพประจำการโรงพยาบาลศิริราช ระบุสาเหตุสำคัญทำให้มีความต้องการลาออกจากงาน ได้แก่ ไม่พึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ งานหนัก และยังมีปัญหากับหัวหน้างานหรือผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Prestholdt และ Mathews (1988) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์และเป็นตัวพยากรณ์สำคัญของความตั้งใจลาออก Mobley (1977) พบว่า มีลักษณะการนิเทศงานของหัวหน้างานที่เป็นแบบเผด็จการ จะทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรสูง เพราะทำให้เกิดความเครียด เบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งสาเหตุที่กล่าวมาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้างานเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพฤติกรรมความเป็น

ผู้นำเป็นการแสดงออกถึงความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะในการจูงใจ การใช้อิทธิพลและการอำนวยความสะดวกให้ผู้ตามเกิดความร่วมมือในการประกอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Bass 1981) หากผู้ตามไม่พึงพอใจในพฤติกรรมของผู้นำแล้ว ผู้ตามจะไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน อาจมีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง เกิดความขัดแย้งและส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกได้ รวมทั้งสาเหตุอื่นๆ ที่ส่งเสริมการตัดสินใจลาออก เช่น การสนับสนุนทางสังคม ความเหนื่อยหน่ายในงาน Tilden และ Garylen (1987) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และพฤติกรรมการจัดการปัญหา เมื่อบุคลากรเกิดความเครียด มีปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่ได้รับการเอาใจใส่จากบุคคลใกล้ชิด หัวหน้างานหรือผู้ร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและไม่สามารถแก้ไขปัญหา หรือขจัดความเครียดจากการทำงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ก็อาจเป็นสาเหตุส่งเสริมให้ไม่มีความสุขในการทำงาน มีความเหนื่อยหน่ายในงานสูง เกิดความไม่พึงพอใจในงานและอาจส่งผลต่อการลาออกจากงานในอนาคต

หากผู้บริหารทราบปัญหาการลาออก ก็จะสามารถทราบถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดการลาออกหรือที่เรียกว่า ความตั้งใจลาออก โดยผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว เหล่านั้นเสียตั้งแต่ต้น ก็อาจทำให้พยาบาลล้มเลิกความตั้งใจที่จะลาออก หรือเกิดขึ้นน้อยลง (สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในทีมบริการสุขภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อวิชาชีพและโรงพยาบาลในด้านอื่นๆ อีก (นงนุช วงษ์สุวรรณ 2541) นั่นคือ การทำให้โรงพยาบาลและวิชาชีพไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับ การอบรมบุคลากรใหม่ ส่งผลให้โรงพยาบาลและวิชาชีพ มีความก้าวหน้ารวดเร็วและมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้ง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและความพึงพอใจ ทำให้บุคลากรเต็มใจและทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการทำงานส่งผลถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของโรงพยาบาล และยังเป็นส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพให้มั่นคง (วิพุธ พูลเจริญและคณะ 2543) ด้วยความสำคัญของการคงอยู่ ที่นอกจากจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและดำเนินงานต่อไปได้แล้ว ยังเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการป้องกันการลาออกได้ระดับหนึ่ง

การคงอยู่ในโรงพยาบาลของบุคลากร เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารว่าจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ให้อยู่กับโรงพยาบาลให้นานที่สุดได้อย่างไร เนื่องด้วยพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างงาน และทำให้โรงพยาบาลประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ทั้งนี้ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล คือ มีจำนวนถึง 1 ใน 3 ของบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาล และมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยถึงร้อยละ 95 (กฤษดา แสงวงศ์ 2545) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนที่มีปัญหาการเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต และมีความต้องการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูง จึงต้องการบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังมีบทบาทในการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ และการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วย มีระบบการดูแลต่อเนื่องและมีการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกันและต่างระดับ จึงจะเห็นได้ว่าขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลในระดับตติยภูมินั้น

กว้างขวาง จึงต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งระดับพื้นฐานและระดับผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง (สมจิต หนูเจริญกุล 2543)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ (สูงสุด) ก็เผชิญปัญหาการลาออก และภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ จากศึกษาสถิติของฝ่ายการบริการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าโรงพยาบาลศิริราช มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2549 มีจำนวนผู้ลาออก โอนย้ายเฉลี่ยประมาณ 250 คน/ปี (อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาศ 2551) ในส่วนของโรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2549 อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระหว่าง ร้อยละ 5.5, 8.7, 8.3 และ 9.8 ตามลำดับ (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ 2550) และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2554 อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระหว่าง ร้อยละ 6.8, 7.2, 6.72 และ 8.78 ตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมานี้ อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น ร้อยละ 8.78 หรือ 92 คน/ปี เฉลี่ยถึง 8 คนต่อเดือน (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2554) ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีการะงานเพิ่มมากขึ้น โดยสภาการพยาบาล ได้ตั้งเกณฑ์กำหนดอัตรากำลังพยาบาลขั้นต่ำเพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัยในสถานพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย เฉลี่ยอยู่ที่ 4-6 คน (วรรณวิไล จันทราภา 2551) แต่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยบางแห่ง ดูแลผู้ป่วยเฉลี่ยอยู่ที่ 4-6 คน จากการขาดอัตรากำลังของบุคลากรโดยเฉพาะพยาบาล และจากปัญหาการลาออกของบุคลากร กรณีโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ทำให้มีมติที่ประชุม ครั้งที่ 6/2554 วันศุกร์ที่ 8 เมษายน 2554 ในประเด็นพิจารณา นโยบายลดเตียงเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีมติที่ประชุม เห็นชอบให้มีการปรับลดจำนวนเตียงผู้ป่วยลง ในการปรับลดจำนวนเตียงมีผลต่อการรับผู้ป่วยเข้าดูแลได้น้อย ซึ่งแย้งกับนโยบายของรัฐให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพ

ด้วยความสำคัญของพยาบาลวิชาชีพ และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการขาดแคลนอัตรากำลัง ส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลวิชาชีพได้ ผู้ศึกษาในฐานะเป็นพยาบาลวิชาชีพ เล็งเห็นความสำคัญของปัญหานี้จึงสนใจจะทำการศึกษาคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในจังหวัดสงขลา จากการทบทวนวรรณกรรมมีการศึกษาปัจจัย/สาเหตุของการลาออก หรือความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลอื่นๆ เช่น ธัญพร กฤษณา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ รัชกร อินทรสุระ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออกของพยาบาลวิชาชีพประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาศ (2551) ได้ศึกษาคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาล ดังที่กล่าวมาประเด็นที่ผู้วิจัยอื่นๆ ได้ศึกษามีลักษณะเป็นการหาปัจจัย/สาเหตุที่สัมพันธ์หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการลาออก และเป็นการศึกษาที่การวิเคราะห์ทางสถิติที่กล่าวถึงต้นเหตุของการลาออก ซึ่งอาจจะทำให้ไม่พบสาเหตุที่ทำให้เกิดการคงอยู่และลาออกอย่างแท้จริง แต่ในงานวิจัยฉบับนี้ใช้ วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ให้ความสำคัญของกลุ่มประชากรการวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มประชากร สามารถบอกถึงสาเหตุที่ทำให้มีการคงอยู่ และสาเหตุที่ทำให้เกิดความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจาก

งานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งการวิจัยลักษณะนี้สามารถทราบสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกได้อย่างชัดเจนจะช่วยให้เข้าใจสภาพปัญหาของการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพได้ดีขึ้น มีการวิเคราะห์แบบผสมวิธีทั้งการสกัดกลุ่มความหมาย และการวิเคราะห์ทางสถิติขึ้นกับลักษณะของข้อมูล (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรภรณ์ 2555) ส่งผลให้กับผู้บริหารได้นำไปวางแผนบริหารบุคคล ในการจัดการสาเหตุที่นำมาซึ่งความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร ทำให้มีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพในการสร้างโรงพยาบาลให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออก จากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ดังนี้

1. สาเหตุของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
2. สาเหตุที่พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

จังหวัดสงขลา

คำถามการวิจัย

1. สาเหตุในการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เป็นอย่างไร

2. สาเหตุที่พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เป็นอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลได้ตระหนักถึงสาเหตุของการคงอยู่ในโรงพยาบาลและความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางป้องกันการลาออก

2. เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษาหรือทำวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับสาเหตุ การคงอยู่ในโรงพยาบาล และความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาล สามารถนำผลที่ได้รับจากงานวิจัยนี้ไปใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการศึกษาครั้งต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาได้

ศึกษาเอกสาร เพื่อทำความเข้าใจในเรื่อง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ แนวคิดและที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออก ผลกระทบและสาเหตุของการลาออก รวมทั้งได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและต่างประเทศที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในการปฏิบัติงาน และแนวคิดในการรักษาบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิด Dibble ที่วัดการคงอยู่ในองค์การ มาคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยเพื่อเลือกทำแบบสอบถามในชุดการคงอยู่ และชุดความตั้งใจลาออก โดยผู้วิจัย พบว่ากลุ่มที่ศึกษาการคงอยู่ จะพิจารณามองถึงสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้บุคคลทำงานในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ที่กล่าวถึงความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การนานที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ และแนวคิดของ Mathis และ Jackson ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การประกอบด้วยปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ ผู้วิจัยจึงรวบรวมแนวคิดที่การคงอยู่ในองค์การที่มีคล้ายกันได้ 3 สาเหตุ คือ สาเหตุด้านบุคคล สาเหตุด้านครอบครัว สาเหตุด้านองค์การ และผู้วิจัยพบว่ากลุ่มที่ศึกษาการลาออก จะพิจารณาความไม่พอใจในงานเป็นสาเหตุเบื้องต้นในการตัดสินใจลาออก ซึ่งได้ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาประยุกต์ในการศึกษา ในส่วนปัจจัยค้ำจุนที่เกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว สถานภาพในสังคม ผู้วิจัยได้นำไปรวมไว้ในลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) รูปแบบเชิงสามเส้าแบบเกิดพร้อมกัน (concurrent triangulation) ซึ่งผู้ศึกษา เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกัน ผู้ศึกษาให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งสองประเภทเท่ากัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สาเหตุ หมายถึง คุณลักษณะหรือองค์ประกอบที่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน
2. การคงอยู่ในโรงพยาบาล หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่
3. ความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาล หมายถึง เจตคติ การรับรู้ถึงความเป็นไปได้ หรือเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือคำพูดที่บอกถึงความเป็นไปได้ที่จะลาออกจากงานหรือโอนย้ายจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไปทำงานที่อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานการพยาบาล โดยความสมัครใจ โดยมีการวางแผนถึงความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของงานใหม่ในโรงพยาบาลอื่น ก่อนที่จะตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลในปัจจุบัน
4. สาเหตุด้านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะอันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่างหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะตน ซึ่งเป็นข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้แก่
 - 4.1 เพศ หมายถึง สถานะความเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายที่สังคมรับรู้ภายใต้กฎหมายรัฐธรรมนูญ

4.2 อายุ หมายถึง อายุของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

4.3 สถานะภาพสมรส หมายถึง สถานะภาพในการสมรสของพยาบาลวิชาชีพ แบ่ง 3 ชนิด คือ โสด คู่/สมรส และหย่า/หม้าย/แยก

4.4 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาล ได้แก่ ปริญญาตรี ปริญญาโททางการพยาบาล ปริญญาโทสาขาอื่นที่ไม่ใช่พยาบาล และปริญญาเอก

4.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

4.6 ภาระครอบครัว หมายถึง ความรับผิดชอบด้านการเงิน และ/หรือการเลี้ยงดูของพยาบาลที่มีบิดา มารดา บุตร และญาติพี่น้องของพยาบาลวิชาชีพ

4.7 ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่เป็นที่อยู่ของครอบครัวของตนของพยาบาลวิชาชีพ

5. สาเหตุด้านครอบครัว หมายถึง บทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัว และความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว

5.1 รายได้ของครอบครัวต่อเดือน หมายถึง รายรับ หรือฐานะทางเศรษฐกิจของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีผลกับการครองชีพ และเอื้ออำนวยในการดำรงชีวิต

5.2 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง การใช้จ่าย ค่าครองชีพ ซึ่งทำให้การครองชีพ และเอื้ออำนวยในการดำรงชีวิตของครอบครัวพยาบาลวิชาชีพดีขึ้น

5.3 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ หมายถึง สมาชิกในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องรับผิดชอบดูแล

6. สาเหตุด้านองค์การ หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์การ ทั้งในส่วนของนโยบายและการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์การ

6.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ หมายถึง แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่บุคลากรทุกคนในองค์การเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงาน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันของพยาบาลวิชาชีพ

6.2 ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง หมายถึง ขนาดองค์การ การให้คนออกจากงาน การรวมตัวของหน่วยงานและการปรับโครงสร้างองค์การ ในองค์การที่พยาบาลวิชาชีพทำงาน

6.3 สวัสดิการ หมายถึง การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ในโรงพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพทำงาน

6.4 ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน หมายถึง ความเข้าใจต่อขอบเขตหน้าที่การทำงาน ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่

6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทีมพยาบาล ที่เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือ การช่วยเหลือสนับสนุน พึงพาแล่วางใจซึ่งกันและกัน

6.6 การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

7. สาเหตุจูงใจ หมายถึง สาเหตุที่ทำให้พยาบาลเกิดแรงจูงใจ หรือเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือสาเหตุส่วนบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

7.1 ความสำเร็จในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลต้องทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีกว่าเดิม มีผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

7.2 การยอมรับและนับถือ หมายถึง เกียรติยศชื่อเสียง การยกย่องในสังคม ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

7.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

7.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความเข้าใจต่อขอบเขตหน้าที่การงาน

7.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ความเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อเนื่อง ดุจงาน อบรมเฉพาะทาง การเข้าประชุมวิชาการ

8. สาเหตุค้ำจุน หมายถึง สาเหตุที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความสุขในการทำงาน หรือ สาเหตุด้านองค์การ โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

8.1 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

8.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับแพทย์ ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

8.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน

8.4 ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา วันหยุด ที่พักอาศัย ในโรงพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพทำงาน

8.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย วิธีการติดต่อสื่อสารในองค์การ จำนวนบุคลากร การประเมินผลการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การมีส่วนร่วมและการนิเทศ

8.6 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์การ การได้รับการป้องกันจากภาวะเสี่ยงต่อโรค

9. การรับรู้ หมายถึง ประสบการณ์ ความรู้สึกและเข้าใจ ในการคงอยู่ในองค์การ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในทัศนะของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วัตถุประสงค์โดยใช่แบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

10. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีพยาบาลที่ได้ขึ้นทะเบียนและได้รับใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 การพยาบาลชั้น 1 การผดุงครรภ์ ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริการพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

11. ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล

12. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หมายถึง องค์การ หน่วยงานที่ดูแลรักษาเกี่ยวข้องกับสุขภาพให้กับประชาชน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีขอบเขตวิจัยแบ่งเป็น 3 ด้านดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) บรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มองปรากฏการณ์เป็นองค์รวม (holistic) จากข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพ หรือผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยนี้มีประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็น 1) พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีประชากร ทั้งหมด 1,047 คน และกลุ่มตัวอย่าง 289 คน โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Yamane เป็นจำนวน 289 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ จึงได้ทำการสำรวจ แบบสอบถามเพิ่มอีก 15 ชุด คำนวณจากค่าความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 5% รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 304 คน 2) พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เลือกกลุ่ม ตัวอย่างโดยวิธีการเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (snowball sampling) กระทั่งได้ข้อมูลอ้อมตัว ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 คน 3) ผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพหรือผู้บังคับบัญชาของ พยาบาลวิชาชีพมีประชากรจำนวนทั้งหมด 13 คน และกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบ มีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (purposive sampling) จำนวน 5 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม 2555 วิเคราะห์ข้อมูลในเดือนมกราคม 2556

ความสำคัญของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารได้วางแผนบริหารบุคคล ในการจัดการสาเหตุที่นำมา ซึ่งความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อให้เกิดการคงอยู่ในองค์การ ทำให้มีอัตรากำลัง พยาบาลวิชาชีพในการสร้างองค์การให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพ รวมถึงเป็นแนวทางให้ผู้บริหารกำหนด นโยบายในการป้องกันไม่ให้เกิดการลาออกจากงาน

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา โดยศึกษาการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยครอบคลุมหัวข้อ ดังนี้

1. สถานการณ์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.1 สถานการณ์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 - 1.2 บทบาทและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. ความหมาย ความสำคัญของสาเหตุ ที่จะทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์การ
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์การ
 - 2.2 การวัดการคงอยู่ในองค์การ
 - 2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ
3. ความหมาย ความสำคัญของสาเหตุที่จะทำให้เกิดความตั้งใจลาออกจากองค์การ
 - 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกจากองค์การ
 - 3.2 การวัดความตั้งใจลาออกในองค์การ
 - 3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก
4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากองค์การ
 - 4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
 - 4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
 - 4.3 ทฤษฎี erg ของ Alderfer
 - 4.4 ทฤษฎีการจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)
 - 4.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์
5. การวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method research)

1. สถานการณ์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 สถานการณ์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ และฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกสาขา นอกจากนี้ยังให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทั่วไปในจังหวัดสงขลา และจังหวัดใกล้เคียงในเขตภาคใต้ ทั้ง 14 จังหวัด โดยมีเงื่อนไขในการรับผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากโรงพยาบาลอื่นๆ คือ เป็นผู้ป่วยที่มีโรคซับซ้อนในขั้นวิกฤติอย่างรุนแรงจนเกินขีดความสามารถของเครื่องมือแพทย์ และความชำนาญของบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลนั้นๆ ที่จะดูแลรักษาได้ จากการศึกษาที่โรงพยาบาลมีศักยภาพสูงนี้เองจึงมีการจัดลำดับโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยให้เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ (tertiary care) นั้นย่อมาหมายถึงว่าได้เป็นแหล่งรวมความรู้และวิชาการที่ทันสมัย มีอุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ๆ มีการใช้วิทยาการและเทคโนโลยีขั้นสูงมาช่วยในการดูแลรักษา มีแพทย์และพยาบาลวิชาชีพผู้เชี่ยวชาญที่สามารถดูแลรักษาโรคเฉพาะทางได้ และนี่จึงทำให้มีปริมาณผู้ป่วยมารับบริการทางสุขภาพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นจำนวนมาก สถานการณ์ในโรงพยาบาลในปัจจุบัน จึงมักพบเห็นภาพผู้ป่วยและญาติที่แออัดโรงพยาบาลจนจินตนา

จากสภาพการณ์ดังกล่าวได้สร้างความตระหนักและตื่นตัวต่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก มีการเร่งรัดศึกษาแนวทางในทุกๆ มิติเพื่อตอบสนองของผู้ป่วยที่มาขอรับบริการทางสุขภาพ ซึ่งฝ่ายบริการพยาบาล ก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะช่วยเหลือและตอบสนองนโยบายเหล่านี้ของโรงพยาบาล เนื่องจากฝ่ายบริการพยาบาลมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด และมีส่วนโดยตรงในการให้บริการสุขภาพ ในปี พ.ศ. 2554 พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพสังกัดฝ่ายบริการพยาบาลทั้งหมด 1,042 คน เป็นระดับผู้บริหาร 13 คน ระดับชำนาญการพิเศษ 29 คน ระดับชำนาญการ 372 คน ระดับปฏิบัติการ 628 คน (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2554)

หน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพนั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ทีมสหวิชาชีพภายในโรงพยาบาล หรือแม้แต่องค์กรอื่นๆ นอกโรงพยาบาล บุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นงานที่ต้องมีศาสตร์และศิลป์ มีความละเอียดรอบคอบ มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่อยู่บนพื้นฐานของความรู้และความเหมาะสมได้เป็นอย่างดี ผนวกกับประเภทของผู้ป่วยที่มีรับบริการนั้นจัดได้ว่ามีความซับซ้อนและอยู่ในขั้นวิกฤติ ฉะนั้นภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลาในปัจจุบัน จึงมีความซับซ้อน ยุ่งยากและต้องรับผิดชอบงานขึ้นสอดคล้องกับลักษณะของผู้ป่วย ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลโดยตรง และงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล อาทิ งานพัฒนาคุณภาพที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นโรงพยาบาลชั้นเลิศ ที่มุ่งสู่ระดับนานาชาติ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังมีส่วนสนับสนุนการเรียนการสอน เพราะว่าเป็นแหล่งของผู้ศึกษา แพทย์ นักศึกษาพยาบาล และ แก่นักศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกๆ สาขา ลักษณะการทำงานจึงจำเป็นต้องเน้นคุณภาพและปริมาณ

จากปริมาณงาน ขอบข่ายของความเกี่ยวข้องในกระบวนการทำงานที่ครอบคลุมเกี่ยวเนื่องกับบุคคลและองค์กรอื่นๆ ตามลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่จะต้องปฏิบัติเป็นประจำๆ ในแต่ละวันนั้น ได้กลายมาเป็นตัวกำหนด ชีวิต และเร่งรัดการทำงานของพยาบาลวิชาชีพไปโดยปริยาย เพื่อสามารถให้บริการแก่ผู้ป่วยได้อย่างทั่วถึง ในขณะที่เดียวกันก็ต้องคำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาการและมาตรฐานการพยาบาล อีกทั้งองค์การได้คาดหวังในตัวพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมบริการที่ดี ใส่ใจและเคารพสิทธิผู้ป่วยและญาติ เมื่อระบบการให้บริการแก่ผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยมุ่งเน้นให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง จึงอาจกล่าวได้ว่าหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพนั้นถูกคาดหวังจากบุคคลอื่นๆ ในระดับสูง

แนวทางต่างๆ ที่ถูกประดิษฐ์คิดค้นขึ้นมาเพื่อนำมาตอบสนองต่อผู้ป่วยและญาติ นั้นถือว่าเป็นแนวทางที่ดี และมีประโยชน์ที่ประชาชนพึงได้รับจากหน่วยงานของรัฐ แต่ทว่าจำนวนบุคลากรอย่างพยาบาลวิชาชีพที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้นกลับลาออกจากงานสูง ส่งผลให้จำนวนพยาบาลวิชาชีพตกอยู่ในภาวะขาดแคลนอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เหตุผลประการหนึ่งที่ผลักดันให้พยาบาลเหล่านั้นลาออกจากงาน คือ ความเครียด ความเหนื่อยล้า จากการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีความกังวล

เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพอาทิ การไม่ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการตามกระแสนิยมของสังคมไทย หรือการถูกเปลี่ยนสภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานของรัฐ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้กลายเป็นแรงผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากทำงาน จนท้ายที่สุดนำไปสู่การตัดสินใจลาออก หรือโอนย้ายไปทำงานที่อื่นได้

ตลอดระยะเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมาพบว่ามีแนวโน้มอัตราการลาออกและโอนย้ายงานสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง คือ ร้อยละ 6.8, 7.2, 6.72 และ 8.78 ในปี 2551-2554 ตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมานี้อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.78 หรือ 92 คน/ปี เฉลี่ยถึง 8 คนต่อเดือน (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2554) ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การอนามัยโลกกำหนดไว้ว่า ซึ่งอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การไม่ควรเกินร้อยละ 6 แต่จากสถานการณ์การลาออกนี้ทำให้อัตราส่วนของพยาบาลต่อผู้ป่วยในแผนกการพยาบาลต่างๆ ต่ำกว่าเกณฑ์อัตรากำลังขั้นต่ำที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล (วรรณวิไล จันทราภา 2551) เช่น อัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อผู้ป่วยหอผู้ป่วยสามัญทั่วไปเท่ากับ 1:4 แต่สำหรับในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีอัตราส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วย เท่ากับ 1:7-9 (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2555) นับว่าเป็นวิกฤตขององค์การ เนื่องจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในอัตราที่สูงอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัญหาสำคัญสำหรับโรงพยาบาล ประการสำคัญอีกอย่างหนึ่ง ที่โรงพยาบาลจะต้องจัดหามาตรการในการธำรงรักษาอัตรากำลังเหล่านี้เอาไว้ เนื่องจากกว่าที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความรู้และมีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะทางได้นั้น จำเป็นต้องใช้เวลาในการฝึกอบรม สัมผัสประสบการณ์นานพอสมควร

ตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายบริการพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีหลายประเภท คือ ตำแหน่งข้าราชการ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย (พป.) และตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ฉะนั้นเงินเดือนประจำและสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งที่แตกต่างกันนี้จึงมีความแตกต่างกันด้วย เนื่องจากตำแหน่งข้าราชการมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการปีละ 2 ครั้ง และมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลครอบคลุมไปถึงญาติสายตรง ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร ในขณะที่ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยและตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวนั้น มีอัตราค่าจ้างที่คงที่ และได้รับสวัสดิการด้านการรักษาด้วยวิธีการใช้สิทธิประกันสังคมที่เบิกค่ารักษาได้เฉพาะตนเองไม่ได้ครอบคลุมถึงญาติสายตรง (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2555)

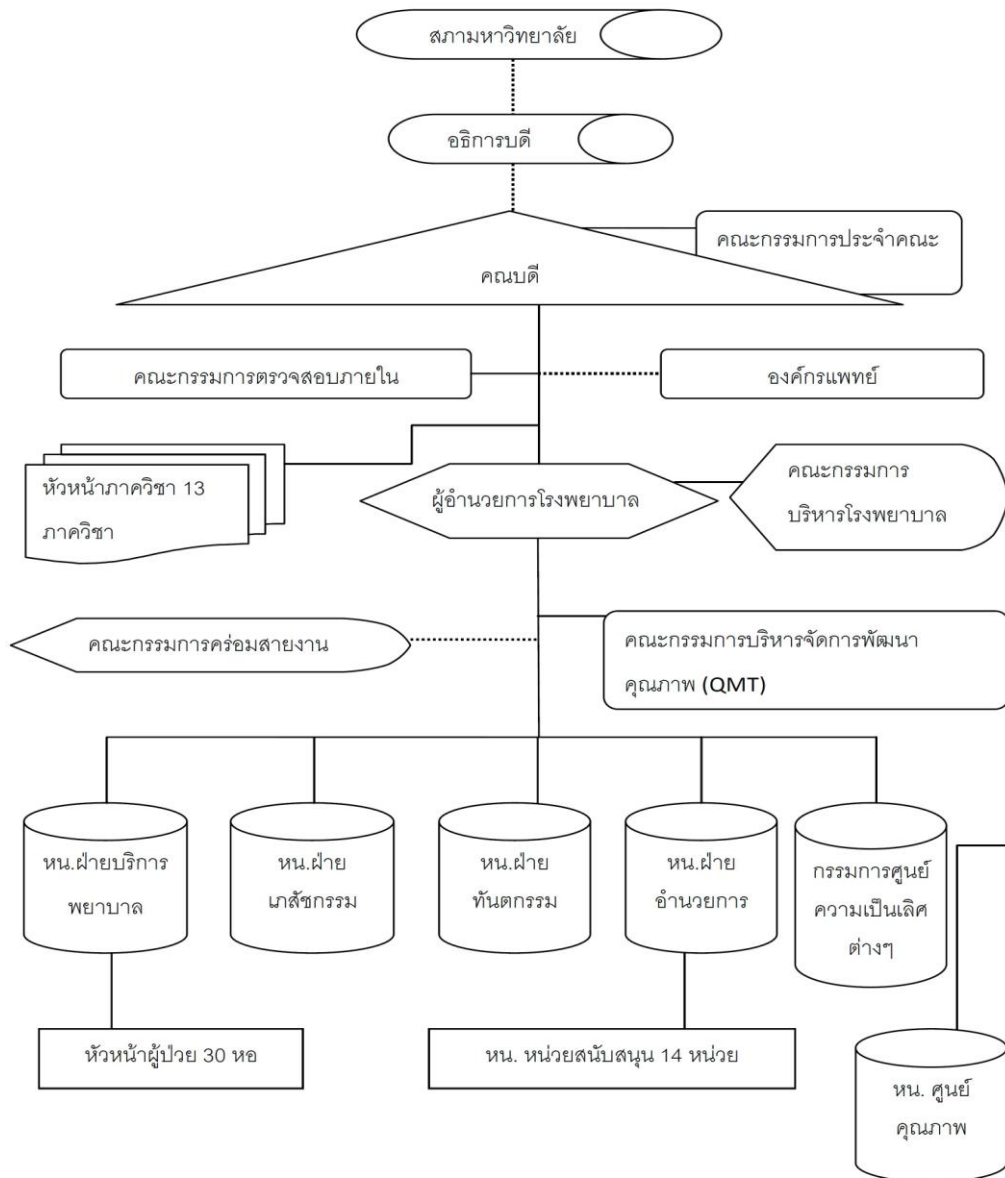
สำหรับก่อนการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งจบมาใหม่หรือโอนย้ายเข้ามาทำงานใหม่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนี้ ทางฝ่ายบริการพยาบาลจะจัดการปฐมนิเทศให้ เพื่อเป็นการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการปฏิบัติงานในฝ่ายบริการพยาบาล นอกจากนั้นพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่นั้น จะได้รับการนิเทศงานเฉพาะทางตามแต่ละหน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพเหล่านั้นสังกัดด้วยการใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยง โดยพยาบาลพี่เลี้ยงจะถูกคัดเลือกจากหัวหน้าหอผู้ป่วยตามที่หัวหน้าหอผู้ป่วยเล็งเห็นว่าพยาบาลพี่เลี้ยงคนนั้นๆ เป็นผู้ปฏิบัติงานดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลวิชาชีพใหม่ได้ การใช้ระบบพยาบาลพี่เลี้ยงเพื่อสอนงานแก่พยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่นั้นจะใช้เวลาประมาณ 1-2 เดือน ในระหว่างนี้จะมีการติดตามนิเทศงานโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นระยะๆ เมื่อผ่านพ้นระยะเวลา 6 เดือนแล้ว พยาบาลวิชาชีพใหม่เหล่านี้เชื่อว่า

จะมีประสบการณ์ และมีทักษะในการทำงานมากขึ้น เพียงพอที่จะรับผิดชอบงานด้านอื่นๆ ของพยาบาลวิชาชีพ อาทิ การเป็นหัวหน้าเวร การเป็นผู้นำทีมแก่ผู้ช่วยพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย เป็นต้น (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2555)

การปฏิบัติงานในฝ่ายบริการพยาบาลนี้ พยาบาลวิชาชีพ จะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้แสดงออกถึงความรู้ความสามารถและนำเสนอผลงาน เพื่อให้ผู้อื่นได้ร่วมรับรู้ถึงความสำเร็จในงานทั้งการนำเสนอภายในฝ่ายบริการพยาบาล นำเสนอต่อหน่วยงานอื่นๆ ในโรงพยาบาล และนำเสนอต่อหน่วยงานต่างๆ นอกโรงพยาบาล นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานกับทีมสหสาขาวิชาชีพมากขึ้น และมีบทบาทสำคัญในทีม เป็นที่ยอมรับว่ามีส่วนทำให้ทีมประสบความสำเร็จในการพัฒนาแนวทางการดูแลรักษา โดยการสร้างนวัตกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานการพยาบาล และต่อผู้ป่วย แต่การทำผลงานทางวิชาการนี้มีขั้นตอนและหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ค่อนข้างยุ่งยาก ประกอบกับภาระงานประจำวันมีมาก จนทำให้หลายคนเหนื่อยล้า อีกทั้งยังมีภาระต้องดูแลครอบครัวทำให้พยาบาลส่วนใหญ่ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการนี้ แม้จะอยู่ในศูนย์รวมทางวิชาการ และสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่าย (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2555)

ดังนั้น การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดีพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากองค์กรและผู้บริหาร ทั้งด้านข่าวสาร ทรัพยากร และขวัญกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมความรู้และทักษะใหม่ๆ ตลอดจนการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีการนิเทศงานที่เหมาะสม มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันในหน่วยงาน แม้กระทั่งค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และสวัสดิการ หากผู้บริหารมองเห็นความสำคัญว่ามีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ มีการดูแลให้เหมาะสมแม้ว่า ค่าจ้าง/เงินเดือน/ จะกำหนดตามระเบียบข้อบังคับของระบบราชการ ก็อาจจะปรับเปลี่ยนในส่วนของค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าอยู่เวรป่วยดึก เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีกำลังใจและใจ ในการปฏิบัติงานที่จะทุ่มเทให้กับงาน สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นแม้จะอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนทั้งกำลังคน และทรัพยากร มีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันกับหน่วยงานและโรงพยาบาล จนทำให้ไม่ย่อท้อออกจากงาน เป็นการลดความตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลไม่ให้เกิดการลาออก/โอนย้าย หรือลาออก/โอนย้ายน้อยลง ทำให้มีหน่วยงานและโรงพยาบาลสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีจำนวนเพียงพอที่จะให้บริการอย่างมีคุณภาพได้

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป รวมทั้งผู้บริหารฝ่ายบริการพยาบาล และผู้ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่บรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการในการลดหรือกำจัดความตั้งใจที่จะลาออกไม่ให้เกิดการลาออกเกิดขึ้นได้



ภาพที่ 2-1 แสดงแผนภูมิโครงสร้างสายบริหารงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
กรณี โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

1.2 บทบาทและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

แนวคิดของบทบาท

คำว่าบทบาท (role) เป็นคำที่มีความหมายหลากหลายและมีความสำคัญมากในทางจิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีผู้ให้ความหมายกับคำว่าบทบาทที่น่าสนใจ ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุกิจบวร (2545) ได้ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มที่อยู่ในสถานภาพนั้นๆ หรือการกระทำตามอำนาจหน้าที่ และสิทธิส่วนบุคคลครอบครองอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับสายสวาท เผ่าพงษ์ (2535 อ้างถึงใน วรรณิภา เหนียวแน่น 2544) ที่ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามเงื่อนไขอำนาจหน้าที่ที่พึงกระทำ

เมื่อบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งหรือฐานะใด โดยพฤติกรรมที่แสดงนั้นขึ้นอยู่กับความเห็นของผู้ดำรงตำแหน่ง และความคาดหวังของสังคม ฮาร์ดี้ และคอนเวย์ (1978 อ้างถึงใน วรรณิภา เหนียวแน่น 2544) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง ตำแหน่งกลุ่มของความคาดหวัง หรือกลุ่มพฤติกรรมที่เกี่ยวกับตำแหน่ง สอดคล้องกับ ปีตเดิล (1979 อ้างถึงใน วรรณิภา เหนียวแน่น, 2544) ที่กล่าวว่า บทบาท หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่มีรูปแบบเฉพาะในตำแหน่งหนึ่งๆ ซึ่งรูปแบบพฤติกรรมนี้ จะบอกถึงลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ อาจจะสะท้อนให้เห็นความเป็นบุคคล สังคมและอาชีพ ตำแหน่งจะบอกถึงสถานะในสังคม หรือองค์กร ส่วน กอบกุล พันธุ์เจริญกุล (2526 อ้างถึงใน วรรณิภา เหนียวแน่น 2544) กล่าวว่า บทบาทเป็น องค์ประกอบสำคัญของโครงสร้างทางสังคม ซึ่งกำหนดว่าบุคคลใดควรแสดงพฤติกรรมอย่างไร บทบาท หน้าที่เป็นกลุ่มพฤติกรรม ที่คาดหวังจากบุคคล ซึ่งอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งของระบบสังคม บุคคล ในฐานะหรือตำแหน่งที่แตกต่างกัน ก็จะมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน และบทบาทหน้าที่เป็นสิ่งที่เรียนรู้ กันได้ตั้งนั้นบุคคลสามารถพัฒนาบทบาทของตนเองได้ โดยการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้ องค์การต้องบ่งชี้กิจกรรมที่พึงปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผู้ครอบครองบทบาทได้ แสดงบทบาทของตนออกมาตรงตามคาดหวัง

อัลพอร์ท (1964 อ้างถึงใน วรรณิภา เหนียวแน่น 2544) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทของบุคคลขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 อย่าง คือ

1. ความคาดหวังในบทบาท (role expectation) เป็นบทบาทตามความคาดหวัง ของผู้อื่น หรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่ บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

2. การรับรู้บทบาท (role perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนเองว่า ควรจะมีบทบาทอย่างไร และสามารถมองเห็นบทบาทของตนได้ตามการรับรู้ นั้น ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการ ของบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยม ของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (role acceptance) ซึ่งเกิดขึ้นได้เมื่อมี ความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับ บทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น เพราะบุคคลไม่ได้ยอมรับในบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคม ให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือ ค่านิยมของบุคคลนั้น ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น

4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน (role performance) เป็นบทบาทที่ เจ้าของสถานภาพแสดงจริง ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือตามการรับรู้และความคาดหวัง ของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับยอมรับในบทบาทนั้น

บรูม และฟิลิปส์ (1978 อ้างถึงใน วรรณิภา เหนียวแน่น 2544) ได้กล่าวถึง บทบาทว่า ประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในอุดมคติ หรือสิ่งที่สังคมกำหนด เป็นบทบาทในอุดมคติ ที่มีการกำหนด สิทธิ และหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้

2. บทบาทที่ควรกระทำ เป็นการปฏิบัติที่แต่ละบุคคลเชื่อว่า ควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติ หรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริง ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง และยังรวมถึงบุคลิกภาพ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

จากแนวคิดที่กล่าวมา จึงสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ขึ้นอยู่กับความคาดหวังและการยอมรับบทบาทของตนเองตามความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้ผู้ดำรงตำแหน่งประพฤติปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย บทบาทในอุดมคติ บทบาทที่ควรกระทำและบทบาทที่กระทำจริง

บทบาทพยาบาลวิชาชีพ

พนิต พงศ์พิพัฒน์พันธ์ (2544) ได้กล่าวถึง บทบาทพยาบาลวิชาชีพ ว่าหมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ด้านวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีการพัฒนามาเป็นลำดับตามการเปลี่ยนแปลงของความต้องการด้านบริการสุขภาพของประชาชน และตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี จากการมีบทบาทด้านการรักษาพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ มาสู่การมีบทบาทที่กว้างขวางขึ้น ครอบคลุมการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับและทุกด้าน ประกอบกับผู้รับบริการมีความต้องการด้านบริการพยาบาลที่มีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงแนวความคิด เกี่ยวกับการมองโรงพยาบาลเป็นสถาบันของสังคมที่ให้บริการแก่ชุมชนจึงคาดหวังว่าต้องให้บริการที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและให้ประสิทธิผลสูงสุด ผลการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อขอบเขตของหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพทำให้พยาบาลวิชาชีพ ต้องขยายบทบาทของตนออกไป เพื่อให้ปฏิบัติงาน และการแสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพและมีคุณค่า เป็นที่ประจักษ์เด่นชัดในสังคม จึงมีนักการศึกษาทางการพยาบาลได้เขียนถึงบทบาทวิชาชีพของพยาบาลไว้มากมายและแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ ฟาริดา อิบราฮิม (2541) ได้กล่าวถึง บทบาทพยาบาลวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องแสดงบทบาทของตนเอง ทั้งที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสม การแสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ กำหนดขึ้นจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล คือ คน สภาพแวดล้อม ภาวะสุขภาพ นอกจากนี้ยังกำหนดจากกระบวนการทางพยาบาลและมาตรฐานการพยาบาล การปฏิบัติบทบาทวิชาชีพยังต้องควบคุม และกำหนดตัวกฎหมายประกอบโรคศิลป์ และจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงสรุปได้ว่า บทบาทของพยาบาลวิชาชีพจะช่วยพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ใช้บริการ พัฒนาสุขภาพของสังคม และเสริมสร้างความรู้สึกรักภาคภูมิใจในวิชาชีพ ดังนั้น บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ จึงได้แก่

1. บทบาทผู้ประเมินปัญหาและวางแผนการพยาบาล มีหน้าที่รับผิดชอบในการซักประวัติการเจ็บป่วยโดยละเอียด และให้การวินิจฉัย รวมทั้งวางแผนการพยาบาล โดยซักประวัติให้ครอบคลุมอาการสำคัญ ตรวจร่างกายเพื่อหาความบกพร่องในส่วนโครงสร้างของร่างกายจากการเจ็บป่วย บันทึกผลการตรวจและซักประวัติ วางแผนเพื่อให้ได้การตรวจวินิจฉัย วางแผนการพยาบาลที่ต่อเนื่องสำหรับผู้ป่วยทั้งที่โรงพยาบาล และเมื่อกลับบ้าน รายงานและส่งตัวต่อผู้ป่วยตามความเหมาะสมเพื่อการรักษาพยาบาลที่ต่อเนื่อง

2. บทบาทผู้ร่วมงาน มีหน้าที่สร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย และครอบครัว และบุคลากรอื่นๆ โดยแลกเปลี่ยนข้อมูลกับแพทย์และทีมงานการพยาบาล กำหนดวัตถุประสงค์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับวิทยาการความก้าวหน้า ของการรักษาพยาบาล

3. บทบาทครู โดยนำความรู้เกี่ยวกับหลักการเรียนรู้และวิธีการสอนไปใช้ในการแนะนำผู้ป่วย และทีมงานการพยาบาล โดยประเมินความต้องการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ พยาบาล ผู้ป่วย และครอบครัว วางแผนการสอน เป็นกลุ่มหรือรายบุคคลตามความเหมาะสม และประเมินผลการสอน

4. บทบาท ผู้ประสานงาน มีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแผนการรักษาพยาบาล กำหนดความต้องการความช่วยเหลือ ในกรณีที่ต้องส่งต่อผู้ป่วยโดยร่วมงานกับทีมสุขภาพและครอบครัวผู้ป่วย ปรึกษาหาแหล่งความรู้ และบริการสุขภาพในชุมชนสำหรับผู้ป่วย การส่งต่อ และรวบรวมรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย และการรักษาพยาบาล

5. พยาบาลนิเทศ มีหน้าที่ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแล ตามแผนการรักษาพยาบาล ประเมินผลการพยาบาล และปรับปรุงแผนการพยาบาลตามความเหมาะสม โดยแนะนำวิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้อง มอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล วางแผนการพยาบาลร่วมกัน และติดตามให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลตามแผน

6. บทบาทที่ปรึกษา ทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงานที่จะรับคำร้องหรือคำปรึกษาและส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ตามความเหมาะสม โดยรับคำร้องเพื่อขอความช่วยเหลือ ประเมินปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา เผยแพร่ความรู้ ทั้งด้านการพูดหรือเขียนบทความแลกเปลี่ยนความรู้ทางการพยาบาลกับหน่วยงานอื่นและแสวงหาความรู้ที่จำเป็นบุคลากรไปศึกษาเพื่อพัฒนางานและพัฒนาคน

7. บทบาทผู้ประเมินผลและพัฒนางาน ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าของการพยาบาลและบุคลากร ร่วมมือกับฝ่ายการพยาบาลในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยรวบรวมแผนการพยาบาล และผลงานปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ ไว้เป็นหลักฐาน ประเมินคุณภาพได้ตลอดเวลา และประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลเป็นระยะๆ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลไว้ใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ และพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

8. บทบาทผู้วิจัย ทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ชี้แจงปัญหาในการพยาบาล และร่วมมือกับหน่วยงานในการให้ข้อมูลตามความเหมาะสม โดยให้การพยาบาลอย่างมีระบบและเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการพยาบาลวิชาชีพใหม่ที่ทดลองปฏิบัติกับผู้ป่วย กระทำหรือร่วมมือในการทำวิจัยทางคลินิก อ่านงานวิจัยต่างๆ และนำมาใช้ประกอบในการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล นำผลงานวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงงาน

สมจิต หนูเจริญกุล (2537 อ้างถึงใน วรณิภา เหนียวแน่น 2544) กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ทั้งในโรงพยาบาลและในชุมชนมีหลายบทบาท แต่ละบทบาทอาจกระทำไปพร้อมๆ กัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน บทบาทที่สำคัญ ได้แก่

1. เป็นผู้ดูแลเอาใจใส่ (care provider) การดูแลเอาใจใส่และให้มีความสุขสบาย รวมไปถึงกิจกรรมการรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ซึ่งบางคนอาจจะมองในบทบาทของการเป็นมารดา แต่การดูแลเอาใจใส่ของพยาบาลวิชาชีพจะต้องอาศัยความรู้ วัตถุประสงค์ที่ถูกต้อง ความรู้ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับปัญหาของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการด้วย แม้ว่าบทบาทนี้จะให้ความหมายเฉพาะเจาะจงได้ค่อนข้างยาก แต่เป้าหมายที่สำคัญของบทบาทนี้ คือ การสื่อให้เข้าใจว่าอะไรคือสิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับเขาและเพื่อ

เป็นการสนับสนุนผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ซึ่งพยาบาลกระทำได้โดยการแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยในสวัสดิภาพของเขา และยอมรับเขาในฐานะบุคคลไม่ใช่สิ่งของ

2. เป็นผู้ติดต่อสื่อสารและผู้ช่วยเหลือ (communication/helper) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพ ที่ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลด้วยการติดต่อสื่อสาร สร้างความไว้วางใจ และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้ใช้บริการ กับสมาชิกในครอบครัวของผู้ป่วย กับเพื่อนร่วมงานและมีบทบาทสำคัญในกิจกรรมทุกอย่างที่พยาบาลวิชาชีพกระทำ การรู้จักรับฟัง ทักษะในการตอบสนอง และวิธีการสร้างสัมพันธภาพเชิงช่วยเหลือบำบัด เพราะการติดต่อสื่อสารจะช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล เช่น ติดต่อการให้เจ้าหน้าที่สุขภาพอื่น เพื่อให้ผู้อื่นได้รับทราบ การส่งเวร การรายงานข้อมูลต่างๆ ที่สำคัญ จะเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพจะต้องติดต่อสื่อสารกันตลอดเวลา ทั้งเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการและสมาชิกในครอบครัว

3. การเป็นผู้สอน (teacher) การสอน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้สอนช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน และผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ จุดเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนหนึ่ง เกิดจากการได้รับรู้และทักษะใหม่ๆ บทบาทการสอนของพยาบาลวิชาชีพ มีความสำคัญเด่นชัดมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากสาเหตุของความเจ็บป่วยที่เกิดจากวิถีชีวิต และพฤติกรรมเสี่ยงมากขึ้น การส่งเสริมและป้องกันสุขภาพ เป็นเป้าหมายที่สำคัญ การดูแลรักษาตนเองและการพึ่งพาตนเองที่บ้านมีมากขึ้นในชุมชน เนื่องจากต้องประหยัดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และการมีจำนวนเตียงในโรงพยาบาลที่จำกัดร่วมกับการเจ็บป่วยเรื้อรัง และความพิการที่ต้องอาศัยการดูแลตนเอง พึ่งตนเองในระยะยาว ต้องการความรู้และข้อมูลข่าวสารในเรื่องสุขภาพ และวิธีการดูแลตนเองจากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่สุขภาพอนามัย

4. การเป็นที่ปรึกษา (counselor) การให้คำปรึกษากระบวนการช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการให้ตระหนักถึงปัญหา ที่ก่อให้เกิดความเครียดและการเผชิญกับความเครียด เพื่อพัฒนาและปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนบุคคล การให้คำปรึกษา รวมถึงการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา การให้คำปรึกษาของนักจิตบำบัดกับพยาบาลวิชาชีพ อาจมีความแตกต่างกัน คือ นักจิตบำบัด ให้คำปรึกษาบุคคลที่มีปัญหาแล้ว แต่พยาบาลให้คำปรึกษากับคนที่สุขภาพดี ที่อาจมีความยากลำบากในการปรับตัวตามปกติ เน้นการช่วยเหลือบุคคล พัฒนาความรู้สึกละเอียดและพฤติกรรมใหม่ มากกว่าการส่งเสริมพัฒนาทางด้านสติปัญญา พยาบาลจะกระตุ้นให้มองหาทางเลือก รู้จักเลือกพฤติกรรมที่มีผลดีกับสุขภาพและพัฒนาความสามารถในการควบคุมตนเอง ดูแลตนเอง การให้คำปรึกษาอาจจะเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม ต้องใช้ทักษะในการติดต่อสื่อสารเชิงบำบัด มีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและประสบการณ์ ประเมินความก้าวหน้าในการสร้างสรรค์ของบุคคลและกลุ่ม พยาบาลวิชาชีพต้องเป็นแบบอย่างในพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดสุขภาพดี มีความสำเร็จและแสดงให้เห็นว่ามีความเอื้ออาทรเข้าใจสถานการณ์ของผู้รับคำปรึกษา เป็นผู้ที่ยืดหยุ่นมีอารมณ์ขัน สามารถติดต่อกับบุคคลที่มีประสบการณ์มาหลากหลาย ความสามารถที่จำเป็นของผู้นำคือ การรู้จักตัวเองและเข้าใจตนเอง

5. การเป็นผู้พิทักษ์ของผู้ใช้บริการ (advocator) คำว่า advocator หมายถึง การเป็นปากเป็นเสียงให้บุคคลอื่น ในที่นี้ คือ การเป็นผู้พิทักษ์สิทธิผู้ใช้บริการ ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้

ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ และตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ช่วยให้ผู้ป่วยรู้จักติดต่อและเจรจาต่อรองกับเจ้าหน้าที่อื่นๆในสิทธิของตน

6. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มริเริ่มการเปลี่ยนแปลงหรือช่วยเหลือให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือเปลี่ยนแปลงระบบ เป็นผู้แยกแยะปัญหา ประเมินแรงจูงใจและความสามารถของผู้ป่วยและผู้ใช้บริการ กำหนดการช่วยเหลือที่เหมาะสม สร้าง และรักษาไว้ ซึ่งสัมพันธ์ภาพของการช่วยเหลือ ตระหนักถึงระยะของการเปลี่ยนแปลงและชี้แนะผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ให้ผ่านระยะต่างๆ เหล่านี้

7. การเป็นผู้นำ (leader) บทบาทของการเป็นผู้นำ สามารถไปใช้ในระดับต่างๆ ที่หลากหลาย ภาวะผู้นำทางการพยาบาล หมายถึง กระบวนการสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งในกระบวนการนี้พยาบาลช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ในการตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และหาแนวทางบรรลุเป้าหมาย เพื่อปรับปรุงสุขภาพและสวัสดิการ ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ช่วยให้พยาบาลเจริญเติบโตในวิชาชีพ

8. การเป็นผู้จัดการ (manager) ความหมายของการจัดการ มักจะสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการจัดการ คือ การวางแผน การให้ทิศทาง การพัฒนาคน การติดตามตรวจสอบ การให้ความดีความชอบและเป็นตัวแทนบุคลากร หรือตัวแทนองค์กรเมื่อต้องการการจัดการ จึงเกิดขึ้นในองค์กรที่มีการมอบอำนาจให้ แต่ภาวะผู้นำไม่ต้องมอบอำนาจอย่างเป็นทางการ พยาบาลวิชาชีพจัดการในการดูแลบุคคล ครอบครัว และชุมชน จัดการมอบหมายกิจกรรมบางอย่างให้กับผู้ช่วยพยาบาลและทำหน้าที่นิเทศประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น

9. บทบาทด้านการวิจัย (research) พยาบาลผู้ปฏิบัติทุกคน จะต้องทราบถึงกระบวนการและภาษาที่ใช้ในการวิจัย มีส่วนร่วมในการชี้ประเด็นปัญหาที่ต้องการวิจัย รู้จักเลือกผลการวิจัยไปใช้และไวต่อประเด็นปัญหา การปกป้องสิทธิของผู้ถูกวิจัย ไม่จำเป็นต้องทำวิจัย แต่ทุกคนต้องอ่าน และประเมินงานวิจัยได้อย่างมีวิจารณญาณ เพื่อสามารถใช้ผลการวิจัยประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าบทบาทพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมตามตำแหน่งหน้าที่ด้านวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ครอบคลุมการให้บริการแก่ประชาชนทุกระดับและทุกด้าน โดยให้การดูแลในเรื่องความสุขสบายกับผู้ป่วยแต่ในขณะเดียวกันก็ติดต่อสื่อสาร สอน หรือให้คำปรึกษาาร่วมไปด้วย เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ซึ่งการแสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพกำหนดขึ้นจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล คือ คน สภาพแวดล้อม ภาวะสุขภาพ นอกจากนี้ยังสามารถกำหนดจากกระบวนการทางพยาบาลและมาตรฐานการพยาบาลได้อีก

ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ

ทัศนาศูนย์ (2533) กล่าวว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่มีความแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ เนื่องจากอาชีพพยาบาลมีความเป็นวิชาชีพ คือ เป็นอาชีพที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงและจำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ หรืออาจกล่าวโดยทั่วไปว่าพยาบาลนั้นเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางการอบรมมาเป็นพิเศษในงานนั้น ซึ่งต้องการทั้งความรู้ความสามารถและการปฏิบัติทั้งสองด้านไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่เป็นการปฏิบัติอย่างเดียว และมีการทดสอบโดยสถาบัน

ที่มีอำนาจเต็มที่จะยอมรับให้ หรือไม่ยอมรับให้ประกอบวิชาชีพนั้น และตามปกติจะต้องมี ให้ใบประกอบวิชาชีพดังกล่าว สถาบันวิชาชีพเป็นผู้คอยดูแลติดตาม วางระเบียบกฎเกณฑ์ควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ที่เกี่ยวข้องกับสาธารณชนด้วย ส่วนผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ก็คือ ผู้ที่มีความรู้สูง และได้รับการอบรมมาโดยเฉพาะในวิชาชีพนั้น สอดคล้องกับ ฉัตรสุตา ปัทมสมบูรณ์ (2541 อ้างถึงใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) ให้ความหมายลักษณะงานของพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพว่า เป็นการให้บริการแก่สังคมด้วยความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ควบคุมการปฏิบัติอยู่เสมอ เป็นการปฏิบัติต่อมนุษย์ในฐานะของสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ มีคุณค่าและมีความแตกต่าง การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้ป่วยในการรับรู้ เข้าใจในบุคลิกลักษณะ ความเชื่อและรูปแบบของรูปแบบชีวิตด้วยความสัมพันธ์ที่ดี เอื้ออาทรตอบสนองต่อความต้องการ การช่วยเหลือโดยใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ศรัทธาในคุณค่า และศักดิ์ศรีในการเป็นมนุษย์ของบุคคล ซึ่ง พิรยา พงศ์สังกา (2537 อ้างถึงใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) ได้ขยายความหมายลักษณะงานว่าเป็นงานที่ต้องอาศัยความรักความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วยและญาติ ซึ่งมีลักษณะงานแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลโดยตรง ซึ่งมีลักษณะโดยทั่วไป ดังนี้

1) เป็นงานต้องอาศัยความรู้และความชำนาญเป็นหลัก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความรู้หรือศาสตร์ที่เป็นของตนเอง ประกอบกับการปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำกับชีวิตผู้อื่นจะผิดพลาดไม่ได้ จึงต้องใช้ความรู้และการกระทำอย่างมีเหตุผล 2) การทำงานเป็นทีม เนื่องจากการดูแลภาวะสุขภาพอนามัยของประชาชนเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้าง และต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิก ในทีมสุขภาพในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพเป็นหนึ่งในทีมสุขภาพ จึงต้องมีส่วนร่วมร่วมกับสมาชิกอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ เภสัช ทันตแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารที่เป็นระบบและชัดเจนเพื่อก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การรักษาสุขภาพมีคุณภาพสูง 3) เป็นงานที่ต้องเผชิญความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมานของผู้รับบริการประสบกับสิ่งไม่สดชื่นสวยงาม และสภาวะอารมณ์ที่ไม่คงที่ของผู้ป่วย ญาติของผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ บรรยากาศจึงต่างไปจากการทำงานในอาชีพอื่นๆ 4) การทำงานเป็นลักษณะผลัดหมุนเวียนกัน เพื่อให้บริการแก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งต้องขึ้นปฏิบัติงานในวันหยุด เสาร์และอาทิตย์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่างๆ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปรับตัวกับรอบการนอนใหม่ มีผลให้จังหวะชีวภาพเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง และผู้ทำงานเกิดความเครียดได้ 5) เป็นงานที่เสี่ยงอันตราย เพราะเป็นงานที่กระทำต่อผู้อื่น จึงต้องมีความรับผิดชอบสูงจะทำให้เกิดการผิดพลาดไม่ได้ ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับความเจ็บป่วย มีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคต่างๆ ได้ง่าย 6) เป็นงานที่หนักเนื่องจากผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำเป็นต้องได้รับการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานต้องมีการประสานงาน ส่งต่อข้อมูลผู้ป่วยแต่ละรายในแต่ละเวร โดยการส่งเวรทำให้พยาบาลต้องขึ้นทำงานเร็วกว่าเวลาทำงานจริง 30 นาที ถึง 1 ชั่วโมง และลงเวรช้ากว่าเวลาจริง 30 ถึง 1 ชั่วโมง

2. ลักษณะงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลโดยตรงที่ไม่ได้ทำงานเกี่ยวกับวิชาชีพโดยตรง แต่ทำงานเกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยและอาศัยความรู้ทางการพยาบาลไปใช้ ซึ่งได้แก่

1) ครูพยาบาล เป็นผู้ให้ความรู้ในภาคทฤษฎี ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนการสอนสำหรับผู้เรียนพยาบาลเป็นอย่างมาก ถ้าผู้สอนขาดประสบการณ์ขาดคุณภาพแล้ว ผู้เรียนจะขาดแบบอย่างที่ดี ซึ่งมีผลทำให้

เจตคติของผู้เรียนต่อผู้สอนและวิชาชีพเสียไป 2) นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ เป็นงานที่เกี่ยวกับการวางแผน สนับสนุนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและการรักษาพยาบาล รวมถึงการฟื้นฟูสภาพ ทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจให้กับประชาชน ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวัยชรา สนับสนุนทางวิชาการการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานส่งเสริมสุขภาพ 3) นักวิชาการฝ่ายแผนงานลักษณะเกี่ยวกับการจัดทำ แผนงานสาธารณสุขทั้งแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการตลอดจนการประสาน และการจัดทำแผนพัฒนา เป็นศูนย์ข้อมูลสาธารณสุข 4) นักวิชาการสาธารณสุขลักษณะงานเกี่ยวกับ การศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ค้นคว้า ทางด้านวิชาการสุศึกษา เพื่อสนับสนุนการให้บริการสาธารณสุขในโครงการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ 5) นักพัฒนาบุคลากร ลักษณะงานเกี่ยวกับการฝึกอบรมและส่งเสริมบุคลากรทางการพยาบาล ให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถภาพเพิ่มขึ้นโดยนักพัฒนาบุคลากรจะเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหาร โรงพยาบาล

โดยสรุป ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นงานที่มีความจำเป็นต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยมีบทบาทหน้าที่ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการดูแลสุขภาพ ที่ต้องใช้ ทั้งศาสตร์และศิลปะ มีใจรักในการให้บริการ เห็นศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ให้บริการอย่างเสมอภาค

2. ความหมาย ความสำคัญของสาเหตุ ที่จะทำให้มีการคงอยู่ในองค์การ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์การ

ความหมายของการคงอยู่ในองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การเป็นกระบวนการ ที่จะรักษาบุคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์การนานที่สุด สอดคล้องกับ Stratton, Dunkin, และ Juhl (1996) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การ หมายถึง การรายงานตนเองถึงความตั้งใจในการคงอยู่ในงานปัจจุบัน ส่วน Jernigen (1988) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การ หมายถึง การดำรงรักษาพนักงานผู้ ซึ่งทำให้องค์การ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ให้คงอยู่กับองค์การไม่เปลี่ยนแปลง ในทำนองเดียวกัน Harris และ Brannick (1999, 155) ได้เสนอว่า การจัดทำแผนในการดำรงรักษาบุคลากร เป็นสิ่งที่ดีที่สุดในการ บริหารงานบุคคล และสิ่งสำคัญที่สุดในการดำรงรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์การ ไม่ใช่การพิจารณา จ้างงานบุคลากรที่ดีที่สุด แต่เป็นการพยายามรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้คงอยู่ในขณะจ้างงาน ซึ่ง Nuhuaser (2002, 470) ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์การว่า เป็นการดำรงรักษาบุคลากร โดยการสร้าง วัฒนธรรมองค์การที่ทำให้เกิดการจงรักภักดีและความยึดมั่นผูกพัน ทั้งหมดสอดคล้องกับ Mathis และ Jaackson (2004) ที่กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การหมายถึง การดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์การ ให้นานที่สุดเพื่อจะได้ไม่ต้องมีกระบวนการ ในการสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ในองค์การ ในทำนองเดียวกัน Heneman และ Judge (2004, 664) กล่าวว่า การดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของกระบวนการบริหาร บุคคล ซึ่งหมายถึง การพยายามรักษาทั้งจำนวนและชนิดของบุคลากรที่เพียงพอ และเหมาะสมกับ การทำงานเพื่อประสิทธิผลขององค์การ ส่วน Taylor, Derek, และ Hall (2005) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ดี

ที่สุดในการธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร คือ การจัดให้มีนโยบายในการบริหารจัดการที่ดีที่สุดสำหรับบุคลากร

จากความหมายของการคงอยู่ในองค์กรดังกล่าวข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของบุคคล และกระบวนการการบริหารบุคคลในการธำรงรักษาทั้งจำนวนและประเภทของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ให้คงอยู่ในองค์กรนานที่สุด และเพียงพอสำหรับประสิทธิผลขององค์การสำหรับงานวิจัยนี้ การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวถึงการคงอยู่ว่าเป็นการบำรุงรักษาพนักงานเป็นการที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ซึ่งสาเหตุที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของคนสามารถสรุปดังนี้ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียง และสมเหตุสมผล การประเมินผลงาน (job evaluation) เพื่อกำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกับใด สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยและความสะอาดของสถานที่ สวัสดิการที่ให้กับพนักงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำเป็นต้น ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน การให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจโดยมีหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม และคุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน (2544) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ เวลาในการทำงาน เขาวนปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน และปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงานเพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ในขณะเดียวกัน Dibble (1999) กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทน (money) การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (development and career opportunity) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (work environment) การทำงานครอบครัว และความยืดหยุ่นของเวลา (work, family, and flexitime) ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ Heneman และ Judge (2004) ได้นำมาสรุปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 10 วิธี คือ

1. การจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน (match reward to employee preferences)
2. การให้รางวัลควรมีความเฉพาะเจาะจง (make rewards unique) องค์กรควรเสนอค่าตอบแทน ให้มากกว่าตลาดแรงงานและคู่แข่งประมาณร้อยละ 10 จึงจะสามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ดี
3. การให้ค่าตอบแทน จะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย (reward must be meaningful) มีความยิ่งใหญ่และเฉพาะเจาะจงสำหรับพนักงาน ควรมีการปรับเพิ่มไปตามลำดับขั้น ไม่ใช่มีเพียงระดับเดียวเท่านั้น
4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีการคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน (link reward to retention behaviors)
5. การมีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน (deliver on rewards that are promised) ไม่ควรเพิ่มหรือลดการให้รางวัลอย่างรวดเร็วตามกระแสการเปลี่ยนแปลง จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และมองหางานใหม่
6. การมีระเบียบบริหาร เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน (reward permanency is important) เพราะการเปลี่ยนแปลงระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนบ่อยๆ จะส่งผลให้เกิดความสับสนแก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานด้วย
7. การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล (remember intrinsic rewards) องค์กรต้องจัดให้พนักงานได้ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคล จึงจะสามารถดึงดูดให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นาน
8. ความเหมาะสมและความยุติธรรม (fairness and justice are key) พนักงานทุกคนต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสม และกระบวนการบริหารที่ยุติธรรม ในเรื่องของค่าตอบแทน และรางวัลพิเศษอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กร
9. ความต่อเนื่องในการสื่อสาร (communicate continuously) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นของพนักงานอยู่ตลอดเวลา
10. ผู้บริหาร (manager matters) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรได้ในหลายๆประการ คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานได้ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่ คุกคาม หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและผลลบต่อการคงอยู่ในองค์กรได้

Mathis และ Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ คือ การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ถ้าองค์กรใดที่ทำให้บุคลากรมองเห็นแบบแผนในการทำงานได้ชัดเจน จะเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรได้สูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์กร (organizational components) หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กรทั้งในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

ของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจากองค์การองค์การใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้นโดยมีองค์ประกอบ คือ

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ (organizational culture and value) คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่สมาชิกองค์การทุกคนเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ซึ่งถ้าองค์การใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูงขึ้น และมีผลต่อการคงอยู่และความสำเร็จขององค์การเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญของค่านิยมองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การ คือ ความไว้วางใจและความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก เพราะบุคลากรที่มีความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อร่วมงานและความยุติธรรมขององค์การ จะมีการคงอยู่ในองค์การสูงขึ้น

1.2 กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการขององค์การ (organizational strategies, opportunities, and management) หมายถึง การเป็นองค์การที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การที่มีเป้าหมายชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงินและงานอาชีพได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นองค์การนั้นเป็นองค์การที่น่าอยู่

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (job continuity and security) การลดขนาดองค์การ การให้คนออกจากงาน การรวมตัวของหน่วยงานและการปรับโครงสร้างองค์การ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ของบุคลากรทั้งสิ้นบุคลากรจะเกิดความเครียด และมีความคิดที่จะลาออกก่อนที่จะถูกไล่ออก ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (organizational career opportunities) Mathis และ Jackson (2004) กล่าวว่า จากการสำรวจผู้ที่มีพฤติกรรมการคงอยู่ในองค์การของ AON Loyalty Institute พบว่า องค์การที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้า จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรพอกันกับเรื่องความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการการสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มักจะใช้สิ่งนี้เป็นเหตุผลในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์การ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

2.1 การพัฒนาทางอาชีพ (career development) การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนของผลงานและประสบการณ์ของบุคลากร องค์การที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการศึกษาหรือการฝึกอบรมหรือการศึกษาค้นคว้า จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์การให้สูงขึ้น องค์การควรให้โอกาสกับผู้ที่ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเองภายในองค์การด้วย มิฉะนั้นบุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกว่า ตนเองไม่มีคุณค่าและไม่เป็นที่ยอมรับ และมีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

2.2 การวางแผนด้านอาชีพ (career planning) องค์การควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาอาชีพแก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีโอกาสรับรู้ถึง โอกาสและ

แนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาอาชีพในอนาคตของตนเอง เพราะถ้าทุกคนมองเห็นว่า อาชีพมันคงมีความก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี ก็ยินดีทุ่มเทให้กับงาน และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ (reward and retention) รางวัลที่จับต้องได้ ที่บุคคลได้รับสำหรับการทำงานจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน สิ่งชักจูงใจและผลประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ การแข่งขันจากผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อว่า เงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรหลายคนต้องลาออกเพื่อไปหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขัน องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรแต่ละคนคงอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องของความสามารถประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของตนเอง ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ ประกอบด้วย

3.1 ด้านการแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ (competitive benefits) ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร คือ การให้ผลประโยชน์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย

3.2 ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ (special benefits and perks) การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน การจัดให้มีตู้เบิกเงินอัตโนมัติในห้องพัก จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

3.3 ผลงานและค่าตอบแทน (performance and compensation) บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลของงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่า ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับบุคคลที่มีผลงานมากกว่า ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงานแทนกระบวนการบริหารจัดการกับผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลพิเศษในรูปของเงินโบนัส หรือเงินก้อน จะมีผลต่อการประสบผลสำเร็จในขององค์กรและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3.4 การได้รับการยอมรับ (recognition) การได้รับการยอมรับของบุคคลเป็นทั้งรางวัลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ คือ การได้รับการยอมรับแบบที่จับต้องได้อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ สำหรับการได้รับการยอมรับในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้หรือทางจิตวิทยา เช่น การได้รับการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้บริหาร ที่ให้การยอมรับในสิ่งที่นอกเหนือจากผลงานของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (job design and work) ปัจจัยด้านการออกแบบของงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เพราะแต่ละคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรทั้งนั้น ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นของงาน (work flexibility) ความยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงาน นโยบาย และวิธีการทำงาน มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรอย่างยิ่ง ความยืดหยุ่นของงาน จะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพและได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็นหัวใจสำคัญ

ขององค์การที่ช่วยลดความกดดันจากสถานการณ์ มีภาระงานมาก วิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงานได้ คือ การให้บุคลากรมีโอกาสเลือก และเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work/life balancing) สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว รูปแบบความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมีได้หลายแบบ เช่น ความยืดหยุ่นของงาน การร่วมมือกันในการทำงาน รวมทั้งความยืดหยุ่นในเรื่องของผลประโยชน์ต่างๆ

4.3 ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (job responsibilities and autonomy) หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาท และความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหารควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ (employee relationships) และการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ อายุ เพศสถานภาพสมรส และสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การได้

Taylor (2005) กล่าวว่า สิ่งที่มีผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์การ ของบุคลากร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน (pay) ซึ่งต้องจ่ายอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับคู่แข่งในตลาดแรงงาน รวมทั้งสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ควรจะให้พนักงานสามารถเลือกโปรแกรมผลประโยชน์ตามความต้องการของตนเองได้ เพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์การได้นาน

2. การบริหารจัดการ เกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน (managing expectations) Taylor กล่าวว่า พนักงานใหม่มักจะเข้าทำงานด้วยความคาดหวังว่า จะได้รับการดูแลด้วยความยุติธรรม เป็นงานที่สนุกและตื่นเต้น มีความก้าวหน้า ซึ่งเมื่อความคาดหวังเหล่านี้ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้มีการคงอยู่ในองค์การได้มากขึ้น

3. การสร้างแรงดึงดูด (induction) หมายถึง การเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่ ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้วยโปรแกรมการอบรมเกี่ยวกับ เรื่องการควบคุมอารมณ์เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ เรื่องเกี่ยวกับองค์การ และการรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่พนักงานในการยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อไปให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4. การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน (family - friendly HR practices)

5. การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา (training and development) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีการคงอยู่ในองค์การ

6. การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหารจัดการ (improving the quality of management) องค์การควรคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพราะจะมีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2544) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การนานที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ และแนวคิดของ Mathis and Jackson ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ ดังนั้นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยทางด้านองค์การแต่เนืองด้วย ปัจจัยด้านงาน สามารถรวมเข้ากับปัจจัยทางด้านองค์การได้ ผู้วิจัยจึงรวบรวมแนวคิดที่การคงอยู่ในองค์การที่มีคล้ายกันได้ 3 สาเหตุ คือ สาเหตุด้านบุคคล สาเหตุด้านครอบครัว สาเหตุด้านองค์การ

2.2 การวัดการคงอยู่ในองค์การ

Dibble (1999) ได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์การ โดยใช้ข้อความเกี่ยวกับระยะเวลา คือ ระยะเวลาที่อยู่กับองค์การตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน และจากแบบสอบถามระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับจากระดับน้อยที่สุด - มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึง ไม่น่าจะมั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน ถึงคะแนน 7 หมายถึง มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการจะเปลี่ยนงาน

Dunkin, Juhl และ Stratton (1996) กล่าวว่า ในการศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลควรวัดโดยวิธีอ้อม คือ วัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในองค์การ

Taunton, Krampitz, และ Woods (1989) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ของพยาบาลว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงานระหว่างช่วงที่ศึกษา หาดด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100

Mathis และ Jackson (2004) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์การ โดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ the U.S. Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือน หาดด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100

แสงทอง ปุระสุวรรณ (2541) ทำการศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์การตามแนวคิดของ Dunkin, Juhl, และ Stratton (1996) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ วัดจากระยะที่พยาบาลวิชาชีพเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ทำการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โดยวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์การตามแนวคิด

ของ Dunkin, Juhl, และ Stratton (1996) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ วัดจากระยะเวลาตั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำงานอยู่ต่อไปในตำแหน่งนี้

จากแนวความคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร และการคงอยู่ในงานนั้น สวนใหญ่มักจะเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา (Dunkin, Juhl, และ Stratton 1996; Taunton, Krampitz, และ Woods 1989) และอัตราการลาออกของบุคลากร (Mathis และ Jackson 2004) สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด Dibble (1999) ซึ่งวัดการคงอยู่ในองค์กร จากการรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในจังหวัดสงขลา ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (rating scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ และกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ จากระดับน้อยที่สุด - มากที่สุด ดังนี้ คือ คะแนน 1 หมายถึง ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการคงอยู่ในองค์กร ถึงคะแนน 7 หมายถึง มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการคงอยู่ในองค์กร

2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ และแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วยปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ ปัจจัยด้านการออกแบบงาน และการทำงาน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ดังนั้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยทางด้านองค์กรแต่เนื่องด้วย ปัจจัยด้านงาน สามารถรวมเข้ากับปัจจัยทางด้านองค์กรได้ ผู้วิจัยจึงรวบรวมแนวคิดที่การคงอยู่ในองค์กรที่มีคล้ายกันได้ 3 สาเหตุ คือ สาเหตุด้านบุคคล สาเหตุด้านครอบครัว สาเหตุด้านองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตัวแปรที่คาดว่าจะเป็ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เป็น 3 ปัจจัย คือ 1) สาเหตุด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับ เงินเดือน และภูมิภานา 2) สาเหตุด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล และ 3) สาเหตุด้านองค์กรตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) และการบูรณาการจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ความรับผิดชอบ และการมีอิสระในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

1. ด้านบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาของ Mathis และ Jackson (2004) สอดคล้องกับ กานดา จันทรแย้ม (2546, 16) ที่กล่าวว่า บุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคลเป็น คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่งอันจะนำมาซึ่งการกระทำ บางอย่างหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน มาก และมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล รวมทั้งการคงอยู่ในองค์การด้วยปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Pattaravanich (1995) ที่พบว่า พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาในการทำงาน ในองค์การเป็นเวลานาน จะมีการคงอยู่ในงานและองค์การนาน เพราะจะมีความมั่นคงในงาน มีตำแหน่ง งานที่สูง รวมทั้งได้รับเงินค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูง ในการศึกษาของ Kelly (2006) พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่มักจะนิยมการทำงานในอาชีพอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลมากกว่า และพนักงานหญิงที่มี อายุน้อย และมีระดับการศึกษาสูง มักจะเปลี่ยนงานง่ายกว่าพนักงานหญิงที่มีอายุมาก (Pattaravanich 1995)

ระดับเงินเดือน หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจาก การปฏิบัติงานเป็นรายเดือน เพื่อนำไปแลกกับปัจจัยสี่ในการดำเนินชีวิตและสิ่งที่ตนเองต้องการรายได้ เป็นปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจนถึงการปฏิบัติงานปริมาณมากหรือน้อย บุคคลจึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อจำนวน มากน้อยที่แต่ละคนได้รับ โดยการเปรียบเทียบกับผลงานของตนเอง กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียว กันรวมทั้งสาขาวิชาชีพเดียวกัน ในทำนองเดียวกัน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า เมื่อ รายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ใน การที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม และต้องการคงอยู่ในองค์การต่อไป

ภูมิลาเนา เป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคง อยู่ในองค์การแห่งนั้นๆได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลาเนาเดิมมีแนวโน้ม ที่จะคงอยู่ในองค์การเป็นเวลานาน เพราะการปฏิบัติงานในภูมิลาเนาเดิม จะทำให้ได้รับการสนับสนุน จากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ยศไพบุลย์ (2539) พบว่า ภูมิลาเนาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลใน ทางตรงกันข้ามถ้าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่อยู่ในภูมิลาเนาเดิมพยาบาลจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์การ ต่ำ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ทำให้ พยาบาลต้องเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีปัญหาในการติดต่อกับครอบครัว มีเวลาให้ครอบครัวลดลง และได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวน้อยมีผลกระทบต่อจิตใจ

2. ด้านครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันที่เล็กที่สุดในสังคม แต่ถือได้ว่ามีความสำคัญ และยิ่งใหญ่ ครอบครัวเป็นสถาบันของสังคมที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจแตกต่างกันที่รูปแบบ และบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตของสมาชิกในครอบครัว (ศิริ ฮามสุโพธิ์ 2543) พยาบาล คือ อาชีพ ของผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้ให้การดูแลผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัว ด้วยบทบาทหน้าที่ทั้งสองประการนี้จะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน (Killien, 2004) ดังนั้น ความรับผิดชอบ ที่มีต่อครอบครัว จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สำหรับการเลือกงานของพยาบาลในปัจจุบัน (Ivancevich 2007) ไตแก

รายได้ของครอบครัวต่อเดือน รายได้ของครอบครัวหรือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่ง ในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ของครอบครัวต่ำ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่นๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น (ศิริ ฮามสุโพธิ์ 2543) มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ

ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน และด้านการใช้เวลา ภาระที่ครอบครัวมีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบมาก ทำให้พยาบาลจำเป็นต้องหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพก็อาจตัดสินใจลดเวลาการทำงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้และเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien 2004) รวมทั้งละทิ้งโอกาสก้าวหน้าในงาน เพื่อให้เวลาแก่ครอบครัวมากขึ้น (Hochschild 1989) อาชีพของผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้ให้การดูแลผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัวด้วย บทบาทหน้าที่ทั้งสองประการนี้จะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน (Killien 2004) ดังนั้น ความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับการเลือกงานของพยาบาลวิชาชีพ (Ivancevich 2007) พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มักต้องปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า บ่าย ดึก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเวลาในการดูแลครอบครัว พยาบาลก็อาจตัดสินใจลดเวลาการทำงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ ที่มีรายได้และเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien 2004) รวมทั้งละทิ้งโอกาสก้าวหน้าในงาน (Hochschild 1989) เพื่อให้เวลาแก่ครอบครัวมากขึ้น จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ถ้าครอบครัวมีจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบมาก มีค่าใช้จ่ายสูง มีความจำเป็นที่จะต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เสริมหรือแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า (Killien 2004)

3. ด้านองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กร ทั้งในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงาน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดเป็นข้อผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรได้ องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่น ชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Schein 1983 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยี่ง 2543; Neubauser 2002)

ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (Job continuity and security) บุคลากรทุกคนต้องการความยั่งยืนในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ トラบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (Mathis and Jackson 2004) ซึ่งระบบราชการเดิมเป็นระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544) และเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนถึงเกษียณอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ Millward และ Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันธุนาถวิริยกุล 2546) ที่พบว่า อายุการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจ ประเภทที่มีความผูกพันมั่นคงต่องานและองค์กร

ในระดับสูง การบริหารจัดการในรูปแบบโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่งผลให้องค์การทุกแห่งต้องเปลี่ยนแปลงการบรรจุบุคลากรเข้าทำงาน จากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังขึ้นอยู่กับความจำเป็น และการบริหารจัดการโดยอิสระของผู้บริหารโรงพยาบาล มีการทำสัญญาจ้างเป็นระยะๆ ตั้งแต่ 1 - 5 ปี และมีการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาเป็นรายปีแตกต่างจากระบบราชการเดิม ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานเกิดความเครียดและรู้สึกขาดความมั่นคงต่อเนื่องในงาน ซึ่งมีผลทางลบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ในองค์การส่งผลให้บุคลากรมีอัตราการลาออก โอนย้ายมากขึ้น (มารีชา สมบัติบุรณ์ 2546)

สวัสดิการ สวัสดิการเป็นโปรแกรมการให้ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ที่องค์การจัดให้บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างตามปกติ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย ปัจจุบันหากแยกตามประเภทด้านสวัสดิการพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มี 2 กลุ่ม คือ ข้าราชการ และพนักงาน ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มี 2 ชนิด คือ ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน และพระราชบัญญัติประกันสังคม ตามลำดับ สำหรับการประกันสังคมจะต้องส่งเงินสะสมในอัตราร้อยละ 10 ของอัตราเงินเดือนทุกเดือน ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัย และมีสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในวงเงินจำกัดไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี โดยไม่ครอบคลุมถึงบิดา - มารดา และบุตร รวมทั้งไม่มีระบบบำเหน็จ บำนาญและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน เกิดความไม่พึงพอใจ เพราะรู้สึกว่าจะได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น แต่การถูกหักเงินสะสมกองทุนประกันสังคมทุกเดือน และการได้รับสวัสดิการที่ลดน้อยลงกับจำนวนเงินที่ถูกหักไปในแต่ละเดือน (มารีชา สมบัติบุรณ์ 2546) อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับระบบของโรงพยาบาลเอกชน จะพบว่าโรงพยาบาลเอกชนบางแห่งให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรมากกว่า โดยครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัว ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มีการลาออกเพื่อไปทำงานโรงพยาบาลอื่นที่ให้ผลประโยชน์มากกว่าในอัตราที่สูงขึ้น ดังนั้น องค์การใดที่มีสวัสดิการที่ดี จะทำให้มีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่าองค์การที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่มีสวัสดิการ (ปิยพงษ์ สวาสดิ์ญาติ 2546; วิกานดา แก้วตะโก 2546; Gooden และ Bailey 2001)

ค่าตอบแทน (compensation) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ บุคคลต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลของงานที่เป็นธรรม องค์การใดที่มีการบริหารเรื่องค่าจ้าง และค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงานจะสามารถดึงดูดบุคลากรให้มีการคงอยู่ในองค์การได้มาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวาสดิ์ญาติ และวิกานดา แก้วตะโก (2546) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การเป็นลำดับที่ 3 คือ การบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน โดยมีอัตราตอบแทนสูงเป็น 1.3 เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำของข้าราชการ จากอัตราเงินเดือนดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนหรือโรงพยาบาลรัฐบาลบางแห่ง พบว่ายังมีความแตกต่างกันชัดเจน ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมีการลาออกสูง มีอัตราการคงอยู่ในองค์การต่ำ

ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (job responsibilities and autonomy) หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติกรพยาบาล ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของ

วิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาทและความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหารทางการแพทย์ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ของบุคคล (Mathis and Jackson 2004 141)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (interpersonal relationship) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาล ที่เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือ การช่วยเหลือ สนับสนุน พึ่งพาและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์มิตรต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน จะทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์กร มีการคงอยู่ในองค์กรได้นาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2547) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล (แสงทอง ปุระสุวรรณ 2541)

ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ผู้บริหารที่ให้การบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ (Neubauser 2002)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสาเหตุของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถสรุปได้เป็น ดังนี้ คือ 1) สาเหตุด้านบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลำเนา 2) สาเหตุด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ 3) สาเหตุด้านองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3. ความหมาย ความสำคัญของสาเหตุที่จะทำให้มีความตั้งใจลาออกจากงาน

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกจากองค์กร

ความหมายของความตั้งใจลาออก

Gaertner และ Nollen (1992, 448; อ้างถึงใน เปรมจิตร คลายเพ็ชร 2548, 59) ให้ความเห็นว่าความตั้งใจลาออก หมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากนโยบายขององค์กร สภาพการณ์ด้านตลาดแรงงานและการรับรู้ของพนักงาน โดยที่พนักงานคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้น หลังจากการลาออกจากองค์กร

Tett และ Mayer (1993, 262; อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร์ 2548, 59) ให้ความหมายว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง การไตร่ตรองอย่างรอบคอบที่อยากจะออกจากองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดที่จะผละออกจากงาน (withdrawal cognitive)

Vandenberg และ Nelson (1999, 1315; อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร์ 2548, 59) กล่าวว่า ความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่บุคคลทำการประเมินความเป็นไปได้ที่จะออกไปจากองค์กรอย่างถาวรในอนาคตอันใกล้

เบญจพร ธีระรัักษ์ (2547, 11) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจลาออก หมายถึง ระดับความมุ่งหวัง หรือระดับความต้องการของพนักงานที่จะสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันโดยสมัครใจ

เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร์ (2548, 59) ให้ความหมายของความตั้งใจลาออก หมายถึง ความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์กรปัจจุบัน และมีพฤติกรรมหาทางเลือกในงานใหม่ เพื่อการวางแผนลาออกจากการไปทำงานที่องค์กรอื่น ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของตัวพนักงานเอง แต่อาจยังไม่มี การตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด

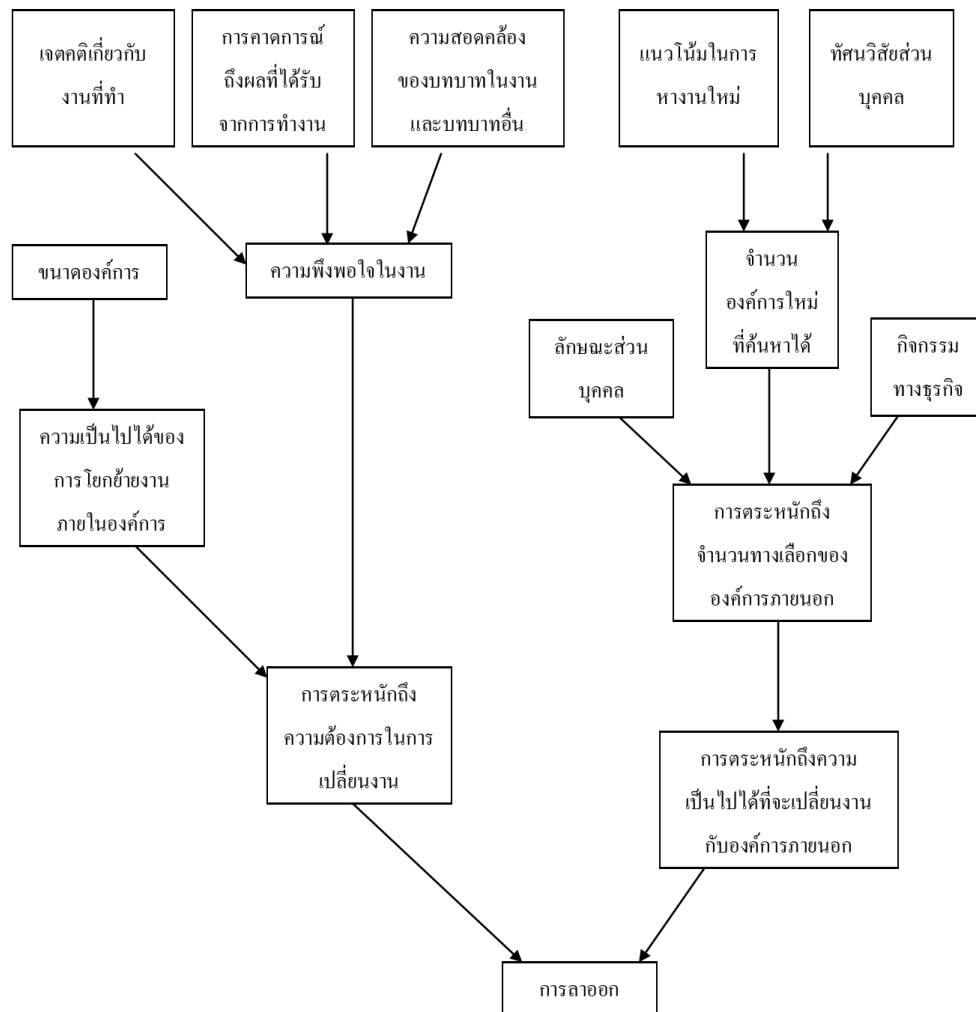
Ajzen และ Fishbein (1980) อธิบายถึงความตั้งใจลาออกไว้อย่างน่าสนใจว่า เป็น การกระทำพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลไว้ว่า เป็นการกระทำไปอย่างมีเหตุผลที่เกิดจากการพิจารณา ข้อมูลที่มีอยู่เป็นองค์ประกอบ โดยพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลจะอยู่ภายใต้การควบคุมของความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น (behavioral intention) หมายถึง การที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ พฤติกรรมใด จะมีความตั้งใจ (intention) เป็นตัวกำหนด นั่นคือ บุคคลจะกระทำพฤติกรรมออกมาใน ลักษณะที่สอดคล้องกับความตั้งใจที่มีอยู่ การทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของบุคคลจะต้องสามารถระบุ สิ่งที่ทำให้เกิดความตั้งใจได้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก สามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทางการศึกษา คือ

1. การศึกษากระบวนการตัดสินใจลาออก : ซึ่งประกอบไปด้วย แนวความคิดของมาร์ช และ ซีมอน (March and Simon 1958) และ มอเบเลย์ (Mobley 1977)

ตัวแบบการลาออกจากงานตามแนวคิดของมาร์ช และซิมอน

March และ Simon (1958, 99) ได้เสนอแนวความคิดว่าการลาออกจากงานมีองค์ประกอบสองส่วน คือ การตระหนักถึงความต้องการลาออก และการตระหนักถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ บุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำและ ตัดสินว่าตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงไร ความพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในลักษณะงานด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะการบังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น และพิจารณาการคาดการณ์ถึงผลที่ได้รับซึ่งสัมพันธ์กับงานได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานขณะเดียวกันก็จะเปรียบเทียบกับงานที่ทำและบทบาทที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมเท่าใด สำหรับความเป็นไปได้ที่จะได้งานใหม่ก็จะเป็นส่วนที่จะนำมาพิจารณาประกอบในการตัดสินใจลาออกจากงานเนื่องจากทำให้บุคคลมีความต้องการงานใหม่ ไม่พึงพอใจงานเดิม ตัวแบบนี้ถือว่าเป็นตัวแบบแรกของการลาออกจากงาน



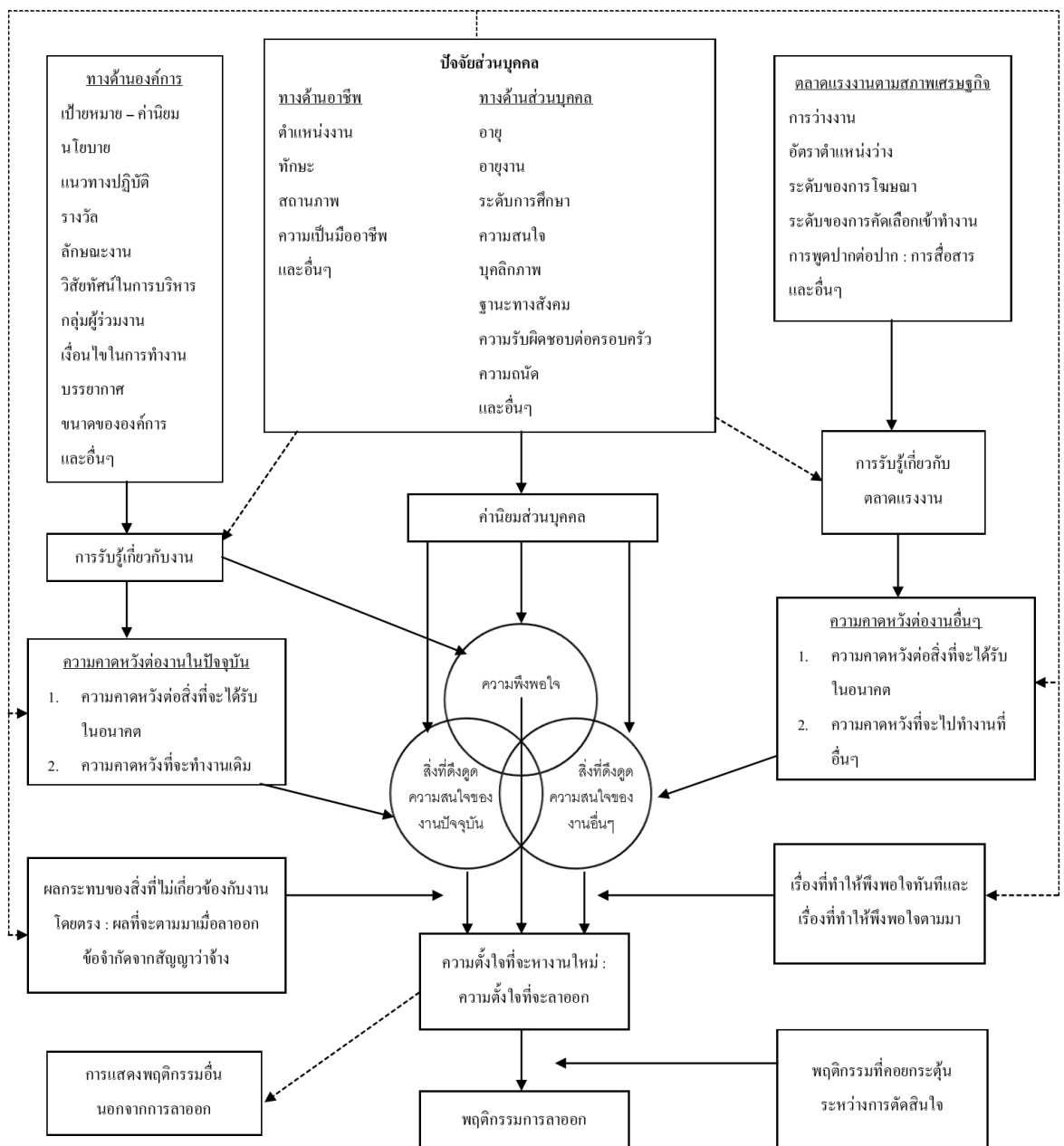
ภาพที่ 2-2 แสดงตัวแบบเหตุผลในการลาออกจากงานตามแนวคิดของมาร์ช และไซมอน

Hom และ Griffeth (1994, 51-53) ได้ดัดแปลงตัวแบบของการ ลาออก จากงานของมาร์ช และไซมอน ดังภาพที่ 2-2 และอธิบายเพิ่มเติมว่าตัวแบบลาออกจากงานของมาร์ช และไซมอน มาจากทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ความสมดุลขององค์การ (organizational equilibrium) ซึ่งอธิบายถึงความสามารถขององค์การในการจูงใจให้พนักงานยังคงมาทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัย สิ่งจูงใจ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถตอบสนองค่านิยมและความต้องการของพนักงานได้ เมื่อพนักงาน ได้รับสิ่งจูงใจที่เขาต้องการ ก็จะตอบสนองด้วยการทุ่มเททำงานให้กับองค์การ เมื่อองค์การและพนักงาน ต่างรักษาสมดุลของการให้สิ่งจูงใจกับความทุ่มเทในการทำงาน องค์การก็จะเกิดความสมดุล สามารถ อยู่รอดและดำเนินการต่อไปได้ และในขณะเดียวกันก็จะลดแนวโน้มการลาออกจากองค์การของพนักงานได้

ตัวแบบในการลาออกของมอเบyle และคณะ

Mobley และคณะ (1982, 125) ได้เสนอตัวแบบที่มีรายละเอียดมากที่สุดซึ่งมาจากการรวบรวมตัวแปรทั้งหมดจากตัวแบบอื่น ๆ เพื่ออธิบายความซับซ้อนของกระบวนการลาออก ตัวแบบนี้อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกและการลาออกในอนาคตนั้นมี 4 ปัจจัยหลัก คือ

- 1) ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน
- 2) ความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับในอนาคตของงานที่ทำในปัจจุบัน
- 3) ความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับจากงานในองค์กรอื่น
- 4) ผลกระทบจากสิ่งที่ไม่ใช่งานโดยตรง



ภาพที่ 2-3 แสดงตัวแบบเหตุผลในการลาออกของมอเบyle และคณะ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ตามแนวคิดของมอบเลย์ และคณะ (Mobley et al. 1982, 125-132)

ความพึงพอใจในงาน ในกระบวนการลาออกจะต้องเข้าใจถึงความหมายของความพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์ที่มีต่อการลาออก ดังนี้

ประการแรก บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ตัวอย่างเช่นบางคนอาจจะชอบที่จะได้ทำงานซ้ำๆ ไม่มีงานนอกเวลา แต่บางคนอาจจะชอบที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือได้รับค่าตอบแทนสูง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักและตอบสนองความต้องการโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เริ่มต้นจากการจัดงานให้เหมาะกับคนและสร้างระบบผลตอบแทนที่เหมาะสม

ประการที่สอง ผู้บริหารควรคำนึงว่า ความพึงพอใจในงาน คือ การรับรู้ของพนักงานซึ่งมักจะสอดคล้องกับค่านิยมของแต่ละบุคคล แม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายเพิ่มผลตอบแทนตามผลงาน แต่หากไม่ได้สื่อสารให้พนักงานทราบแล้ว พนักงานก็อาจจะเกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ องค์กรจึงควรวัดความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ประการที่สาม ความพึงพอใจในงานมีหลายด้าน ตามค่านิยมที่แตกต่างกันของพนักงาน องค์กรไม่สามารถตอบสนองความพึงพอใจได้หมดทุกด้าน เช่น อาจไม่สามารถจะทำให้พนักงานพึงพอใจเรื่องค่าจ้างได้ แต่ก็อาจทดแทนด้วยการให้คุณค่าด้านอื่น เช่น นโยบายด้านลักษณะงาน การบริหารงานในแบบที่พนักงานต้องการ

ประการสุดท้าย ความพึงพอใจในงานคือความรู้สึกในปัจจุบันเท่านั้น ไม่สามารถทำนายความคาดหวังของพนักงานในอนาคต และไม่สามารถเปรียบเทียบกับความพึงพอใจเมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานเปลี่ยนไปได้ จึงเป็นเหตุผลที่บางครั้ง ความพึงพอใจในงานก็ไม่อาจทำนายการลาออกได้โดยตรง เพราะไม่แน่ว่าพนักงานไม่พึงพอใจงานในปัจจุบันนี้แล้วจะตัดสินใจลาออกโดยทันที เพราะเขาอาจจะคาดหวังว่าในอนาคต องค์กรอาจจะมอบหมายบทบาทหน้าที่ใหม่ๆ ที่น่าสนใจให้ทำก็ได้ จึงยังไม่ตัดสินใจลาออก

ความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับในอนาคตของงานที่ทำในปัจจุบัน บางครั้งพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน ก็ไม่ลาออกจากองค์กร ทั้งๆ ที่มีตำแหน่งว่างในที่อื่นๆ เพราะเขาคาดหวังว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงหรือได้รับความพึงพอใจมากขึ้นในอนาคต เช่น การเปลี่ยนแปลงของงาน การโยกย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนนโยบายขององค์กร การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในการทำงาน หรือการลาออกของพนักงานคนอื่น ในทางกลับกัน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานปัจจุบัน ก็อาจจะลาออกก็ได้ เพราะเขามีความคาดหวังในอนาคตต่อองค์กรในด้านลบ เช่น รู้สึกว่ามีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อย หรือนโยบายขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปในทางลบ ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงานอาจจะเริ่มต้นหางานใหม่

ความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับจากงานในองค์กรอื่น การหางานอื่นที่น่าพึงพอใจกว่างานในปัจจุบันเป็นตัวแปรที่เด่นชัดต่อการลาออก พนักงานที่มีความไม่พึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน และมีความคาดหวังในอนาคตต่อองค์กรในด้านลบอาจไม่ลาออก เพราะไม่ทราบว่ามียานที่น่าสนใจกว่าในทางกลับกัน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานและมีความคาดหวังในอนาคตต่อองค์กรในด้านบวก อาจจะลาออกจากองค์กร เพราะทราบว่ามียานอื่นที่น่าสนใจกว่าผลกระทบจากสิ่งที่ไม่ใช่งานโดยตรง ตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นทั้ง 3 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่ขึ้นอยู่กับค่านิยมในการทำงานส่วนบุคคล โดยการคำนึง

ถึงงานที่ทำในปัจจุบันและทางเลือกอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งในและนอกองค์กร หากพนักงานคนใดให้ความสำคัญกับงานมาก ตัวแปรสามตัวแรกก็必将มีความสัมพันธ์กับการลาออกมากกว่าปัจจัยอื่น แต่หากพนักงานคนใดให้ความสำคัญกับสิ่งอื่น ที่นอกเหนือจากงาน ตัวแปรที่กล่าวมาข้างต้นก็必将มีความสำคัญน้อย แต่สำหรับคนส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญกับทั้งสองสิ่งใกล้เคียงกัน โดยค่านิยมทางด้านพื้นฐานครอบครัว ความชอบส่วนบุคคล รูปแบบการดำเนินชีวิต ศาสนา วัฒนธรรม ดนตรี กีฬา และค่านิยมทางสังคมมักจะมีสัมพันธ์กับค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ดังนั้น การบริหารบุคคลเกี่ยวกับการลาออกของพนักงานจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย สภาพเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การโยกย้าย การเปลี่ยนกะ การเดินทางเพื่อการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งนอกจากจะมีผลต่อตัวพนักงานเองแล้ว ยังส่งผลต่อคู่ครองและครอบครัวของพนักงานอีกด้วย

การแสดงพฤติกรรมการถอนตัว การลาออก การขาดงาน การไม่สนใจในงาน เป็นกลุ่มของพฤติกรรมที่เรียกว่าการถอนตัว ซึ่งเป็นสิ่งบ่งบอกพฤติกรรมการถอนตัวออกจากองค์กร แต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการลาออกจะไม่เกิดจากพฤติกรรมการถอนตัว ถ้าการลาออกนั้นเป็นผลมาจากแรงจูงใจอื่นๆ การลาออกอาจจะเกิดกับพนักงานที่มีความพึงพอใจในงานถ้าเขามองเห็นโอกาสภายนอกองค์กร หรือพนักงานที่ตัดสินใจเนื่องจากผลกระทบของตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน นอกจากนี้ พนักงานบางคนที่ตั้งใจลาออกจากงานแต่ไม่สามารถลาออกได้เนื่องจากความจำเป็นบังคับ จะแสดงพฤติกรรมการถอนตัวอื่นๆ เช่น การขาดงาน ความเฉื่อยชา เป็นต้น และพนักงานเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานเมื่อความจำเป็นเหล่านั้นหมดไป

ตัวแปรอื่นๆ

จากภาพที่ 2-3 ตัวแบบเหตุผลในการลาออกของมอเบเลย์และคณะ แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับนโยบายองค์กร แนวทางปฏิบัติ เงื่อนไขในการทำงาน การรับรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงาน และค่านิยม ความคาดหวังตัวแปรส่วนบุคคล ตัวแปรด้านอาชีพที่แตกต่างกันของพนักงาน เป็นตัวแปรต้นของความพึงพอใจในงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงานในปัจจุบัน ความคาดหวังงานในองค์กรอื่น และค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

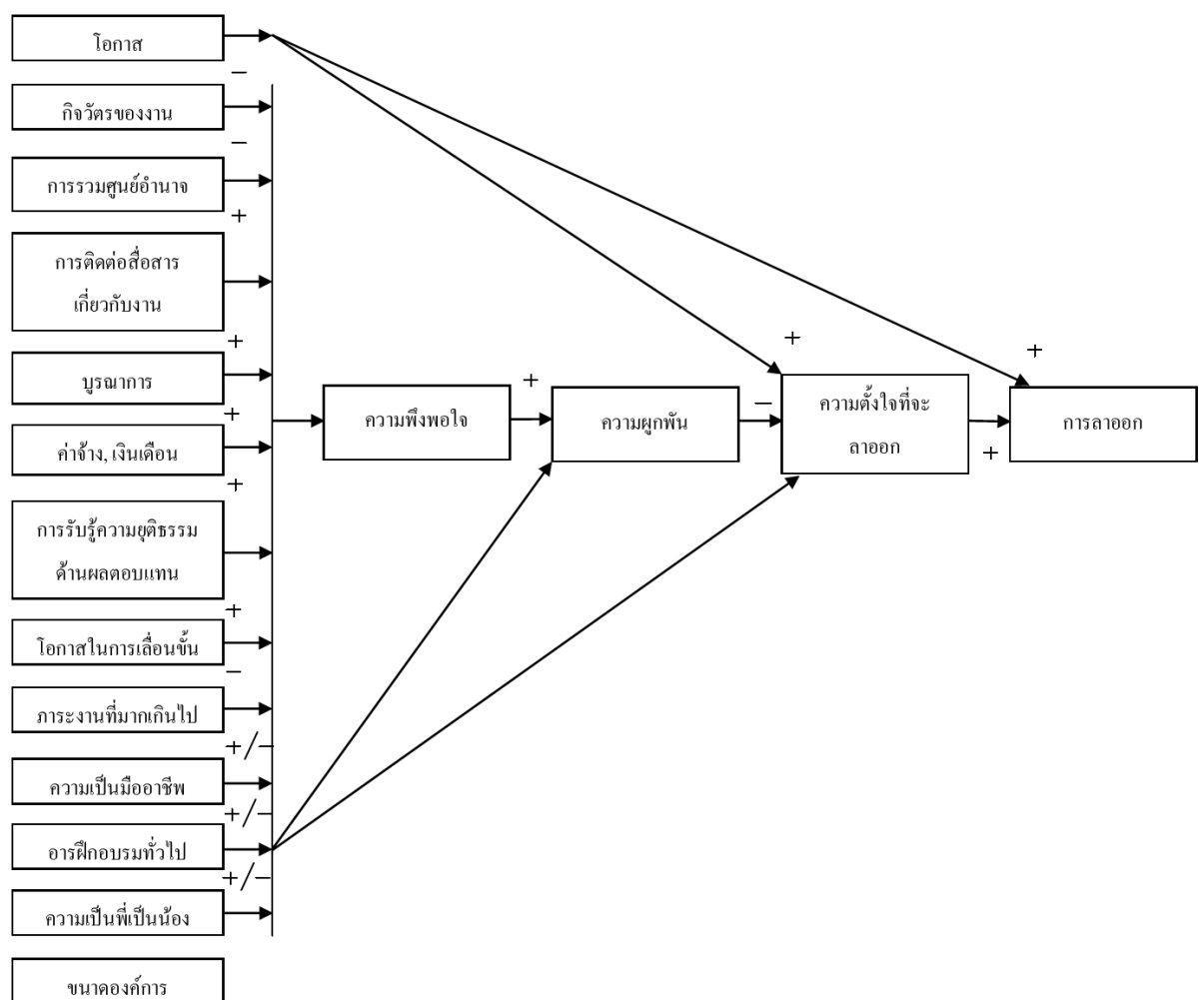
2. การศึกษาตัวแปรที่มีความสำคัญกับการลาออก : ดังเช่นแนวความคิดของไพร์ซ์ (Price 1972) และ โรเบิร์ต ฮิวลิน และรูสโซ (Roberts, Hulin and Rousseau 1978)

ตัวแบบเหตุผลในการลาออกโดยความสมัครใจของไพร์ซ์

พัฒนาการของตัวแบบเหตุผลในการลาออกโดยความสมัครใจ ของไพร์ซ์ (Price 1972; quoted in Griffeth and Hom 2004, 3-29) เริ่มต้นจากการศึกษาวิจัยกับพยาบาลในอเมริกา เรียกว่า “การวิจัยไอโอวา” เนื่องจากในช่วงปี 1972 พยาบาลเป็นอาชีพที่มีอัตราการลาออกสูงมากถึงร้อยละ 50 ต่อปี จากนั้นเขาก็ได้ทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเป็นเวลากว่า 25 ปี โดยได้ขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ รวมทั้งโรงพยาบาลทหารเพื่อให้มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นชายมากขึ้น แต่ตัวแบบของเขามักจะได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่า พัฒนามาจากกลุ่มตัวอย่างที่แคบเกินไป

และมีตัวแปรที่ส่งผลต่อการลาออกมากเกินไปถึง 33 ตัวแปร แต่มีเพียงร้อยละ 50 เท่านั้นที่ส่งผลต่อการลาออกอย่างมีนัยสำคัญ

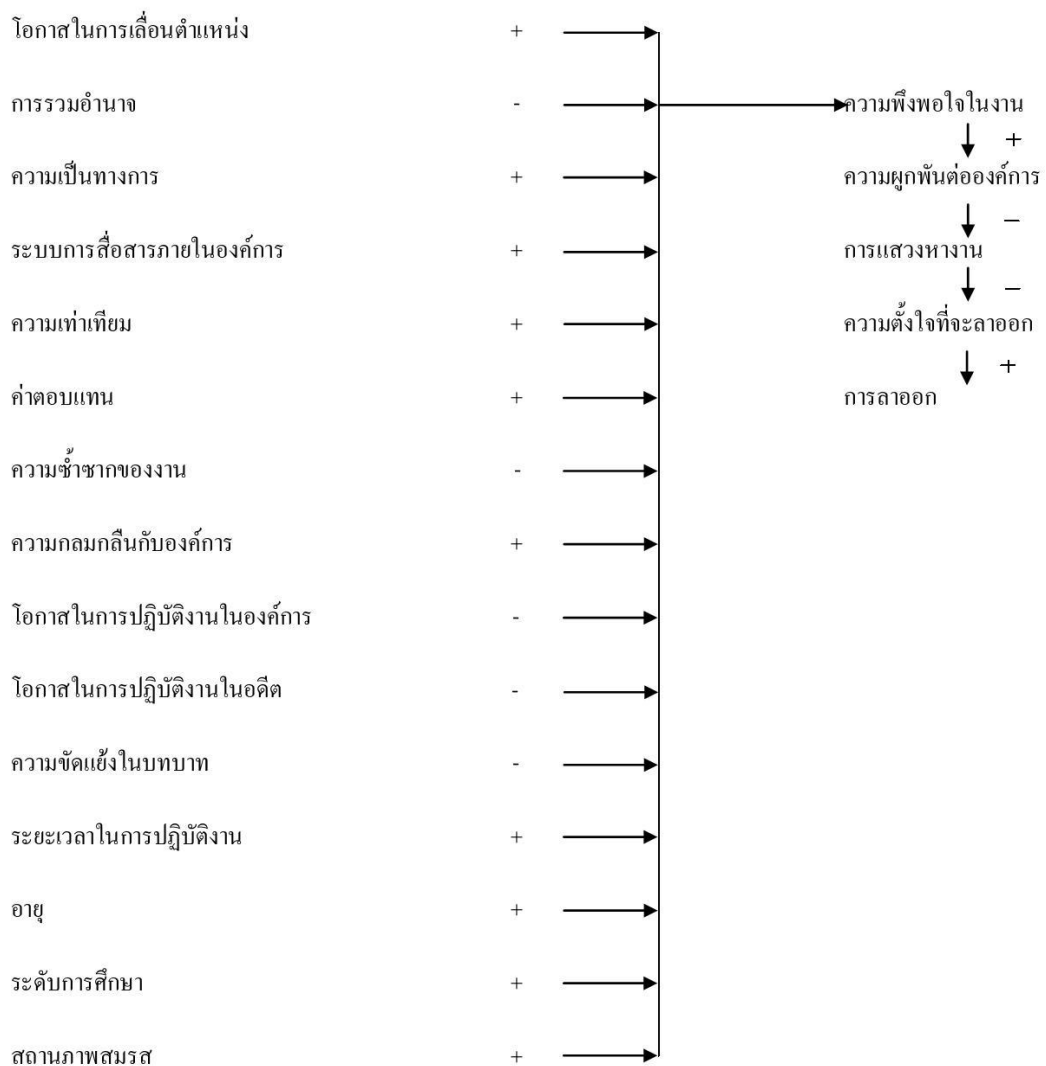
สำหรับตัวแบบที่เราได้นำเสนอถึงความตั้งใจที่จะลาออกและการลาออก คือ “การวิจัยเดนเวอร์” (Price and Mueller 1986) ซึ่งเขาได้อธิบายว่า ตัวแปรขั้นต้น เช่น การรวมศูนย์อำนาจ ค่าจ้างเงินเดือน โอกาสในการเลื่อนขั้น เป็นต้น มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ลดความตั้งใจในการลาออก และลดอัตราการลาออกของบุคลากร ในที่สุด ตัวแบบแสดงในภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 แสดงตัวแบบเหตุผลในการลาออกโดยความสมัครใจของไพรซ์

ตัวแบบการลาออกของโรเบิร์ต ฮิวลิน และรูสโซ

Roberts Hulin and Rousseau (1978 อ้างถึงใน Bluedorn 1982 อ้างถึงใน ภราตี บุตรศักดิ์ศรี 2540, 9) ได้เสนอตัวแบบอธิบายการลาออก (ดังแสดงในภาพที่ 2-5) โดยเสนอว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการสื่อสารภายในองค์กร ความเท่าเทียม ค่าตอบแทน ความกลมกลืนกับองค์กร, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การรวมอำนาจ ความซ้ำซากของงาน, โอกาสในการปฏิบัติงานในอดีต และความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ โดยที่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการแสวงหางาน และการแสวงหางานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะลาออกเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลให้บุคคลตัดสินใจลาออก



ภาพที่ 2-5 แสดงตัวแบบเหตุผลในการลาออกของโรเบิร์ต ฮิวลิน และรูสโซ

จากการพิจารณาตัวแบบการลาออกดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้วิจัยมีความเห็นด้วยกับตัวแบบกระบวนการลาออกตามแนวคิดของมอเบเลย์ เพราะเชื่อว่าการที่บุคคลจะตัดสินใจลาออกนั้นจะต้องผ่านกระบวนการพิจารณาหลายขั้นตอน ตั้งแต่ความพึงพอใจในงานปัจจุบัน ความน่าดึงดูดใจของงานอื่น รวมทั้งต้องพิจารณาถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางด้านสิ่งที่ได้รับจากองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกคือตลาดแรงงานตามสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของมอเบเลย์มาประยุกต์ใช้กับการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา

3.2 การวัดความตั้งใจลาออกในองค์กร

วิธีที่ง่ายและให้ผลในทางที่เป็นไปได้มากที่สุดในการวัดหรือทำนายพฤติกรรม คือ การศึกษาถึงความตั้งใจในการกระทำพฤติกรรมนั้น ถ้าสามารถวัดความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมทำนายพฤติกรรมได้อย่างถูกต้องใกล้เคียงมากที่สุด

ความตั้งใจลาออกจากงานจึงถือว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการลาออก Taunton และคณะ (1997) ได้เน้นย้ำถึง ความตั้งใจคงอยู่หรือในทางตรงข้าม ว่าความตั้งใจลาออกเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของการลาออก เพราะความตั้งใจคงอยู่ หรือลาออกเป็นการแสดงถึงการวางแผนในอนาคต การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความตั้งใจนี้ก่อนที่จะมีการลาออกจริง ส่วน Irvine และ Evans (1995) พบว่าความตั้งใจลาออกมีความสัมพันธ์อย่างมากกับการลาออก (Chan & Morrison 2000) จึงควรตรวจสอบความตั้งใจลาออกของบุคลากรปัจจุบันและหาตัวพยากรณ์ของความตั้งใจนั้น เพื่อหาทางจัดการกับปัจจัยเหล่านั้น จะได้หยุดยั้งการลาออกก่อนเวลาอันควรได้ (Seybolt 1986) หรือทำให้เกิดการเปลี่ยนความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Kunaviktikul, Nuntasupawat, Srisuphan, & Booth 2000) หรือลดความเป็นไปได้ที่จะมีการลาออกและสามารถควบคุมการลาออกที่เราไม่ต้องการได้ (Seybolt 1986)

กล่าวโดยสรุป ความตั้งใจลาออก หมายถึง เจตคติ การรับรู้ถึงความเป็นไปได้ หรือเป็นการแสดงความคิดเห็นที่บอกถึงความเป็นไปได้ที่จะลาออกจากงานหรือโอนย้ายจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไปทำงานที่อื่นหรือหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานการพยาบาล โดยความสมัครใจ โดยมีการวางแผนถึงความความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของงานใหม่ในองค์กรอื่น ก่อนที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรในปัจจุบัน

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก

Mowday และคณะ (1982) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ

1. ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (affective responses to the Job) สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออก และก่อให้เกิดพฤติกรรมลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน

2. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (non-work) เช่น ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลดความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ในองค์กรของพนักงานได้

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัย พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่

1. **อายุ** อายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและวุฒิภาวะ เมื่ออายุมากขึ้นพยาบาลมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่ในวิชาชีพเป็นระยะเวลานาน เนื่องจากการทำงานนานหลายปี ทำให้ได้รับเงินและตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสที่จะลาออกจึงน้อยลง (มาร์ศรีสังข์ทอง 2541) ดังนั้น พยาบาลที่สูงอายุจึงมักจะอยู่ปฏิบัติงานไปจนเกษียณอายุ (Blegen 1993) เพราะบุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น จะมีวุฒิภาวะและมีประสบการณ์ในการมองชีวิต มองเห็นปัญหาชัดเจนตามความเป็นจริง โอกาสที่จะเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานที่จะนำไปสู่การลาออกจากงานจึงเกิดได้น้อย ตรงข้ามกับบุคคลที่มีอายุน้อย ประสบการณ์น้อย ความอดทนต่อภาวะคับข้องใจต่างๆ มีน้อย เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจึงอาจตัดสินใจออกจากงานได้ง่าย (Keane, Ducette, & Adler 1985) หรือบุคคลอาจต้องการประสบการณ์ที่หลากหลาย ทำให้ตัดสินใจลาออกจากงานหรือวิชาชีพ (Blegen 1993) เช่นเดียวกับการศึกษาของไพรซ์ (Price 1977 อ้างถึงใน Marriner 1982) พบว่า สาเหตุสำคัญที่พบในทุกองค์การที่ทำให้เกิดการลาออกจากอาชีพและองค์กรคือ การเริ่มปฏิบัติงานใหม่ อายุยังน้อยและมีทักษะในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของปูแยน และคณะ (Pooyan et al. 1990) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ นั่นคือพยาบาลที่มีอายุน้อยจะมีความตั้งใจออกจากงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุมาก หรือในทางตรงกันข้ามยิ่งอายุมากขึ้น ความต้องการลาออกจะลดลง (Fisher, Hinson, & Deels 1994)

2. **สถานภาพสมรส** ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญ บุคคลที่สมรสแล้วจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส ทำให้สามารถระบายนปัญหาต่างๆ รวมถึงปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้รับความรักความเข้าใจและการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้สามารถลดความเครียด และความเบื่อหน่ายจากการทำงาน ส่วนบุคคลที่โสดก็จะมีอิสระในการตัดสินใจตามที่ตนเองต้องการ เช่น เปลี่ยนงาน ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ชินชม เจริญยุทธ 2533) แต่เมื่อมีปัญหาจากการทำงาน คนโสดอาจขาดการสนับสนุนจากครอบครัว ไม่มีที่ปรึกษาจึงเกิดความเบื่อหน่าย และลาออกจากงานได้ง่าย (Maslach & Jackson 1986) สอดคล้องกับการศึกษาของนิโคลส์ (Nichols 1971) ที่พบว่า พยาบาลที่เป็นโสดมีความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าคนที่สมรสแล้ว อย่างไรก็ตามบุคคลที่สมรสแล้วก็มีโอกาสลาออกจากงานเนื่องจากต้องย้ายติดตามคู่สมรส (Cavanagh 1989) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของปูแยน และคณะ (Pooyan et al. 1990) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างสถานภาพสมรสกับความตั้งใจออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. **ระดับการศึกษา** การศึกษาในระดับสูงจะทำให้พยาบาลมีความรู้และเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น จึงอาจเป็นเสมือนแรงจูงใจให้แสวงหางานใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้มากกว่า การศึกษาจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน (MacRobert et al. 1993) โดยการศึกษาของ ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price & Murler 1981) พบว่าบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มักจะออกจากงานมากกว่าคนที่ไม่จบปริญญา เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ

คavanaugh และ Coffin (1992) ที่พบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีอัตราการลาออกมากกว่า อาจเป็นเพราะเมื่อพยาบาลมีระดับการศึกษาสูงขึ้นก็จะมีภาระงาน เพื่อให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น (ชื่นชม เจริญยุทธ 2538) สอดคล้องกับการศึกษาของสุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีให้เหตุผลถึงความตั้งใจที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลประการหนึ่งว่าต้องการงานใหม่ที่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของตนเอง

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เซย์โบลท์ (Seybolt 1986) ได้ทำการศึกษเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวสต์โคสต์ (West Coast) จำนวน 647 คน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระยะ คือ น้อยกว่า 6 เดือน (entry level), 6 เดือน-1 ปี (early level), 1-3 ปี (mid level), 3-5 ปี (advanced career) และมากกว่า 6 ปี (later level) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานที่แตกต่างกันไป โดยกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานมา 6 เดือน-1 ปี มีความตั้งใจลาออกจากงานมากที่สุด รองลงมา คือ กลุ่ม 1-3 ปี, 3-6 ปี, น้อยกว่า 6 เดือน ตามลำดับ โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานมานานกว่า 6 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยที่สุด ในขณะที่การศึกษาของไพรซ์ (Price 1977 as cited in Marriner 1982) พบว่า สาเหตุสำคัญที่พบในทุกองค์การที่ทำให้เกิดการลาออกจากอาชีพและองค์การ คือ การเริ่มปฏิบัติงานใหม่ อายุยังน้อยและมีทักษะในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Strachota และคณะ (2003) ที่พบว่า พยาบาลใหม่จะออกจากงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ เนื่องจากพยาบาลใหม่มักจะมีระดับความเครียดสูงและไม่พึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ (Borda & Norman 1997)

5. ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน/ ค่าจ้าง และสวัสดิการ ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ต้องจ่ายให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานในรูปของเงิน รวมถึงสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน ค่าตอบแทน จึงรวมไปถึงค่าจ้าง/เงินเดือน สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้ให้ความหมาย ค่าจ้าง คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเหมือนค่าจ้างแต่จ่ายเป็นประจำรายเดือนหรือรายปี สอดคล้องกับ Werther (1996, 22) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการค้ำจุนงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้าง หรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา สอดคล้องกับที่สมยศ นาวิกการ (2533, 21) กล่าวว่า ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทฤษฎีเทียบเท่าที่กล่าวว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์แก้อุปสรรคและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรม และสมเหตุสมผล ดังที่เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, 104 -141) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายค่าตอบแทน ดังนี้

1. อุปทานและอุปสงค์ หมายถึงอัตราค่าจ้างเงินเดือนเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อซื้องาน โดยลูกจ้างใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่เอื้อต่องาน
2. ความสามารถในการจ่าย หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนแก่คนทำงานให้สูงเพียงพอที่จะดึงดูดคนให้สนใจมาทำงาน
3. ผลผลิตขององค์การ หมายถึง การเพิ่มขึ้น หรือลดลง ของผลผลิตขององค์การ เพราะการเพิ่มหรือลดลงของกิจการเป็นการบ่งบอกความก้าวหน้าหรือเสื่อมถอย

4. ค่าครองชีพ หมายถึง มาตรการในการชื้อบออัตราค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐาน ความแปรผันและการปรับค่าครองชีพเสริมค่าตอบแทนปกติ เป็นการช่วยคนทำงานให้มีรายได้เพิ่ม

5. กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐบาล มีจุดประสงค์ให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรม

สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ หรืออาจจะเรียกว่า ประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่องค์กรให้กับบุคลากร นอกเหนือไปจากค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นการให้ทางอ้อม ที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานโดยตรง สวัสดิการที่ให้นี้มีทั้งการเป็นตัวเงินและไม่ใช่งเงิน (เสนาะ ตีแยว 2545)

เงินเดือนเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการครองชีพ แสดงถึงสถานภาพทางสังคม ทำให้บุคคลมีความมั่นคง และตอบสนองความพึงพอใจ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ 2548) นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล และเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในองค์กรในระดับสูง (Gomez-Mejia, Balkin & Cardy 2001) เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยองค์กรจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือน เพื่อจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความร่วมมือและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะบุคลากรต้องการเงินไปแลกซื้อสิ่งต่างๆ ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งถ้าได้รับอย่างเหมาะสมเพียงพอจะเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ ถ้าไม่ได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตจะไม่พอใจ เกิดความไม่มีความสุข และด้นรนมากเกินไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544) พบว่ามีงานอื่นให้ค่าตอบแทนมากกว่า ก็อาจตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Stremmel (1991) ที่พบว่า ค่าจ้างที่ต่ำมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน เพราะบุคคลจะเปรียบเทียบค่าจ้าง/เงินเดือนกับผลงานที่ตนเองทำและเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน บุคคลที่ทำงานหนักหรือรับผิดชอบงานหลายอย่างก็มักคิดว่าตนควรได้รับค่าจ้างมากกว่าบุคคลอื่น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544) การเพิ่มค่าตอบแทนอาจลดอัตราการลาออกจากงานได้ (Lawler 1973) เพราะค่าจ้างที่ต่ำจะทำให้พยาบาลมองหางานใหม่ (Cavanagh 1990) ดังนั้น แม้ว่าค่าจ้าง/เงินเดือนจะเป็นปัจจัยอย่างแรกที่จูงใจให้ทำงาน เพราะในการทำงานสิ่งแรกที่บุคคลสนใจก็คือผลตอบแทนเป็นเงินที่ได้จากการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง/เงินเดือนก็ยังเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนงานได้ (เสนาะ ตีแยว 2545) อาจกล่าวได้ว่า ค่าจ้าง/เงินเดือนเป็นหนึ่งในเหตุผลหลักของการลาออกจากงานของพยาบาล (Pooyan et al. 1990) และยังพบว่าค่าจ้าง/เงินเดือนเป็นตัวพยากรณ์สำคัญอย่างหนึ่งของความตั้งใจลาออกของพยาบาล และเป็นเหตุผลของความตั้งใจลาออกที่พบได้บ่อยที่สุด (Gargult et al. 2005) ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นสำหรับให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า การให้ค่าตอบแทนต้องให้เพียงพอกับการดำรงชีวิต ทำให้บุคลากรมีรายได้อย่างสม่าเสมอ และมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามทุ่มเท ตั้งใจทำงานและความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีระบบการจ่ายที่ชัดเจน และมีความคุ้มค่ากับการลงทุนขององค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนการให้สวัสดิการแก่บุคลากร เช่น เงินสงเคราะห์ เงินฌาปนกิจ ประกันชีวิต สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ที่พักอาศัย วันหยุดพักผ่อน/วันลาพักร้อน เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น การให้สวัสดิการ

แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ก็เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเกิดความผูกพันไม่อยากจากองค์กรไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2544) ช่วยลดการลาออก โอนย้ายได้ (เสนาะ ตีเยาว์ 2545) ดังนั้นค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ จึงควรมีความเหมาะสมเพียงพอและสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความยุติธรรม และตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เต็มใจปฏิบัติงานและไม่คิดออกจากองค์กร

สำหรับการศึกษาคำนี้จึงกล่าวสรุปว่า ค่าตอบแทน/ค่าจ้างและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนประจำ เงินรายได้พิเศษ เงินค่าปฏิบัติงานในยามวิกาลเวรป่วยและดึก เงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการหอพัก การลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน

1. ความสำเร็จในงาน เป็นความสามารถ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเองที่ทำงานสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของทั้งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow 1970) ความรู้สึกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้พยายามมองเห็นคุณค่าของตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สายสมร เฉลยกิตติ 2545) บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะแสวงหาหน้าที่ท้าทายหรือโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการความสำเร็จ (Fletcher 2001) ส่วน อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) กล่าวว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนหนึ่งมาจากการประสบความสำเร็จในงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงและพร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันในงานและองค์กรจนไม่เกิดความรู้สึกอยากออกจากงานหรือองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของบลังก์เคิร์ทซ์ และ โรบินสัน (Blankertz & Robinson 1997) ที่พบว่าความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

2. การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นการได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นทั้งในและนอกหน่วยงาน โดยการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานพยาบาลย่อมต้องการให้ความสำเร็จของตนเองได้รับการยอมรับ ไม่ว่าจะจากบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันหรือบุคลากรวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น เพราะการได้รับการยอมรับนับถือเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับ 3 และ 4 ตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow 1970) คือ ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยได้รับความเป็นมิตร ความรักจากบุคคลรอบข้าง ส่วนความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม คือ ความต้องการให้บุคคลรอบข้างยอมรับและยกย่องสรรเสริญ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการนี้จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่าคุณค่า

มีความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีการศึกษาพบว่า พยาบาลที่ได้รับการยอมรับนับถือ และมีคุณค่าจากองค์กรจะมีการลาออกน้อย การขาดการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน (Anderson 1989) อันจะนำมาซึ่งการลาออกจากงานได้ นอกจากนี้ การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเกินเป้าหมายก็เป็นกระบวนการในการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ลดการลาออกที่ไม่ต้องการได้ (Sullivan & Decker 2005)

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความน่าเบื่อ ทำทลายความสามารถให้ลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำโดยลำพังคนเดียวได้ และต้องใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ ที่ต้องให้บริการต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง แม้ในยามวิกาล ต้องเผชิญกับปัญหา รวมถึงภาวะวิกฤตต่างๆ ทางคลินิก นอกจากนี้ยังต้องสนองตอบความต้องการและความคาดหวังทั้งจากผู้รับบริการ หน่วยงาน และองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพปัจจุบันที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นปฏิรูประบบสุขภาพ การธำรงรักษาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง การเสี่ยงจากการติดเชื้อโรค สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียด เหนื่อยล้า จนอาจเกิดความท้อแท้ ลาออกจากงานได้ นอกจากนี้ลักษณะงานการพยาบาลเป็นงานประจำวันที่ค่อนข้างซ้ำซาก อาจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายได้ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) พบว่า ภาระงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้เป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องการ เนื่องจากไม่ได้ใช้เวลาเต็มที่ในการปฏิบัติกรพยาบาล แต่ต้องใช้เวลาที่มีจำกัด ปฏิบัติงานหลากหลายที่ไม่ใช่งานพยาบาลโดยตรง เช่น งานเอกสาร งานจัดเตรียมยา งานด้านการเงิน เป็นต้น โดยพยาบาลวิชาชีพใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง เพียงร้อยละ 31 แต่ใช้เวลาที่เหลือถึงร้อยละ 69 ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่การพยาบาลโดยตรง และหากภาระงานโดยตรงของพยาบาลวิชาชีพเกิดความบกพร่อง ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพ ไม่ต้องการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนการศึกษาของ สตราโชตา และคณะ (Strachota et al. 2003) ก็พบว่า พยาบาลที่ลาออกจะให้เหตุผลมากกว่า 1 ในการเปลี่ยนงาน เหตุผลที่พบบ่อยคือ ชั่วโมงในการทำงาน การที่ต้องทำงานยาวนานหลายชั่วโมง การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ และทำงานในวันหยุดพักผ่อน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมองหางานใหม่ แสดงว่าสภาพการทำงานดังกล่าวไม่จูงใจให้พยาบาลอยู่ทำงานต่อ ประกอบกับการมีโอกาสในงานอื่นที่ภาระงานไม่หนักเหมือนงานการพยาบาล เช่น การขายผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ขายเครื่องมือแพทย์ ขายผลิตภัณฑ์ความงาม เป็นต้น พยาบาลจึงมีโอกาสที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น ที่ไม่ต้องทำงานหนัก ไม่ต้องอยู่เวร และไม่ต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ซึ่งทำให้ภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมีมากขึ้น ดังนั้นหากสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงประโยชน์และความท้าทายของงานที่ทำ ว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ต้องการปฏิบัติงานนั้นๆ จนเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน ไม่อยากจากไปไหน

4. หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายงานและมีอำนาจในงานอย่างเต็มที่ มีอิสระในการตัดสินใจ โดยการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบจะต้องกำหนดขอบเขต การปฏิบัติงานหรือที่เรียกว่าแบบพรรณนาลักษณะงานไว้อย่างชัดเจน ให้อำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หรือมีการกระจายอำนาจ บรรยากาศขององค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระในวิชาชีพ มีโครงสร้างที่กระจายอำนาจ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม เช่น Magnet hospital จะประสบความสำเร็จในการธำรงรักษาบุคลากร มีอัตราการลาออกและอัตราการว่างงาน

ต่ำกว่า และพยาบาลมีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่าโรงพยาบาลทั่วไป จากการศึกษาของ แจนเสน และคณะ (Janssen, et al. 1999) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกมีอิสระในการทำงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เช่นเดียวกับการศึกษาของฮินเชอร์ และคณะ (Hinshaw et al. 1987) พบว่า การให้พยาบาลมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบอาจทำให้ลดการลาออกจากงานหรือโรงพยาบาลได้ เพราะการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไปจาก สอดคล้องกับการศึกษาของโฟชเซนและคณะ (Fochsen et al. 2005) ที่พบว่า การทำงานที่ไม่มีอิสระ ขาดอำนาจในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจลาออกจากงาน

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ 2539) ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรมและมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อสาร ความร่วมมือ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาและการจูงใจซึ่งกันและกัน (Knowles & Saxberg 1971) งานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือและประสานงานกันที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการขาดความร่วมมือกันของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการลาออกจากงาน เพราะงานของพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีอัตรากำลังน้อยและมีภาระงานมาก (Chan & Morrison 2000) หากขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก มีปัญหาขัดแย้ง ไม่จริงใจต่อกัน จะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ดังนั้นปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลของทีมการพยาบาลจึงมีความสำคัญ ทำให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง ช่วยให้งานดำเนินไปด้วยดีและเกิดคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแล ร่วมมือช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนการยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น (Malone & Morath 2001) ซึ่งนอกจากทีมงานในหน่วยงานที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วยังมีทีมดูแลรักษาผู้ป่วยที่ต้องประสานงานกันระหว่างสหสาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล โภชนาการ เภสัชกร สังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ก็จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเช่นเดียวกัน การปฏิบัติงานจึงจะเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล เพราะหากบุคลากรพยาบาลมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความขัดแย้ง เกิดความเครียด อาจทำให้มีการขาดงานบ่อย นำมาซึ่งการย้ายงานหรือออกจากงานได้ (สมพันธ์ วิทยุธีระนันท์ 2539)

เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน เพราะบุคคลไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้โดยเพียงลำพัง เนื่องจากในการทำงานจะต้องมีการประสานงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล (บรรยงค โตจินดา 2546) สำหรับผู้ร่วมงานพยาบาลจะต้องมีการนิเทศงาน นั่นคือการควบคุมตรวจรายงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยการสอน แนะนำ ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ อบรม ตลอดจน

ประเมินผลงาน (วิเชียร ทวีลาภ 2537) เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่ไม่หยุดนิ่ง ต้องมีการเปลี่ยนแปลงปะปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอ (ไพเราะ เอี่ยมสุรีย์ 2542)

การนิเทศงานจึงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ โดยผู้นิเทศหรือผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ที่ช่วยเหลือให้ความรู้ แนะนำ ตลอดจนกระตุ้นจิตใจ สนับสนุน ส่งเสริมและให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพิ่มอิสระในการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีและช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในทุกๆด้าน มีความมั่นใจและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน การนิเทศงานสมัยใหม่ควรมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย มีการปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควบคุมดูแลอย่างเข้มงวดจนเกินไป นอกจากนี้ผู้นิเทศยังต้องคำนึงถึงจิตใจของผู้รับการนิเทศด้วย (นิตยา ศรีญาณลักษณ์ 2545) การนิเทศงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติพยาบาลอย่างมากเพราะงานการพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของมนุษย์ จึงไม่ควรให้เกิดความผิดพลาดขึ้น จำเป็นต้องมีผู้นิเทศคอยตรวจตราประเมินผลงานปฏิบัติงาน และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน (Gillies 1994) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้และทักษะปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ มีความละเอียดรอบคอบ ป้องกันความผิดพลาดต่างๆที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้ป่วยปลอดภัยได้รับบริการที่ดีและมีคุณภาพ ซึ่งผู้นิเทศงานจะต้องมีความสามารถทั้งด้านบริการด้านเทคนิค และด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยกิจกรรมการนิเทศงานการพยาบาลประกอบด้วย การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล กระประชุมปรึกษาทางการพยาบาล การสอน การให้คำปรึกษาแนะนำ การแก้ปัญหา การสังเกต และการร่วมมือในการปฏิบัติงาน

สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่เข้าปฏิบัติงานใหม่จะได้รับการปฐมนิเทศจากฝ่ายบริการพยาบาล เพื่อรับทราบกฎระเบียบ ข้อบังคับ และการปฏิบัติงานในฝ่ายบริการพยาบาล จากนั้นจะได้รับการนิเทศงานเฉพาะทางจากแต่ละงานการพยาบาลโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง โดยพยาบาลพี่เลี้ยงจะเป็นผู้สอนและให้คำแนะนำในการฝึกทักษะต่างๆภายใต้การดูแลของผู้บังคับบัญชา ที่จะคอยให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อเกิดปัญหา และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการศึกษาพบว่า การนิเทศงานที่ไม่เหมาะสมเป็นเหตุผลสำคัญประการหนึ่งในการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ (Prescott & Bowen 1987) และพบว่า การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทำให้ความตั้งใจลาออกของบุคลากรสูงขึ้น (Stremmel 1991) เพราะการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี ช่วยลดการลาออกของบุคลากรได้ (Tai, Bame, Robinson 1998)

การนิเทศงานทางการพยาบาล เป็นกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลโดยอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย การนิเทศงานที่ดีจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดความผิดพลาดขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในงาน อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างกำลังใจ สร้างความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและมีความสุขในการทำงาน ไม่คิดจะลาออกหรือโอนย้ายงาน ในทางตรงกันข้ามหากการนิเทศงานไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสมก็อาจเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพคับข้องใจ จนถึงกับลาออกจากงานได้

ดังนั้น การสร้างสัมพันธภาพหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี เต็มไปด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความ

สามัคคี ประสานงานร่วมมือกันทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์การลดการสูญเสียที่จะเกิดจากการลาออก โอนย้ายของบุคลากรในหน่วยงาน

6. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบาย การสื่อสาร จำนวนบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ การมีส่วนร่วมและการนิเทศงาน นโยบายที่ไม่ชัดเจน ขาดการติดต่อสองทาง การบริหารที่ไม่กระจายอำนาจ ทำให้เกิดผลสำเร็จได้ยาก พยาบาลวิชาชีพจะรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน (พวงรัตน์ บุญรักษ์ 2525 อ้างถึงใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) นโยบายการให้ทุนการศึกษาเป็นข้อผูกพันที่ยึดให้บุคคลทำงานในองค์กรได้ระยะเวลาหนึ่ง แต่ถ้ามีความไม่พึงพอใจในงานบุคคลนั้นอาจยินยอมขดใช้ทุนเพื่อไปทำงานที่อื่นได้ การบริหารงานที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การจัดอัตรากำลังบุคลากร จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอทำให้บุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ต้องทำงานหนัก ปริมาณงานมากเกินไป พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถให้การพยาบาลได้ครบถ้วน และเพียงพอกับความต้องการของผู้ป่วย ไม่มีเวลาสอนหรือวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยทำให้เกิดความรู้สึกล้มเหลว ขัดแย้งต่อจิตสำนึกความรับผิดชอบ เกิดผลเสียด้านจิตใจ (Wandelt and Widdowson 1981 อ้างถึงใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) การประเมินผลการทำงานและการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นสิ่งสำคัญ ในการบริหารงานพยาบาลต้องการทราบว่า ความสามารถอยู่ระดับไหน และควรได้รับการปรับปรุงอย่างไร ทั้งด้านทัศนคติ ความชำนาญและความรู้เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้การเรียนรู้และเข้าใจตัวเองอย่างมาก การประเมินผลงานถ้าเกิดความไม่เป็นธรรม หรือประเมินได้ไม่เที่ยงตรงจะทำให้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ นำไปสู่การออกจากงานได้ (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม 2534 อ้างถึงใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) นอกจากนี้การบริหารงานที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมคิด ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผนแก้ปัญหาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกร่วมใจที่ได้มีส่วนร่วม และเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของด้วย

7. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการดำเนินงานในองค์การอย่างมีหลักเกณฑ์ เป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม กำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความสม่ำเสมอกับบุคคลทุกคนในองค์การ (เสนาะ ตีเยาว์ 2539) ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ต้องมีความรับผิดชอบในการสร้างเสริมบรรยากาศที่ดีขององค์การ ซึ่งทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในงานแก่บุคคลในองค์การ (Kossen et al. 1975 อ้างถึงใน บุญธิดา เทือกสุบรรณ 2550) ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายขององค์การเพื่อเป็นการวางขอบเขตแนวทางของงานให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ และแปลความหมายได้ องค์การที่มีนโยบายที่ชัดเจนจะช่วยเป็นกรอบใช้ชี้ทางและช่วยกำกับให้การดำเนินงานมีการประสานไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานยังเป็นการระบุให้เห็นถึงขั้นตอน ของการทำงานอย่างชัดเจนถึงวิธีการกระทำ ว่ากิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งจะมีขั้นตอนการดำเนินงานเป็นอย่างไร (ธงชัย สันติวงษ์ 2530) และนอกจากจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในงานที่ดีแก่บุคคลในองค์การแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อองค์การหลายประการ ได้แก่ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ สร้างความร่วมมือและความคิดริเริ่มของบุคคลในองค์การที่จะร่วมสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งบุคคลในองค์การที่มีความพึงพอใจในงานและพึงพอใจในกิจกรรมต่างๆขององค์การ (เสนาะ ตีเยาว์ 2539)

8. โอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการมีโอกาสในการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และ

ทักษะให้มีความพร้อมในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ติวงาน หรือให้โอกาสในการศึกษาต่อเนื่อง การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับขึ้นเงินเดือนต้องสอดคล้องกับความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง สำหรับผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันกับงานและองค์กรไม่คิดลาออกจากงาน และยังทำให้บุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถมีคุณค่าต่อองค์กร เพราะทำให้เกิดผลงานที่ดี (เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2538) โอกาสก้าวหน้าในงานเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจไม่ออกจากองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2541) ดังนั้นหากองค์กรใดไม่เปิดโอกาสให้บุคคลมีความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะไม่ไปทำงานในองค์กรนั้น นอกจากนี้โอกาสก้าวหน้าในงานของบุคลากรยังมีความสำคัญต่อทั้งบุคลากรและองค์กร เพราะเป็นการทำให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันองค์กรก็จะได้รับผลประโยชน์จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นแรงจูงใจให้คนอยากเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ลดการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถและลดต้นทุนด้านบุคลากรด้วย (เอกชัย กี่สุขพันธ์ 2538) จากการศึกษาของสุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารามาศิขิตีให้เหตุผลถึงความตั้งใจที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลประการหนึ่งว่าต้องการงานใหม่ที่มีความก้าวหน้ามากกว่าที่ทำในปัจจุบัน นอกจากนี้ ไพรัช และมุลเลอร์ (Price & Mueller 1981) ยังพบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานเป็นตัวทำนายการลาออกที่สำคัญอย่างหนึ่ง

9. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการทำงาน เช่น ได้งานตรงกับความถนัด และเต็มความสามารถ ได้รับการป้องกันจากภาวะเสี่ยงต่อโรค ได้รับการดูแลอุปกรณ์ ได้รับการปกป้องจากภัยอันตราย ปราศจากความกลัว ความวิตกกังวล ความสับสนวุ่นวาย และการคุกคามจากสิ่งต่างๆ ได้รับการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อทำงานสามารถประสบความสำเร็จ ได้รับการสนับสนุน ค้ำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การศึกษาของ Sheppard (1990, 442 อ้างถึงใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) ชี้ให้เห็นถึงการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ คือ การได้ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยใช้ความรู้ด้านศิลปะ วิทยาศาสตร์ และด้านจิตใจ ซึ่งได้เรียนมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยข้างเตียง นอกจากนี้ใน สหรัฐอเมริกา พบว่าผู้เข้าเรียนพยาบาลลดลงถึงร้อยละ 31.9 เนื่องจากปัจจัยหนึ่งคือ การเพิ่มจำนวนของโรคเอดส์ทำให้เกิดความกลัวติดโรค ในส่วนองค์กร ความปลอดภัยและความมั่นคงในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ถ้าบุคคลทำงานด้วยความรู้สึกล้มเหลวในตำแหน่งหน้าที่การงาน งานที่ทำไปย่อมไม่เกิดผลดีต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่จัดให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน (Maslow 1970) ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยปลอดภัย ต้องการที่จะอยู่ห่างไกลจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานหรือจากสถานการณ์อื่นๆ ตลอดจนความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ดังที่ดราฟ (Drafke 2006 อ้างใน บุญธิดา เทือกสุบรรณ 2550) กล่าวว่าความมั่นคงในงาน

เป็นการรับรองว่าบุคคลนั้นได้ถูกจ้างงานตลอดไป และในปัจจุบันนี้ความมั่นคงในงานเป็นเรื่องที่บุคคลในองค์กรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ถูกกล่าวขานถึงความมั่นคงในงานเช่นเดียวกัน

จากการศึกษา สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์ (2539) พบว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคงในงาน เนื่องจากมีระบบราชการที่เอื้ออำนวยในเรื่องผลประโยชน์ของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญสำหรับผู้ทำงานจนถึงเกษียณอายุราชการสิ่งเหล่านี้เป็นผลให้พยาบาลมีความรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในวิชาชีพพยาบาลสูงขึ้นนอกจากนี้ความไม่มั่นคงในงานทำให้มีความต้องการลาออกเกิดขึ้น สำหรับความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะความปลอดภัยของบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน การมีแนวทางหรือระบบการป้องกันอันตรายที่ชัดเจนในขณะที่ปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร ย่อมหมายถึงเป็นการป้องกันความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งสาเหตุของการเกิดอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความไม่ปลอดภัยจากการกระทำจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้แก่ ขาดความรู้ความชำนาญ สภาพร่างกายไม่สมบูรณ์กับสภาพงานที่ปฏิบัติอยู่ (เสนาะติเยาว์ 2539) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องมีแนวทางเสริมสร้างความปลอดภัยในการทำงานภายในองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ได้แก่จัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยในการทำงานโดยมีกฎระเบียบต่างๆ จัดทำคู่มือที่เกี่ยวกับความปลอดภัย จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ให้การฝึกอบรมกับผู้ปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมและซ้อมแผนดับเพลิง และติดตามผลของการปฏิบัติงาน โดยการตรวจสอบสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานประจำปี (บรรยงค์ โตจินดา 2546)

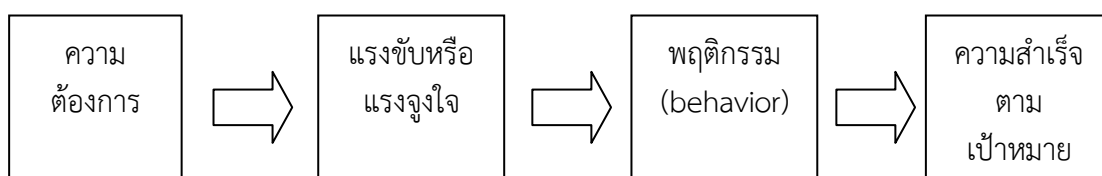
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ ความสะอาด ความปลอดภัย อุณหภูมิ แสง เสียง การระบายอากาศ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ (ธงชัย สันติวงษ์ 2542) สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ มีห้องพักผ่อนอย่างเป็นสัดส่วนเมื่อถึงเวลาพัก มีมาตรการในการบริหารความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลมีโอกาสเสี่ยงที่จะติดเชื้อง่ายหากขาดความระมัดระวัง จึงควรมีมาตรการในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ เพราะหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม มีความเสี่ยง ไม่ถูกสุขลักษณะ จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน เพราะบั่นทอนสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2541) สาเหตุหนึ่งที่พยาบาลไม่ต้องการอยู่ในวิชาชีพต่อไป คือการเสี่ยงต่อการติดโรค (สมพันธ์ หิญชีระนันท์ 2539) และเนื่องจากมนุษย์มีข้อจำกัดในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้บรรยากาศในการทำงานควรมีความเป็นกันเองและเอื้ออาทรต่อกัน เพราะหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรได้ เช่น ความพึงพอใจในงานลดลง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง (Cropanzano, Howes, Grandey, & Toth 1997) เกิดความเหนื่อยหน่าย เลี่ยงงาน ขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง (สิระยา สัมมาวาจ 2539) นอกจากนี้การศึกษาของ Prestholdt และคณะ (1988) ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์สำคัญอย่างหนึ่งของความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล ทำให้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่บีบบังคับ มักจะคิดเปลี่ยนงาน ดังนั้นหากสามารถลดภาวะบีบบังคับในงานการ

พยาบาลได้อาจทำให้คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้นได้ และอาจลดการลาออกได้ด้วย (Pooyan et al. 1990)

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสาเหตุของความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาวะครอบครัว และภูมิสำเนา 2) สาเหตุจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และ 3) สาเหตุค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ผลประโยชน์ตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน

ความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่ จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่พนักงานได้รับในการปฏิบัติตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร (สมยศ นาวิการ 2546) ดังนั้น ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลนั้น การศึกษาเรื่องการจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก พฤติกรรมของมนุษย์เป็นไปโดยสมมติฐานที่สัมพันธ์กันอยู่ 3 ประการ คือ พฤติกรรมเกิดขึ้นเพราะสาเหตุ มีสิ่งจูงใจมุ่งหมายเสมอ (สมยศ นาวิการ 2546) การจูงใจจะเริ่มต้นด้วยที่มนุษย์มีความต้องการ (need) ซึ่งเป็นแรงขับหรือจูงใจ (drive of motive) ให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์นั้น คือ ความสำเร็จตามเป้าหมาย (achievement of goal) ที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถเขียนเป็นภาพ ได้ดังนี้



ภาพที่ 2-6 แสดงพฤติกรรมของมนุษย์ (สมยศ นาวิการ 2546)

ทฤษฎีกลุ่มการจูงใจ

สามารถแบ่งกลุ่มทฤษฎีการจูงใจเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ทฤษฎีการจูงใจระยะแรก และทฤษฎีการจูงใจร่วมสมัย (early theories of motivation and contemporary theories of motivation) Robbins (1993 อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ 2539) กล่าวว่า ทฤษฎีจูงใจในระยะนี้เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1950 ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor) และ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg) นอกนั้นจัดเป็นทฤษฎีการจูงใจร่วมสมัย ในการศึกษาทฤษฎีการจูงใจนั้น เหตุผลสำคัญที่ผู้ทำการศึกษาค้นคว้าต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกับทฤษฎีการจูงใจในระยะแรก มีอย่างน้อย 2 ประการ ประการแรก ทฤษฎีการจูงใจระยะแรกนี้ เป็นทฤษฎีพื้นฐานของการพัฒนาไปสู่ทฤษฎีการจูงใจร่วมสมัย และประการที่สอง ทฤษฎีการจูงใจระยะแรกนี้ได้รับความสนใจทั้งในแง่การศึกษาวิจัย และการประยุกต์ทางด้านการบริหารเกี่ยวกับการจูงใจพนักงานในองค์การ

2. ทฤษฎีการจูงใจที่ว่าด้วยเนื้อหาและทฤษฎีการจูงใจที่ว่าด้วยกระบวนการ (content and process theories of motivation) สมยศ นาวิการ (2546) กล่าวว่า ทฤษฎีจูงใจโดยทั่วไปนั้นอาจแบ่งออกได้ภายใต้ 2 หัวข้อสำคัญ คือ ทฤษฎีการจูงใจที่ว่าด้วยเนื้อหา และทฤษฎีการจูงใจที่ว่าด้วยกระบวนการ ทฤษฎีที่ว่าด้วยเนื้อหานั้นพัฒนามาจาก ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg) และทฤษฎีการจูงใจด้านความสำเร็จของ McClelland ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่อยู่ภายในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้นที่กระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg) จะให้เค้าโครงสำหรับการพิจารณาแรงจูงใจที่ว่าด้วยกระบวนการนั้น จะอธิบายถึงกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรม

นอกจากนี้แล้ว ยังมีการจัดแบ่งกลุ่มทฤษฎีตามประโยชน์ของการนำไปใช้ในการทำนายผลปฏิบัติ และความพึงพอใจในงาน ของ Robbins (1993 อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ 2539) โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีความต้องการ (need theories) มี 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทซ์เบิร์ก (Herzberg) ทฤษฎี erg ของอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และทฤษฎีการจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland) ทฤษฎีกลุ่มนี้เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการอธิบายและทำนายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2. กลุ่มทฤษฎีคุณลักษณะเฉพาะของงาน (task characteristics theories) จะเน้นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน 4 กลุ่ม คือ งานที่ท้าทายความสามารถ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน การได้รับสิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บนพื้นฐานและหลักการของทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลที่ต้องการความก้าวหน้าในงานสูงมาก จะแสดงความสามารถและความพึงพอใจในงานสูงมากเช่นกัน

3. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (goal-setting theory) ใช้อธิบายการเพิ่มผลผลิตของงานว่าหากได้มีการตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ยาก และชัดเจน จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตของงาน ซึ่งสามารถใช้อธิบายตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานได้ แต่ไม่สามารถอธิบายถึงปรากฏการณ์ การขาดงาน การลาออกจากงาน และการเกิดความพึงพอใจในงานได้

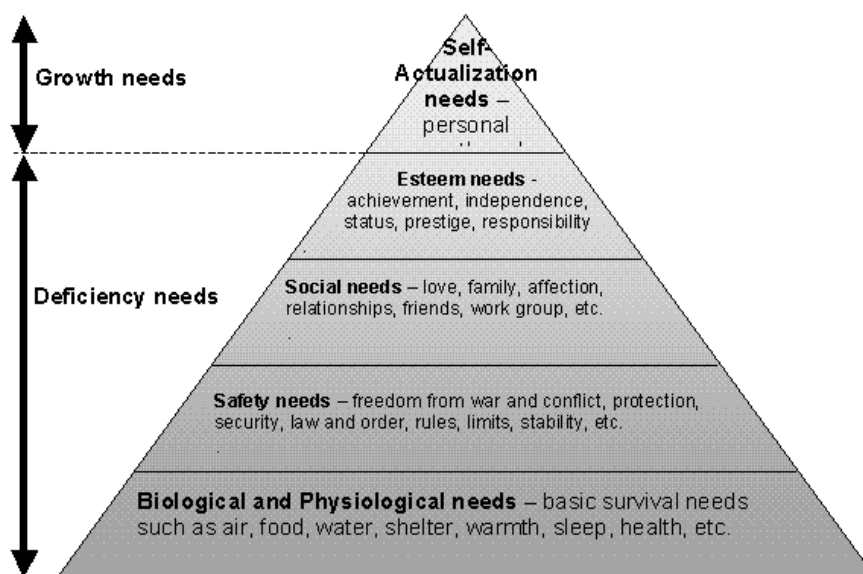
4. ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory) ใช้ทำนายเกี่ยวกับปริมาณ และคุณภาพของงาน ความพยายามในการทำงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชา และอัตราการเกิดอุบัติเหตุในงานแต่ไม่มีน้ำหนักพอที่จะแสดงให้เห็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน หรือตัดสินใจที่จะออกจากงาน

5. ทฤษฎีเสมอภาค (equity theory) มีอำนาจในการทำนาย พฤติกรรมการขาดงาน การลาออกจากองค์การได้ดีที่สุด แต่จะมีจุดอ่อนในการทำนายผลผลิตที่ได้จากการทำงาน

6. ทฤษฎีความคาดหวัง (expectancy theory) เกี่ยวข้องกับตัวแปรความสามารถในงานหรือผลปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงอำนาจในการทำนายผลผลิตของงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน แนวคิดพื้นฐาน คือบุคคลย่อมมีความหวังต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากการกระทำของเขาและบุคคลต่างมีความชอบในผลสัมพัทธ์ชนิดต่างๆแตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่ามนุษย์มีความคิด มีการหาเหตุผลและคาดการณ์เกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคต และผลที่ตามมา คือ บุคคลเหล่านี้จะเลือกวิธีดำเนินการที่คิดว่าดีที่สุดจากทางเลือกหรือวิธีการต่างๆที่มีอยู่ ดังนั้น รูปแบบของทฤษฎีความคาดหวังนี้จึงให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของบุคคลเป็นสำคัญ ซึ่งนับเป็นข้อจำกัดของการนำทฤษฎีนี้ไปใช้ สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ นำเอาทฤษฎีของการจูงใจ ที่ว่าด้วยกระบวนการ หรือกลุ่มทฤษฎีความต้องการ (need theories) มาใช้ในงานวิจัย

4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) (Maslow 1970, 74) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป



ภาพที่ 2-7 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Novabizz 2012)

Maslow (1970, 74) มีความเชื่อพื้นฐานอยู่ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ และถูกจูงใจให้กระทำการ เพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น โดยมาสโลว์ได้ให้ลำดับชั้นความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (physiological need) เป็นความต้องการระดับต่ำสุดเกี่ยวกับปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ และสิ่งจำเป็นอื่น ๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่คนจะถูกจูงใจให้ทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อที่จะให้ได้สิ่งจำเป็นเหล่านี้ แต่เมื่อได้มาแล้วความต้องการเหล่านี้ก็ยุติที่จะเป็นตัวจูงใจ (prime Motivator) อีกต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety-security need) ประกอบด้วยความต้องการความปลอดภัย ประารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากนี้ยังหมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงในงาน และมีบำเหน็จบำนาญ เมื่อความต้องการระดับต่ำสุดส่วนมากได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะถูกจูงใจให้กระทำเพื่อให้มีการตอบสนองแก่ความต้องการระดับนี้

3. ความต้องการความรักหรือความต้องการทางสังคม (love or social need) หมายถึงความต้องการที่จะให้ผู้อื่นชอบตน เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น และเป็นสมาชิกของกลุ่มสมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ยอมรับ

4. ความต้องการความเคารพยกย่อง (esteem need) หมายถึง ความต้องการให้เกิดความเคารพตนเอง (self-respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่น ความต้องการสถานภาพ (status) และความมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) เป็นส่วนสำคัญของความต้องการความเคารพยกย่อง การที่ความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจะนำมาซึ่งความรู้สึกเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและรู้สึกว่าตนเป็นผู้ที่มีประโยชน์และมีความสำคัญในสังคม

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization need) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถในทุกด้านได้ และเป็นทุกอย่างที่เขาอยากจะเป็นซึ่งแต่ละคนไม่เหมือนกัน สุดแล้วแต่ความสามารถและความต้องการของเขา

ถึงแม้ว่าข้อสันนิษฐานเบื้องต้นของมาสโลว์ (Maslow) จะมีอยู่ว่า เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป จึงจะเป็นปัจจัยที่สร้างความภูมิใจก็ตาม มาสโลว์ ยอมรับว่า ลำดับที่คนจะเสาะแสวงที่จะตอบสนองความต้องการของตน อาจเปลี่ยนแปลงไปจากลำดับของมาสโลว์ได้ เขายอมรับว่าความต้องการต่างๆ ที่เขาได้จัดไว้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและมีส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ (overlap) ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าความต้องการในระดับสูง อาจเป็นปัจจัยที่สร้างการจูงใจก่อนที่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนอง (Desster 1978, 208-206)

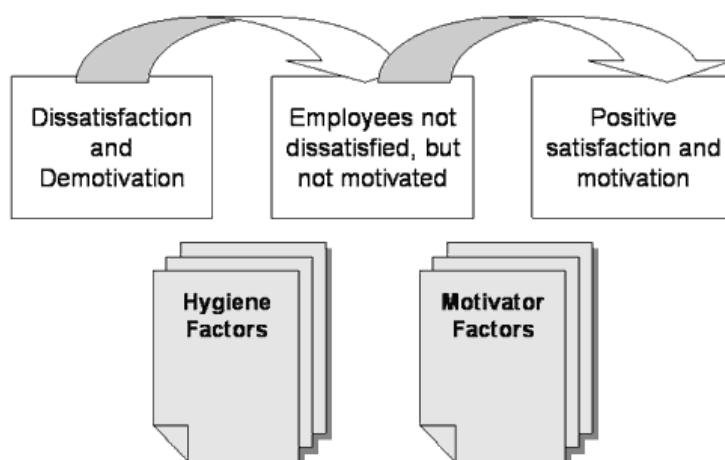
การที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการเพียงแค่ระดับใดระดับหนึ่ง ระดับคุณภาพชีวิตอาจลดลง และระดับคุณภาพชีวิตนี้อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับ การได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลว่า มีความเปลี่ยนแปลงต่อการได้รับความต้องการทั้ง 5 ข้อนั้นอย่างไรบ้าง เพราะ 1 ใน 5 ของความต้องการก็คือความต้องการความมั่นคงปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย ฉะนั้น คนทำงานจึงต้องการเช่นเดียวกันในขณะปฏิบัติหน้าที่

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย, ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ
2. ความต้องการในระดับสูง (higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

4.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัย (two factor theory) เป็นทฤษฎีที่ Frederick K. Herzberg and Others. (1959 อ้างถึงในสมยศ นาวิการ 2546) ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เขาได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง เฮอร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษา สรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่า คนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ การศึกษาของเขามีคำถามว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบ ก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้น ไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (maintenance or hygiene Factors)



ภาพที่ 2-8 แสดงทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Novabizz 2012)

1. ปัจจัยจูงใจ (motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกรักพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือ การแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดเห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (the work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจ หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจ ในการทำงานของคุณคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 ผลประโยชน์ตอบแทน (salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (interpersonal relation superior, subordinate and peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.3 นโยบายการบริหารขององค์กร (company policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

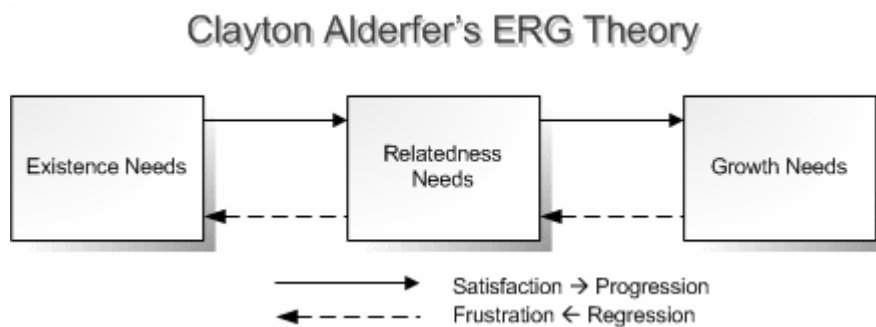
2.6 การปกครองบังคับบัญชา (supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยค่าจ้างไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้าง ซึ่งทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม คือ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอร์เบิร์ก ซึ่งทางผู้วิจัยมีความสนใจและใช้ทฤษฎีนี้เป็นแนวทางในการศึกษา เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆเหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาก็จะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็นความรู้สึกจรรีภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

4.3 ทฤษฎี erg ของออลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงชั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังรูป



ภาพที่ 2-9 แสดงทฤษฎี erg ของออลเดอร์เฟอร์ (Novabizz 2012)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไม่ตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4.4 ทฤษฎีการจูงใจด้านความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (thematic apperception test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับความต้องการของมาสโลว์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเดวิด แมคเคลแลนด์ เชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ได้อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : N - AFF) หมายถึง ความต้องการความรักและการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน บุคคลประเภทนี้จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ก็ต้องได้รับการสนับสนุนจากพรรคพวก มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้อื่น พอใจสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และคนเหล่านี้มักไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งแต่อย่างใด

2. ความต้องการอำนาจ (need for power : N - Power) ซึ่งหมายถึง ความต้องการที่จะใช้อำนาจควบคุมหรือให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีลักษณะตรงข้ามกับประการแรก ความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีอำนาจควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความพอใจในสถานการณ์ของการแข่งขันแย่งชิง

3. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement : N - Ach) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด จะต่อสู้เพื่อบรรลุผลสำเร็จส่วนตัวต้องการทำงานที่ยากท้าทายความสามารถ บุคคลประเภทนี้มักเป็นคนที่มีเหตุผลพอใจกับการแก้ปัญหา มักจะได้เลื่อนตำแหน่งอย่างรวดเร็ว องค์กรที่มีบุคคลประเภทนี้จะเจริญเติบโต รางวัลในรูปสิ่งของของการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง

สิ่งที่เป็แรงจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ก็คือความต้องการอำนาจ เนื่องจากอำนาจในการนำพาตนเองไปสู่ความสำเร็จได้ เพราะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างความต้องการใดๆ ก็ได้ อันจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีได้ เช่น อำนาจในการตัดสินใจที่มีผลประโยชน์ทำตนเองนำผลประโยชน์ไปแสวงหาความสุขได้

จากการศึกษา พบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคเคลลีแลนด์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

4.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) (McGregor 1960) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

ทฤษฎี X

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการ คือ เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ และลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ และพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่คอยหวังความก้าวหน้า ทะเยอทะยานน้อย แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่น คือ ความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้ หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีหัวหน้าบังคับบัญชาหรือไม่มีใครมาชี้แนะสั่งการ งานก็มักไม่เดิน การที่มีหัวหน้ามาบังคับบัญชาในความหมายของกลุ่มนี้ คือ การว่ากล่าวและลงโทษ เหตุที่ต้องทำดังนี้ โดยมีเหตุผลว่าพื้นฐานของคนมักเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ คือ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎี Y

ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี แนวคิดของทฤษฎีนี้ สรุปสาระสำคัญได้ 6 ประการ ดังต่อไปนี้

โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ มีความมานะ พยายามทั้งทางจิตใจและร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความรับผิดชอบเช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงาน เห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตน และเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้น น่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างาน หรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ มนุษย์

โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม เป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นที่นิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลิงแขก” ในสมัยโบราณมนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่าง จะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคง ความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช้ลักษณะที่แท้จริงของเขา การกระทำนั้นๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง บุคคลในองค์การแต่ละคน มักมีคุณลักษณะในตัวเองทั้งนั้นในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ของมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน นอกจากนั้นทฤษฎี Y นี้ ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดี และรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การ และทฤษฎีนี้ยังมีความคิดต่อระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสดูแลความสามารถของตนเองเพียงบางส่วนเท่านั้น ซึ่งในองค์การแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากขึ้นในการได้แสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดูแลความสามารถได้เต็มที่ จะส่งผลต่องานขององค์การอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่และตั้งใจลาออกจากงาน สามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นได้ เนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางที่เจ้าตัวก็รู้อยู่ตัว จะเห็นได้ว่าสิ่งกระตุ้นเหล่านี้ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน สิ่งกระตุ้นอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน สิ่งกระตุ้นต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ ดังนั้นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือฉันทนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคล และสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ และตั้งใจลาออก ดังได้กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่ามีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน (วุฒิมงคล เตชะดำรงสิน และคณะ 2537) ซึ่งเปรียบเทียบให้เห็นดังนี้

Maslow	Herzberg	McGorger
ความต้องการระดับสูง	ปัจจัยจูงใจ	ทฤษฎี Y
<u>ความต้องการขั้นที่ 5</u> (self- actualization needs) (ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความคิดนึกทุกอย่าง) <u>ความต้องการขั้นที่ 4</u> (self- esteem needs) (ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม)	ความเข้าใจ (achievement) การยกย่อง (recognition) งานที่น่าสนใจ (interesting) ความรับผิดชอบ (responsibility) ความก้าวหน้า (advancement)	การแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้สึกร่วมรับผิดชอบ
ความต้องการระดับต่ำ	ปัจจัยสุขอนามัย	ทฤษฎี X
<u>ความต้องการขั้นที่ 3</u> (social needs) (สังคม) <u>ความต้องการขั้นที่ 2</u> (safety needs)(ปลอดภัย) <u>ความต้องการขั้นที่ 1</u> (physiological needs) (ร่างกาย)	ค่าจ้างเงินเดือน (salary) สถานภาพ (status) ความมั่นคง (security) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations) การควบคุมดูแล (supervision) นโยบายและการบริหารขององค์การ (company policies & administration) สภาพแวดล้อมการทำงาน (working conditons)	ความมั่นคง การบังคับควบคุม การสั่งการ ค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจ การลงโทษ

ตารางที่ 2-1 แสดงความสัมพันธ์ของทฤษฎีของ Maslow Herzberg และ McGorger

นั่นคือ 1) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่ผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการฯลฯ สิ่งต่างๆดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่ 2) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

5. การวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method research)

การวิจัยแบบผสมวิธี เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จุดประสงค์เพื่อให้งานวิจัยชิ้นนั้นสามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์มากกว่าการใช้เทคนิควิธีวิจัยเชิงปริมาณหรือเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว ภายใต้ความเชื่อที่ว่าสามารถลดข้อจำกัดของวิธีการวิจัยแต่ละวิธี ใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงปริมาณมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันอาจใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้แก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงปริมาณ สามารถเติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อให้เข้าถึงประเด็นปัญหาของการวิจัยได้ด้วยมุมมองใหม่ๆ

ดังนั้น ประเด็นการโต้แย้งทางวิชาการที่ว่าวิธีการเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพวิธีการใดมีความถูกต้องเหมาะสมสำหรับนำไปใช้ในกระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงมากกว่ากัน ไม่มีประโยชน์อะไรที่จะโต้แย้ง ถกเถียง หรือทำสงครามทางความคิดอีกต่อไป นักวิธีการวิจัยทั้งหลายควรพึงระวังและระลึกไว้เสมอว่า การยึดติดอยู่กับกระบวนการทัศน์หรือวิธีการสำหรับการใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริงแบบใดแบบหนึ่งมากเกินไปอาจทำให้นักวิจัยพลาดโอกาสดี ๆ ในการทำความเข้าใจและเลือกวิธีอื่นๆ ที่อาจมีความเหมาะสมกับบริบทการสืบค้นมากกว่า หรืออาจมีส่วนส่งเสริมวิธีการที่ตนเองใช้อยู่ให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

ความหมายของการวิจัยแบบผสมวิธี

วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี นักวิจัยมักเรียกชื่อเป็นภาษาอังกฤษในหลายลักษณะต่าง ๆ เช่น mixed methodology, mixed methods, mixed methods research หรืออีกหลาย ๆ ชื่อ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความหมายจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ เป็นวิธีการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้เทคนิค แนวทาง วิธีการ ความคิดรวบยอด หรือภาษา ผสานร่วมกันระหว่างการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่องเดียวกัน

เนาวรัตน์ พลายน้อย (2549, อ้างถึงใน ประไพพร ใจเย็น 2554) ได้ให้ความหมายของการวิจัยแบบผสมวิธี ไว้ว่า เป็นการผสมวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะๆ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2545, อ้างถึงใน ประไพพร ใจเย็น 2554) กล่าวว่า การวิจัยแบบผสมวิธี เป็นการออกแบบแผนการวิจัยที่จุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการตรวจสอบสามเส้า (triangulation) ให้เพิ่มความเชื่อมั่นในผลของการวิจัย
2. เพื่อเป็นการเสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม (complimentarily) เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ ที่ศึกษา เป็นต้น
3. เพื่อเป็นการริเริ่ม (initiation) เช่น ค้นหาประเด็นที่ ผิดปกติประเด็นที่ผิดธรรมดา ประเด็นที่ขัดแย้งหรือทัศนะใหม่ ๆ เป็นต้น
4. เพื่อเป็นการพัฒนา (development) เช่น นำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับในอีกขั้นตอนหนึ่ง เป็นต้น

5. เพื่อเป็นการขยาย (expansion) ให้งานวิจัยมีขอบข่ายกว้างขวางมากขึ้น สุวิมล ว่องวานิชและดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2553, อ้างถึงใน ประไพพร ใจเย็น 2554) ได้ให้ความหมายของการวิจัยแบบผสมวิธีไว้ว่า เป็นแบบของการวิจัยประเภทหนึ่งที่ใช้วิธี วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่องเดียวกัน เป็นการวิจัยที่ผสมวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ วิธีวิจัยแบบนี้เพื่อให้ เกิดความเข้าใจในผลการวิจัยที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในปัญหาวิจัยหนึ่ง ซึ่งอาจให้คำตอบที่ เหมาะสมกว่าการใช้เพียงวิธีใดวิธีหนึ่ง

จิตราภา กุณทลบุตร (2550, อ้างถึงใน ประไพพร ใจเย็น 2554) กล่าวว่า การวิจัยแบบผสมวิธี หมายถึง การวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมกันในการวิจัยเรื่องเดียวกัน เพื่อที่จะสามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้น โดยมีพื้นฐานแนวคิดจากการ หลอมรวมปรัชญาของกลุ่มปฏิฐานนิยมและกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเข้าด้วยกัน

ความสำคัญของการวิจัยแบบผสมวิธี

การวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) มีความสำคัญตามแนวคิดของ Geene and others (1989 อ้างถึงใน Teddlie and Tashakkori 2009 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และ สุภาพ ฉัตรภรณ์ 2555) ดังนี้ คือ 1) ผลการวิจัยจากวิธีการวิจัยแบบผสมวิธีสามารถเสริมต่อกันโดยใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งอธิบายขยายความผลการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพเพียงรูปแบบเดียว 2) การใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งไปช่วยพัฒนาการวิจัยอีกวิธีหนึ่งหรือการใช้ผลการวิจัยวิธีหนึ่งไปตั้งคำถามการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง 3) การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดเด่นในตนเอง สามารถนำจุดเด่นมาใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริงได้ถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น 4) การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดด้อยในตนเอง ผู้วิจัยสามารถใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงปริมาณมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันอาจใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้แก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงปริมาณ และ 5) สามารถนำผลผลิตจากการวิจัยแบบผสมวิธีมาสร้างความรู้ความจริงที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการปรับเปลี่ยนทฤษฎีหรือการปฏิบัติงาน

วิวัฒนาการของการวิจัยแบบผสมวิธี

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีการถกเถียง (debate) ทางความคิดเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ (paradigm) การวิจัยด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ระหว่างกลุ่มปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (positivist) ที่นิยมระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (quantitative methods) และกลุ่มโครงสร้างนิยมหรือปรากฏการณ์นิยม (constructivist) ที่นิยมระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (qualitative methods) ต่างฝ่ายต่างโต้แย้งว่าทฤษฎีของตนถูกต้อง และพยายามโจมตีฝ่ายตรงข้ามเพื่อให้ฝ่ายตนเหนือกว่า จนกระทั่งได้เกิดบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งขึ้นมาที่ระยะต่อมาเรียกว่า นักปฏิบัตินิยม (Pragmatists) ได้มีการจัดรวมทั้ง 2 กระบวนทัศน์เข้าด้วยกันเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ในการวิจัย เรียกว่า ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี (mixed methods) โดยจำแนกได้เป็น 3 ยุคใหญ่ ได้แก่ 1) ยุคระเบียบวิธีเดี่ยวหรือยุคนักวิจัยบริสุทธิ์ (monomethod or purist era) 2) ยุคระเบียบวิธีผสม

(emergence of mixed methods) 3) ยุคการวิจัยรูปแบบผสมวิธี (emergence of mixed model studies)

รูปแบบของการผสมวิธีกันระหว่างวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ (Creswell John, 2003)

รูปแบบหลักของการวิจัยในปัจจุบันมี 3 รูปแบบ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative Research) และการวิจัยแบบผสม (mixed methods research) โดย mixed methods เป็นเทคนิควิธีวิจัยทางสังคม-ศาสตร์แบบผสมวิธีระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน

จุดมุ่งหมายของการผสมวิธี ก็เพื่อการแก้ไขข้อจำกัดของแต่ละวิธีให้สามารถตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รูปแบบที่นิยมทำทั้งไทยและต่างประเทศ คือ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเป็นตัวตั้งก่อนแล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ยกเว้นกรณีที่เป็นอุบัติการณ์ หรือเหตุการณ์ใหม่ๆ ที่ยังไม่เคยเกิดขึ้น จึงจะใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นตัวตั้งแล้วค่อยมาตรวจสอบสมมติฐานหรือทฤษฎีด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ลักษณะการผสม จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ระเบียบวิธีแบบผสมวิธี (mixed methods) และรูปแบบผสมรูปแบบ (mixed model)

ในการผสมวิธีกันระหว่างการวิจัย 2 รูปแบบนั้น อาจเป็นการผสมผสานแบบครั้งต่อครั้ง การผสมแบบมีรูปแบบหลักร่วมกับรูปแบบรอง หรือแบบผสมผสานทุกขั้นตอน โดยมีวิธีออกแบบ ดังนี้ (ผ่องพรรณ ตรียมงคลกุล และสุภาพ ฉัตรภรณ์ 2555)

1. การวิจัยแบบ 2 ภาค (two-phase design) เป็นการวิจัยในรูปแบบที่แยกการดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน อย่างชัดเจนด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน (การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งต่อครั้ง) แล้วนำเสนอผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนโดยเอกเทศ แต่ละตอนตอบคำถามวิจัยต่างประเด็นกันโดยมีบทสรุปเป็นตัวเชื่อมโยงการวิจัยทั้งสองตอนเข้าด้วยกัน

2. การวิจัยแบบนำ-แบบรอง (dominant – less dominant design) เป็นการวิจัยที่ดำเนินการด้วยวิธีการวิจัยหลักแนวทางใดแนวทางหนึ่ง แล้วเสริมด้วยอีกแนวทางหนึ่ง เช่น ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก และใช้วิธีการบางอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพมาเสริม เช่น เพื่อขยายความ เพื่อตรวจสอบยืนยัน หรือเพิ่มความลึกของข้อมูล ในทางตรงกันข้ามอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลักเสริมด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ

3. การวิจัยแบบผสมวิธี (mixed-methodology design หรือ integrated approach) รูปแบบนี้เป็นการผสมผสานทั้งระดับมหภาคและจุลภาคระหว่าง 2 กระบวนทัศน์และแนวทางการวิจัย รูปแบบการวิจัยนี้จัดว่าเป็นการวิจัยลูกผสม (hybrids) ในทางปฏิบัติเป็นการวิจัยที่ดำเนินการได้ยาก เนื่องจากต้องมีการผสมผสานทุกขั้นตอนของการวิจัยตั้งแต่นำเสนอปัญหา(ในบทนำของการวิจัย) จนถึงบทสรุปของการวิจัย ซึ่งในบางขั้นตอนอาจมาสามารถผสมผสานกันได้เต็มที่ด้วยข้อจำกัดของความแตกต่างในกระบวนทัศน์การวิจัยระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ

จากการวิจัยทั้ง 3 รูปแบบ จะเห็นได้ว่ารูปแบบที่ 2 น่าจะดำเนินการได้ง่ายที่สุดสำหรับนักวิจัยที่มีความถนัดตามแนวทางเฉพาะของตน เพราะสามารถแยกงานวิจัยเป็นแต่ละตอนที่

สมบูรณ์ในตัวเอง ส่วนรูปแบบที่ 3 น่าจะดำเนินการได้ยากที่สุด เพราะถ้าใช้นักวิจัยต่างกระบวนทัศน์ เพื่อทำงานร่วมกันย่อมหาจุดร่วมกันได้ยาก ถ้าใช้นักวิจัยกลุ่มเดียวกันก็ต้องเป็นนักวิจัยที่มีความรู้ ความเข้าใจในแนวทางการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นอย่างดีจึงจะสามารถผสมผสานกัน ได้อย่างเหมาะสม ส่วนวิธีการที่ 1 จะเป็นรูปแบบที่ดี และมีโอกาสเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยในแต่ละ ตอนของการวิจัย อาจใช้นักวิจัยต่างกลุ่มซึ่งต่างดำเนินการเป็นอิสระภายใต้วิธีการของตนอย่างเต็มที่ แต่จะมีความยากในขั้นตอนการสรุปผลการวิจัยที่จะต้องเชื่อมโยงการวิจัยทั้งสองตอนเข้าด้วยกัน โดย ให้ทั้งสองตอนมีความสำคัญใกล้เคียงกัน

ในปัจจุบันมีแบบแผนการวิจัย 2 แบบแผน (สุวิมล ว่องวานิชและดวงกมล ไตรวิ จิตรคุณ 2553 อ้างถึงใน ขวลิขิต เกิดทิพย์ 2554) ดังนี้

แบบแผนที่ 1 การออกแบบการวิจัยเป็นลำดับ (sequential designs) แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (sequential explanatory) การวิจัยรูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะแบ่งการวิจัยออกเป็นระยะๆ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ก่อนในระยะที่หนึ่ง แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เชิงคุณภาพในระยะที่สอง ผู้วิจัย จะให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้เสริมหรือ สนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ การบูรณาการจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของการตีความและการอภิปรายผล

2. รูปแบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (sequential exploratory) การวิจัยรูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะแบ่งการวิจัยออกเป็นระยะๆ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ก่อนในระยะที่หนึ่ง แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เชิงปริมาณในระยะที่สอง ผู้วิจัยจะ ให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ ซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณจะใช้เสริมหรือสนับสนุน ข้อมูลเชิงคุณภาพ การบูรณาการจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของการตีความและการอภิปรายผล

3. รูปแบบเชิงปริวรรตเป็นลำดับ (sequential transformative) การวิจัยรูปแบบนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหรือ เชิงปริมาณก่อนในระยะที่ หนึ่ง แล้วดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพในระยะที่สอง ผู้วิจัย อาจให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณ หรือข้อมูลเชิงปริมาณมากกว่าข้อมูล เชิงคุณภาพ หรือให้ความสำคัญเท่า ๆ กัน ซึ่งข้อมูลจะใช้เสริมหรือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน การบูรณา การจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของการตีความและการอภิปรายผล

แบบแผนที่ 2 การออกแบบการวิจัยแบบเกิดพร้อมกัน (concurrent designs) แบ่งเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. รูปแบบเชิงสามเส้าแบบเกิดพร้อมกัน (concurrent triangulation) การวิจัย รูปแบบนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกันผู้วิจัยให้ ความสำคัญกับข้อมูลทั้งสองประเภทเท่ากัน การวิเคราะห์ข้อมูลอาจจะแยกกันและการบูรณาการ จะ เกิดขึ้นในขั้นตอนของการตีความข้อมูล การตีความเป็นการอภิปรายว่าข้อมูลมาบรรจบกันมากน้อย เพียงใด การวิจัยประเภทนี้ เหมาะที่ จะใช้เพื่อยืนยันความถูกต้องหรือตรวจสอบผลการวิจัยที่ได้ จาก แต่ละวิธี

2. รูปแบบเชิงฝังตัวแบบเกิดพร้อมกัน (concurrent embedded) การวิจัยรูปแบบนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกัน แต่ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งสองประเภทไม่เท่ากัน ข้อมูลที่ฝังตัวอยู่ข้างในจะมีความสำคัญน้อยกว่า ซึ่งข้อมูลที่ฝังตัวจะใช้เพื่อตอบคำถามการวิจัยที่ต่างออกไป การวิเคราะห์ข้อมูลมักเป็นการแปรรูปข้อมูล การบูรณาการจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยประเภทนี้เหมาะที่ ใช้เพื่อศึกษาหัวเรื่องใดหัวเรื่องหนึ่งในมุมกว้าง ๆ และในการศึกษากลุ่มหลายกลุ่มในงานวิจัยเรื่องหนึ่ง ๆ

3. รูปแบบเชิงปริวรรตแบบเกิดพร้อมกัน (concurrent transformative) การวิจัยรูปแบบนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยอาจให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งสองประเภทเท่ากันหรือไม่ เท่ากันก็ได้ การวิเคราะห์ข้อมูลมักเกิดแยกกัน การบูรณาการจะเกิดขึ้นในขั้นตอนของการตีความข้อมูล

การวิจัยแบบผสมผสาน จำแนกเป็นสองลักษณะ คือ การประยุกต์ลักษณะเดี่ยว (Single Application) และการประยุกต์ลักษณะพหุ (multiple application) โดยการผสมนั้นเกิดขึ้นภายในขั้นตอนของการวิจัย ซึ่งกระบวนการที่นักวิจัยที่ใช้อาจเป็นเชิงปริมาณ แต่การรวบรวมข้อมูลอาจเป็นเชิงคุณภาพ หรือในทางกลับกัน ข้อมูลที่รวบรวมมาอาจเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ แต่ อาจวิเคราะห์ให้ เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ (เนาวรัตน์ พลายน้อย 2549 อ้างถึงใน ชวลิต เกิดทิพย์ 2554)

สรุป การวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) หมายถึง การวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยการดำเนินการอาจจะต่อเนื่องกันเป็นระยะ ๆ หรือดำเนินการไปพร้อมกัน เพื่อให้ได้ รับข้อมูลการวิจัยที่ถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้วิจัยเลือกรูปแบบเชิงสามเส้าแบบเกิดพร้อมกัน (concurrent triangulation) ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมกันผู้วิจัยให้ความสำคัญกับข้อมูลทั้งสองประเภทเท่ากัน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) รวบรวมข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากราชการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่ลาออกไปแล้วปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่สถานการพยาบาลอื่นๆ รวมถึงลาออกไปแล้วไม่ได้ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่บรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการในการลดหรือกำจัดความตั้งใจที่จะลาออก ไม่ให้การลาออกเกิดขึ้นได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) (Creswell John 2003) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ในบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการ ขั้นตอนการวิจัย โดยมีเนื้อหารายละเอียดเกี่ยวกับการออกแบบการวิจัย ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เครื่องมือในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บและรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. พยาบาลวิชาชีพที่ปัจจุบันกำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา โดยปฏิบัติงานอยู่สังกัดฝ่ายบริการพยาบาลตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 1,042 คน (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2555)

2. ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ เป็นผู้ที่ทำงานบริหารงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นผู้ที่ประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา โดยปฏิบัติงานสังกัดฝ่ายบริการพยาบาลตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวนทั้งหมด 13 คน ข้อมูลรวบรวมโดยฝ่ายบริการพยาบาล ณ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2555 (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2555)

3. พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาล ปีงบประมาณ 2555 จำนวน 72 คน ข้อมูลรวบรวมโดยฝ่ายบริการพยาบาล ณ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2555 (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2555)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปัจจุบันกำลังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยปฏิบัติงานอยู่สังกัดฝ่ายบริการพยาบาลตั้งแต่ 6 เดือน ขึ้นไป ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนประชากร โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2540, 71) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 E = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ = .05)

แทนค่า

$$n = \frac{1,042}{1+1,047(.05)^2}$$

$$n = 289.043 \sim 289$$

สรุป กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เป็นจำนวน 289 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์ และกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% (นราศรี ไววนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี 2545) จึงได้ทำการสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 15 คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ รวมใช้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 304 คน

2. กลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ

จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมี จุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง (ชานินทร์ ศิลป์จารุ 2553) ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมีความรอบรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ในเรื่องนั้นๆ ของผู้ทำวิจัย ซึ่งมีตำแหน่งบริหาร ดังนี้ หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล รองหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล ด้านทรัพยากรมนุษย์ รองหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลด้านบริหาร และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลวิชาชีพที่มีการคงอยู่และลาออกมากที่สุด

3. พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลาในการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา แล้วยังคงปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่อื่น และ 2) กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา แล้วไม่ได้ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีการเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (snowball sampling) ทั้ง 2 กลุ่ม กระทั่งได้ข้อมูลส่วนตัว ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed method) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีการเลือกกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัด สงขลา ทำโดยการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบลำดับชั้น (stratified random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด 2531, 92)

ตารางที่ 3-1 แสดงจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน

แผนก	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วน
OPD	64	18
หอผู้ป่วยศัลยกรรมประสาท	25	7
หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ	39	11
หอผู้ป่วยกระดูกและข้อชาย	24	7
หอผู้ป่วยกระดูกและข้อหญิง	23	6
หอผู้ป่วยนรีเวช	18	5
หอผู้ป่วยพิเศษสูติ - นรีเวช	12	3
หอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม	12	3
หอผู้ป่วยสูติกรรม	13	4
หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 1	34	9
หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 2	13	4
หอผู้ป่วย RCU	34	9
หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง	36	10
หอผู้ป่วย PICU	31	9
หอผู้ป่วย NICU	62	17
หอผู้ป่วย ตา	16	4
หอผู้ป่วย หู คอ จมูก	20	6
หอผู้ป่วยจิตเวช	10	3
ศูนย์ให้ยาเคมีบำบัด	9	2
หอผู้ป่วย SICU	45	12
หอผู้ป่วย MICU	46	13
ห้องผ่าตัด	94	26
หอผู้ป่วย SRCU	20	6
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 7	17	5
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 8	20	6

ตารางที่ 3-1 แสดงจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน (ต่อ)

แผนก	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วน
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 9	18	5
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 10	20	6
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 11	14	4
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 12	11	3
หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 1	26	7
หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 2	28	8
หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง	26	7
หอผู้ป่วยศัลยกรรมเด็ก	16	4
หอผู้ป่วยเด็ก 1	23	6
หอผู้ป่วยเด็ก 2	21	6
หอผู้ป่วยพิเศษเด็ก	13	4
หอผู้ป่วยพิเศษทั่วไป	14	4
หน่วยฉุกเฉิน	33	9
หน่วยสังเกตอาการ	12	3
ห้องคลอด	17	5
เด็กแรกเกิด	13	4
รวม	1,042	289

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบ (systematic random sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเว้นเป็นช่วงๆ ตามรายชื่อพยาบาลแต่ละหน่วยงาน โดยถูกกำหนดไว้ทุกๆ K หน่วย ดังนี้

$$K = \frac{N}{n}$$

โดย K = ช่วงโดด
N = จำนวนประชากร
n = จำนวนตัวอย่าง

$$K = \frac{N}{n}$$

$$K = \frac{1,042}{305}$$

$$= 3.5$$

ดังนั้น ช่วงโดดที่จะใช้สุ่มตัวอย่าง คือ 3.5

1. กลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ

จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมี จุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัยซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลเป็นผู้ที่บริหารจัดการภายในกลุ่มการพยาบาล เพื่อบรรลุผลสำเร็จทางยุทธศาสตร์ ปรับเปลี่ยนเป้าหมายกลยุทธ์ และวัตถุประสงค์ขององค์กรให้เป็นนโยบายและโครงการที่ ชัดเจน/เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติของกลุ่มการพยาบาล

รองหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่บริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากร และด้านอัตรากำลังคนภายในกลุ่มการพยาบาลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

รองหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลด้านบริหารเป็นผู้ที่ใช้ทิศทางและนโยบายบริหารการบริการพยาบาลของกลุ่มการพยาบาลโดยใช้ความรู้เชิงบูรณาการ เพื่อให้บริการรักษาพยาบาลที่มีมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ นโยบายของโรงพยาบาล

หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลวิชาชีพ มีการคงอยู่มากที่สุด

หัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลวิชาชีพ มีความตั้งใจลาออกมากที่สุด

2. พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และยังคงปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่อื่น

กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และไม่ได้ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ

ทั้ง 2 กลุ่ม ใช้วิธีการเลือกการได้ตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (snowball sampling) กระทั่งได้ข้อมูลอิ่มตัว ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

ชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ

ชุดที่ 3 สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มเครื่องมือเป็น 2 ประเภท คือ 1) เก็บข้อมูลตามการวิจัยเชิงปริมาณ (เครื่องมือชุดที่ 1) และ 2) เก็บข้อมูลตามการวิจัยเชิงคุณภาพ (เครื่องมือชุดที่ 2 และชุดที่ 3) เครื่องมือทั้ง 3 ชุด ดัดแปลงและพัฒนาโดยผู้วิจัย มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุของการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. สร้างแบบสอบถาม (เครื่องมือชุดที่ 1) และแบบสัมภาษณ์ (เครื่องมือชุดที่ 2 และชุดที่ 3) โดยอาศัยแนวทางจากการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อคิดเห็นจากการสัมภาษณ์กลุ่มประชากรเป้าหมายอย่างไม่เป็นทางการ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ 2553)

3. ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือทั้ง 3 ชุด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตามภาคผนวก ค ได้ทำการตรวจสอบ มีการแก้ไขข้อบกพร่อง ภายหลังจากได้รับคำแนะนำของเครื่องมือทั้ง 3 ชุด

4. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยทำการทดสอบในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

เครื่องมือทั้ง 3 ชุด มีรายละเอียดที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมี 3 ตอน มีรายละเอียดทั้ง 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ โดยถามถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะตั้งใจลาออกจากงาน มี 2 ข้อ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตามแนวคิดของ Dibble (1999) ซึ่งผู้วิจัยก็แบ่ง 7 ระดับ ดังนี้

ความหมาย	ค่าคะแนน
ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง	1
ไม่มีความมั่นใจ	2
ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ	3
เฉยๆ/ไม่แน่ใจ	4
ค่อนข้างมีความมั่นใจ	5
มีความมั่นใจ	6
มีความมั่นใจอย่างยิ่ง	7

ข้อที่ 1 สอบถามระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีเกณฑ์ในการแบ่งผลค่าคะแนนค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 3 ระดับ (Cozby 2003) คือ

ค่าคะแนนตั้งแต่ 1-3 หมายถึง	ไม่มีความมั่นใจที่จะอยู่ในโรงพยาบาล/มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
ค่าคะแนนตั้งแต่ 4 หมายถึง	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
ค่าคะแนนตั้งแต่ 5-7 หมายถึง	มีความมั่นใจที่จะอยู่ในโรงพยาบาล/ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ข้อที่ 2 สอบถามระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีเกณฑ์ในการแบ่งผลค่าคะแนนเป็น 3 ระดับ (Cozby 2003) คือ

ค่าคะแนนตั้งแต่ 1-3 หมายถึง	ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน/มีความมั่นใจอยู่ในโรงพยาบาล
ค่าคะแนนตั้งแต่ 4 หมายถึง	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
ค่าคะแนนตั้งแต่ 5-7 หมายถึง	มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน/มีความมั่นใจไม่อยู่ในโรงพยาบาล

เมื่อได้คะแนนตอนที่ 1 จึงพิจารณาให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทำในตอนที่ 2 หรือ 3 ตามต่อไป

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มั่นใจจะปฏิบัติงานและมีการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เป็นแบบประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ว่าข้อความแต่ละข้อตรงกับพฤติกรรมของผู้ตอบในระดับใด ซึ่งข้อความแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อคำถามเชิงบวก และ ข้อคำถามเชิงลบ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาวะครอบครัว ภูมิภาค โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสาเหตุด้านครอบครัว

ส่วนที่ 3 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) และการบูรณาการจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในจังหวัดสงขลา ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสอบถามข้อมูลสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่

ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ	จำนวน 6 ข้อ
ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	จำนวน 5 ข้อ
ด้านสวัสดิการ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านค่าตอบแทน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานและมีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เป็นแบบประเมินค่า (rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต

(Likert scale) โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับพฤติกรรมของผู้ตอบในระดับใด ซึ่งข้อคำถามแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อคำถามเชิงบวก และ ข้อคำถามเชิงลบ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาระครอบครัว ภูมิภานา โดยใช้คำถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจ กับความตั้งใจลาออกจากงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

ความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน 5 ข้อ
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน 5 ข้อ
ความรับผิดชอบ	จำนวน 6 ข้อ
ความก้าวหน้า	จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุค้ำจุน กับความตั้งใจลาออกออกจากงานของแบบสอบถาม ในองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

นโยบายการบริหารขององค์กร	จำนวน 5 ข้อ
การปกครองบังคับบัญชา	จำนวน 6 ข้อ
ผลประโยชน์ตอบแทน	จำนวน 7 ข้อ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	จำนวน 5 ข้อ
ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ

โดยกำหนดน้ำหนักของสาเหตุที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อความทางบวก	คะแนนข้อความทางลบ
เห็นด้วยอย่างมาก	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	1	5

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยจากการคำนวณ ใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว (2535, 23-24 อ้างใน จิตติรัตน์ ศรีเลิศ 2547, 31) กำหนดได้ ดังนี้

1. แบบสอบถาม กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มั่นคงจะปฏิบัติงานมีคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ และมีความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00	หมายถึงเห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49	หมายถึง เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49	หมายถึง ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมี 2 ชุด ชุดที่ 1 สำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ และชุดที่ 2 สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

2.1 แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi - structured interview) เพื่อศึกษาการคงอยู่ ตั้งใจลาออก และสาเหตุอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามทัศนคติของกลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ จะเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ โดยจะสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่จะศึกษาเป็นอย่างดี มีจำนวน 13 ข้อ

2.2 แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi - structured interview) เป็นแบบสัมภาษณ์สาเหตุการลาออก (exit interview questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย แนวคำถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา เกี่ยวกับสาเหตุที่ตั้งใจลาออก และสาเหตุอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมในประเด็น เหตุผลในความตั้งใจลาออก และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล สังกัดฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา มีจำนวน 13 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรง (validity)

ในการทดสอบความเที่ยงตรงนี้ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อความ หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้อง การให้โครงสร้างข้อคำถามแก่ผู้เชี่ยวชาญทำให้ผู้เชี่ยวชาญทราบที่มาของข้อคำถามแต่ละข้อว่ามาจากประเด็นใด ครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องนั้นหรือไม่ แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ซึ่งมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำวิจัย และมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษาเพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของขอบเขตเนื้อหาความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน กำหนดเกณฑ์ ความพึงต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ใน 5 ท่าน ในแต่ละข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้านภาษาและความถูกต้องในเนื้อหาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งหนึ่ง

โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (Polit & Hungler 1999) ซึ่งคำนวณจากความสอดคล้องระหว่างประเด็นที่ต้องการวัดกับข้อคำถามที่สร้างขึ้น ดัชนีที่ใช้

แสดงค่าความสอดคล้องเรียกว่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1=สอดคล้อง 0=ไม่แน่ใจ -1=ไม่สอดคล้อง

$$\text{สูตรที่ใช้ในการคำนวณ } IOC = \frac{\sum R}{n}$$

R คือ ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง
n คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทำการทดสอบพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เมื่อนำมาตรวจสอบให้คะแนนตามวิธีการ และหลักเกณฑ์การให้คะแนนแล้ว นำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach กำหนดค่าความเชื่อมั่นยอมรับที่ .70 เนื่องจากเครื่องมือที่ดีควรมีค่าความเชื่อมั่นยอมรับที่ .70 ขึ้นไป (เกษตรชัย และหิม 2553) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .816

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นเตรียมการ

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากประธานหลักสูตร พัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ กรรมการจริยธรรม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ภายหลังได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผ่านคณะกรรมการจริยธรรม ผู้วิจัยขอพบหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละหอผู้ป่วยในสังกัดฝ่ายบริการพยาบาล ของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการ

วิธีการวิจัยปริมาณ

1. ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม จำนวน 304 ชุด ได้แบบสอบถามกลับมา 256 ชุด ตอบไม่ครบ 7 ชุด จึงตามเก็บแบบสอบถามเพิ่มอีก 40 ชุด ตามรายชื่อที่ผู้วิจัยได้สุ่ม จนครบ 289 ชุด

3. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้

4. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาทำให้คะแนน บันทึกลงในแบบบันทึกรหัส (coding form) แล้วนำไปวิเคราะห์ผลของข้อมูล

วิธีการวิจัยคุณภาพ

ชุดที่ 1 ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน

1. ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant interview) จำนวน 5 คน โดยเริ่มจาก

1) แนะนำตนเองต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง โดยการสนทนาด้วยอวยาศัยอันดี

2) บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์ พร้อมให้ข้อมูลต่างๆ และให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็นความลับ โดยมีการเซ็นชื่อยินยอมเข้าร่วมวิจัยและรับทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็น แนวทางในการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ต่อ 1 คน เก็บข้อมูล 1 ครั้ง และนำผลการให้ข้อมูลแจ้งย้อนกลับกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบข้อมูลในการสัมภาษณ์

ชุดที่ 2 ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน

1. ผู้วิจัยขอข้อมูลติดต่อพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จากฝ่ายบริการพยาบาล 10 คน เพื่อเริ่มต้นในการสัมภาษณ์ ทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา แล้วยังคงปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่อื่น และ 2) กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา แล้วไม่ได้ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (snowball sampling) ทั้ง 2 กลุ่ม กระทั่งได้ข้อมูลอ้อมตัว ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 คนเริ่มดำเนินการดังนี้

1) โทรศัพท์แนะนำตนเอง/บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมนัดแนะวัน/เวลา/สถานที่ ที่เหมาะสมในการสัมภาษณ์ ด้วยตนเอง

2) ขอคำแนะนำจากผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพที่ผู้ให้ข้อมูลรู้จักที่ได้ลาออกจากงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ที่ผู้ให้ข้อมูลรู้จัก

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant interview) โดยเริ่มจาก

1) แนะนำตนเองต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง โดยการสนทนาด้วยอวยาศัยอันดี

2) บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์ พร้อมให้ข้อมูลต่างๆ และให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็นความลับ โดยมีการเซ็นชื่อยินยอมเข้าร่วมวิจัยและรับทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็น แนวทางในการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ต่อ 1 คน เก็บข้อมูล 1 ครั้ง และนำผลการให้ข้อมูลแจ้งย้อนกลับกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อการตรวจสอบข้อมูลในการสัมภาษณ์

6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล โดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย การปกปิดข้อมูลและการเก็บรักษาความลับ ขอความร่วมมือในการเข้าร่วมวิจัยด้วยความสมัครใจ อธิบายถึงสิทธิในการถอนตัวออกจากการวิจัยได้ทุกเวลา และการถอนตัวนั้นไม่มีผลเสียใดๆ หากการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความไม่สบายใจ รู้สึกเป็นทุกข์จะได้รับการดูแลช่วยเหลือด้านจิตใจ โดยการให้คำแนะนำปรึกษา และพิจารณาส่งต่อหากกลุ่มตัวอย่างต้องการแหล่งสนับสนุนอื่นที่นอกเหนือจากความสามารถของผู้วิจัย (ภาคผนวก ก)

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบข้อมูลแล้วมากำหนดรหัส
2. ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้
 - 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การวิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ
 - 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านบุคคลหรือลักษณะส่วนบุคคล สาเหตุด้านครอบครัว สาเหตุด้านองค์กร สาเหตุจิตใจ และสาเหตุด้านงานใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

แบบสัมภาษณ์

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) คือ เทคนิคการวิจัยที่พยายามจะบรรยายเนื้อหาของข้อความหรือเอกสาร (สุภางค์ จันทวานิช 2554) ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
2. จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้ออกมาอย่างละเอียดแบบคำต่อคำ (transcription of data) จากนั้นจึงนำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ โดยไม่มีการข้ามประโยคบางประโยคที่ผู้วิจัยตัดสินใจว่า “ไม่มีความสำคัญ” เพราะข้อมูลบางอย่างอาจนำมาใช้ในการตรวจสอบในภายหลังได้ (ศากุล ช่างไม้ 2546)

3. การจัดเตรียมข้อมูล (data management) จากการจัดบันทึกข้อมูลต่างๆ (note taking) ซึ่งได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ โดยข้อมูลที่จัดบันทึกจัดเตรียมเป็นลักษณะแฟ้มต่างๆ และนำข้อมูลเหล่านี้มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การให้รหัส (coding) จัดหมวดหมู่ข้อมูล (categoring) หรือการทำดัชนีข้อมูล (indexing) โดยการเลือกคำบางคำมาใช้เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูล ซึ่งดัชนีข้อมูลนี้อาจเป็นคำ (words) เป็นประโยค (sentences) เป็นแนวคิด (concept) ซึ่งช่วยลดขนาดข้อมูลจำนวนมากให้อยู่ในวิสัยที่ผู้วิจัยจะจัดการได้ (ชาย โปธิสิตา 2549) ทั้งนี้ตามข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์

5. การทำข้อสรุปชั่วคราวและการตัดทอนข้อมูล (memoing data reduction) โดยการลงเขียนข้อสรุปแต่ละเรื่อง การทำข้อสรุปชั่วคราวจึงเป็นการลดขนาดข้อมูลและช่วยกำจัดข้อมูลที่ไม่ต้องการออกไปได้

6. การเสนอข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และการนำเสนอ (displaying data for analysis and presentation) เป็นการนำข้อสรุปย่อยๆ มาเชื่อมโยงกัน เพื่อหาข้อสรุปซึ่งจะตอบปัญหาการวิจัย โดยอาจจัดทำเป็นแผนที่ (map) แผนภูมิ (charts) ตารางบรรจุเนื้อหา (matrices) เครือข่ายของเหตุและผล (causal network) การจัดแบ่งประเภทของคำ ความคิด ความเชื่อ (taxonomies or ethno classifications) ทั้งนี้ตามข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์

7. การประมวลผลและสรุปข้อเท็จจริง (drawing and verifying conclusions) ได้แก่ การจัดกลุ่ม การวิเคราะห์ปัจจัย การระบุความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ การเชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎีกับสิ่งที่ค้นพบ ความสำเร็จของการสร้างบทสรุปขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์ของข้อมูลที่เป็นข้อสรุปย่อย ประกอบกับความเป็นสหวิทยาการ หรือภูมิรู้ของผู้วิจัย

8. การพิสูจน์บทสรุป เป็นการโยงข้อสรุปเชิงนามธรรมกลับไปสู่รูปธรรมในเหตุการณ์ใหม่อีกครั้ง เพื่อให้แน่ใจว่าบทสรุปที่ทำไว้นั้นเหมาะสมดีแล้ว มีความน่าเชื่อถือ โดยการตรวจสอบความเป็นตัวแทนของข้อมูลว่า มาจากแหล่งที่เป็นตัวแทนจริงหรือไม่ การตรวจสอบตัวนักวิจัยเองว่ามีอคติหรือไม่ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า การประเมินคุณภาพของข้อมูล และอาจตรวจสอบบทสรุปที่ได้กับผู้ให้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

9. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้ร่วมวิจัยร่วมตรวจสอบความตรง

10. นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods) ศึกษาเกี่ยวกับการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มี 3 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา การเลือกกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะมีการเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด เครื่องมือในการวิจัยในการวิจัยมี 3 ชุด ประกอบด้วย แบบสอบถาม (เครื่องมือชุดที่ 1) และแบบสัมภาษณ์ (เครื่องมือชุดที่ 2 และชุดที่ 3) มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน การเก็บและรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดในการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2555– มกราคม 2556 ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารเพื่อทำความเข้าใจในเรื่อง ลักษณะงานของพยาบาล แนวคิดและที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออก ผลกระทบและสาเหตุของการลาออก

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล โดยนำเสนอผลการวิจัยเป็น

2 ระยะ

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจ กับความตั้งใจลาออกจากงาน

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุค้ำจุน กับความตั้งใจลาออกจากงาน

ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนตัวแปรของการวิจัย ดังนี้

สัญลักษณ์และความหมายของระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ในตอนที่ 1 ประกอบด้วย

- A หมายถึง ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง
- B หมายถึง ไม่มีความมั่นใจ
- C หมายถึง ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ
- D หมายถึง เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
- E หมายถึง ค่อนข้างมีความมั่นใจ
- F หมายถึง มีความมั่นใจ
- G หมายถึง มีความมั่นใจอย่างยิ่ง

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 289 คน ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ข้อมูลระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา (n=289)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ						
		A	B	C	D	E	F	G
1. มั่นใจที่จะปฏิบัติงาน พยาบาลที่โรงพยาบาล	289	3.8	14.2	9.7	22.8	19.7	18.7	11.1
2. ตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พยาบาลที่โรงพยาบาล	289	11.8	12.5	13.1	24.9	10.7	20.1	6.9

จากตารางที่ 4-1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 3.8 ไม่มีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 14.2 ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 9.7 เฉยๆ/ไม่แน่ใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 22.8 ค่อนข้างมีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 19.7 มีความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 18.7 และมีความมั่นใจอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 11.1

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ไม่มีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะลาออกจากงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 11.8 ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 12.5 ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 13.1 เฉยๆ/ไม่แน่ใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 24.9 ค่อนข้างมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 10.7 มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 20.1 และมีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะลาออกจากงานพยาบาลในโรงพยาบาล ร้อยละ 6.9

ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-ความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 49.5 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 27.7 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉยๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 22.8 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-ความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.7 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.4 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉยๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 24.9 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว
วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้านการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำนวนตัวอย่าง 159 คน ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-2 ถึง 4-6

ตารางที่ 4-2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม
อายุ เพศ สถานภาพสมรส (n=159)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
21-25	34	21.4
26-30	21	13.2
31-35	24	15.1
36-40	33	20.8
41-45	18	11.3
46 ปีขึ้นไป	29	18.2
เพศ		
ชาย	6	3.8
หญิง	153	96.2
สถานภาพสมรส		
โสด	83	52.2
คู่/สมรส	73	45.9
หม้าย/หย่า/แยก	3	1.9

จากตารางที่ 4-2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.2 อายุระหว่าง 21-25 ปี
ร้อยละ 21.4 รองลงมา อายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 20.8 สถานภาพโสด ร้อยละ 52.2 รองลงมา
สถานภาพคู่/สมรส ร้อยละ 45.9

ตารางที่ 4-3 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม (n=159)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	147	92.5
ปริญญาโท สาขา การพยาบาล	9	5.7
ปริญญาโท สาขา อื่นๆ	3	1.9
ปริญญาเอก	-	-
ภูมิลำเนาเดิม		
พื้นที่ในจังหวัดสงขลา	52	32.7
พื้นที่นอกจังหวัดสงขลา	107	67.3

จากตารางที่ 4-3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 92.5 ส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 67.3 และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 32.7

ตารางที่ 4-4 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ (n=159)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	29	18.2
20,001 – 30,000 บาท	77	48.4
30,001 – 40,000 บาท	38	23.9
มากกว่า 40,000 บาท	15	9.4
ความเพียงพอของรายได้		
พอใช้	69	43.4
พอใช้และมีเหลือเก็บ	66	41.5
ไม่พอใช้ / มีหนี้สิน	24	15.1

จากตารางที่ 4-4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีรายได้ประจำเดือนอยู่ในระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 48.4 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 23.9 และความพอเพียงของรายได้ ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 43.4 รองลงมาพอใช้ และมีอยู่ในระดับเหลือเก็บ ร้อยละ 41.5

ตารางที่ 4-5 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะขณะนี้ (n=159)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		
1-5	47	29.6
6-10	28	17.6
11-15	24	15.1
16-20	28	17.6
21-25	17	10.7
26 ปีขึ้นไป	15	9.4
จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะขณะนี้ (คน)		
1	23	14.5
2	39	24.5
3	16	10.1
4	5	3.1
5 คนขึ้นไป	13	8.2
ไม่มี	63	39.6

จากตารางที่ 4-5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 29.6 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี และ 16-20 ปี ร้อยละ 17.6 ทั้ง 2 ช่วงอายุ และส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ ร้อยละ 39.6

ตารางที่ 4-6 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด (n=159)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประชากรตัวอย่าง (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด			
OPD	18	13	72.22
หอผู้ป่วยศัลยกรรมประสาท	7	4	57.14
หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ	10	8	80.00
หอผู้ป่วยกระดูกและข้อชาย	7	4	57.14
หอผู้ป่วยกระดูกและข้อหญิง	6	2	33.33
หอผู้ป่วยนรีเวช	4	3	75.00
หอผู้ป่วยพิเศษสูติ - นรีเวช	4	2	50.00
หอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม	4	4	100.00
หอผู้ป่วยสูติกรรม	4	1	25.00
หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 1	9	6	66.67
หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 2	4	2	50.00
หอผู้ป่วย RCU	9	6	66.67
หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง	10	2	20.00
หอผู้ป่วย PICU	9	7	77.78
หอผู้ป่วย NICU	16	9	56.25
หอผู้ป่วย ตา	5	2	40.00
หอผู้ป่วย หู คอ จมูก	5	3	60.00
หอผู้ป่วยจิตเวช	3	2	66.67
ศูนย์ให้ยาเคมีบำบัด	3	2	66.67
หอผู้ป่วย SICU	12	7	58.33
หอผู้ป่วย MICU	12	5	41.67
ห้องผ่าตัด	27	18	66.67
หอผู้ป่วย SRCU	6	2	33.33
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 7	5	2	40.00
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 8	6	3	50.00

ตารางที่ 4-6 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด (n=159) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประชากรตัวอย่าง (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 9	5	3	60.00
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 10	6	3	50.00
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 11	4	3	75.00
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 12	3	2	66.67
หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 1	7	4	57.14
หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 2	7	2	28.57
หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง	7	2	28.57
หอผู้ป่วยศัลยกรรมเด็ก	5	2	40.00
หอผู้ป่วยเด็ก 1	6	3	50.00
หอผู้ป่วยเด็ก 2	5	3	60.00
หอผู้ป่วยพิเศษเด็ก	4	2	50.00
หอผู้ป่วยพิเศษทั่วไป	4	1	25.00
หน่วยฉุกเฉิน	9	3	33.33
หน่วยสังเกตอาการ	4	2	50.00
ห้องคลอด	4	2	50.00
เด็กแรกเกิด	4	3	75.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล มากที่สุดสังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 100 รองลงมา สังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ร้อยละ 80 และน้อยที่สุดสังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 20 รองลงมา สังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรมและผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 25 ทั้ง 2 หน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-2 ถึง 4-6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.2 อายุระหว่าง 21-25 ปี ร้อยละ 21.4 สถานภาพโสด ร้อยละ 52.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 92.5 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 67.3 มีรายได้ประจำเดือนอยู่ในระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 48.4 ความพอเพียงของรายได้ อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 43.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง

1-5 ปี ร้อยละ 29.6 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปีและ 16-20 ปี ร้อยละ 17.6 ทั้ง 2 ช่วงอายุ และส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ ร้อยละ 39.6 พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล มากสุดสังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 100 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ร้อยละ 80 และ น้อยสุดสังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 20 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรมและผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 25 ทั้ง 2 หน่วยงาน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้านการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละจำนวนตัวอย่าง 159 คน ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-7 ถึง 4-10

ตารางที่ 4-7 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม รายได้ของครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ย ระดับรายได้ของครอบครัว จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน (n=159)

ข้อมูลด้านครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,001 บาท	9	5.7
10,001 – 20,000 บาท	18	11.3
20,001 – 30,000 บาท	41	25.8
30,001 – 40,000 บาท	33	20.7
มากกว่า 40,000 บาท	58	36.5
ระดับรายได้ของครอบครัว		
เพียงพอ มีเหลือเก็บ	87	54.7
เพียงพอ แต่ไม่มีเหลือเก็บ	57	35.8
ไม่เพียงพอมีหนี้สิน	13	8.2
อื่นๆ	2	1.3

ตารางที่ 4-7 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม รายได้ของครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ย ระดับรายได้ของครอบครัว จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน (n=159) (ต่อ)

ข้อมูลด้านครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,001 บาท	71	44.7
10,001 – 20,000 บาท	39	24.5
20,001 – 30,000 บาท	14	8.8
30,001 – 40,000 บาท	3	1.9
มากกว่า 40,000 บาท	9	5.7
ไม่ได้ใช้เงินดูแลครอบครัว	23	14.5

จากตารางที่ 4-7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 36.5 รองลงมา มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 25.8 ระดับรายได้ของครอบครัวส่วนใหญ่ อยู่ในระดับเพียงพอ มีเหลือเก็บ ร้อยละ 54.7 และส่วนใหญ่ จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท ร้อยละ 44.7 รองลงมาเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 24.5

ตารางที่ 4-8 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน หน้าที่ส่งเสียครอบครัวด้านการเงิน (n=159)

ข้อมูลด้านครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน		
1 คน	31	19.5
2 คน	62	39.0
3 คน	23	14.5
4 คน	4	2.5
5 คนขึ้นไป	8	5.0
ไม่มี	31	19.5
หน้าที่ส่งเสียครอบครัวด้านการเงิน		
ไม่มีภาระ	28	17.6
มีภาระน้อย	79	49.7
มีภาระปานกลาง	46	28.9
มีภาระมาก	6	3.8

จากตารางที่ 4-8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงินมี 2 คน ร้อยละ 39 รองลงมา คือ จำนวน 1 คน และไม่ต้องรับผิดชอบ ร้อยละ 19.5 และหน้าที่ส่งเสียครอบครัวด้านการเงินส่วนใหญ่ มีภาระน้อย ร้อยละ 49.7

ตารางที่ 4-9 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม จำนวนชั่วโมงที่ใช้กับครอบครัวเฉลี่ยต่อวัน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลให้เวลา ภาระที่ต้องดูแลให้เวลารับผิดชอบกับครอบครัว (n=159)

ข้อมูลด้านครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงที่ใช้กับครอบครัวเฉลี่ยต่อวัน		
1 – 5 ชั่วโมง	62	39
6 – 10 ชั่วโมง	48	30.2
11 – 15 ชั่วโมง	3	1.9
15 ชั่วโมง ขึ้นไป	7	4.4
ไม่มี	39	24.5
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลให้เวลา		
1 คน	34	21.4
2 คน	50	31.4
3 คน	19	11.9
4 คน	13	8.2
5 คนขึ้นไป	9	5.7
ไม่มี	34	21.4
ภาระที่ต้องดูแลให้เวลารับผิดชอบกับครอบครัว		
ไม่มีภาระ	20	12.6
มีภาระน้อย	69	43.4
มีภาระปานกลาง	54	34.0
มีภาระมาก	14	8.8
ไม่มี	2	1.3

จากตารางที่ 4-9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำนวนชั่วโมงที่ใช้กับครอบครัวเฉลี่ยต่อวันโดยส่วนใหญ่ อยู่ที่ 1 – 5 ชั่วโมง ร้อยละ 39 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลให้เวลา จำนวน 2 คน ร้อยละ 31.4 และภาระที่ต้องดูแลให้เวลารับผิดชอบกับครอบครัวส่วนใหญ่ มีภาระน้อย ร้อยละ 43.4

ตารางที่ 4-10 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล จำแนกตาม ลำดับความสัมพันธ์ของสมาชิก ในครอบครัวที่ต้องดูแลด้านการเงิน และลำดับความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว ที่ต้องดูแลให้เวลา (n=159)

ข้อมูลด้าน ครอบครัว	ลำดับความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแล							
	ลำดับที่ 1		ลำดับที่ 2		ลำดับที่ 3		ลำดับที่ 4	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การดูแลด้านการเงิน								
บุตร	91	57.3	34	21.4	34	21.4	-	-
บิดา-มารดา	82	51.4	63	39.4	15	9.3	-	-
ญาติ	32	19.8	44	27.3	52	32.4	33	20.4
อื่นๆ	46	29.0	42	26.4	38	23.9	33	20.8
การดูแลให้เวลา								
บุตร	91	57.0	35	21.8	34	21.1	-	-
บิดา-มารดา	81	50.8	51	31.9	17	10.5	11	6.7
ญาติ	27	16.7	50	31.2	52	32.5	32	19.9
อื่นๆ	40	24.9	52	32.4	35	21.7	34	21.1

จากตารางที่ 4-10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่ต้องดูแลด้านการเงินกับบุตร ร้อยละ 57.3 และดูแลด้านการเงินกับญาติ น้อยสุด ร้อยละ 19.8 ส่วนใหญ่ต้องดูแลให้เวลากับบุตร ร้อยละ 57 และดูแลให้เวลากับญาติ น้อยสุด ร้อยละ 16.7

กล่าวโดยสรุป เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาล ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-7 ถึง 4-10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 36.5 ระดับรายได้ของครอบครัว เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 36.5 ระดับรายได้ของครอบครัว อยู่ในระดับเพียงพอ มีเหลือเก็บ ร้อยละ 54.7 จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท ร้อยละ 44.7 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน 2 คน ร้อยละ 39 หน้าที่ส่งเสียครอบครัวด้านการเงิน มีภาระน้อย ร้อยละ 49.7 จำนวนชั่วโมงที่ใช้ไปกับครอบครัวเฉลี่ยต่อวันโดยส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 – 5 ชั่วโมง ชั่วโมง ร้อยละ 39 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลให้เวลาจำนวน 2 คน ร้อยละ 31.4 และภาระที่ต้องดูแลให้เวลารับผิดชอบกับครอบครัวส่วนใหญ่ มีภาระน้อย ร้อยละ 43.4 ต้องดูแลด้านการเงินกับบุตร ร้อยละ 57.3 และดูแลด้านการเงินกับญาติ น้อยสุด ร้อยละ 19.8 ส่วนใหญ่ต้องดูแลให้เวลากับบุตร ร้อยละ 57 และดูแลให้เวลากับญาติ น้อยสุด ร้อยละ 16.7

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ว่าอยู่ระดับใดบ้าง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก กำหนดคะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้านการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนตัวอย่าง 159 คน ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-11 ถึง 4-17

สำหรับเกณฑ์ในการให้ค่าน้ำหนักคะแนน และอธิบายความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ (n=159)

สาเหตุด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้ Mean = 3.97, S.D = 0.65	เห็นด้วย	28(17.6)	101(63.5)	27(17)	3(1.9)	-
2. ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารมีความยุติธรรม Mean = 3.23, S.D = 0.693	ไม่แน่ใจ	1(0.6)	56(35.2)	81(50.9)	20(12.6)	1(0.6)
3. ท่านภูมิใจที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ Mean = 4.17, S.D = 0.587	เห็นด้วย	43(27)	100(62.9)	16(10.1)	-	-

ตารางที่ 4-11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (n=159) (ต่อ)

สาเหตุด้านวัฒนธรรมและ ค่านิยมองค์กร	แปลผล	ระดับ				
		5	4	3	2	1
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
4. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียง ของโรงพยาบาล Mean = 4.23, S.D = 0.72	เห็นด้วย	59(37.1)	80(50.3)	18(11.3)	1(0.6)	-
5. ระเบียบและวิธีปฏิบัติของ องค์กรนี้สามารถนำไปสู่ ความสำเร็จในงานได้ Mean = 3.79, S.D = 0.66	เห็นด้วย	19(11.9)	89(56)	49(30.8)	2(1.3)	-
6. โรงพยาบาลนี้เป็นองค์กรที่ เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีชื่อเสียง Mean = 4.36, S.D = 0.631	เห็นด้วย	71(44.7)	75(47.2)	13(8.2)	-	-
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.958, S.D = 0.657 แปลผลเห็นด้วย						

จากตารางที่ 4-11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เห็นด้วยเกี่ยวกับสาเหตุด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Mean = 3.958) เห็นด้วยในหัวข้อ โรงพยาบาลนี้เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีชื่อเสียง (Mean = 4.36) และไม่แน่ใจในหัวข้อ รู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารมีความยุติธรรม (Mean = 3.23)

ตารางที่ 4-12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (n=159)

สาเหตุด้านความต่อเนื่องในงาน และความมั่นคง	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. โรงพยาบาลมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับพยาบาลวิชาชีพ Mean = 3.37, S.D = 0.938	ไม่แน่ใจ	13(8.2)	65(40.9)	55(34.6)	20(12.6)	6(3.8)
2. โรงพยาบาลนี้มีความมั่นคงในงานดีกว่าองค์กรอื่นๆ Mean = 3.62, S.D = 0.847	เห็นด้วย	18(11.3)	80(50.3)	47(29.6)	11(6.9)	3(1.9)
3. โรงพยาบาลมีการแจ้งผลการทำงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ Mean = 3.58, S.D = 0.757	เห็นด้วย	9(5.7)	90(56.6)	47(29.6)	11(6.9)	2(1.3)
4. ระเบียบการบริหารงานของโรงพยาบาลนี้ ท่านยอมรับได้ Mean = 3.59, S.D = 0.677	เห็นด้วย	4(2.5)	97(61)	49(30.8)	7(4.4)	2(1.3)
5. โรงพยาบาลมีการพิจารณาเลื่อนขั้น ตามผลการทำงานอย่างยุติธรรม Mean = 3.13, S.D = 0.82	ไม่แน่ใจ	3(1.9)	51(32.1)	74(46.5)	26(16.4)	5(3.1)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.458, S.D = 0.8078 แปลผลไม่แน่ใจ						

จากตารางที่ 4-12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ไม่แน่ใจเกี่ยวกับสาเหตุด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (Mean = 3.458) เห็นด้วยในหัวข้อ โรงพยาบาลนี้มีความมั่นคงในงานดีกว่าองค์กรอื่นๆ (Mean = 3.62) และไม่แน่ใจหัวข้อ โรงพยาบาลมีการพิจารณาเลื่อนขั้น ตามผลการทำงานอย่างยุติธรรม (Mean = 3.13)

ตารางที่ 4-13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาลเกี่ยวกับสาเหตุด้านสวัสดิการ (n=159)

สาเหตุด้านสวัสดิการ	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. โรงพยาบาลมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพ Mean = 4.06, S.D = 0.731	เห็นด้วย	39(24.5)	97(61)	17(10.7)	5(3.1)	1(0.6)
2. โรงพยาบาลมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของพยาบาลวิชาชีพ Mean = 3.38, S.D = 0.898	ไม่แน่ใจ	11(6.9)	67(42.1)	57(35.8)	19(11.9)	5(3.1)
3. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ ที่โรงพยาบาลจัดให้ Mean = 3.36, S.D = 1.039	ไม่แน่ใจ	15(9.4)	71(44.7)	37(23.3)	28(17.6)	8(5)
4. โรงพยาบาลมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวเมื่อคนในครอบครัวเจ็บป่วย Mean = 3.57, S.D = 0.958	เห็นด้วย	19(11.9)	81(50.9)	37(23.3)	16(10.1)	6(3.8)
5. โรงพยาบาลมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และงานป้องกันอันตรายจากการทำงาน Mean = 2.87, S.D = 0.926	ไม่แน่ใจ	4(2.5)	33(20.8)	75(47.2)	33(20.8)	14(8.8)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.448, S.D = 0.9104 แปลผลไม่แน่ใจ						

จากตารางที่ 4-13 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล ไม่แน่ใจเกี่ยวกับสาเหตุด้านสวัสดิการ (Mean = 3.448) เห็นด้วยในหัวข้อ โรงพยาบาลมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพ (Mean = 4.06)

และไม่แน่ใจหัวข้อ โรงพยาบาลมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และงานป้องกันอันตรายจากการทำงาน (Mean = 2.87)

ตารางที่ 4-14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาลเกี่ยวกับสาเหตุด้านค่าตอบแทน (n=159)

สาเหตุด้านค่าตอบแทน	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ท่านได้รับจากองค์การนี้ดีกว่าที่องค์การอื่นและท่านพึงพอใจ Mean = 2.94, S.D = 0.936	ไม่แน่ใจ	2(1.3)	46(28.9)	65(40.9)	33(20.8)	13(8.2)
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ท่านได้รับจากองค์การนี้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน Mean = 2.82, S.D = 0.931	ไม่แน่ใจ	1(0.6)	40(25.2)	62(39)	42(26.4)	14(8.8)
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่พยาบาลวิชาชีพได้รับจากองค์การนี้มีความเท่าเทียมกันตามภาระงานที่ทำ Mean = 2.69, S.D = 0.969	ไม่แน่ใจ	1(0.6)	33(20.8)	61(38.4)	43(27)	21(13.2)
4. การพิจารณาความดีความชอบ/การเลื่อนขั้นเงินเดือน ในองค์การนี้มีความโปร่งใสและยุติธรรม Mean = 2.93, S.D = 0.843	ไม่แน่ใจ	1(0.6)	39(24.5)	76(47.8)	34(21.4)	9(5.7)
5. ระเบียบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนเป็นระบบที่ชัดเจนและมีลายลักษณ์อักษร Mean = 3.21, S.D = 0.896	ไม่แน่ใจ	5(3.1)	61(38.4)	64(40.3)	21(13.2)	8(5)
ค่าเฉลี่ยรวม = 2.918, S.D = 0.915 แปลผลไม่แน่ใจ						

จากตารางที่ 4-14 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล มากสุด ไม่แน่ใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับสาเหตุด้านค่าตอบแทน (Mean = 2.918) ไม่แน่ใจในหัวข้อ ระเบียบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนเป็นระบบที่ชัดเจนและมีลายลักษณ์อักษร (Mean = 3.21) และน้อยสุดไม่แน่ใจหัวข้อ เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับจากองค์กรนี้มีความเท่าเทียมกันตามภาระงานที่ทำ (Mean = 2.69)

ตารางที่ 4-15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เกี่ยวกับสาเหตุด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (n=159)

สาเหตุด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ Mean = 4.07, S.D = 0.553	เห็นด้วย	27(17)	119(74.8)	10(6.3)	3(1.9)	-
2. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ Mean = 3.89, S.D = 0.642	เห็นด้วย	20(12.6)	107(67.3)	27(17)	5(3.1)	-
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการวางแผนดูแลผู้ป่วยหรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างอิสระ Mean = 3.82, S.D = 0.615	เห็นด้วย	13(8.2)	109(68.6)	32(20.1)	5(3.1)	-
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง Mean = 4.1, S.D = 0.48	เห็นด้วย	27(17)	121(76.1)	11(6.9)	-	-
5. ท่านสามารถวางแผนและปรับปรุงงานด้วยตัวของท่านเอง Mean = 3.92, S.D = 0.569	เห็นด้วย	18(11.3)	113(71.1)	26(16.4)	2(1.3)	-
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.96, S.D = 0.5718 แปลผลเห็นด้วย						

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เห็นด้วยเกี่ยวกับสาเหตุด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระ

ในงาน (Mean = 3.96) มากสุดเห็นด้วยในหัวข้อ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
 ลุล่วง (Mean = 4.1) และน้อยสุดเห็นด้วยในหัวข้อ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการวางแผนดูแล
 ผู้ป่วย หรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างอิสระ (Mean = 3.82)

ตารางที่ 4-16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ
 ที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล
 เกี่ยวกับสาเหตุด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (n=159)

สาเหตุด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระดับ	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. ผู้ร่วมงานให้ความรัก และ เอาใจใส่เอื้ออาทรต่อท่าน Mean = 3.89, S.D =0.612	เห็นด้วย	16(10.1)	114(71.7)	27(17)	-	2(1.3)
2. ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ปรึกษาหารือ และแก้ไข ปัญหาในยามวิกฤต ทั้งใน เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว Mean = 3.81, S.D = 0.597	เห็นด้วย	12(7.5)	109(68.6)	34(21.4)	4(2.5)	-
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน Mean = 3.92, S.D = 0.612	เห็นด้วย	18(11.3)	116(73)	21(13.2)	3(1.9)	1(0.6)
4. ท่านมีความพึงพอใจเสมอไม่ ว่าจะร่วมงานกับผู้ใดใน หน่วยงาน Mean = 3.7, S.D = 0.743	เห็นด้วย	15(9.4)	93(58.5)	41(25.8)	9(5.7)	1(0.6)
5. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดี ช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระ งานซึ่งกันและกันด้วยความ เต็มใจ Mean = 3.81, S.D = 0.716	เห็นด้วย	18(11.3)	100(62.9)	35(22)	4(2.5)	2(1.3)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.826, S.D = 0.656		แปลผลเห็นด้วย				

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เห็นด้วยเกี่ยวกับสาเหตุด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

(Mean = 3.826) มากสุดเห็นด้วยในหัวข้อ ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน (Mean = 3.92) และน้อยสุดเห็นด้วยในหัวข้อ ท่านมีความพึงพอใจเสมอ ไม่ว่าจะร่วมงานกับผู้ใดในหน่วยงาน (Mean = 3.7)

ตารางที่ 4-17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาลเกี่ยวกับสาเหตุด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (n=159)

สาเหตุด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของท่านเสมอ Mean = 3.72, S.D = 0.693	เห็นด้วย	12(7.5)	100(62.9)	39(24.5)	7(4.4)	1(0.6)
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน Mean = 3.69, S.D = 0.746	เห็นด้วย	13(8.2)	98(61.6)	34(21.4)	14(8.8)	-
3. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถที่ได้อบรมมาในการทำงาน Mean = 3.83, S.D = 0.686	เห็นด้วย	18(11.3)	104(65.4)	29(18.2)	8(5)	-
4. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ Mean = 3.67, S.D = 0.742	เห็นด้วย	13(8.2)	93(58.5)	42(26.4)	10(6.3)	1(0.6)
5. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ข้อมูลกลับแก่ท่านทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน Mean = 3.55, S.D = 0.905	เห็นด้วย	16(10.1)	80(50.3)	42(26.4)	17(10.7)	4(2.5)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.692, S.D = 0.7544 แปลผลเห็นด้วย						

จากตารางที่ 4-17 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล มากสุดเห็นด้วยเกี่ยวกับสาเหตุด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Mean = 3.692) เห็นด้วยในหัวข้อ หัวหน้าของผู้ป่วยให้โอกาส ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่ได้อบรมมาในการทำงาน (Mean = 4.83) และน้อยสุดเห็นด้วยหัวข้อ หัวหน้าของผู้ป่วยให้ข้อมูลกลับแก่ท่านทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติ (Mean=3.55)

กล่าวโดยสรุป เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-11 ถึง 4-17 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Mean = 3.958) ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (Mean=3.960) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Mean = 3.826) และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Mean = 3.692) ส่วนไม่แน่ใจ มี 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน (Mean = 2.918) ด้านสวัสดิการ (Mean = 3.448) และด้านความต่อเนื่องในงาน และความมั่นคง (Mean = 3.458)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัวที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้านการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ จำนวนตัวอย่าง 130 คน ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-18 ถึง 4-22

ตารางที่ 4-18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส (n=130)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
21-25	40	30.77
26-30	56	43.08
31-35	22	16.92
36-40	4	3.08
41-45	1	0.77
46ปีขึ้นไป	7	5.38
เพศ		
ชาย	4	3.1
หญิง	126	96.9□
สถานภาพสมรส		
โสด	90	69.2
คู่/สมรส	39	30.0
หม้าย/หย่า/แยก	1	0.8

จากตารางที่ 4-18 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.9 อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.08 รองลงมา อายุระหว่าง 30.77 ปี ร้อยละ 30.77 สถานภาพโสด ร้อยละ 69.2 รองลงมา สถานภาพคู่/สมรส ร้อยละ 30

ตารางที่ 4-19 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา เดิม (N=130)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	125	96.2
ปริญญาโท สาขา การพยาบาล	1	3.1
ปริญญาโท สาขา อื่นๆ	4	0.8
ปริญญาเอก	-	-
ภูมิลำเนาเดิม		
พื้นที่ในจังหวัดสงขลา	36	27.69
พื้นที่นอกจังหวัดสงขลา	94	72.31

จากตารางที่ 4-19 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 96.2 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 72.31 และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 27.69

ตารางที่ 4-20 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้ (n=130)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	40	30.77
20,001 – 30,000 บาท	75	57.69
30,001 – 40,000 บาท	13	10.00
มากกว่า 40,000 บาท	2	1.54
ความเพียงพอของรายได้		
พอใช้	69	53.08
พอใช้และมีเหลือเก็บ	38	29.23
ไม่พอใช้ / มีหนี้สิน	23	17.69

จากตารางที่ 4-20 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 57.69 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 30.77 และความพอเพียงของรายได้ ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 53.08 รองลงมาพอใช้และมีอยู่ในระดับเหลือเก็บ ร้อยละ 29.23

ตารางที่ 4-21 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะขณะนี้ (n=130)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		
1-5	85	65.38
6-10	29	22.31
11-15	6	4.62
16-20	2	1.54
21-25	4	3.08
26 ปีขึ้นไป	4	3.08
จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะขณะนี้ (คน)		
1	25	25
2	25	22.3
3	11	8.5
4	3	2.3
5 คนขึ้นไป	1	0.8
ไม่มี	61	46.9

จากตารางที่ 4-21 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 65.38 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 22.31 และส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ ร้อยละ 46.9

ตารางที่ 4-22 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด
(n=130)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประชากรตัวอย่าง (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด			
OPD	18	5	27.78
หอผู้ป่วยศัลยกรรมประสาท	7	3	42.86
หอผู้ป่วยอุบัติเหตุ	10	2	20.00
หอผู้ป่วยกระดูกและข้อชาย	7	3	42.86
หอผู้ป่วยกระดูกและข้อหญิง	6	4	66.67
หอผู้ป่วยนรีเวช	4	1	25.00
หอผู้ป่วยพิเศษสูติ - นรีเวช	4	2	50.00
หอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม	4	0	0.00
หอผู้ป่วยสูติกรรม	4	3	75.00
หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 1	9	3	33.33
หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย 2	4	2	50.00
หอผู้ป่วย RCU	9	3	33.33
หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง	10	8	80.00
หอผู้ป่วย PICU	9	2	22.22
หอผู้ป่วย NICU	16	7	43.75
หอผู้ป่วย ตา	5	3	60.00
หอผู้ป่วย หู คอ จมูก	5	2	40.00
หอผู้ป่วยจิตเวช	3	1	33.33
ศูนย์ให้ยาเคมีบำบัด	3	1	33.33
หอผู้ป่วย SICU	12	5	41.67
หอผู้ป่วย MICU	12	7	58.33
ห้องผ่าตัด	27	9	33.33
หอผู้ป่วย SRCU	6	4	66.67
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 7	5	3	60.00

ตารางที่ 4-22 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด (n=130) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ประชากรตัวอย่าง (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด			
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 8	6	3	50.00
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 9	5	2	40.00
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 10	6	3	50.00
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 11	4	1	25.00
หอผู้ป่วยพิเศษเฉลิมพระบารมี 12	3	1	33.33
หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 1	7	3	42.86
หอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย 2	7	5	71.43
หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง	7	5	71.43
หอผู้ป่วยศัลยกรรมเด็ก	5	3	60.00
หอผู้ป่วยเด็ก 1	6	3	50.00
หอผู้ป่วยเด็ก 2	5	2	40.00
หอผู้ป่วยพิเศษเด็ก	4	2	50.00
หอผู้ป่วยพิเศษทั่วไป	4	3	75.00
หน่วยฉุกเฉิน	9	6	66.67
หน่วยสังเกตอาการ	4	2	50.00
ห้องคลอด	4	2	50.00
เด็กแรกเกิด	4	1	25.00

จากตารางที่ 4-22 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล มากที่สุดสังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 80 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรมและหอผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 75 ทั้ง 2 หน่วยงาน และน้อยสุด สังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 0 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุร้อยละ 20

กล่าวโดยสรุป เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัวที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-18 ถึง 4-22 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.9 อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.08 สถานภาพโสดร้อยละ 69.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 96.2 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่

นอกพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 72.31 มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 27.69 มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 57.69 ความพอเพียงของรายได้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 53.08 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 65.38 ไม่มีบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ ร้อยละ 46.9 พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลาที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล มากที่สุด สังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 80 รองลงมา สังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรมและหอผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 75 ทั้ง 2 หน่วยงาน และน้อยสุดสังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 0 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุร้อยละ 20

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของใจ กับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของใจ กับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รวม 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และ ความก้าวหน้า ว่าอยู่ระดับใดบ้าง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก กำหนดคะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ด้านการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนตัวอย่าง 130 คน ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-23 ถึง 4-27

สำหรับเกณฑ์ในการให้ค่าน้ำหนักคะแนน และอธิบายความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ตารางที่ 4-23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน (n=130)

ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด Mean = 4.01, S.D = 0.591	เห็นด้วย	23(17.7)	85(65.4)	22(16.9)	-	-
2. ท่านได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น Mean = 4.04, S.D = 0.534	เห็นด้วย	21(16.2)	93(71.5)	16(12.3)	-	-
3. หน่วยงานให้คำชมเชยต่อผลงานของท่าน Mean = 3.38, S.D = 0.78	ไม่แน่ใจ	3(2.3)	60(46.2)	54(41.5)	9(6.9)	4(3.1)
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานสำเร็จ Mean = 3.8, S.D = 0.615	เห็นด้วย	9(6.9)	90(69.2)	28(21.5)	2(1.5)	1(0.8)
5. หน่วยงานพิจารณาผลงานตามความสามารถในการทำงานมากกว่าตัวบุคคล Mean = 3.13, S.D = 0.918	ไม่แน่ใจ	3(2.3)	46(35.4)	55(42.3)	17(13.1)	9(6.9)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.671, S.D = 0.688 แปลผลเห็นด้วย						

จากตารางที่ 4-23 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วย เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Mean = 3.671) ส่วนใหญ่เห็นด้วยในหัวข้อ ท่านได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Mean = 4.04) และไม่แน่ใจหัวข้อ หน่วยงานพิจารณาผลงานตามความสามารถในการทำงานมากกว่าตัวบุคคล (Mean = 3.13)

ตารางที่ 4-24 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ (n=130)

การได้รับการยอมรับนับถือ	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการให้การพยาบาล Mean = 3.68, S.D = 0.647	เห็นด้วย	9(6.9)	74(56.9)	45(34.6)	1(0.8)	1(0.8)
2. ท่านได้รับการยกย่องและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา Mean = 3.68, S.D = 0.661	เห็นด้วย	6(4.6)	83(63.8)	35(26.9)	5(3.8)	1(0.8)
3. ท่านไม่มีโอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถในงานสำคัญที่ได้รับผิดชอบ Mean = 2.67, S.D = 0.991	ไม่แน่ใจ	4(3.1)	24(18.5)	40(30.8)	49(37.7)	13(10)
4. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นความสามารถของท่านและมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ Mean = 3.43, S.D = 0.825	ไม่แน่ใจ	5(3.8)	64(49.2)	48(36.9)	8(6.2)	5(3.8)
5. ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ Mean = 3.77, S.D = 0.732	เห็นด้วย	17(13.1)	71(54.6)	38(29.2)	3(2.3)	1(0.8)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.446, S.D = 0.771 แปลผลไม่แน่ใจ						

จากตารางที่ 4-24 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ไม่แน่ใจ เกี่ยวกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Mean = 3.446) เห็นด้วยในหัวข้อ ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ (Mean = 3.77) และไม่แน่ใจในหัวข้อ ท่านไม่มีโอกาสได้แสดงความรู้ ความสามารถในงานสำคัญที่ได้รับผิด (Mean = 2.67)

ตารางที่ 4-25 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (n=130)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. การอยู่เวรทำให้ท่านมีการดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัวและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ห่างเหินจากครอบครัวหรือผู้มีอุปการคุณ เช่น บิดา มารดา Mean = 4.31, S.D = 1.055	เห็นด้วย	79(60.8)	28(21.5)	10(7.7)	10(7.7)	3(2.3)
2. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่ Mean = 3.94, S.D = 0.644	เห็นด้วย	19(14.6)	88(67.7)	19(14.6)	4(3.1)	-
3. การปฏิบัติหน้าที่รักษาพยาบาล เป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ เป็หน่ายไม่มีโอกาส หรือเวลาเป็นส่วนตัว Mean = 3.6, S.D = 1.061	เห็นด้วย	24(18.5)	59(45.4)	22(16.9)	21(16.2)	4(3.1)
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสม Mean = 2.88, S.D = 1.019	ไม่แน่ใจ	1(0.8)	39(30)	51(39.2)	21(16.2)	18(13.8)
5. การอยู่เวรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน Mean = 4.15, S.D = 1.06	เห็นด้วย	62(47.7)	43(33.1)	13(10)	7(5.4)	5(3.8)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.775, S.D = 0.968 แปลผลเห็นด้วย						

จากตารางที่ 4-25 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Mean = 3.775) ส่วนใหญ่เห็นด้วยในหัวข้อ การอยู่เวรทำให้ท่านมีการดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัวและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ห่างเหินจากครอบครัวหรือผู้มีอุปการคุณ เช่น บิดา มารดา (Mean = 4.31) และไม่แน่ใจหัวข้อ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม (Mean = 2.88)

ตารางที่ 4-26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความรับผิดชอบ (n=130)

ความรับผิดชอบ	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. ภาระงานในหอผู้ป่วยที่ท่านต้องรับผิดชอบมีมากเกินไปเกินกว่าที่จะปฏิบัติงานพยาบาลให้สมบูรณ์ได้ Mean = 3.78, S.D = 1.014	เห็นด้วย	35(26.9)	48(36.9)	33(25.4)	11(8.5)	3(2.3)
2. ท่านได้รับคำตักเตือนเกี่ยวกับความบกพร่องต่อหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ Mean = 2.5, S.D = 1.08	ไม่แน่ใจ	6(4.6)	19(14.6)	31(23.8)	52(40)	22(16.9)
3. การปฏิบัติงานของพยาบาลต้องอาศัยความอดทนต่อสภาวะอารมณ์ของบุคคลต่างๆ Mean = 4.43, S.D = 0.767	เห็นด้วย	72(55.4)	47(36.2)	7(5.4)	3(2.3)	1(0.8)
4. นอกจากงานด้านการพยาบาลแล้วท่านยังมีงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบอีก เช่น งานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลสู่ระบบ HA งานเกี่ยวกับนโยบาย 30 บาท รักษาทุกโรค ฯลฯ Mean = 3.88, S.D = 1.239	เห็นด้วย	54(41.5)	36(27.7)	18(13.8)	14(10.8)	8(6.2)
5. ภาระงานของท่าน ทำให้ท่านเกิดความเครียด และรู้สึกอ่อนล้าจนทำให้สุขภาพเสื่อมโทรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน Mean = 4.18, S.D = 0.955	เห็นด้วย	58(44.6)	50(38.5)	13(10)	6(4.6)	3(2.3)

ตารางที่ 4-26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความรับผิดชอบ (n=130) (ต่อ)

ความรับผิดชอบ	แปลผล	ระดับ				
		5	4	3	2	1
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
6. การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้น เป็นไปอย่างยุติธรรม เหมาะสม Mean = 2.91, S.D = 1.015	ไม่เห็นด้วย	4(3.1)	33(25.4)	56(43.1)	21(16.2)	16(12.3)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.613, S.D = 1.011 แปลผลเห็นด้วย						

จากตารางที่ 4-26 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยเกี่ยวกับเกี่ยวกับความรับผิดชอบ (Mean = 3.613) เห็นด้วยในหัวข้อ การปฏิบัติงานของพยาบาลต้องอาศัยความอดทนต่อสภาวะอารมณ์ของบุคคลต่างๆ (Mean = 4.43) และไม่แน่ใจหัวข้อ ท่านได้รับคำตักเตือนเกี่ยวกับความบกพร่องต่อหน้าที่ จากผู้บังคับบัญชา อยู่เสมอ (Mean = 2.5)

ตารางที่ 4-27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความก้าวหน้า (n=130)

ความก้าวหน้า	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. การพิจารณาขอเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในโรงพยาบาล ไม่มีความยุติธรรม Mean = 3.41, S.D = 1.098	ไม่แน่ใจ	26(20)	29(22.3)	55(42.3)	12(9.2)	8(6.2)
2. ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและ/หรือ ต่างประเทศ Mean = 3.05, S.D = 1.063	ไม่แน่ใจ	10(7.7)	34(26.2)	50(38.5)	24(18.5)	12(9.2)
3. วิชาชีพการพยาบาลจะช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ได้รับพระราชทานยศ Mean = 2.28, S.D = 1.036	ไม่เห็นด้วย	2(1.5)	12(9.2)	45(34.6)	33(25.4)	38(29.2)
4. วิชาชีพการพยาบาลทำให้ท่านขาดโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ Mean = 3.27, S.D = 1.07	ไม่แน่ใจ	18(13.8)	35(26.9)	48(36.9)	22(16.9)	7(5.4)
5. ความไม่ก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน Mean = 3.96, S.D = 1.074	เห็นด้วย	52(40)	38(29.2)	26(20)	11(8.5)	3(2.3)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.194, S.D = 1.068		แปลผลไม่แน่ใจ				

จากตารางที่ 4-27 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ไม่แน่ใจเกี่ยวกับความก้าวหน้า (Mean = 3.194) เห็นด้วยในหัวข้อ ความไม่ก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน (Mean = 3.96) และไม่แน่ใจหัวข้อ วิชาชีพการพยาบาลจะช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ได้รับพระราชทานยศ (Mean = 2.28)

กล่าวโดยสรุป เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจ กับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รวม 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-23 ถึง 4-27 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Mean = 3.775) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Mean = 3.671) และความรับผิดชอบ (Mean = 3.613) ส่วนไม่แน่ใจ มี 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้า

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุค้ำจุน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุค้ำจุน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รวม 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ผลประโยชน์ตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ว่าอยู่ระดับใดบ้าง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างมาก กำหนดคะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 แล้วทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้านการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนตัวอย่าง 130 คน ปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-28 ถึง 4-33

สำหรับเกณฑ์ในการให้ค่าน้ำหนักคะแนน และอธิบายความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 – 3.49	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50 – 2.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.49	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

ตารางที่ 4-28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับนโยบายการบริหารขององค์กร (n=130)

นโยบายการบริหารขององค์กร	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. หน่วยงานกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานชัดเจน Mean = 3.42, S.D =0.785	ไม่แน่ใจ	6(4.6)	56(43.1)	58(44.6)	6(4.6)	4(3.1)
2. การกระจายและมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและเหมาะสม Mean = 3.13, S.D = 0.901	ไม่แน่ใจ	3(2.3)	48(36.9)	47(36.2)	27(20.8)	5(3.8)
3. อัตราส่วนของพยาบาลกับผู้ป่วยมีความเหมาะสม Mean = 2.43, S.D = 1.186	ไม่เห็นด้วย	4(3.1)	25(19.2)	29(22.3)	33(25.4)	36(27.7)
4. ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่มีหน้าที่ในการปรับปรุงระบบงานพยาบาล Mean = 2.98, S.D = 0.976	ไม่แน่ใจ	7(5.4)	30(23.1)	55(42.3)	29(22.3)	9(6.9)
5. ปัญหาของระบบการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนคิดเปลี่ยนสายงาน Mean = 3.87, S.D = 0.857	เห็นด้วย	32(24.6)	56(43.1)	36(27.7)	5(3.8)	1(0.8)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.191, S.D = 0.941		แปลผลไม่แน่ใจ				

จากตารางที่ 4-28 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ไม่แน่ใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารขององค์กร (Mean = 3.191) เห็นด้วยในหัวข้อ ปัญหาของระบบการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนคิดเปลี่ยนสายงาน (Mean = 3.87) และไม่แน่ใจหัวข้อ อัตราส่วนของพยาบาลกับผู้ป่วยมีความเหมาะสม (Mean = 2.43)

ตารางที่ 4-29 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา (n=130)

การปกครองบังคับบัญชา	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ท่านทราบถึงข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ Mean = 3.32, S.D = 0.99	ไม่แน่ใจ	11(8.5)	49(37.7)	50(38.5)	11(8.5)	9(6.9)
2. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านไม่มีลักษณะของผู้นำที่ดี Mean = 2.8, S.D = 1.137	ไม่แน่ใจ	13(10)	22(16.9)	33(25.4)	50(38.5)	12(9.2)
3. การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านคล่องไปด้วยดี Mean = 3.45, S.D = 0.845	ไม่แน่ใจ	10(7.7)	56(43.1)	48(36.9)	14(10.8)	2(1.5)
4. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา Mean = 3.03, S.D = 1.161	ไม่แน่ใจ	17(13.1)	30(23.1)	31(23.8)	44(33.8)	8(6.2)
5. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน Mean = 3.18, S.D = 0.814	ไม่แน่ใจ	6(4.6)	37(28.5)	64(49.2)	21(16.2)	2(1.5)
6. ผู้บังคับบัญชาาระดับสูง (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณบดี อธิการบดี) ของท่านไม่มีการวางแผนพิจารณา เช่น การเลื่อนยศ การเลื่อนขั้น ให้รัดกุมและชัดเจน Mean = 3.47, S.D = 0.942	ไม่แน่ใจ	20(15.4)	37(28.5)	62(47.7)	6(4.6)	5(3.8)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.212, S.D = 0.98		แปลผลไม่แน่ใจ				

จากตารางที่ 4-29 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ไม่แน่ใจเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา (Mean = 3.212) ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณบดี อธิการบดี) ของท่านไม่มีการวางแผนการพิจารณา เช่น การเลื่อนยศ การเลื่อนชั้น ให้รัดกุมและชัดเจน (Mean = 3.47) และน้อยสุดไม่แน่ใจหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านไม่มีลักษณะของผู้นำที่ดี (Mean = 2.8)

ตารางที่ 4-30 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน (n=130)

ผลประโยชน์ตอบแทน	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ Mean = 2.4, S.D = 1.097	ไม่เห็นด้วย	3(2.3)	21(16.2)	33(25.4)	41(31.5)	32(24.6)
2. รายได้ของท่านที่ได้รับ น้อยกว่าวิชาชีพการพยาบาลในหน่วยงานอื่นควรมีการปรับปรุงรายได้ให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพมากกว่านี้ Mean = 4.15, S.D =1.023	เห็นด้วย	60(46.2)	45(34.6)	14(10.8)	7(5.4)	4(3.1)
3. รายได้สมดุลกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว Mean = 2.67, S.D =1.052	ไม่แน่ใจ	5(3.8)	25(19.2)	39(30)	44(33.8)	17(13.1)
4. รายได้ของท่านไม่สามารถสร้างฐานะให้มั่นคงตามที่คาดหวังไว้ Mean = 3.88, S.D = 1.214	เห็นด้วย	53(40.8)	35(26.9)	23(17.7)	11(8.5)	8(6.2)
5. สวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมหรือน้อยเกินไป Mean = 4.18, S.D = 1.053	เห็นด้วย	69(53.1)	29(22.3)	20(15.4)	10(7.7)	2(1.5)

ตารางที่ 4-30 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน (n=130) (ต่อ)

ผลประโยชน์ตอบแทน	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
6. ควรมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพยาบาลมากขึ้น	เห็นด้วยอย่างมาก	89(68.5)	34(26.2)	6(4.6)	1(0.8)	-
Mean = 4.62, S.D = 0.613						
7. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่ง	เห็นด้วยอย่างมาก	98(75.4)	26(20)	6(4.6)	-	-
Mean = 4.71, S.D = 0.549						
ค่าเฉลี่ยรวม = 4.011, S.D = 0.896		แปลผลเห็นด้วย				

จากตารางที่ 4-30 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยเกี่ยวกับผลประโยชน์ตอบแทน (Mean = 4.011) เห็นด้วยอย่างมากในหัวข้อ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่ง (Mean = 4.71) และไม่เห็นด้วยหัวข้อ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ (Mean = 2.4)

ตารางที่ 4-31 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (n=130)

ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและท่านมักจะร่วมปรึกษากัน ให้ ความเป็นกันเอง ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอ แนะจากท่าน Mean = 3.38, S.D = 0.95	ไม่แน่ใจ	10(7.7)	55(42.3)	46(35.4)	12(9.2)	7(5.4)
2. ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดใน กฎระเบียบ Mean = 3.75, S.D = 0.932	เห็น ด้วย	29(22.3)	52(40)	40(30.8)	6(4.6)	3(2.3)
3. ท่านได้รับความร่วมมือใน การทำงานจากเพื่อนร่วม งานเป็นอย่างดี Mean = 3.87, S.D = 0.719	เห็น ด้วย	17(13.1)	86(66.2)	22(16.9)	3(2.3)	2(1.5)
4. เจ้าหน้าที่พยาบาลในหน่วย งานของท่าน ไม่มีการแบ่ง พวก หมู่ เหล่า Mean = 3.13, S.D = 1.088	ไม่แน่ใจ	12(9.2)	39(30)	44(33.8)	24(18.5)	11(8.5)
5. มีความขัดแย้งในการทำงาน กับแพทย์ เกี่ยวกับการรักษา พยาบาลผู้ป่วย Mean = 3.05, S.D = 0.922	ไม่แน่ใจ	3(2.3)	39(30)	59(45.4)	19(14.6)	10(7.7)
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.435, S.D = 0.923		แปลผลไม่แน่ใจ				

จากตารางที่ 4-31 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ไม่แน่ใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (Mean = 3.435) เห็นด้วยในหัวข้อ ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

เป็นอย่างดี (Mean = 3.87) และไม่แน่ใจหัวข้อ เจ้าหน้าที่พยาบาลในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการแบ่งพวก หมู่ เหล่า (Mean = 3.13)

ตารางที่ 4-32 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน (n=130)

ความมั่นคงในการทำงาน	แปลผล	ระดับ				
		5 จำนวน (ร้อยละ)	4 จำนวน (ร้อยละ)	3 จำนวน (ร้อยละ)	2 จำนวน (ร้อยละ)	1 จำนวน (ร้อยละ)
1. ตำแหน่งงานมีความมั่นคง Mean = 2.94, S.D = 1.112	ไม่แน่ใจ	7(5.4)	38(29.2)	42(32.3)	26(20)	17(13.1)
2. หน่วยงานมีมาตรการในการ ป้องกันภาวะเสี่ยงต่อการติด โรคจากผู้ป่วยอย่างเหมาะสม Mean = 3.08, S.D = 1.024	ไม่แน่ใจ	6(4.6)	47(36.2)	36(27.7)	33(25.4)	8(6.2)
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และรับผิดชอบต่อการทำงาน ของท่าน Mean = 3.15, S.D = 0.919	ไม่แน่ใจ	6(4.6)	40(30.8)	60(46.2)	16(12.3)	8(6.2)
4. หน่วยงานให้ความสำคัญใน วิทยุฒิ ทำให้เกิดความมั่นใจ ว่าทำงานยิ่งนาน ยิ่งมีโอกาส ก้าวหน้ามากขึ้น Mean = 2.75, S.D = 0.991	ไม่แน่ใจ	3(2.3)	21(16.2)	67(51.5)	18(13.8)	21(16.2)
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคย ลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย อารมณ์ แต่พิจารณาโดยใช้ เหตุผล Mean = 3.04, S.D = 1.015	ไม่แน่ใจ	3(2.3)	46(35.4)	45(34.6)	21(16.2)	13(10)
ค่าเฉลี่ยรวม = 2.991, S.D = 1.012 แปลผลไม่แน่ใจ						

จากตารางที่ 4-32 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล ไม่แน่ใจ เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน (Mean = 2.991) ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจในหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและรับผิดชอบต่อการทำงานของท่าน (Mean = 3.15)

และน้อยสุดไม่แน่ใจหัวข้อ หน่วยงานให้ความสำคัญในวัยวุฒิ ทำให้เกิดความมั่นใจว่าทำงานยิ่งนาน ยิ่งดี มีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น (Mean = 2.75)

ตารางที่ 4-33 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกใน โรงพยาบาล เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (n=130)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แปลผล	ระดับ				
		5	4	3	2	1
		จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
1. ท่านคิดว่า การอยู่เวรเช้า-บ่าย - ดึก ทำให้กิจวัตรประจำวัน เช่น การรับประทานอาหาร การนอนหลับ การขับถ่าย เปลี่ยนแปลงไป	เห็นด้วย อย่าง มาก	89(68.5)	26(20)	11(8.5)	4(3.1)	-
Mean = 4.54, S.D = 0.779						
2. หน่วยงานมีบรรยากาศ และ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพ ที่ดี และเหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง เป็นต้น	ไม่แน่ใจ	15(11.5)	48(36.9)	30(23.1)	27(20.8)	10(7.7)
Mean = 3.24, S.D = 1.14						
3. การอยู่เวรติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของท่านลดลง	เห็นด้วย	71(54.6)	40(30.8)	17(13.1)	2(1.5)	-
Mean = 4.38, S.D = 0.771						
4. การอยู่เวรทำให้สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของท่านแย่ลง	เห็นด้วย	67(51.5)	40(30.8)	19(14.6)	4(3.1)	-
Mean = 4.31, S.D = 0.834						
5. ครอบครัวของท่านเห็นด้วยที่ ท่านทำงานลักษณะนี้	ไม่แน่ใจ	8(6.2)	31(23.8)	49(37.7)	27(20.8)	15(11.5)
Mean = 2.92, S.D = 1.076						
ค่าเฉลี่ยรวม = 3.878, S.D = 0.92 แปลผลเห็นด้วย						

จากตารางที่ 4-33 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วย เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(Mean = 3.878) เห็นด้วยในหัวข้อ ท่านคิดว่าการอยู่เวรเช้า-บ่าย-ดึก ทำให้กิจวัตรประจำวัน เช่น การรับประทานอาหาร การนอนหลับ การขับถ่ายเปลี่ยนแปลงไป (Mean=4.54) และไม่แน่ใจหัวข้อ ครอบครัวของท่านเห็นด้วยที่ท่านทำงานลักษณะนี้ (Mean = 2.92)

กล่าวโดยสรุป เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุที่จำวน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รวม 6 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ผลประโยชน์ตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4-28 ถึง 4-33 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลาที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ 2 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน (Mean = 4.011) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean = 3.878) ส่วนไม่แน่ใจ มี 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในการทำงาน (Mean = 2.991) นโยบายการบริหารขององค์กร (Mean = 3.191) การปกครองบังคับบัญชา (Mean = 3.212) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (Mean = 3.435)

ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการศึกษาระยะนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุที่ตั้งใจลาออก และสาเหตุอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งครอบคลุมในประเด็น เหตุผลในความตั้งใจลาออก และ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล สังกัดฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ทำการเก็บข้อมูลเดือน ธันวาคม 2555 ถึงเดือนมกราคม 2556 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้ให้ข้อมูลมี 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็น/ทัศนคติ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์เกี่ยวกับสาเหตุ ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผู้ให้ข้อมูลมีทั้งหมด 5 ราย ทุกายเป็นเพศหญิง มีนามสมมติ อาย ชิก นิยม เอ และบี ซึ่งเป็น ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผู้ให้ข้อมูล อายุระหว่าง 52-59 ปี สถานภาพสมรส โสด 1 ราย คู่สมรส 4 ราย นับถือศาสนาพุทธ 5 ราย ระดับการศึกษา จบปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลศาสตร์) 5 ราย รวมถึง จบปริญญาโท

พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต 2 ราย และปริญญาโทพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต 1 ราย และหลักสูตรบริหารทางการพยาบาล 2 รายซึ่งมีตำแหน่งบริหาร ดังนี้ หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล รองหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลด้านทรัพยากรมนุษย์ รองหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลด้านบริหาร และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลวิชาชีพที่มีการคงอยู่และลาออกมากที่สุด ประสบการณ์ในการทำงาน 30-35 ปี

2. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผู้ให้ข้อมูลมีทั้งหมด 10 ราย เป็นเพศหญิง 8 ราย เพศชาย 2 ราย ผู้ให้ข้อมูล อายุระหว่าง 26-34 ปี มี 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา แล้วยังคงปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่อื่น มีนามสมมติ หนึ่ง สอง สาม สี่ และห้า อายุระหว่าง 26-32 ปี และ 2) กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา แล้วไม่ได้ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีนามสมมติ หก เจ็ด แปด เก้า และสิบ อายุระหว่าง 28-34 ปี ทั้ง 2 กลุ่ม เป็นพยาบาลวิชาชีพที่เคยปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และขณะนี้ ได้ลาออกจากงานแล้ว ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อยู่ระหว่าง 1-6 ปี

ส่วนที่ 2 ประสบการณ์เกี่ยวกับ สาเหตุ ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจังหวัดสงขลา

การวิจัยครั้งนี้ จะพิจารณาจากการให้ข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพหรือผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งในส่วนนี้จะกล่าวถึงการให้ข้อมูลของ ผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพหรือผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ประเภทหลัก ดังนี้ คือ

1. บริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. ความหมาย
 - 2.1 ความหมายการคงอยู่
 - 2.2 ความตั้งใจลาออก
3. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่และความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

บริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ในปัจจุบันท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าของสังคมไทย ที่มุ่งเน้นและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้คนในประเทศให้อยู่ดีกินดี ด้วยการสร้างศักยภาพทางด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐเหล่านี้ กลับพบว่าเป็นการผลักดันให้ผู้คนต้องเปลี่ยนแปลงบริบทของชีวิตในทุกภาคส่วนให้เป็นไปตามกระแสของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แรงเหวี่ยงของ

พลังสังคมที่เกิดขึ้นกลายเป็นดั่งยาพิษ ที่บ่อนทำลายประชากรในประเทศทั้งโดยทางตรงและโดยทางอ้อม ผลกระทบประการหนึ่งที่สำคัญ อันเกิดจากการเร่งรัดพัฒนานี้คือ “โรคทางพฤติกรรม”

ในระหว่างช่วงปีที่มีการนำแผนพัฒนาสุขภาพชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (สภากาชาด 2555) มาใช้เพื่อพัฒนาประเทศนั้น พบว่าข้อมูลของอุบัติการณ์โรคที่เกิดจากพฤติกรรมที่กระทรวงสาธารณสุขรวบรวมไว้ได้กลายเป็นปัญหาสุขภาพของคนไทย ที่เกิดจากนโยบายเร่งรัดพัฒนาประเทศ จากการรวบรวมข้อมูลและจัดอันดับโรคที่เป็นปัญหาต่อสุขภาพคนไทย ของศูนย์ข้อมูลโรคไม่ติดต่อ สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค ในโครงการระบบเฝ้าระวังพฤติกรรมเสี่ยงโรคไม่ติดต่อและการบาดเจ็บ BRFSS (behavioral risk factors surveillance system) พบว่า โรคหัวใจ หลอดเลือด เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และมะเร็ง ได้เข้ามาบั่นทอนสุขภาพของคนไทยมากขึ้น และจากรายงานสถิติสาธารณสุข ใน พ.ศ. 2551 พบว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากกว่า 2.5 เท่าภายใน 7 ปี

ทางออกของสุขภาพของคนไทยนอกจากการส่งเสริมและป้องกันด้วยองค์ความรู้ทางด้านการแพทย์แล้ว พบว่าผู้คนในสังคมจำนวนไม่น้อยที่หวังพึ่งพาโรงพยาบาลในยามป่วยใช้โดยเฉพาะโรงพยาบาลที่มีศักยภาพในการดูแลและรักษาพยาบาลได้ในระดับสูงอย่าง “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย”

ปณิธานของการจัดตั้งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้น คือ การสรรสร้างบุคลากรทางสาธารณสุข ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร นักโภชนาการ เป็นต้น เพื่อออกมารับใช้บำบัดความทุกข์จากโรคร้ายให้กับผู้คนในสังคมไทยตลอดจนเพื่อนร่วมโลกโดยไม่เลือกชั้น วรรณะ สีผิว หรือแม้กระทั่งลัทธิศาสนา ภาพลักษณ์ของโรคพยาบาลจึงเป็นที่พึ่งในยามทุกข์จากโรคร้ายของปวงชน

ตลอดระยะเวลา 40 ปี ที่ผ่านมาของการจัดตั้งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ขึ้นมาสามารถทำประโยชน์ให้กับประชาชนได้มากมาย และเมื่อไม่นานมานี้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้รับรางวัลประกันคุณภาพ เช่น รางวัลในงาน Thailand Kaizen Award 2010 ได้รับ Thailand lean Award 2010 ระดับ Silver ได้รับ World Innovation Order of Merit ในงาน World Inventor Award Festival ที่ประเทศเกาหลี และรับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class - TQC) ประจำปี 2550 เมื่อวันที่ 12 พ.ศ.2551 เป็นรางวัลในระดับประเทศ ที่การันตีได้ว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีคุณภาพการบริหารจัดการในระดับสูง พร้อมทั้งจะให้บริการในระดับประเทศ และถือเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกของภาครัฐที่ได้รับรางวัลอันทรงเกียรตินี้ ยังเป็นการตอกย้ำให้เห็นถึงขีดความสามารถและคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยได้เป็นอย่างดี ทำให้ความนิยมและความเชื่อมั่น ที่มีต่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ภายใต้ “สัญลักษณ์” ของการประกันคุณภาพ คือ รางวัลเหล่านั้น เป็นเสมือนแรงดึงดูดผู้ป่วยจากทุกพื้นที่ มารับการรักษาที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ แม้ระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขได้ระบุเรื่องการรักษาในเขตพื้นที่ไว้อย่างชัดเจน เช่น สิทธิ 30 บาท ที่ระบุ สิทธิประโยชน์ การขึ้นทะเบียน และพื้นที่บริการนั้นคือโรงพยาบาลต้นสังกัดตามที่บัตรระบุไว้ หรือสิทธิประกันสังคมได้ระบุพื้นที่บริการนั้นคือโรงพยาบาลที่สามารถใช้สิทธิได้ แต่ระเบียบเหล่านี้กลับไม่ได้มีผลในการยับยั้งกลุ่มผู้ป่วยที่เชื่อมั่นและศรัทธา ในคุณภาพการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยให้ลดลง ในทางกลับกัน ยิ่งเป็นเสมือนแรงผลักดันให้กลุ่มผู้ป่วยเหล่านั้นหลั่งไหลเข้ามามากยิ่งขึ้น

หากพยาบาลวิชาชีพทั้งที่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ และศักยภาพในการทำงานสูง หรือแม้แต่นักพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งจบใหม่ มีอัตราการลาออกต่อปีที่สูงอย่าง

ต่อเนื่อง ย่อมทำให้เกิดความสูญเสียเชิงทรัพยากรบุคคลแก่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการดูแลผู้ป่วย และส่งผลกระทบต่อทางอ้อมต่อการพัฒนางานในด้านการเรียนการสอน การบริการต่างๆ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่รับผิดชอบการผลิตบัณฑิตแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ในภาคใต้ ฉะนั้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานรวมทั้งทำนุ บำรุง ให้บุคลากร สาขาขาดแคลนอย่างพยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ปฏิบัติงานอย่างยั่งยืนจึงเป็นเรื่องสำคัญและควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน

ในระยะเวลา 10 ปี ที่ผ่านมา พบว่า ภาระงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล โดยเฉพาะกลุ่ม “พยาบาลวิชาชีพ” พบว่ามีแนวโน้มของภาระงานเพิ่มมากขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากกลุ่มผู้ป่วยที่มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในคุณภาพของโรงพยาบาล ส่วนหนึ่งมาจากระบบการส่งต่อผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤติ ที่เกินขอบเขตการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ โดยได้รับผู้ป่วยจากการส่งต่อของโรงพยาบาลต่างๆ ปี 2551 จำนวน 39,581 ราย ปี 2552 จำนวน 45,994 ราย ปี 2553 จำนวน 48,846 ราย และปี 2554 จำนวน 39,147 ราย พบว่ามีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี แต่ในปี 2554 ลดลงเนื่องจากมีพยาบาลวิชาชีพลาออกจากงานจำนวนมาก จากปัญหาการลาออกของบุคลากร กรณีโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ทำให้มีมติที่ประชุม ครั้งที่ 6/2554 วันศุกร์ที่ 8 เมษายน 2554 ในประเด็นพิจารณา นโยบายลดเตียงเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งมีมติที่ประชุม เห็นชอบให้มีการปรับลดจำนวนเตียงผู้ป่วยลง ทำให้รับผู้ป่วยมาดูแลได้น้อยลง ดังนั้น สถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกลับประสบปัญหาการ “ลาออก” ของ “พยาบาลวิชาชีพ” ซึ่งเป็นปัจจัยทางทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในอันดับต้นๆ ของโรงพยาบาล จากการเก็บข้อมูลพบว่า มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2554 อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระหว่าง ร้อยละ 6.8, 7.2, 6.72 และ 8.78 ตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมานี้ อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.78 หรือ 92 คน/ปี เฉลี่ยถึง 8 คนต่อเดือน (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ 2555)

จากข้อมูลเชิงเอกสารของฝ่ายการพยาบาล ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้ระบุถึงสาเหตุของการลาออกไปไว้ 3 อันดับ ดังนี้ กลับภูมิลำเนา/ติดตามครอบครัว ร้อยละ 40-76.67 ได้งานใหม่/ประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 3.77-14.58 สาเหตุอื่นๆ เช่น ปัญหาสุขภาพ/ครอบครัว และเครียด ร้อยละ 1.67-11.11 แต่เมื่อผู้วิจัยได้นัดสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ได้ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในจังหวัดสงขลา ทั้ง 2 กลุ่ม คือ 1)พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกไปปฏิบัติงานพยาบาล ในโรงพยาบาลอื่น และ 2) พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกแล้วไม่ได้ปฏิบัติพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นพยาบาลที่ลาออกจากงาน จำนวน 6 ราย จากผู้ให้ข้อมูล 10 ราย ให้สัมภาษณ์กับผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ขณะออกจากงาน ไม่สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ในงานวิจัย ดังนี้

“...ตอนนั้นเหลืออีก 2 เดือนจะออก Sup. เรียกไปถาม แต่ไม่กล้าบอกความจริง เลยบอกอยากกลับไปทำงานโรงพยาบาลใกล้บ้าน เพราะได้อยู่กับพ่อแม่...”

(หนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...กลัวผู้ตรวจการจะบอกหัวหน้าแล้วหัวหน้าไปบอกเพื่อนร่วมงานทำให้เราเดือดร้อนกับการทำงานที่เหลือ ที ม.อ. ของพี่ เลยบอกไปว่ากลับไปอยู่กับพ่อแม่...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...พี่ที่ฝ่ายมองด้วยสายตาแปลก เหมือนเราผิวยังไงไม่รู้เลยตอบให้เป็นกลางมากที่สุดว่าอยากไปทำงานใกล้บ้าน ที่จริงพี่ไปทำเอกชนนะ ไม่ใกล้บ้านเลย เจอที่คนร่วมงานกับหัวหน้าไม่ได้เรื่อง ใครอยากอยู่ก็บ้าแล้ว...”

(ห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

“...ที่จริงพี่เบื่อระบบข้างนอกดูดี แต่ไม่ยอมมีปัญหากับการทำงานอีกไม่กี่เดือน เลยตอบๆ ไปงั้นๆ ให้จบๆ ไปว่าได้งานใหม่ทำที่ไม่เครียด เพราะบอกไปก็ใช้ว่าจะแก้ไขได้...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...พี่เค้าไม่เคยรับรู้ปัญหาจริงหรอก ได้แต่ถามๆ ถามแล้วก็ไม่แก้ปัญหาก็ไม่รู้จะถามทำไม จึงคิดว่าให้ตอบตรงใจไปเท่าไรก็ไม่ work...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...ถามอย่างนี้กันทุกคนน่าจะมีคนพูดตรงๆ ไปบ้างแล้วแหละ แต่ไม่เห็นพัฒนาอะไรเมื่อจะไปแล้วก็ปล่อยให้ไม่พัฒนาอยู่อย่างนั้นแหละ...”

(สิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

ผู้ให้ข้อมูลต่างให้เหตุผลที่สอดคล้องกันว่า ขณะนี้ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ไม่มีผลต่อการทำงานของผู้ให้ข้อมูล จึงสามารถมั่นใจที่จะตอบได้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เนื่องจากการเรียกสัมภาษณ์หลังจากยื่นใบลาออกนั้นยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลจึงเกรงว่าผู้บังคับบัญชามีผลต่อการทำงาน และจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้บังคับบัญชาพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เกี่ยวสาเหตุในการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน พบว่า มีความสอดคล้องกัน ดังนี้

ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในระดับผู้บังคับบัญชาพยาบาลวิชาชีพ พบว่าสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน และความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

ในกลุ่มของพยาบาลระดับปฏิบัติการ พบว่าสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความมั่นคงในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ความหมายของการคงอยู่ และความตั้งใจลาออก

ความหมายการคงอยู่

การคงอยู่ในองค์กร เป็นความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของบุคคล และกระบวนการบริหารบุคคลในการธำรงรักษาทั้งจำนวนและประเภทของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่ในองค์กรนานที่สุด และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่ โดยผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ให้สัมภาษณ์ความหมายของการคงอยู่ดังต่อไปนี้

“...สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นแล้ว ต่อให้มีการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม หรือปัจจัยอย่างอื่นโดยรอบอย่างไร ชับซ้อนเท่าใด สิ่งนั้นจะยังคงอยู่ ดำรง ไว้ ไม่เกิดผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงไปเป็นสิ่งอื่น ไม่สูญหายไป ไม่กลายสภาพ เป็นอย่างไร ก็จะเป็นอย่างนั้น เช่นเดียวกับการทำงาน หากมีการคงอยู่ นั่นคือ เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างไร ไปผู้ปฏิบัติงานก็ยังคงทำงานต่อไป...”

(อายุ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...เป็นการแสดงออกหรือไม่แสดงออกให้รับรู้ว่ามีมีความสุข มีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ และมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ในโรงพยาบาลอย่างมีความสุขไม่ย้ายไปปฏิบัติงานที่อื่น...”

(ชิก (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 20 ธันวาคม 2556)

“...การอยู่ในที่ที่เรามีความสุข มีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ และที่แห่งนั้นให้ความมั่นคงทางด้านการเงิน มั่นคงในการประกอบอาชีพ เปิดโอกาสให้แสดงฝีมือในการทำงานอย่างอิสระและเต็มที่ ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน...”

(นิยม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 26 ธันวาคม 2556)

“...ทำงานบนความมั่นคง มีสวัสดิการ มีระบบการรองรับที่ทำให้เรามั่นใจมากขึ้น เวลาทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ร่วมทั้งระบบของโรงพยาบาล และสวัสดิการที่เป็นแรงจูงใจให้พยาบาลทำงานต่อ...”

(เอ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 18 ธันวาคม 2556)

“...การทำงานและการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ไม่มีความคิดจะย้าย จะลาออกไปทำงานที่ไหน มีความพึงพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่...”

(บี (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ให้สัมภาษณ์ความหมายของการคงอยู่ดังต่อไปนี้

“...การมีอยู่ของอะไรก็ตามๆ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง...”

(หนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...การมีอยู่สิ่งเดิมที่เคยมี นิสัย พฤติกรรม ส่วนต่างๆ ของร่างกาย รวมถึงภารกิจ หรือกิจการของตัวดิฉัน โดยไม่มีการเปลี่ยน ถูกทำลาย หรือเคลื่อนย้ายไป...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...การไม่ไปทำงานที่ไหน ไม่ทำงานที่อื่น การอยู่กับที่ อยู่กับโรงพยาบาลนี้ไปโดยไม่มีความคิดที่จะย้ายออก...”

(สาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

“...การอยู่ทำงานต่อไป และไม่มีความคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น...”

(สี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

“...การประกาศการบอกให้คนอื่นรู้ว่าตนจะไม่ไปไหน จะอยู่ไปจนกว่าจะคิดที่อยากจะไป แต่ตอนนี้ยังไม่คิดที่จะไปนะ...”

(ห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

“...การรักษาสิ่งที่มีอยู่แล้ว ให้มีต่อไปอีก หากเป็นบุคคลก็จะเป็นการไม่ลาออกไปทำงานที่ไหนหรือ ยังไม่คิดที่จะไปไหน...”

(หก (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

“...การไม่คิดไปทำงานที่ไหน เพราะพอใจกับงาน ระบบการต่างๆ เงินเดือน สวัสดิการ การบริหารจัดการที่ทำให้เรานั้นใจมาก ไม่ใช่มากรมธรรมดานะ เพราะเราสามารถฝากชีวิตส่วนหนึ่งไว้ได้เลย แต่ไม่ใช่ที่ ม.อ. นะ ...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...การบอกให้คนอื่นรู้ว่าตนจะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลนี้จะไม่ไปไหน...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...การไม่คิดย้ายไปทำงานที่ไหน อยู่จนสร้างหลักปักฐานที่นี่ และได้ความก้าวหน้าในการอยู่ไปนานๆ ในโรงพยาบาลด้วย...”

(เก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

“...การไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ถูกทำลาย ไม่เอาออก หรือไปไหน มีการทำงานอยู่ต่อไป สร้างประโยชน์ให้โรงพยาบาลได้อีก...”

(สิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

กล่าวโดยสรุป ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ให้ความหมาย การคงอยู่ในงานพยาบาลว่าเป็นการแจ้งให้ทราบว่า ตนเองจะทำงาน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้ โดยไม่ย้ายไปทำงานที่ไหนมีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด

ความหมายความตั้งใจลาออก

ความตั้งใจลาออก เป็นความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์กรปัจจุบัน และมีพฤติกรรมหาทางเลือกในงานใหม่ เพื่อการวางแผนลาออกจากการงาน ไปทำงานที่องค์กรอื่น ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของตัวพนักงานเอง แต่อาจยังไม่มี การตัดสินใจลาออกอย่างเด็ดขาด โดยผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ให้สัมภาษณ์ความหมายของความตั้งใจลาออกดังต่อไปนี้

“...เป็นพฤติกรรมความคิดหาสถานที่ทำงานใหม่ โดยความสมัครใจ หรือไม่สมัคร ซึ่งได้วางแผนที่จะลาออก โอนย้ายจากโรงพยาบาลนั้นๆ ไปสู่โรงพยาบาลอื่น หรือที่อื่นๆ ที่ไม่ใช่โรงพยาบาล ...”

(อายุ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 20 ธันวาคม 2556)

“...การแสดงเจตนาอย่างแน่นอนว่าตนจะย้ายที่ทำงาน อาจจะทำด้วยความสมัครใจหรือไม่สมัครใจก็ได้...”

(ซิก (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 20 ธันวาคม 2556)

“...การที่บุคคลที่มีใบประกอบวิชาชีพพยาบาล ประเภทที่ 1 ปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริการด้านการพยาบาลตามขอบเขตงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานหรือองค์กรด้านสุขภาพเป็นระยะเวลาหนึ่งเป็นต้นมาจนกระทั่งถึงปัจจุบันนั้นไม่สมัครใจไม่เต็มใจต่องานที่เคยปฏิบัตินี้ ร่วมกับได้มีช่องทางการเปลี่ยนแปลงตัวตน หรืองานใหม่ที่สมัครใจเต็มใจกว่า มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ ที่จะพาตัวเองออกไปสู่งานใหม่โดยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการงานด้านการพยาบาลที่เคยปฏิบัติอีกต่อไป...”

(นิยม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 26 ธันวาคม 2556)

“...การตัดสินใจ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่การใช้ชีวิตประจำวันตามที่เราต้องการ และเพื่อ ให้มีเวลาในการทำภารกิจที่สำคัญกว่าการทำงาน หรือการทำงานนั้นไม่เอื้อประโยชน์ให้เราเกี่ยวกับความก้าวหน้าในชีวิต...”

(เอ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 18 ธันวาคม 2556)

“...เป็นความรู้สึกของพยาบาลที่คิด หรือต้องการที่จะไปทำงานที่อื่น ต้องการที่จะย้ายออกจากสถานที่เดิมๆ อันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งตัวพยาบาลเอง และหน่วยงานนี้ๆ...”

(บี (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

โดยพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ให้สัมภาษณ์ความหมายของความตั้งใจลาออกดังต่อไปนี้

“...ปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริการด้านการพยาบาลตามขอบเขตงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานหรือองค์กรด้านสุขภาพเป็นระยะเวลาหนึ่งเป็นต้นมาจนกระทั่งถึงปัจจุบันและอาจรวมไปถึงอนาคตอย่างต่อเนื่อง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เต็มใจสมัครใจ และกลุ่มที่อาจไม่เต็มใจไม่สมัครใจแต่จำเป็นต้องอยู่...”

(หนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...ความมั่นใจอย่างเด็ดเดี่ยวและตัดสินใจโดยไม่ลังเลในการลาออก เพราะมีเป้าหมายใหม่ที่ดีกว่าหรือองค์กรปัจจุบันไม่สามารถตอบสนองในสิ่งที่พยาบาลพึงได้รับได้...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...มีเป้าหมายชัดเจนว่าจะลาออก โดยรองนกว่าตนเองจะมีประสบการณ์มากพอจนกล้าจะออกมาสู่โลกภายนอก จนถึงวันนั้นก็ลาออกทันที...”

(สาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

“...การที่ยังอยู่ทำงานในสถานที่นั้นๆ แต่มีความคิดที่จะลาออก หรือย้ายไปทำงานที่อื่น...”

(สี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

“...ความสบายกายไม่สบายใจในการประกอบวิชาชีพ หรือมีการประเมินตนเองในทางปฏิบัติในการทำงาน ว่าวิชาชีพนี้ไม่เหมาะสม หรือมันไม่ใช่สิ่งที่เป็นตัวตนของเรา หรือเป็นสิ่งที่เราต้องการ หรืออาจจะมาจากปัญหาสุขภาพ การเงิน ครอบครัว หรือปัญหาอื่นๆ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อวิชาชีพแต่ไม่ใช่ที่...”

(ห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

“...การบอกให้คนอื่นรู้ว่าตนจะไม่ทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลนี้ไม่ทำงานเป็นพยาบาลอีก...”

(หก (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

“...ตรงกันข้ามกับการคงอยู่ทุกอย่างการ พิจารณาการคิดและอยากที่จะไปทำงานอื่น ไม่ใช่ที่ ม.อ. เบื่อระบบไม่พอใจในงานที่กำลังทำอยู่ และการบริหารจัดการที่แย่ อย่างที่ พี่บอกไว้แหละว่าบางคน อยากอยู่ ม.อ.ใจจะขาด เพราะมีชื่อเสียง รักษาดี แต่ที่อยู่ ไม่ได้เพราะคนทำให้ระบบวุ่นวาย ...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...ความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะลาออกจากงานที่ทำอยู่ โดยผ่านการคิดอย่างถี่ถ้วน เพราะ งานที่ทำอยู่ไม่สามารถให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและพึงพอใจ ไม่ว่าจะผลตอบแทน ที่เป็นตัวเงิน และการบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นสิ่งที่จะทำให้ชีวิตการทำงาน มันคงมากยิ่งขึ้น เมื่อไม่ได้ในสิ่งที่ต้องการ จึงตั้งใจลาออกเพื่อไปหาที่ทำงานที่สามารถ ให้สิ่งที่ต้องการได้...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...เป็นความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ขณะนั้น อาจด้วยสาเหตุใดๆ ก็ตามและ จะนำไปสู่กระบวนการการตัดสินใจลาออกจากงาน และลาออกจากงานในที่สุด...”

(เก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

“...การคิดที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ทำงาน จากอีกที่หนึ่งไปอีกที่หนึ่ง โดยที่ย้าย ลาออก เป็นความรู้สึกที่ไม่อยากจะทำงานต่อไป เป็นความคิดหรือความรู้สึกไปใน ทางที่ไม่ดีกับหน่วยงาน...”

(สิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

กล่าวโดยสรุป ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ให้ความหมาย ความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาล ว่า เป็นเจตคติ การรับรู้ถึงความเป็นไปได้หรือเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือคำพูดที่บอกถึงความ เป็นไปได้ที่จะลาออกจากงานหรือโอนย้ายจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไปทำงานที่อื่น หรือหน่วยงานอื่นที่ ไม่ใช่งานการพยาบาล โดยความสมัครใจ

สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่/ความตั้งใจลาออกจากงาน และผลที่ เกิดขึ้น

การคงอยู่หรือความตั้งใจลาออกเป็นการแสดงถึงการวางแผนในอนาคต การทำความเข้าใจ เกี่ยวกับการคงอยู่หรือความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความตั้งใจนี้ก่อนที่จะมีการลาออกจริง ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาล วิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่า ความสอดคล้องกันเกี่ยวกับการ ลาออก หรือคงอยู่ของพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการและ ความมั่นคง

จากการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง 5 คน ต่างให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า สาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจะเป็นส่วนกลับซึ่งกันและกัน เมื่อสาเหตุหนึ่งทำให้การคงอยู่มาก ย่อมจะทำให้มีความตั้งใจลาออกน้อยลง ประเด็นแรกของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ให้ข้อมูลว่า “ข้าราชการและสวัสดิการ” นั้นเป็นเหตุผลสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่และตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

“...สิ่งสำคัญสำหรับการทำงานในปัจจุบันคือสวัสดิการ พยาบาลก็เช่นเดียวกันทางพี่ๆ พยายามดิ้นรนกับคณะเพื่อให้น้องๆ ได้สวัสดิการที่ดีแม่ ม.อ. จะไม่มีตำแหน่งราชการ ซึ่งจะได้อยู่กับ เราไปนานๆ ซึ่งตอนนี้ พนักงานคณะแพทย์ ก็ได้สวัสดิการเกือบเท่าพนักงานมหา'ลัยแล้ว หากมีโอกาสเจอน้องๆคนอื่นบอก อยู่กันก่อนสวัสดิการพวกพี่ก็ไม่ได้นั่งดูตาย พยายามหาทางช่วยตลอด...”

(อายุ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...ตอนนี้คณะแพทยศาสตร์ เพิ่มอะไรต่างๆ ให้กับน้องๆ ที่ไม่ใช่ข้าราชการให้เกือบเท่าข้าราชการ พ่อแม่ก็สามารถมารักษาที่ ม.อ. ได้เลย ไม่ต้องผ่านขั้นตอนยุ่งยาก ส่วนสัญญาจ้าง หากทำไป 5 ปี มหาวิทยาลัยเค้าต่อให้เอง ไม่ยุ่งยาก พี่ว่าสวัสดิการนี้แหละน้องๆต้องการกันเยอะ...”

(ซิก (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...เห็นอยากเป็นข้าราชการกันได้สวัสดิการดี พี่มองว่าสิ่งที่ทำให้น้องออกอยากแรกคือ สวัสดิการ รู้สึกว่าตอนนี้ ทางคณะเค้าให้สวัสดิการน้องเพิ่มขึ้น ไม่ต้องกลัว คณะเราดูแลบุคลากรดีกว่าคณะอื่นๆ อีก ส่วนเรื่องข้าราชการมีผลโดยตรงกับสวัสดิการเลย พี่อยากให้น้องเป็นข้าราชการกันนะ เหนื่อยทรนกันอยู่บ่อยๆ ค่าประกันคนอื่นๆ ก็ได้ด้วยเมื่อจำเป็น...”

(เอ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 18 ธันวาคม 2556)

“...ปัญหาของน้อง คือ ไม่ได้เป็นข้าราชการ สวัสดิการต่างๆ จึงแตกต่างกับข้าราชการเยอะมาก น้องก็ลาออกไปรอตำแหน่งกัน เพราะน้องใช้ประกันสังคมอยู่ รักษาได้ แต่ตัวเอง พ่อ-แม่-สามี ไม่ได้ ค่าประกันก็ไม่ได้ พี่เห็นใจอย่างมาก...”

(บี (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

จากข้อมูล พบว่า ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างในคณะแพทยศาสตร์ สวัสดิการรักษาพยาบาลเป็นระบบประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมถึงบิดา มารดาและบุตร มีสัญญาจ้างที่ทำให้ไม่เอื้อต่อการทำนิติกรรมต่างๆ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพได้เปรียบเทียบกับสวัสดิการต่างๆ กับข้าราชการ เมื่อได้สวัสดิการต่างๆ ไม่เหมือนข้าราชการจึงทำให้เกิดความตั้งใจลาออกขึ้นมา

ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพเกินครึ่งหนึ่งจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า “เงินและค่าตอบแทน” หรือรายได้ต่างๆ ที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้ให้กับพยาบาลวิชาชีพ เช่น เงินเดือน ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าสาขาขาดแคลน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการคงอยู่หรือการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...เด็กรุ่นใหม่ไม่ค่อยรักองค์กรเหมือนรุ่นเก่าๆ ทำงานหวังแต่ผลตอบแทน ไม่ได้มองว่าเราให้อะไรกับองค์กรบ้าง ให้สมกับปณิธานของพระราชบิดา แต่หากพูดไปค่าตอบแทนที่นี้อาจจะด้อยกว่าเอกชนอยู่ ไปลองเปรียบเทียบดูไม่เยอะแต่สวัสดิการเราดีกว่าเยอะมาก ...”

(ซิก (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 20 ธันวาคม 2556)

“...พี่ก็พอจะรู้อ่างๆว่าทุกครั้งที่พี่สัมภาษณ์คนที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น บอกว่าไปรอบรรจุเป็นราชการ แต่พี่ทราบมาเค้าไปทำงานที่เอกชน เพราะเอกชนให้เงินดีกว่างานก็สบายกว่า...”

(นิยม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 26 ธันวาคม 2556)

“...ทำงานที่นี้พี่ว่าได้เงินเยอะนะ ที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่ หรือใกล้เคียงยังได้ไม่เท่าเราเลย และที่สำคัญเพราะพยาบาลเราขาด ทำให้มี โอบี เเยอะแถมสวัสดิการ คณะก็ออกเงินและปรับช่วยเหลือพวกเรากันอยู่...”

(เอ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 18 ธันวาคม 2556)

ซึ่งผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพได้ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม เงินและค่าตอบแทนเหล่านี้เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับรายได้ต่างๆ ของโรงพยาบาลอื่นในเครือข่ายของโรงพยาบาลรัฐบาล พบว่ายังเป็นค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับสูง แต่หากเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ค่าตอบแทนในจำนวนนี้กลายเป็นข้อด้อยของโรงพยาบาล ทำให้กลุ่มพยาบาลจำนวนหนึ่งตัดสินใจไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ข้อสังเกตประการหนึ่งที่ชี้วัดการลาออกของพยาบาลในมิติของค่าตอบแทน คือ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อมีการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำส่งผลกระทบต่อ ธุรกิจ การค้าขาย การลงทุน ทำให้การใช้จ่ายในครัวเรือนขยายตัวเพิ่มขึ้น

ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ยังให้ความคิดเห็นต่อไปอีกว่า “ข้าราชการและความมั่นคงในการทำงาน” นั้นเป็นเป้าหมายหลักที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการเหล่านั้นให้ความสนใจ ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...น้องหลายคนมองว่าอยู่ที่นี้ไม่ค่อยความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้เป็นราชการความก้าวหน้าน้อยแต่เมื่อเราอยู่ในสถาบันการศึกษา เรามีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา นี่ก็เป็นสิ่งที่ทำให้เราออกไปสู่คนอื่นได้อย่างดีเลย เมื่อเรามีความรู้ความสามารถนั้นแหละคือความมั่นคงในการทำงาน...”

(อายุ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...พอไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการความมั่นคงในการทำงานในลูกจ้างก็น้อยกว่าเลื่อนตำแหน่ง การได้ขั้นพิเศษ ซึ่งข้าราชการจะมีความก้าวหน้า และมีโอกาสได้รับพระราชทาน เครื่องราช...”

(นิยม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...บางครั้งความมั่นคงในการทำงานรวมถึงความก้าวหน้าก็สื่อให้เห็นว่าเราทำอะไรให้หน่วยงานบ้าง หากเราไม่ทำอะไรให้หน่วยงานเลย ความก้าวหน้าก็ไม่มี เราไปอยู่ที่อื่น ก็ไม่ก้าวหน้าหรอก เมื่อไม่ก้าวหน้าก็เลยไม่มีความมั่นคงในงานโดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งทั้งหลาย เค้ามองที่คุณภาพงาน ถึงแม้ว่าพนักงาน จะเลื่อนได้เข้าแต่หากทำต่อเนื่องไปผลที่ตามก็จะดีกับตัวเอง อาจจะต่างกับราชการนิดหน่อย ความมั่นคงในการทำงานก็อยู่กับเรา...”

(ปี (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

ซึ่งสอดคล้องกับ ตำแหน่งข้าราชการ และสวัสดิการ เนื่องด้วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานหนึ่งในมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จึงไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ เหมือนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างในคณะแพทยศาสตร์ จึงมีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการ ซึ่งการเป็นพยาบาลวิชาชีพ จะประสบความสำเร็จในงานได้น้อยและช้า การจะเข้าสู่ตำแหน่งบริหารนั้นยาก เนื่องจากการก้าวสู่ตำแหน่งระดับสูงของโรงพยาบาลนั้น มีเงื่อนไขที่คลุมเครือ ประเด็นหนึ่ง คือ การพิจารณาเรื่องวุฒิการศึกษา ผลงานเชิงวิชาการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยนอกเหนือจากงานประจำที่ทำอยู่ ดังนั้น พยาบาลที่สามารถก้าวไปถึงตรงนั้นได้ต้อง สละเวลาส่วนตัว แรงกายและแรงใจ ในการสรรหาสิ่งที่ขาดเหล่านั้นมาต่อเติมให้สมบูรณ์ เพื่อให้สามารถก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งบริหารได้ แต่เงื่อนไขเหล่านี้ได้กลายมาเป็นปราการสำคัญในการ “สกัดกั้น” การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าของพยาบาลในระดับปฏิบัติการนั่นเอง

สำหรับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา สอดคล้องกับผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ในเรื่องสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจ ลาออกจะเป็นส่วนกลับซึ่งกันและกัน เมื่อสาเหตุหนึ่งทำให้การคงอยู่มาก ย่อมจะทำให้มีความตั้งใจ ลาออกน้อยลง แต่มีประเด็นที่แตกต่างกับการให้ข้อมูลของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ให้ข้อมูลพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ทั้ง 2 กลุ่ม เกินครึ่งหนึ่งจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “ข้าราชการและความมั่นคงในการทำงาน” เป็นสาเหตุทำให้พยาบาลวิชาชีพการคงอยู่หรือตั้งใจการลาออกจากงาน ดังนี้

“...โรงพยาบาล ม.อ. ยิ่งใหญ่ก็จริง การบริหารจัดการดีก็จริง แต่หากขาดความมั่นคงก็คงอยู่ยาก ถึงแม้ เงินเดือนสูง หากไม่มั่นคงทำได้ 2 เดือน หรือ 1 ปี โดนไล่ออก มันก็ไม่คุ้ม แล้ว...”

(หนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...อย่างแรกที่ ม.อ. สมควรทำเพื่อให้คนอยู่เยอะ คือ ทำไงก็ได้ให้พยาบาลรู้สึกว่ที่นั่นมันคงเมื่อเปรียบเทียบกับราชการ เพราะคนนอกมองว่าพยาบาลเป็นข้าราชการ มันคง แต่ที่นั่นให้ได้ใหม่...”

(ลีบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

“...การทำงานราชการเหมือนเป็นการฝากเงินในธนาคารโดยไม่รู้ตัวไว้ใช้ยามแก่ หรือว่ามีบ้านบำนาญ เวลาเกษียณ แต่ปัจจุบันพี่ถามว่า ม.อ. ให้ได้ใหม่ มันมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็จริงแต่เหมือนข้าราชการใหม่ เวลาเราออก เบี้ยที่เราจ่ายๆ ไปไหนโดนกินไปเพ ...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...จบมามีงานทำก็ได้อยู่หรอก แต่ทำไป ทำไป เงินเดือนก็ขึ้นช้า แถมต้องต่อสัญญาการทำงานกันอีก จะค่าประกันญาติ หรือมีเงินเกษียณเหมือนข้าราชการก็ไม่มีเลย ...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...หากที่ใดสามารถให้ความมั่นคงใช้งาน ในชีวิตได้ ให้ตำแหน่งราชการได้ ก็พยายามไปอยู่ตรงนั้น เพื่อ หนึ่งความสบายใจ และสองความปลอดภัยของเราเอง แต่ที่ ม.อ. ไม่มั่นคง เราจึงออก...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...อยากฝากถึงผู้บริหารด้วยซ้ำว่าลงมาดูกันหน่อยว่าพยาบาลมันคงอยู่ไหม ไม่ใช่บริหารบนข้อมูล เพราะความมั่นคงเป็นสิ่งหนึ่งนอกจากเรื่องเงินเดือนที่ทำให้ฉันออกจากโรงพยาบาลนั้น ...”

(สาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

โดยให้เหตุผลที่คล้ายผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานของรัฐ พยาบาลวิชาชีพจึงอยากเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการให้ความรู้สึกที่มั่นคง เข้าทำราชการได้เท่ากับฝากชีวิตไว้ได้ ปลอดภัยก็มีบำนาญเลี้ยงชีพ ไม่ต้องต่อสัญญาการทำงานเป็นประจำ เดือนที่ 2 ที่พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ครึ่งหนึ่งจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งให้เหตุผลสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า “เงิน” มีผลต่อการคงอยู่หรือตั้งใจการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ นั่นคือค่าตอบแทนของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ต่ำกว่านโยบายของรัฐที่ได้ให้ไว้ เรื่อง ปริญาตรี 15,000 บาท และด้วยการที่พยาบาลวิชาชีพ เป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อ โรคภัย การถูกฟ้องร้อง และการนอนหลับ

พักผ่อนไม่เป็นเวลา ทำให้กลุ่มพยาบาลจำนวนหนึ่งตัดสินใจไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีรายได้ที่สูงกว่า รวมถึงเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น “เงิน หรือผลประโยชน์ตอบแทน” จึงมีความสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการคงอยู่หรือตั้งใจการลาออกจากงาน ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...โรงพยาบาลระดับภาคใต้ รับคนไข้มาดูแลทั่วทิศ งานหนักแต่เงินเดือนน้อยกว่าที่อื่น ใครมันอยากอยู่ ทุกๆ คนอยากสบายกันทั้งนั้น ทำงานหนักเพื่อมีเงินใช้สบาย ไม่ใช่ทำงานหนัก เงินก็ได้น้อย งั้นลาออกกันเยอะอะสิ...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...เงินเดือนหมื่นห้าที่รัฐบอกว่าได้ เพื่อนเรายังบอกได้ว่าก็ตกเบิก แล้วไม่เข้าใจผู้บริหารว่าพวกเรากินแลกเปลี่ยนข้าวเหรอ ก็รู้ที่อยู่ ในปัจจุบัน เงินยิ่งกว่าพระเจ้า ทุกคนทำงานก็เพื่อเงิน เอามาใช้ในการทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น...”

(สี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

“...เงินที่ได้กับงานที่ทำมันไม่คุ้มกันเลย ที่ ม.อ. ทำงานและต้องมีงานคุณภาพมากมายอีก ใช้เหมือนเราเป็นหุ่นยนต์...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...อาชีพเราได้เงินน้อยเมื่อเทียบกับ ลักษณะงานที่เสี่ยงกับโรคต่างๆ แกรมเสี่ยงการถูกฟ้อง ด้วย ลาออกไปทำอย่างอื่นยังสบายใจกว่า ...”

(สิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

“...อยากฝากถึงผู้บริหารด้วยซ้ำว่าลงมาดูกันหน่อยว่าพยาบาลมันคงอยู่ไหม ไม่ใช่บริหารบนข้อมูล เพราะความมั่นคงเป็นสิ่งหนึ่งรองจากเรื่องเงินเดือนที่ทำให้ฉัน ออกจากโรงพยาบาลนั้นเพราะเงินเดือนที่น้อยแต่ใช้งานเหมือนหุ่นยนต์ ...”

(สาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

ถ้าได้รับอย่างเหมาะสมเพียงพอจะเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ ถ้าไม่ได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตจะไม่พอใจ และจะลาออกในที่สุด

ประเด็นที่ 3 ที่พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ให้ความคิดเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า และผู้ร่วมงาน” มีผลต่อการคงอยู่หรือตั้งใจการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวคือ หากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับพยาบาลวิชาชีพผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกัน ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...เมื่อก่อนนะ พอจะถามหัวหน้า หรือพี่ซีเนีย นิดหน่อยเรื่อง ส่งlobบ้าง หรือติดต่อประสานงานบ้างเมื่อเราไม่เข้าใจ หรือเพื่อความมั่นใจของเราให้คนไข้ปลอดภัย คำกลับมาบอกว่าเราไม่ตั้งใจทำงาน แล้วมองเราด้วยสายตาไม่เป็นมิตร หาวว่าเราไม่ตั้งใจ...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...เวลาทำงานร่วมกับพี่ซีเนีย คำเหมือนเรารู้สึก โง่ ไปเลยอะ ทำอะไรผิดนิดหน่อย ก็ดูคำ แต่มันก็เฉพาะบางคนนะ บางคนสอนน้องด้วยความปรานี ให้คำปรึกษาอย่างดี แต่บางคนงานก็ทำพลาดเยอะ แต่กดขี่น้องก็ลาออกดีกว่า เอกชน หรืองานส่วนตัวดีกว่าเยอะเลย...”

(สาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

“...บางครั้งหัวหน้าไม่รู้หรือกว่าเราทำงานอะไรไปบ้าง ลักแต่เอาผลงานอย่างเดียว ไม่ว่าจะเป็นงานคุณภาพ งานประจำ ขนาดงานประจำคนไข้ล้นมือ จะแปลงร่างเป็นเจ้าแม่กวนอิมอยู่แล้ว แล้วจะเอางานคุณภาพมาอีก พี่ร่วมงานบางคนคุ่มดีคุ่มร้ายพอกัน ที่คุยได้ก็พี่ที่แก่กว่าเราไม่เกิน 10 ปี อะ ...”

(สี่ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

“...หากหัวหน้ามาใส่ใจถามทุกข์ถามสุขบ้างมันก็จะดีนะ หรือหาเวลามาทานข้าวด้วยกันบ้างจะลดช่องว่างได้มากเลย ส่วนผู้ร่วมงาน ตอนลาออกรู้สึกใจหายเหมือนกัน อยากมีผู้ร่วมงานดีๆ เข้าใจกันเหมือนที่ ม.อ. ...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

ทำให้การให้คำปรึกษาแนะนำในงานไม่เกิดขึ้น ในการบริหารงานนั้นการให้คำปรึกษาแนะนำถือได้ว่าเป็นแนวการบริหารงานที่จะทำให้งานสำเร็จ มักจะถูกคาดหวังทั้งจากหัวหน้างาน สหสาขาวิชาชีพ ผู้ป่วย และญาติของผู้ป่วยมากกว่าหน่วยงานย่อยอื่นๆ ทำให้ภาวะกดดัน เมื่อภาวะกดดันจากผู้บริหารซึ่งคาดหวังกับผลการทำงานมาก ในส่วนหน่วยงานอื่นๆ อาทิ หอผู้ป่วยต่างๆ จะถูกคาดหวังทั้งจากหัวหน้างาน ในเรื่องงานคุณภาพ แต่ในความเป็นจริง พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยต่างๆ ยังต้องดูแลผู้ป่วยในปริมาณที่มากขึ้นกว่า หน่วยงานที่มีขอบข่ายงานที่ต้องรับผิดชอบสูง จึงถูกภาวะกดดันจากผู้บริหาร ทำให้พยาบาลวิชาชีพการตัดสินใจในการคงอยู่หรือตั้งใจการลาออกจากงานได้

ประเด็นสุดท้ายที่พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน โรงพยาบาลสมทวิทย์ลัย จังหวัดสงขลา ครั้งหนึ่ง ซึ่งให้ความคิดเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ คือ “การได้รับการยอมรับนับถือ” ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...อย่างแรกเวลาทำงาน บางทีเรามีเหตุผลตามที่เราริเรียนมาของเรานะ แม้แต่จะอธิบายพี่เค้าก็ไม่ได้เลย เพราะ อธิบายไป เค้าก็หาว่าเรารู้มาก ไม่ต้องสอนแล้ว อย่างที่สอง คนไข้ดูเหมือนเห็นเราเป็นคนใช้ซะมากกว่าคนช่วยชีวิตเค้า อย่างที่สามหมอก็คงพยายามดูเหมือนเราเป็นลูกน้อง ดูเหมือนไร้คุณค่ามากเลย..”

(หนึ่ง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...คนไข้ไม่ค่อยเห็นเราในสายตาเท่าไรหรอก พุดจาไม่ดีใส่ หมอตะคอกใส่ หัวหน้าที่เค้าว่า รุ้ใหม่ว่า ตอนอาจารย์สอนเรายังสามารถโต้ตอบ เหตุผลการพยาบาลข้อนั้นได้ แต่พอมาทำงานจริง เหตุผลต่างๆ ไม่ค่อยได้ใช้ เพราะใช้เพียงเหตุผลเดียวนั้นคือ พี่เค้ามีประสบการณ์เจอมาเยอะ เค้าเป็นหมอ เค้าเป็นคนไข้..”

(ลิบ (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

“...หมออะ เค้าดูคนไข้หนัก และดูเยอะก็จริง แต่ดูแป๊ปปๆ แล้วก็ไป คนที่เฝ้าเป็นคืนๆ ก็คือเรา แทนที่คนไข้จะสำนึก กลับบูชาหมอไหว้หมอ และให้ศพยาบาลว่า “อพยาบาลคนนั้น” หรือแม้กระทั่งญาติ และหมอ ก็ต่างพูดไม่ดีใส่ คนเป็นหัวหน้าก็รุ้คิดเสมอว่าลูกน้องเราผิดไว้ก่อน ก็มาซ้ำๆ แล้วอย่างนี้ใครจะทนไหว พี่ว่าหัวหน้าแต่ละคนเก็บกด รีบ่าว อยากเป็นที่ยอมรับ แต่ไม่เคยยอมรับคนอื่น ลาออกเถอะน้อง ...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...งานพยาบาลนั้นเหนื่อยกับการต้องแคร้คนอื่นตลอดเวลาเนะ คนไข้ดูทั้ง กาย ทั้งจิต ทั้งสังคม หมอเราก็ดูอำนวยความสะดวกให้ สาขาอาชีพอื่นๆ เราก็คงอำนวยความสะดวกให้เค้าและคนไข้ แม้แต่นักโทษเราต้องดูแล ทั้งกายและจิตเค้า แล้วพยาบาลกลับถูกหัวหน้าทอดทิ้ง ทั้งกายและจิต เมื่อไม่ได้รับการยอมรับจะอยู่ทำไมจริงป่าว ...”

(ห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

“...เพราะไม่มีใครเห็นคุณค่าของการเป็นพยาบาล หมอ หัวหน้า คนที่ทำงานในโรงพยาบาล ทุกกลุ่ม และคนไข้ ต่างมองว่าพยาบาลเป็นที่ระบายนามหรือ แต่เท่านี้ยังไม่เจ็บเท่า รุนพี่ รุนน้อง ที่กดขี่กันมากเกินไป รุ้เนะว่าพยาบาลโดนกดขี่มาเยอะ แต่ทำไมต้องมากดขี่กันเองอีก ...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

เนื่องด้วย วัฒนธรรมองค์การของโรงพยาบาลนั้น ยังมีการใช้ระบบอาวุโส (Seniority System) วิชาชีพพยาบาล จึงเป็นอาชีพที่เคารพผู้อาวุโส หากอาวุโสที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีจิตใจงดงาม และเปี่ยมไปด้วยบารมี คอยเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานสามารถทำงานเป็นที่มได้ หน่วยงานนั้นย่อมเจริญงอกงามและสามารถพัฒนาได้ อย่างไม่มีขีดจำกัด แต่หาก

หน่วยงานใดมีผู้อาวุโสที่มีอัตราสูง อำนาจความเป็นอาวุโสของตนเองหาผลประโยชน์เข้าตัวเอง ทำให้องค์กรนั้นล้าหลัง ด้อยพัฒนา ไม่เจริญงอกงาม บางท่านมียศและตำแหน่งสูง มีเงินประจำตำแหน่ง แต่ปฏิบัติไม่ต่างหรือน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นคนรุ่นใหม่ อีกทั้งโรงพยาบาล ไม่ได้ใช้ความสามารถของบุคคลในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งดูเหมือนจะขัดแย้งแนวความคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มีการกำหนดตัวชี้วัดที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งมีการให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจากเดิมที่อาจจะให้ตามลำดับอาวุโสและอายุการทำงาน

วิเคราะห์และวิพากษ์ ผลการวิจัย ระยะที่ 1 และ 2

คำตอบแทน: งานแลกเงิน เงินแลกงาน

เวอร์เธอร์ (1996, 22) กล่าวว่าคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการคำนวณงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา สอดคล้องกับที่สมยศ นาวิการ (2533, 21) กล่าวว่า ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทฤษฎีเทียบเท่าที่กล่าวว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล

Gomez-Mejia และคณะ (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคำตอบแทนกับการว่า เป็นสิ่งบ่งบอกถึงความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล และเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) พบว่าถ้าได้รับอย่างเหมาะสมเพียงพอจะเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ ถ้าไม่ได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตจะไม่พอใจ เกิดความไม่มีความสุข และด้นรรมมากเกินไป การเพิ่มคำตอบแทนอาจลดอัตราการลาออกจากงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Stremmel (1991) ที่พบว่า ค่าจ้างที่ต่ำมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน เพราะบุคคลจะเปรียบเทียบค่าจ้าง/เงินเดือนกับผลงานที่ตนเองทำและเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน บุคคลที่ทำงานหนักหรือรับผิดชอบงานหลายอย่าง ก็มักคิดว่าตนควรได้รับค่าจ้างมากกว่าบุคคลอื่น

สำหรับคำตอบแทนในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่พิจารณาจ่ายให้กับพยาบาลวิชาชีพ พบว่า เมื่อเทียบกับโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขอื่นๆ เงินเดือนและคำตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา สูงกว่าเพียงเล็กน้อย และน้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนหลายๆ แห่ง ซึ่งภาระงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ก็มีมากกว่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเช่นกัน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีความเห็นด้วย กับผลประโยชน์ตอบแทน มีผลต่อความตั้งใจลาออกร้อยละ 80.22 (Mean = 4.011) และ ไม่แน่ใจกับผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่ร้อยละ 58.36 (Mean = 2.918)

เมื่อพิจารณาคำตอบแทนกับค่าใช้จ่ายของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จะมีรายได้ค่อนข้างดีในช่วงแรก แต่เมื่อมีความชำนาญในงานมากขึ้น กลับได้คำตอบแทนที่คงที่หรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เพราะเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อื่น ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...ที่โรงพยาบาล.ม.อ.นั้น ตอนทำงานใหม่ๆจะได้ค่าตอบแทนสูง แต่พออยู่ไปนานๆ เริ่มน้อยลงเมื่อเทียบกับเด็กที่จบใหม่ๆ โรงพยาบาลทำเหมือนกับระบบ บริษัทเอกชนเลย ลองพิจารณาอยู่ซิว่า ทำไมพยาบาลม.อ.เขาทำงานเอาประสบการณ์ 2-3 ปีแล้ว ลาออกกันเยอะเป็นจากสาเหตุ นี้หรือเปล่า ฝากให้ผู้มีอำนาจพิจารณาด้วย ถ้ายังเป็น อย่างนี้เรื่อยก็อาจทำให้พยาบาล ม.อ.สูญเสียกันก็ได้นะถ้าไม่มีทาง แก้ปัญหาเพราะที่นี้ งานหนักมาก ไม่คุ้มค่าตอบแทนเลยนะ ไม่ใช่ว่าจะเรียกร้องเกินความเป็นจริงนะ เกณฑ์ในการได้ขั้นก็ต่างกับที่อื่นยุ่งยากกว่า เฮ้อ! น่าเบื่อ ...”

(ห้ว (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า รสนิยม ค่านิยมของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้น เป็นแบบรสนิยมของสังคมโลกทุนนิยมเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ มีการเน้นการซื้อสินค้าเทคโนโลยีที่ออกมาใหม่ เช่น โทรศัพท์ และมีการใช้เงินกับการสร้างภาพลักษณ์ อาทิ การซื้อรถยนต์ การกินอาหารในร้านอาหารชั้นดี การซื้อเสื้อผ้าและการใช้บริการสถานบันเทิงชั้นนำ เพื่อตอบสนองความต้องการตนเองและชดเชยความเหนื่อยจากการปฏิบัติงาน

“...พี่ทำงานมาเหนื่อย ก็มีอยากจะใช้เสื้อผ้าแบรนด์เนม หรือกินภัตตาคารหรูๆ บ้าง ชีวิตได้มีส่วนเติมเต็ม...”

(หก (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

“...คนเราจะตายวันนี้พรุ่งนี้ไม่รู้ เมื่อเราทำงานเหนื่อยเราก็ใช้จ่ายเพื่อเป็นรางวัลให้ ชีวิตบ้างสิ ถูกป่าว หาเงินอย่างเดียวตายไปไม่ได้ใช้ ฮัน!...”

(สาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีรสนิยมการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย เพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของคน “ชั้นกลางถึงชั้นสูง” ให้ปรากฏกับตนเองนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ค่าตอบแทนที่โรงพยาบาลจ่ายให้กับบุคลากรใช้เงินของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ไม่สอดคล้องกัน

อนึ่ง นอกจากปัจจัยด้านตนเองของการใช้จ่ายเงินของพยาบาลวิชาชีพแล้ว พบว่า ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ไม่มีเสถียรภาพก็เป็นปัจจัยบีบคั้น กดดัน ให้พยาบาลวิชาชีพหาทาง ออกทางด้านการเงิน ด้วยการหา “ที่ทำงานใหม่” ซึ่งนโยบายเพิ่มแรงจูงใจของรัฐบาล ทำให้มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทยที่เพิ่มขึ้น นั้นหมายถึง ค่าครองชีพที่จะเพิ่มขึ้นด้วย ทำให้ราคาสินค้า จำเป็นมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุม จากนโยบายประชานิยม ซึ่งไม่อาจ ทำนายได้ท่ามกลางความผันผวนของเศรษฐกิจของประเทศ

ความพึงพอใจเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่บุคคลนิยามให้กับบุคคล สิ่งของ เหตุการณ์หรือ แม้กระทั่งตนเองได้ในระดับที่ต่างกัน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2552, 455) ให้ความหมาย พึงพอใจหมายถึงสนใจ ชอบใจ เหมาะ และพึงใจ หมายถึง พอใจ ชอบใจ

จงชัย สันติวงศ์ (2535, 27) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ถ้าบุคคลหนึ่งได้มองเห็นช่องทาง หรือโอกาสจะสนองแรงจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว จะทำให้ความพึงพอใจของเขาดีขึ้นหรืออยู่ในระดับสูง จากการสัมภาษณ์ความพึงพอใจในคาตอบแทนที่ได้รับกับภาระงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...เงินที่ได้กับงานที่ทำมันไม่คุ้มกันเลย ที่ ม.อ. ทำงานและต้องมึงงานคุณภาพมากมายอีก ใช้เหมือนเราเป็นหุ่นยนต์...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

สำหรับภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สามารถจัดแบ่งออกเป็นหอผู้ป่วยวิกฤติ หอผู้ป่วยธรรมดา หอผู้ป่วยพิเศษ และหน่วยงานอื่นๆที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงาน ภาระงานหลักของพยาบาลวิชาชีพ คือ ให้บริการโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการรักษาพยาบาลแบบองค์รวม โดยใช้กระบวนการพยาบาลและมาตรฐานวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วย เวลาในการทำงาน คือ 24 ชั่วโมง แต่มีการแบ่งเป็น 3 ผลัด ในแต่ละผลัด 9 ชั่วโมง นั่นคือ มาทำงานก่อนอย่างน้อย 30 นาที เพื่อประเมินผู้ป่วย และเลิกงานเข้าไปอีก 30 นาที เพื่อส่งภาระงานให้เวรถัดไป เมื่อคิดอัตราเวลาทำงานใน 1 สัปดาห์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพทำงาน 54 ชั่วโมง คิดเป็น 6 วัน แต่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ฉบับที่ 7 และฉบับที่ 13 กระทรวงแรงงาน กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ใน ข้อ 2 ดังนี้คือ "งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานอาชีพด้านบริการ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติในวันหนึ่งๆ เป็นจำนวนกี่ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาทำงานปกติตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง" จากการสัมภาษณ์เวลาในการทำงาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...พอพยาบาลลาออกกันเยอะ ที่หวิดก็ขาดคนกันก็ต้องมาต่อเวรกัน ทารเท่าๆ กัน หรืออาจจะไม่เท่าเพราะซีเนี่ย ค่าไม่ค้อยเอาบอกว่าพี่เคยขึ้นมาแล้วเมื่อก่อน จบเลยภาระงานอยู่ที่น้องๆ กันทั้งนั้น พี่เคยขึ้นเวร เช่น วันจันทร์ทำงาน เวลา 8 โมงเช้า ถึงเที่ยงคืน แล้วต่อด้วยวันอังคารเวลา 8 โมงเช้า ถึง 4 โมงเย็น น้องรู้ใช้ไหมพยาบาลมาก่อน ออกหลัง 30 นาที โคตรล้าเลยน้อง แต่ทำไงได้ไม่มีคนมาทำงานกัน...”

(ห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

อนึ่ง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น เป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงมาก ทั้งต่อชีวิตและสวัสดิภาพของผู้ป่วย ความปลอดภัยของทรัพย์สินในหอผู้ป่วย นอกจากนั้นลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพต้องเป็น “ตัวกลาง” ในการประสานประโยชน์ ดังนี้

1. สหสาขาวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาลวิชาชีพเฉพาะทางต่างสาขา เกษัช ทันตแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักรังสีเทคนิค ฯลฯ
2. ผู้ป่วย เช่น ผู้ป่วยในความดูแลของตนเองและทีม ผู้ป่วยที่โทรศัพท์มาสอบถามหลังจากออกจากโรงพยาบาล
3. ญาติผู้ป่วยในความดูแลของตนเองและทีม

4. องค์การอื่นๆ เช่น ผู้บังคับบัญชาการบริหารงาน สถานีตำรวจ (ผู้ป่วยที่มีคดีความ) ทหาร (ผู้ป่วยที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ) เรือนจำ (ผู้ป่วยที่เป็นนักโทษ) ซึ่งผู้ป่วยประเภทนี้มีคดีความ เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ และนักโทษ หากเกิดการสูญหาย หลบหนี หรือมีการฆ่าตัวตายเกิดขึ้น ก็เป็นความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น

จากภาระงานกับ ลักษณะงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่จะต้องใช้ทั้งพลังกาย พลังสมองและพลังใจในการปฏิบัติงานนั้น พิจารณาในมิติของ “ความคุ้มค่า” พบว่า งานพยาบาลเป็นงานที่มีการลงทุนทั้ง กาย ความคิด และหัวใจของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นการลงทุนที่สูง ผลตอบแทนที่ต่ำในเชิงเศรษฐศาสตร์ แต่ได้ผลตอบแทนที่สูงใน มิติของจิตใจ แม้แต่สังคม ได้ให้ความหมายว่า “พยาบาล คือ นางฟ้าสีขาว” แต่อย่างไรก็ตามด้วยระบบการปลูกฝังของจรรยาบรรณวิชาชีพและจิตใจที่เมตตาต่อเพื่อนมนุษย์ของบุคคลที่อุทิศตนอย่างพยาบาลนั้น มิติของค่าตอบแทนเพียงมิติเดียวจึงอาจไม่ใช่แรงผลักดันที่ทรงพลังพอที่จะทำให้ “ตัดสินใจลาออก” ได้

สวัสดิการ และความก้าวหน้า : กำลังใจที่ไม่ใช่เงิน

กระทรวงแรงงาน ได้ระบุค่าตอบแทนให้กับผู้ใช้แรงงานไว้ประการหนึ่ง ที่ไม่ใช่เงินเพียงอย่างเดียว นั่นคือ “สวัสดิการ” เสนาะ ติเยาว์ (2545) กล่าวว่า สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ หรืออาจเรียกว่า ประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่องค์กรให้กับบุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นการให้ทางอ้อมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง สวัสดิการที่ให้นี้มีทั้งการเป็นตัวเงินและไม่ใช่งาน ส่วนความก้าวหน้า นั้น เป็นการมีโอกาสด้านการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะให้มีความพร้อมในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน ตลอดจนการสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่ง ปรียาพร องค์อนุตรโรจน์ (2541) กล่าวว่า ก้าวหน้าในงานเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจไม่ออกจากองค์กร จากการศึกษาของสุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีให้เหตุผลถึงความตั้งใจที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลประการหนึ่งว่า ต้องการงานใหม่ที่มีความก้าวหน้ามากกว่าที่ทำในปัจจุบัน นอกจากนี้ ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price & Mueller 1981) ยังพบว่า โอกาสก้าวหน้าในงานเป็นตัวทำนายการลาออกที่สำคัญอย่างหนึ่ง พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ไม่แน่ใจกับความก้าวหน้ามีผลต่อความตั้งใจลาออกร้อยละ 63.88 (Mean = 3.194) และไม่แน่ใจกับสวัสดิการมีผลต่อการคงอยู่ร้อยละ 68.96 (Mean = 3.448)

ความสำคัญของสวัสดิการนั้นอาจไม่ได้มีผลโดยตรงต่อบุคคล ที่จะเลือกปฏิบัติงานต่อหรือลาออก แต่ในมิติของความรู้สึกนั้น สวัสดิการคือ สิ่งที่สามารถช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับบุคคลในการปฏิบัติงาน ผู้ให้ข้อมูลได้เล่าว่า

“...รู้ใหม่ว่าทำไมเราเลือกอยู่ ม.อ. เมื่อก่อน นั้นเพราะ เรามองถึงเรื่อง พ่อ-แม่ไม่สบายก็สามารถมารักษาที่นี่ได้ สะดวก ปลอดภัย และเราก็รู้จักหมอก่งด้วย แต่ตอนนี้ เป็นข้าราชการก็มารักษาได้ ยอมเป็นข้าราชการที่อื่น แล้วเรื่องการรักษา

ม.อ. ก็มาได้สบายยิ่งกว่า ส่วนให้ก้าวหน้านั้นคงอยาก ต้องลาออกอย่างเดียวถึงจะก้าวหน้า”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

สอดคล้องกับ การให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลอีกท่าน

“...เพราะทำงานในรั้ว ม.อ. พักใน รั้ว ม.อ. อาหารการกินก็ในรั้ว ม.อ. สวัสดิการดี ๆ เหล่านี้ หายากในโรงพยาบาลอื่นแต่ เราไม่มั่นคง ไม่ก้าวหน้า หากที่ใดสามารถให้ก้าวหน้า สวัสดิการดี และความมั่นคงในชีวิตได้ ก็จะพยายามไปอยู่ตรงนั้น....”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

สวัสดิการและความก้าวหน้า เป็นค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของความช่วยเหลือ หรือเป็นการตอบสนองความต้องการบางประการของบุคคล ในโรงพยาบาลมหาลัยพบว่า มีการตอบแทนพยาบาลด้วยสวัสดิการต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ที่พักอาศัย
2. การเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สิทธิการใช้ห้องพิเศษในโรงพยาบาล
3. สิทธิในการเข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ ในขอบเขตของตำแหน่ง

จากการสังเกตพบว่าที่พักของพยาบาลวิชาชีพมีความแออัด ต้องจ่ายค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ แต่สำหรับแพทย์ที่พักมีความสบายไม่แออัด พยาบาลวิชาชีพ อยู่ห้องเก่า มีท่อประปารั่ว หลังคารั่ว จากสถานะ และการใช้งานที่ยาวนาน มีโต๊ะสำหรับแพทย์ และนักศึกษาแพทย์เท่านั้น ร้านอาหารที่ทั้งแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้ซึ่งเป็นผู้ดูแลสุขภาพของประชาชน ก็ไม่มีความสะอาดเพียงพอ เป็นต้น การฝึกอบรมก็มีลำดับขั้น แบ่งตามชนิดการอบรม

“...สวัสดิการที่พักของพยาบาลกับของหมอต่างกันมาก มีโต๊ะสำหรับหมอหรือนักศึกษาแพทย์ แล้วที่สำคัญหากเป็นไปได้ฝากบอกให้ถึงผู้บริหารเรื่อง “โวก” ที่ขายอาหาร ดูแยะมาก ขนาดเราดูแลกันเรื่องสุขภาพนะ ดูที่กินสิ....”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...ตอนเข้ามาทำงานใหม่ๆ บางครั้งพียอยากไปอบรมอายุรกรรมบ้างนะ หัวหน้าบอกไม่อยู่ในพิว ไปไม่ได้ ไปได้เฉพาะทางศัลยกรรมอย่างเดียว หรือบางอย่างให้แต่ซีเนียไป แล้วจูเนียร์ไม่ต้องรับรู้อะไรเลย พิว่าจำกัดความรู้ล่ะ....”

(เก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

สวัสดิการและความก้าวหน้าที่โรงพยาบาลมหาลัย ได้จัดสรรให้กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นคนส่วนมากที่ได้รับสวัสดิการและความก้าวหน้าเหล่านั้น ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของวิชาชีพ ที่ให้คุณค่าความสะอาด ความมีสุขลักษณะว่าเป็นสิ่งที่ควรน้อมนำมามอบให้กับตนเอง อาทิ ร้านอาหารที่ใกล้หอพักของพยาบาลมีสภาพ แต่ถ้าหากมีการปรับปรุงทัศน

คุณภาพของร้านอาหาร ก็อาจเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการคงอยู่หรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพได้ไม่มากนัก

ความมั่นคง : บันไดแห่งความสุขของคนขายแรงงาน

ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ ได้กล่าวถึงระดับความต้องการของมนุษย์ว่ามีทั้งหมด 5 ชั้น มาสโลว์ (1970) กล่าวว่า ต้องการของมนุษย์เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยได้รับความเป็นมิตร ความรัก จากบุคคลรอบข้าง ส่วนความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม คือความต้องการให้บุคคลรอบข้าง ยอมรับและยกย่องสรรเสริญ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการนี้จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มีการศึกษา พบว่าพยาบาลที่ได้รับการยอมรับนับถือและมีคุณค่าจากองค์กรจะมีการลาออกน้อย การขาดการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน (Anderson 1989) อันจะนำมาซึ่งการลาออกจากงานได้ นอกจากนี้การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเกินเป้าหมายก็เป็นกระบวนการในการยกย่อง ชมเชยการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ลดการลาออกที่ไม่ต้องการได้ (Sullivan & Decker 2005) สิ่งเหล่านี้ก็จะสามารถสร้าง “ความสุข” ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ “ความมั่นคง” ก็เป็นหนึ่งในระดับขั้นของการสร้างความสุขเหล่านั้นของบุคคลและกลุ่มบุคคล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลพบว่าการกล่าวถึงความมั่นคงว่ามีผลต่อการลาออก หรือคงอยู่ในองค์กรของตน ทั้งนี้อาจมีรายละเอียดของเป้าหมายของความมั่นคงที่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความไม่แน่ใจ กับความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกร้อยละ 59.82 (Mean = 2.991)

“...จบมาทำงานทำก็ได้อยู่หรอก แต่ทำไป ทำไป เงินเดือนก็ขึ้นช้า แถมต้องต่อสัญญาการทำงานกันอีก จะค่าประกันญาติ หรือมีเงินเกษียณเหมือนข้าราชการก็ไม่มีเลย ...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...การทำงานราชการเหมือนเป็นการฝากเงินในธนาคารโดยไม่รู้ตัวไว้ใช้ยามแก่ หรือว่ามีบ้านงำนาญ เวลาเกษียณ แต่ปัจจุบันพี่ถามว่า ม.อ. ให้ได้ไหม มันมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็จริงแต่เหมือนข้าราชการใหม่ เวลาเราออก เบี้ยที่เราจ่ายๆ ไปไหนโดนกินไปเพ ...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...หากที่ใดสามารถให้ความมั่นคงใช้งาน ในชีวิตได้ ก็จะพยายามไปอยู่ตรงนั้น เพื่อหนึ่งความสบายใจ และสองความปลอดภัยของเราเอง แต่ที่ ม.อ. ไม่มั่นคง เราจึงออก...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

การนิยามเชิงการให้คุณค่าของความสุข จากการได้รับจากความมั่นคงจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้นพบว่า สวนทางกับภาพความเป็นจริงในองค์กร กล่าวคือนอกจากการได้งานทำของพยาบาลหลังจากเรียนจบแล้ว นั้นยังคงไม่เพียงพอที่จะตอบสนองในการสร้างความสุขให้กับบุคคลได้ จากทฤษฎี จิตวิทยาพัฒนาการ ได้กล่าวถึงความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคคลในวัยทำงาน คือ เป้าหมายหนึ่งที่จะสร้างความสุขให้บุคคล ทั้งนี้การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนอกจาก จะเป็นการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หรือทำงานที่ก่อเกิดกับสังคมแล้ว ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็เป็นประเด็นสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณา จากการสัมภาษณ์ในสนามวิจัยพบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้กล่าวถึง โอกาสทางความก้าวหน้าในสายงานพยาบาลวิชาชีพ มีข้อสังเกตประการหนึ่งจากกรณีนี้คือ ระดับปฏิบัติการจะมุ่งเน้นไปที่เรื่องของโอกาสทางความก้าวหน้าใน อาชีพ ในขณะที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลระดับผู้บริหารกลับมุ่งเน้นไปที่ค่าตอบแทน

ภาพสะท้อนของข้อมูลเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นเกี่ยวกับระบบการพิจารณาการเลื่อนขั้นตำแหน่งขององค์กร จากการเก็บข้อมูล เอกสาร และสัมภาษณ์ พบว่า โครงสร้างขององค์กรนั้น ได้จัดแบ่งตำแหน่งงานออกเป็น พยาบาลเชี่ยวชาญ พยาบาลชำนาญการพิเศษ พยาบาลชำนาญการ และพยาบาลปฏิบัติการ ขณะนี้มีรุ่นข้าราชการ หรือรุ่นอาวุโส (Seniority) ทุกคนในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีตำแหน่งเป็น พยาบาลชำนาญการ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานคณะแพทยศาสตร์ มีตำแหน่งเป็น พยาบาลปฏิบัติการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นพยาบาลปฏิบัติการ กล่าวถึง ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสการเลื่อนขั้นตำแหน่ง มากกว่ากลุ่มข้าราชการในระดับผู้บริหารที่มุ่งเน้นไปที่ค่าตอบแทน

จากสภาพปัญหาการเปลี่ยนแปลงระบบของตำแหน่งงาน ได้มีผลต่อระดับความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก จากตัวอย่างกรณีที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ไปยื่นเรื่องนายกรัฐมนตรื 2 สมัย และรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ 2 สมัย ซึ่งไม่ได้รับความสนใจ จึงไปร้องเรียนสื่อโทรทัศน์ รายการ “เจาะข่าวเด่น” วันที่ 4 ธันวาคม 2555 เนื้อหาสาระของการเรียกร้องคือ การได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จะเห็นได้ว่าประเด็นปัญหาของประเภทของตำแหน่งงาน อันจะมีผลต่อความมั่นคง มั่นใจและความสุขในการทำงานได้อย่างเป็นพลวัต

วัฒนธรรมพี่น้องในโรงพยาบาล

วัฒนธรรมองค์กร คือ แนวทางในการแสดงออกทั้งด้านการคิด การตัดสินใจ และการแสดงออกทางภาษากาย ที่ต้องมีการคำนึงถึง “กรอบ” ที่คนส่วนใหญ่ขององค์กรนั้นๆยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ในสังคมขององค์กรได้อย่าง “ไม่แปลกแยก” Schein (อ้างถึงในเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง 2543; Neubauser 2002) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงาน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดเป็นข้อผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรได้ องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่น ชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร

จากการสังเกตภาษาร่างกายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่าการแต่งกายของพยาบาลที่นี่ มีความแตกต่างจากพยาบาลโรงพยาบาลอื่น นัยของความแตกต่างคือ

“สัญลักษณ์” ของ “เข็มตรา” ของสถาบันที่พยาบาลคนนั้น ๆ สำเร็จการศึกษามา เข็มตราเหล่านั้น จะติดอยู่บนปกคอเสื้อของพยาบาลคุณค่าและความหมายของเข็มตราเหล่านั้น มีมากกว่าคุณค่าทาง ความงามของการเป็นเครื่องประดับร่างกาย หรือเครื่องหมายของความภาคภูมิใจและเทิดทูนในสถาบัน การศึกษาเก่าของตน แต่เข็มตรานั้นคือ “อำนาจของชนชั้น” ซึ่งเป็นที่มาของชนชั้นในระบบพี่น้องของ วัฒนธรรมองค์การ

จากการสำรวจพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้น สำเร็จ การศึกษา มาจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัดของโรงพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ ความผูกพันเมื่อครั้งที่พยาบาล เหล่านี้ยังคงเป็นนักศึกษาพยาบาล ที่เกิดจากระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง หรือ วิทยุติ (Seniority) และปฏิสัมพันธ์ ส่วนตัวนั้นยังคงมีอิทธิพลต่อการคิดและการแสดงออกของพยาบาลในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาที่มีความ เห็นด้วยกับ กับด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การมีผลต่อการคงอยู่ร้อยละ 79.16 (Mean = 3.958)

จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม พบว่า สรรพนามที่พยาบาลแทนตัวเองในการสื่อสาร กันคือ “พี่” กับ “น้อง” แม้ว่าในบางครั้งอายุของบุรุษที่ 1 กับ บุรุษที่ 2 จะต่างกันมาก จนสามารถเรียก แม่ หรือ ป้า แทน แต่ด้วยระบบวัฒนธรรมของพยาบาลก็ยังคงยึดอยู่ในกรอบของ “พี่น้อง” นัยของ การแทนตัวเองด้วยสรรพนามเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นมากกว่าความผูกพัน แต่มันคืออำนาจในการ “กดทับ” และในขณะเดียวกัน มันคือ “ความเป็นกันเอง” ในสายงานของพยาบาล อนึ่ง แม้พยาบาลที่จบจาก สถาบันอื่นๆที่มาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ก็เช่นกัน ที่ได้ยึดเอาแนวทางวัฒนธรรม องค์การนี้เป็นหลักปฏิบัติ หรืออาจเป็นการนำวัฒนธรรมที่มีร่วมและเหมือนกันของพยาบาล ที่สำเร็จ การศึกษาจากต่างสถาบันมาใช้ ภายใต้ความเคยชินที่ลงตัวกับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยแห่งนี้

ระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง เป็นระบบชนชั้นที่อยู่นอกเหนือระบบกฎหมาย และระเบียบของ องค์การ แต่กลับเข้ามาส่งผลต่อทั้งภาคการปฏิบัติงานและภาคความรู้สึกนึกคิดเป็นอย่างมาก บรรยาย การของการปฏิบัติงานของพยาบาลดังที่ได้กล่าวไปแล้วในข้างต้นว่าอยู่ภายใต้เงื่อนไขของ “ความเสี่ยง” ที่จะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งสำคัญ อาทิชีวิตของผู้ป่วย เป็นต้น ประสบการณ์จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อ การปฏิบัติงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้น มีการระบบพี่สอนน้องมาใช้ในการฝึก พยาบาลใหม่ ให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานภายใต้คุณภาพทางการพยาบาล

การใช้ระบบพี่สอนน้องของฝ่ายการบริการพยาบาล ที่นำมาใช้กับพยาบาลวิชาชีพใน หอผู้ป่วย ประโยชน์ที่ได้รับที่เด่นชัดและน่าชื่นชม คือ การประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา ในการฝึกพยาบาลวิชาชีพเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงภายใต้การดูแลของ พี่ที่ชำนาญงานกว่า อนึ่ง องค์ความรู้และความชำนาญจากการเรียนพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพนั้น พบว่ายังไม่เพียงพอและตรงต่อสายของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย นั้นเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่ดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อนและหลากหลาย อีกทั้งการจัดการ ทรัพยากรบุคคล อย่างการมอบตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่นั้น ไม่สามารถ ทำตามการเลือกของพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ได้ว่าจะบรรจุลงหน่วยงานไหน เนื่องจากบางครั้งหน่วยงาน เหล่านั้นอาจมีตำแหน่งเต็ม และอีกหน่วยงานขาดอัตรากำลัง ฉะนั้นมาตรการ “การบังคับเลือก” จึง ถูกนำมาใช้โดยปริยาย ทำให้ความสนใจและทักษะความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยบางประเภทของพยาบาล จบใหม่จึงไม่ถูกนำมาใช้ การเรียนรู้งานใหม่ “ในหน้างาน” ในขณะที่ปฏิบัติงานจริง ภายใต้การดูแล ควบคุม และสอนงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นพี่จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

ข้อดีอีกประการสำหรับการใช้ระบบพี่สอนน้องคือ “สัมพันธ์ภาพ” ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ภายใต้วัฒนธรรมของ “พี่น้อง” ต่างมารดาต่างบิดา พบว่าสัมพันธ์ภาพส่วนตัวของบุคคลนั้นช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศที่คุ้นเคย เป็นกันเอง สามารถร่วมแก้ไข ปรึกษางานได้ สอดคล้องกับแนวทางของการทำงานเป็นทีม พิรยา พงศ์สังกาจ (2537 อ้างถึงใน สุปรานี พัฒนจิตวิไล 2549) กล่าวถึง แนวทางการปฏิบัติงานเป็นทีม ในมิติของสัมพันธ์ภาพว่า การทำงานเป็นทีม เนื่องจากการดูแลภาวะสุขภาพอนามัยของประชาชนเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้าง และต้องอาศัยความร่วมมือของสมาชิก ในทีมสุขภาพในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นพยาบาลเป็นหนึ่งในทีมสุขภาพ จึงต้องมีส่วนร่วมร่วมกับสมาชิกอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นแพทย์ เภสัช ทันตแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักสังคมสงเคราะห์ ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารที่เป็นระบบและชัดเจนเพื่อก่อให้เกิดการประสานงานที่ดี ทำให้การรักษาสุขภาพมีคุณภาพสูง

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเหรียญนั้นย่อมมีสองด้านเสมอ เช่นเดียวกับกับระบบพี่น้องของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกล่าวสอดคล้องกันว่า บรรยากาศของการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกอยากลาออกหรือยังคงอยู่ในองค์กร

“...โรงพยาบาลระดับภาคใต้ รับคนไข้มาดูแลทั่วทิศ งานหนักแต่เงินเดือนน้อยกว่าที่อื่น ใครมันอยากอยู่ ทุกๆ คนอยากสบายกันทั้งนั้น ทำงานหนักเพื่อมีเงินใช้สบาย ไม่ใช่ทำงานหนัก เงินก็ได้น้อย งั้นลาออกกันเยอะอะสิ...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...เพราะไม่มีใครเห็นคุณค่าของการเป็นพยาบาล หมอ หัวหน้า คนที่ทำงานในโรงพยาบาลทุกกลุ่ม และคนไข้ ต่างมองว่าพยาบาลเป็นที่ระบายอารมณ์หรือ แต่เท่านั้นยังไม่เจ็บเท่า รุนพี่ รุนน้อง ที่กดขี่กันมากเกินไป รู้เาะว่าพยาบาลโดนกดขี่มาเยอะ แต่ทำไมต้องมากดขี่กันเองอีก ...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

ภายใต้ระบบพี่สอนน้อง ก็เช่นกันยังมีข้อด้อยที่สำคัญของระบบนี้ คือ “การกดทับ” สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน อนึ่งดังที่กล่าวไปแล้วในข้างต้นว่า ลักษณะงานของพยาบาลนั้นจำเป็นต้องมีการช่วยเหลือ ตรวจตรา และควบคุมกันเอง เพื่อผลประโยชน์ที่สูงสุดต่อผู้ป่วย และองค์กร แต่ในทางกลับกัน การใช้ระบบพี่น้องของพยาบาลนั้น กลายมาเป็นแรงกดดันและก่อให้เกิดความเครียดระหว่างพยาบาลด้วยกัน ความรู้สึกเหล่านี้มักถูกกลบเกลื่อนด้วยการ “สร้างภาพลักษณ์” ที่ดีให้คนอื่นมองเห็น ซึ่งเป็นปกติของกลไกทางจิต และการจัดการพฤติกรรมของมนุษย์ จอร์ต เฮอร์เบิร์ต มีด (1931, อ้างถึงใน มงคล นาฏกระสูตร 2548) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์มี 2 ประการ คือ มนุษย์สร้างตัวตนขึ้นมาและ มนุษย์สะท้อนตัวเองจากผู้อื่น ทั้งปัจเจกบุคคลและสังคมจึงแยกกันไม่ได้ ถ้าปราศจากการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ที่มีการตีความหมายร่วมกัน กระบวนการทางสังคมจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น มนุษย์ที่จึงอยู่ในโลกแห่งสัญลักษณ์ที่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อชีวิตและพื้นฐานหลักของการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์

ความบอบซ้ำทางความรู้สึกของผู้ด้อยอำนาจกว่า ที่เกิดจากการกดทับ ของระบบชนชั้น ที่เรียกว่าพี่น้อง กลายมาเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และเป็นปัจจัยในอันดับต้นๆ ที่มีผลต่อการลาออกหรือคงอยู่ ของพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับที่อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow 1970) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น เมื่องานหรือกิจกรรมที่ทำ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตัวเองด้อยคุณค่า เกิดความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองลด จากการให้สัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลโดนตำหนิ จากรุ่นพี่เพียงคนเดียว แต่สามารถทำให้รุ่นพี่หลายๆ คน ไม่พอใจด้วย

“...เหตุผลหนึ่งที่พี่ออกจากที่นั่น คือ ซิเนียเค้าส่งเวรว่าพี่ก้าวร้าวไม่เคารพรุ่นพี่ โดยที่พี่ได้ชี้แจงเหตุผลถึงการทำงานนั้น ตอนแรกพี่ไม่คิดอะไร แต่พออยู่ 2 ถึง 3 วัน เริ่มมีหลายตาบ้าง คำพูดจากรุ่นพี่ๆ คนอื่นๆ อีก พี่ขมใจต้องกลับไปร้องที่ห้อง เป็นครั้งเลวร้ายที่สุด แล้วพี่ก็เริ่มคิดอยากออก...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

ในเบื้องลึกของระบบพี่น้องของพยาบาล ได้กลายเป็นรากเหง้าสำคัญของ “ระบบอุปถัมภ์” กล่าวคือ การจัดการทางสังคมของระบบพี่น้องนั้น กลายเป็นการสร้างความผูกพันที่สำคัญ อันจะมีผลต่อลักษณะการแสดงออก การคิดการตัดสินใจของคนในองค์กร และยังไปกว่านั้นการผลิตซ้ำทางความคิดของระบบพี่น้องได้กลายเป็น วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและยากต่อการทำลายให้ล้มลงอย่างราบคาบ ตัวอย่างของระบบอุปถัมภ์ที่เกิดจากระบบพี่น้อง คือ “ความรักและสามัคคีกันเฉพาะกลุ่ม” ทำให้พยาบาลที่อยู่นอกกลุ่มของความสัมพันธ์ของการเป็นพี่น้องเหล่านั้น ถูกตีตราข่มขู่ให้เป็น “คนอื่น” ที่ไม่ใช่ “พวกของเรา” ในประเด็นนี้พบว่าต่อมากลายมาเป็นประเด็นสำคัญในการแบ่งพรรคแบ่งพวก ที่องค์การประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบันและยากต่อการแก้ไข อนึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาฝ่ายการบริการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงปัญหาย่อยเหล่านี้เป็นอย่างดีว่าเป็นชนวนชักนำที่ก่อให้เกิดปัญหาที่ยิ่งใหญ่ กิจกรรม “ละลายพฤติกรรม” จึงเป็นแนวทางที่มักถูกเลือกมาปฏิบัติเพื่อจัดการปัญหานี้ แต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมละลายพฤติกรรมก็ยังไม่อาจรื้อถอนระบบแบ่งพรรค แบ่งพวกที่เกิดจากระบบพี่น้องได้อย่างสิ้นเชิง

สิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้ที่เป็นผลกระทบจาก “ระบบอุปถัมภ์” คือ การเลือกปฏิบัติของหัวหน้าพยาบาลที่มีต่อพยาบาลระดับปฏิบัติการ หรือระหว่างพยาบาลระดับปฏิบัติการด้วยกัน ทั้งในด้านการจัดสรรวันหยุดพักผ่อน การพิจารณาความดีความชอบ หรือแม้แต่การเสริมแรงด้วยคำที่ และคำพูดที่ไม่มีความเสมอภาคกัน ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเคยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมา 6 ปี ได้บรรยายความรู้สึกที่กลายเป็นคนถูกเลือกปฏิบัตินี้ว่า

“...เพราะเราไม่ใช่ลูกรัก ลาป่วยก็ไม่เคยลา การเลื่อนเงินเดือนก็ไม่ได้ แถมยังโดนตำหนิ ผิดกับอีกคน ลาป่วยบ่อย เงินเดือนก็ขึ้น ทำงานก็ไม่คอมพลีท เบื่อระบบลูกรัก ลูกชัง...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...ไฉนน้องรู้ใหม่ ว่าพี่ทำอะไรผิดหมด แม้แต่นั่งตักยาพารา ไม่ให้มันบาดมือคนหยิบ
ยังบอกว่าทำงานไม่คุ้มกับภาษีประชาชน แต่เพื่อนพี่อีกคน ทำงานเรื่อยๆ เงินเดือน
ขึ้นดี งานนอกไม่ค่อยทำ หัวหนาก็ปลื้ม...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...ทำงานเหนื่อยๆ นั่งสักพัก ก็โดนตำหนากว่าอู๋ แทนถาม “เหนื่อยไหม” สักคำ เพื่อ
เป็นกำลังใจ ไปถามพวกประจบอะ เบื่อมากกับคนโปรดแล้วไม่ทำอะไรเนี่ย ...”

(ห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

จากการสะท้อนภาพความรู้สึกของพยาบาลที่ลาออกไปแล้ว นั้นพบว่า ไม่มีความสอดคล้อง
กับเหตุผลที่นำมาอธิบายความจำเป็นของการลาออก จากการรวบรวมข้อมูลของฝ่ายการพยาบาล พบว่า
เหตุผลที่พยาบาลลาออกนั้น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. กลับภูมิลำเนา/ติดตามครอบครัว
2. ได้งานใหม่/ประกอบธุรกิจส่วนตัว
3. สาเหตุอื่นๆ เช่น ปัญหาสุขภาพ/ครอบครัว และเครียด

ความคาดหวังของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในเชิงอุดมคติ ที่มีต่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ซึ่งเป็นองค์กรที่อยู่ภายใต้การดูแล ควบคุมของผู้เชี่ยวชาญและชำนาญในหลายสาขา คือ การให้ความสำคัญ
และความเท่าเทียมกัน โดยปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวกและการเลือกปฏิบัติ แต่ภาพในความเป็น
จริงกลับพบว่า ปัญหาดังกล่าวกลายเป็นปัญหาเรื้อรังที่อยู่นอกเหนือจากเป้าหมายขององค์กร ที่มุ่งเน้น
ไปในทางการประกันคุณภาพการดูแลรักษามากกว่าการให้คุณค่ากับ “ความสุข” ของคนในองค์กร
ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลที่ถูกติดป้ายให้เป็นคนอื่น จึงเป็นอีกปัจจัยที่ผลักดันให้พยาบาลตัดสินใจ
ที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยของปัจเจก แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่ไม่อาจมองข้ามได้

ดังนั้น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ยื้อเวลาให้พยาบาลมีการคงอยู่ได้เพราะ สวัสดิการ
แต่กระนั้นก็ไม่สามารถอาจต้านทานสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกได้ กล่าวคือ สาเหตุ
ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพตั้งใจลาออก คือ ผลประโยชน์ตอบแทน หรือรายได้ และความมั่นคงในการทำงาน
นั่นคือ สถานภาพ เสถียรภาพ ในสังคมของพยาบาลวิชาชีพนั้นๆ ที่จะได้จากผลประโยชน์ตอบแทน
หรือรายได้ และความมั่นคงในการทำงาน ในขณะที่สาเหตุด้านสวัสดิการที่เป็นยื้อให้พยาบาลวิชาชีพมี
การคงอยู่ เมื่อเทียบกับสาเหตุที่ผลักดันให้มีความตั้งใจลาออกนั้น พบว่าสวัสดิการนั้นกลายเป็นประเด็น
รองเปรียบเทียบกับสาเหตุความตั้งใจลาออก ที่เป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งผลประโยชน์ตอบแทน หรือรายได้
และความมั่นคงในการทำงาน เกี่ยวเนื่องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันนั้นก็อาจจะสามารถทำนาย
ได้ว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ จะมีแนวโน้ม ของความตั้งใจลาออกและลาออกในที่สุดต่อไป
จะหนักยิ่งขึ้น เมื่อระบบเศรษฐกิจของคณะแพทยศาสตร์หรือประเทศเกิดปัญหา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) บรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มองปรากฏการณ์เป็นองค์รวม (holistic) โดยพิจารณาจากการให้ข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพหรือผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ ตอนที่ 2 สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มั่นใจจะมีการคงอยู่ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มี 3 ส่วน และตอนที่ 3 สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจลาออก ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มี 3 ส่วน ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และตรวจหาความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าเท่ากับ .816 และเมื่อนำแบบสอบถามที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ ไปเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีเดียวกันกับขั้นตอนกลางทดลองใช้เครื่องมือ โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าเท่ากับ .836 ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน

การเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในด้านวิจัยเกี่ยวกับการบริหารผู้ป่วย สิ่งส่งตรวจ และสังคมศาสตร์การแพทย์ ของโรงพยาบาล ผู้วิจัยได้เข้าพบหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในกลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ 5 ราย พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 289 ราย โดยผู้วิจัยจัดทำชุดแบบสอบถามใส่ซองพร้อมเอกสารชี้แจงการวิจัย เอกสารพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมวิจัย และหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ให้กลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์โดยจำแนกและจัดระบบข้อมูล โดยพิจารณาเชื่อมโยงนำเสนอโดยการบรรยายที่ได้จากการสัมภาษณ์ มีการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้ร่วมวิจัยร่วมตรวจสอบความตรง

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

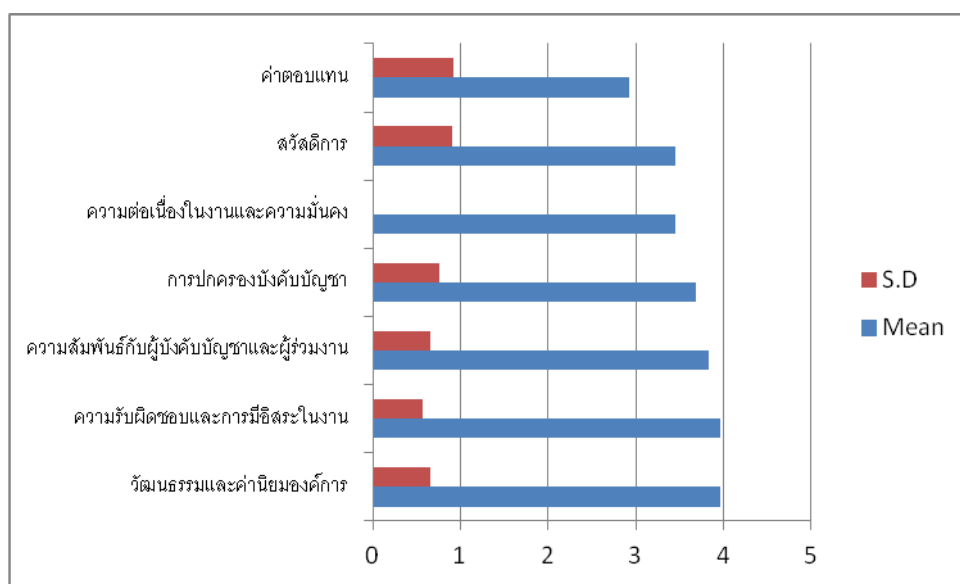
จำนวนร้อยละของระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในจังหวัดสงขลา จำนวน 289 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-ความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 49.5 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 27.7 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉยๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 22.8 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-ความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.7 สำหรับ ความตั้งใจลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.4 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉยๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 24.9 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้เลือกทำแบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และตอนที่ 3 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 159 คน ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 55 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.2 อายุระหว่าง 21-25ปี ร้อยละ 21.4 สถานภาพโสดร้อยละ 52.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 92.5 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่นอก พื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 67.3 มีรายได้ประจำเดือนอยู่ในระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 48.4 ความพอเพียงของรายได้ อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 43.4 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 29.6 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6-10ปีและ 16-20 ปี ร้อยละ 17.6 ทั้ง 2 ช่วงอายุ และส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ ร้อยละ 39.6 พยาบาลวิชาชีพที่ยัง ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล มากสุดสังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 100 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ร้อยละ 80 และ น้อยสุดสังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 20 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรมและผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 25 ทั้ง 2 หน่วยงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 159 คน ซึ่งคิด เป็นร้อยละ 55 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น มีรายได้ของครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 36.5 ระดับรายได้ของครอบครัว เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 36.5 ระดับรายได้ของครอบครัว อยู่ในระดับเพียงพอ มีเหลือเก็บ ร้อยละ 54.7 จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,001 บาท ร้อยละ 44.7 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน 2 คน ร้อยละ 39 หน้าที่ส่งเสียครอบครัวด้านการเงิน มีภาระน้อย ร้อยละ 49.7 จำนวนชั่วโมงที่ใช้กับครอบครัวเฉลี่ย ต่อวันโดยส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 – 5 ชั่วโมง ชั่วโมง ร้อยละ 39 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลให้ เวลาจำนวน 2 คน ร้อยละ 31.4 และภาระที่ต้องดูแลให้เวลารับผิดชอบกับครอบครัวส่วนใหญ่ มี

ภาระน้อย ร้อยละ 43.4 ต้องดูแลด้านการเงินกับบุตร ร้อยละ 57.3 และดูแลด้านการเงินกับญาติ น้อยสุด ร้อยละ 19.8 ส่วนใหญ่ต้องดูแลให้เวลากับบุตร ร้อยละ 57 และดูแลให้เวลากับญาติ น้อยสุด ร้อยละ 16.7

ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 159 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 55 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ (Mean = 3.958) ด้านความรับผิดชอบ และการมีอิสระในงาน (Mean = 3.960) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Mean=3.826) และด้านการได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา (Mean = 3.692) ส่วนไม่แน่ใจ มี 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน (Mean = 2.918) ด้านสวัสดิการ (Mean = 3.448) และด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (Mean = 3.458)

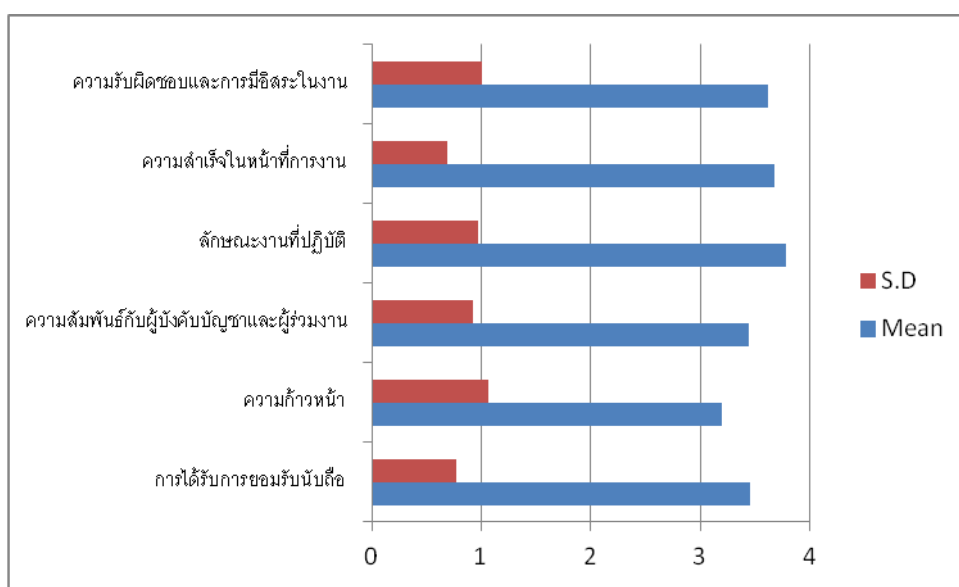


ภาพที่ 5-1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัวจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 130 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 45 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.08 สถานภาพโสดร้อยละ 69.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 96.2 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 72.31 มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดสงขลา ร้อยละ 27.69 มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 57.69 ความพอเพียงของรายได้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้ ร้อยละ 53.08 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 65.38 ไม่มีบุคคลที่อยู่ในความอุปการะ ร้อยละ 46.9 พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล มากที่สุดสังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 80

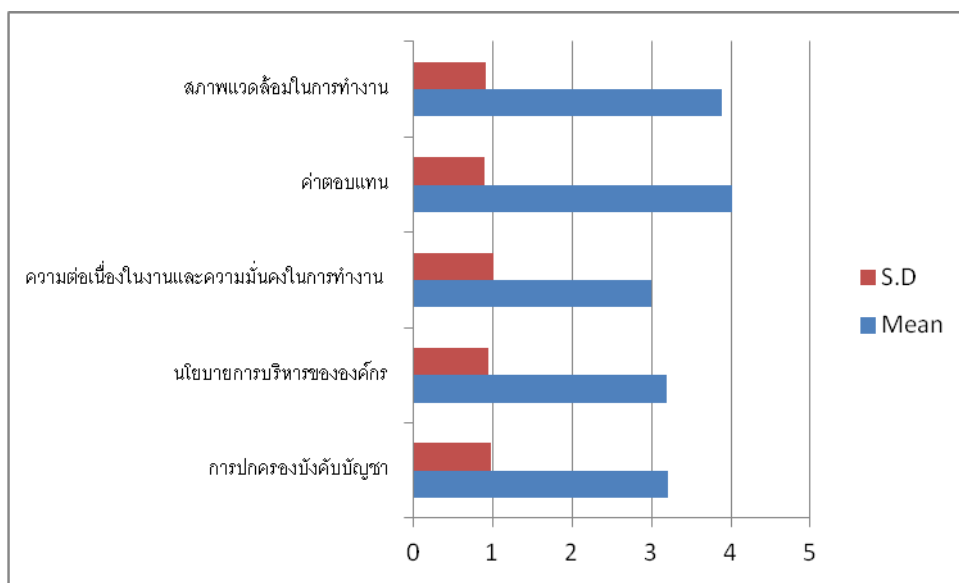
รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรมและหอผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 75 ทั้ง 2 หน่วยงาน และน้อยที่สุด สังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 0 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ร้อยละ 20

ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจ กับการความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพจากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 130 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 45 ของ จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัด สงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Mean = 3.775) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Mean = 3.671) และความรับผิดชอบ (Mean = 3.613) ส่วนไม่แน่ใจ มี 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้า (Mean = 3.194) และการได้รับการยอมรับนับถือ (Mean = 3.446)



ภาพที่ 5-2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุจูงใจกับความตั้งใจลาออกจากงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุค้ำจุน กับการความตั้งใจลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 130 คน ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 45 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออก จากงานของพยาบาลวิชาชีพ 2 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน (Mean = 4.011) และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน (Mean = 3.878) ส่วนไม่แน่ใจ มี 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในการทำงาน (Mean = 2.991) นโยบายการบริหารขององค์กร (Mean = 3.191) การปกครองบังคับบัญชา (Mean = 3.212) และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (Mean = 3.435)



ภาพที่ 5-3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุค่าจูง กับความตั้งใจลาออกจางาน

กล่าวโดยสรุป พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 49.5 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 27.7 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉยๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 22.8 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.7 สำหรับความตั้งใจลาออกจางานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.4 สำหรับความตั้งใจลาออกจางานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉยๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 24.9 สำหรับความตั้งใจลาออกจางานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้เลือกทำแบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และตอนที่ 3 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45

พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Mean = 3.958) ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (Mean = 3.960) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Mean = 3.826) และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Mean = 3.692)

พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ 5 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน (Mean = 4.011) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean = 3.878) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Mean = 3.775) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Mean = 3.671) และความรับผิดชอบ (Mean = 3.613)

สรุป ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพครั้งนี้ บริบทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย การให้ความหมายของการการคงอยู่ ความตั้งใจลาออก และสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่/ความตั้งใจลาออกจากงาน และผลที่เกิดขึ้น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่รับผิดชอบการผลิตบัณฑิตแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ในภาคใต้ จึงจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำนุ บำรุง ให้บุคลากร สาขาขาดแคลนวิชาชีพต่างๆ ยังคงอยู่ปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรนั้นบรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาขนาดใหญ่ หากผู้ที่ปฏิบัติงานลาออก โอน ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ และศักยภาพในการทำงานสูงหรือเป็นบุคลากรสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถาบันย่อมทำให้เกิดความสูญเสียแก่ทางราชการเป็นอย่างมาก จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนางานในด้านการเรียนการสอน การบริการต่างๆ

ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ให้ความหมาย การคงอยู่ในงานพยาบาลว่าเป็นการแจ้งให้ทราบว่า ตนเองจะทำงาน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้ โดยไม่ย้ายไปทำงานที่ไหนมีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด และให้ความหมาย ความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาลว่า เป็นเจตคติ การรับรู้ถึงความเป็นไปได้หรือเป็นการแสดงความคิดเห็นหรือคำพูดที่บอกถึงความเป็นไปได้ที่จะลาออกจากงานหรือโอนย้ายจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไปทำงานที่อื่น หรือหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่งานการพยาบาล โดยความสมัครใจ

ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ต่างให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่าสาเหตุที่มีการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาล ประการที่ 1 คือ “ข้าราชการและสวัสดิการ” นั้นเป็นเหตุผลสำคัญที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาล เมื่อสวัสดิการต่างๆ ไม่เหมือนข้าราชการจึงทำให้เกิดความตั้งใจลาออกขึ้นมา ประการที่ 2 คือ “เงินและค่าตอบแทน” เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับรายได้ต่างๆ ของโรงพยาบาลอื่นในเครือข่ายของโรงพยาบาลรัฐบาล พบว่า ยังเป็นค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับสูง แต่หากเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชน พบว่า ค่าตอบแทนในจำนวนนี้กลายเป็นข้อด้อยของโรงพยาบาล ประการที่ 3 คือ “ข้าราชการและความมั่นคงในการทำงาน” นั้นเป็นเป้าหมายหลักที่พยาบาลระดับปฏิบัติการเหล่านั้นให้ความสนใจ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างคณะแพทยศาสตร์ จึงมีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการ

พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ต่างให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่าสาเหตุที่มีการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานพยาบาล ซึ่งแตกต่างกับการให้ข้อมูลของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ คือ ประการที่ 1 คือ “ข้าราชการและความมั่นคงในการทำงาน” เป็นสาเหตุทำให้พยาบาลวิชาชีพการคงอยู่หรือตั้งใจการลาออกจากงาน โดยให้เหตุผลที่คล้ายผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานของรัฐ พยาบาลวิชาชีพจึงอยากเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการให้ความรู้สึกที่มั่นคง เข้าทำราชการได้เท่ากับฝากชีวิตไว้ได้ ปลอดภัยก็มีบำนาญเลี้ยงชีพ ไม่ต้องต่อสัญญาการทำงานปี ประการที่ 2 ให้เหตุผลสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า “เงิน” เพราะเป็นอาชีพที่เสี่ยงต่อ โรคภัย การถูกฟ้องร้อง

และการนอนหลับพักผ่อนไม่เป็นเวลา ทำให้กลุ่มพยาบาลจำนวนหนึ่งตัดสินใจไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีรายได้ที่สูงกว่า ประการที่ 3 ให้ความคิดเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า และผู้ร่วมงาน” มีผลต่อการคงอยู่หรือตั้งใจการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ นั่นคือ หากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับพยาบาลวิชาชีพผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกัน จะส่งผลให้เกิดการตั้งใจลาออกมากขึ้น ประการที่ 4 ที่ให้ความคิดเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า “การได้รับการยอมรับนับถือ” มีผลต่อการคงอยู่หรือตั้งใจการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ นั่นคือ หากพยาบาลวิชาชีพ มีได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วยน้อยย่อมจะส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกเพิ่มขึ้น

สรุป ผลการวิจัยทั้ง 2 ระยะ

ข้อมูลจากสนามวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลผลการวิจัย จากระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ มีความสอดคล้องกับ ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับสาเหตุของการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา สาเหตุด้านนี้ หากไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ (Frederick K. Herzberg and Others 1959, 8-19 อ้างถึงในสมยศ นาวิการ 2546) ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกัน โดยผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพไม่ได้กล่าวถึงสาเหตุของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกัน โดยผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ไม่ได้กล่าวถึงสาเหตุของความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ ความรับผิดชอบ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ดังนี้

การคงอยู่	การคงอยู่และความตั้งใจลาออก	ความตั้งใจลาออก
<ul style="list-style-type: none"> — วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร — การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 	<ul style="list-style-type: none"> — ผลประโยชน์ตอบแทน — ชำราชการและความมั่นคงในการทำงาน — ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน — การได้รับการยอมรับนับถือ 	<ul style="list-style-type: none"> — สภาพแวดล้อมในการทำงาน — ลักษณะงานที่ปฏิบัติ — ความสำเร็จในหน้าที่การงาน — ความรับผิดชอบ

ภาพที่ 5-4 แสดง สรุปผลการวิจัย การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษา การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา อภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ดังนี้

การคงอยู่ และความตั้งใจลาออก เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทั้งการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานจึงถือว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการลาออก ทอนตัน และคณะ (1997) กล่าวว่า การคงอยู่หรือในทางตรงข้าม คือ ความตั้งใจลาออกเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของการลาออก เพราะความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกเป็นการแสดงถึงการวางแผนในอนาคต การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความตั้งใจนี้ก่อนที่จะมีการลาออกจริง ผู้วิจัยได้อภิปราย โดยแบ่งสาเหตุการคงอยู่และความตั้งใจลาออก เป็น 3 ประเภท คือ 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ 2) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกจากของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งไม่สามารถนำสาเหตุของการคงอยู่อธิบายแยกจากความตั้งใจลาออกจากงานได้ เนื่องด้วย การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานเป็น “พลวัต” ซึ่งกัน หาก

ไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ แต่หากมีในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ จะเกิดความชอบงาน ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน จึงอภิปรายการคงอยู่และความตั้งใจลาออกด้วยกัน ดังนี้

1. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Mean = 3.958) โดยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 63.5 ภูมิใจที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ร้อยละ 62.9 และระเบียบและวิธีปฏิบัติขององค์กรนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในงาน ร้อยละ 56 ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเขาเป็นพยาบาลในโรงพยาบาล รู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรใหญ่ มีความมั่นคงเป็นแหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจัดเป็นองค์กรใหญ่ เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศ มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ และการศึกษาวิจัย มีผลงานการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการบริการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยการพัฒนาการทำงาน พัฒนาศึกษา พัฒนาคณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรและความเป็นธรรมในการบริหารงาน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนเสมอ บุคลากรของโรงพยาบาล ประกอบด้วยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และบุคลากรวิชาชีพอื่นๆที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ทัศนาศูนย์ 2543) ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรย่อมเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความผูกพัน และยินดีที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด เพราะโดยทั่วไปบุคคลย่อมต้องการทำงานในองค์กรที่ใหญ่ มีความมั่นคง และมีชื่อเสียงอยู่แล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า องค์กรใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง และส่งผลต่อการคงอยู่ขององค์กรเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ Neubauser (2002) ที่พบว่า การประสบความสำเร็จในการธำรงรักษาให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กร ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร

จากการสำรวจ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย นั้น สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัดของโรงพยาบาลเป็นส่วนใหญ่ ความผูกพันเมื่อครั้งที่พยาบาลเหล่านั้นยังคงเป็นนักศึกษาพยาบาล ที่เกิดทุนระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง หรือ วิทยุฒิ (Seniority) และปฏิสัมพันธ์ส่วนตัวนั้นยังคงมีอิทธิพลต่อการคิดและการแสดงออกของพยาบาลในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมพบว่า สรรพนามที่พยาบาลแทนตัวเองในการสื่อสารกันคือ “พี่” กับ “น้อง” แม้ว่าในบางครั้งอายุของบุรุษที่ 1 กับบุรุษที่ 2 จะต่างกันมาก จนสามารถเรียกแม่ หรือ ป้า แทน แต่ด้วยระบบวัฒนธรรมของพยาบาลก็ยังคงยึดอยู่ในกรอบของ “พี่น้อง” นัยของการแทน

ตัวเองด้วยสรรพนามเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นมากกว่าความผูกพัน แต่มันคืออำนาจในการ “กดทับ” และในขณะเดียวกันมัน คือ “ความเป็นกันเอง” ในสายงานของพยาบาล อนึ่ง แม้พยาบาลที่จบจากสถาบันอื่นๆ ที่มาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ก็เช่นกัน ที่ได้ยึดเอาแนวทางวัฒนธรรมองค์การนี้เป็นหลักปฏิบัติ หรืออาจเป็นการนำวัฒนธรรมที่มีร่วมและเหมือนกันของพยาบาล ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างสถาบันมาใช้ ภายใต้ความเคยชินที่ลงตัวกับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยแห่งนี้

ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องเป็นระบบชนชั้นที่อยู่นอกเหนือระบบกฎหมาย และระเบียบขององค์การ แต่กลับเข้ามาส่งผลต่อทั้งภาคการปฏิบัติงานและภาคความรู้สึกนึกคิดเป็นอย่างมาก บรรยายการของการปฏิบัติงานของพยาบาลดังที่ได้กล่าวไปแล้วในช่วงต้นว่าอยู่ภายใต้เงื่อนไขของ “ความเสี่ยง” ที่จะต้องรับผิดชอบต่อสิ่งสำคัญ อาทิชีวิตของผู้ป่วย เป็นต้น ประสบการณ์จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้น มีการนพระบัพที่สอนน้องมาใช้ในการฝึกพยาบาลใหม่ ให้มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานภายใต้คุณภาพทางการพยาบาล การใช้ระบบพี่สอนน้องของฝ่ายการบริการพยาบาลที่นำมาใช้กับพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ประโยชน์ที่ได้รับที่เด่นชัดและน่าชื่นชม คือ การประหยัดค่าใช้จ่าย ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา ในการฝึกพยาบาลวิชาชีพเหล่านั้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ ด้วยการฝึกปฏิบัติจริงภายใต้การดูแลของพี่ที่ชำนาญงานกว่า อนึ่ง องค์ความรู้และความชำนาญจากการเรียนพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพนั้น พบว่ายังไม่เพียงพอและตรงต่อสายของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้นเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีหน่วยงานที่ดูแลผู้ป่วยที่ซับซ้อนและหลากหลาย อีกทั้งการจัดการทรัพยากรบุคคล อย่างการมอบตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ของพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่นั้น ไม่สามารถทำตามการเลือกของพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ได้ว่าจะบรรจุลงหน่วยงานไหน เนื่องจากบางครั้งหน่วยงานเหล่านั้นอาจมีตำแหน่งเต็ม และอีกหน่วยงานขาดอัตรากำลัง ฉะนั้นมาตรการ “การบังคับเลือก” จึงถูกนำมาใช้โดยปริยาย ทำให้ความสนใจและทักษะความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยบางประเภทของพยาบาลจบใหม่จึงไม่ถูกนำมาใช้ การเรียนรู้งานใหม่ “ในหน่วยงาน” ในขณะปฏิบัติงานจริง ภายใต้การดูแล ควบคุม และสอนงานของพยาบาลวิชาชีพพี่จึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก

ภายใต้ระบบพี่สอนน้อง ก็เช่นกันยังมีข้อต่อที่สำคัญของระบบนี้ คือ “การกดทับ” สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน อนึ่งดังที่กล่าวไปแล้วในช่วงต้นว่า ลักษณะงานของพยาบาลนั้น จำเป็น ต้องมีการช่วยเหลือ ตรวจตรา และควบคุมกันเอง เพื่อผลประโยชน์ที่สูงสุดต่อผู้ป่วย และองค์การ แต่ในทางกลับกัน การใช้ระบบพี่น้องของพยาบาลนั้น กลายมาเป็นแรงกดดันและก่อให้เกิดความเครียดระหว่างพยาบาลด้วยกัน ความรู้สึกเหล่านี้มักถูกกลบเกลื่อนด้วยการ “สร้างภาพลักษณ์” ที่ดีให้คนอื่นมองเห็น ซึ่งเป็นปกติของกลไกทางจิต และการจัดการพฤติกรรมของมนุษย์ จอร์จ เฮอร์เบิร์ต มิด(1931, อ้างถึงใน มงคล นาฏกระสูตร 2548) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์มี 2 ประการ คือ มนุษย์สร้างตัวตนขึ้นมาและ มนุษย์สะท้อนตัวเองจากผู้อื่น ทั้งปัจเจกบุคคลและสังคมจึงแยกกันไม่ได้ ถ้าปราศจากการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ที่มีการตีความหมายร่วมกัน กระบวนการทางสังคมจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น มนุษย์ที่จึงอยู่ในโลกแห่งสัญลักษณ์ที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อชีวิต และพื้นฐานหลักของการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์

ความบอบซ้ำทางความรู้สึกของผู้ด้อยอำนาจกว่า ที่เกิดจากการกดทับ ของระบบชนชั้น ที่เรียกว่าพี่น้อง กลายมาเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และเป็นปัจจัยในอันดับต้นๆ ที่มีผลต่อการลาออก

หรือคงอยู่ของพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับที่อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow 1970) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น เมื่องานหรือกิจกรรมที่ทำ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของคุณค่า เกิดความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองลด จากการให้สัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลโดนตำหนิ จากรุ่นพี่เพียงคนเดียว แต่สามารถทำให้รุ่นพี่หลายๆ คน ไม่พอใจด้วย ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า “...เหตุผลหนึ่งที่พ้ออกจากที่นั่น คือ ซีเนียร์เค้าส่งเวรว่าพี่ก้าวร้าวไม่เคารพรุ่นพี่ โดยที่พี่ได้ชี้แจงเหตุผลถึงการทำงานนั้น ตอนแรกพี่ไม่คิดอะไร แต่พ้ออยู่ 2 ถึง 3 วัน เริ่มมีหลายตาบ้าง คำพูดจากรุ่นพี่ๆ คนอื่นๆ อีก พี่ข่มใจต้องกลับไปร้องที่ห้อง เป็นครั้งเลวร้ายที่สุด แล้วพี่ก็เริ่มคิดอยากออก...”

ในเบื้องต้นของระบบพี่น้องของพยาบาล ได้กลายเป็นรากเหง้าสำคัญของ “ระบบอุปถัมภ์” กล่าวคือ การจัดการทางสังคมของระบบพี่น้องนั้น กลายเป็นการสร้างความผูกพันที่สำคัญ อันจะมีผลต่อลักษณะการแสดงออก การคิดการตัดสินใจของคนในองค์กร และยิ่งไปกว่านั้นการผลิตซ้ำทางความคิดของระบบพี่น้องได้กลายเป็น วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและยากต่อการทำลายให้ล้มลงอย่างราบคาบ ตัวอย่างของระบบอุปถัมภ์ที่เกิดจากระบบพี่น้อง คือ “ความรักและสามัคคีกันเฉพาะกลุ่ม” ทำให้พยาบาลที่อยู่นอกกลุ่มของความสัมพันธ์ของการเป็นพี่น้องเหล่านั้นถูกตีป้ายฉลากให้เป็น “คนอื่น” ที่ไม่ใช่ “พวกของเรา” ในประเด็นนี้พบว่าต่อมากลายมาเป็นประเด็นสำคัญในการแบ่งพรรคแบ่งพวก ที่องค์กรประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบันและยากต่อการแก้ไข อนึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาฝ่ายการบริการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงปัญหาย่อยเหล่านี้เป็นอย่างดีว่าเป็นชนวนชักนำที่ก่อให้เกิดปัญหาที่ยิ่งใหญ่ กิจกรรม “ละลายพฤติกรรม” จึงเป็นแนวทางที่มีถูกเลือกมาปฏิบัติเพื่อจัดการปัญหานี้ แต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมละลายพฤติกรรมก็ยังไม่อาจรื้อถอนระบบแบ่งพรรคแบ่งพวกที่เกิดจากระบบพี่น้องได้อย่างสิ้นเชิง

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Mean = 3.692) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถที่ได้อบรมมาในการทำงาน ร้อยละ 65.4 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ร้อยละ 62.9 และหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน ร้อยละ 61.6 การศึกษาของ Neubauser (2002) ที่กล่าวว่า การบริหาร งานของผู้บริหาร ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พรอมนทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Kossen et al. (1975 อ้างถึงใน บุญธิดา เทือกสุบรรณ 2550) ได้ให้ข้อเสนอว่าผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย

ขององค์กรเพื่อเป็นการวางขอบเขตแนวทางของงานให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไป ปฏิบัติงานได้ และแปลความหมายได้ องค์กรที่มีนโยบายที่ชัดเจนจะช่วยเป็นกรอบใช้ชี้ทางและช่วยกำกับให้การดำเนินงาน มีการประสานไปในทิศทางเดียวกัน ในทำนองเดียวกันการศึกษาของ Neubauser (2002) พบว่า ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความ ยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การ สนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ ของบุคลากรในองค์กรได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ คงอยู่ในงานของบุคลากรสูง นอกจากนี้ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานยังเป็นการระบุให้เห็นถึงขั้นตอน ของการทำงานอย่างชัดเจนถึงวิธีการกระทำ ว่ากิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งจะมีขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นอย่างไร (ธงชัย สันติวงษ์ 2530) และนอกจากจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในงานที่ดีแก่บุคคลใน องค์กรแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อองค์กรหลายประการ ได้แก่ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความร่วมมือและความศรัทธาเริ่มของบุคคลในองค์กรที่จะร่วมสร้างสรรค์งานให้บรรลุเป้าหมายที่ กำหนดไว้ รวมทั้งบุคคลในองค์กรที่มีความพึงพอใจในงานและพึงพอใจในกิจกรรมต่างๆขององค์กร (เสนาะ ตีเยาว์ 2539)

2. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.878) โดยการอยู่เวรเช้า-บ่าย-ดึก ทำให้กิจวัตรประจำวัน เช่นการรับประทานอาหาร การนอนหลับ การขับถ่ายเปลี่ยนแปลงไป ร้อยละ 68.5 การอยู่เวรติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมง ทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ร้อยละ 54.6 และการอยู่เวรทำให้สุขภาพกาย และสุขภาพจิตแยลง ร้อยละ 51.5 ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) ได้อธิบายว่าวิชาชีพพยาบาลมีโอกาสเสี่ยงที่จะติด เชื้อได้ง่ายหากจากความระมัดระวัง จึงควรมีมาตรการในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพันธ์ วิทยุชรินทร์ (2539) พบว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ เหมาะสม มีความเสี่ยง ไม่ถูกสุขลักษณะ จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน เพราะบั่นทอนสุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน สาเหตุหนึ่งที่พยาบาลไม่ต้องการอยู่ในวิชาชีพต่อไป คือ การเสี่ยงต่อการติดเชื้อ เนื่องจาก มนุษย์มีข้อจำกัดในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับการศึกษาของ Cropanzano และคณะ (1997) พบว่าบรรยากาศในการทำงานควรมีความเป็นกันเองและเอื้ออาทร ต่อกัน เพราะหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมและ ทักษะคติของบุคลากรได้ เช่น ความพึงพอใจในงานลดลง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง เกิด ความเหนื่อยหน่าย เลี่ยงงาน ขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง นอกจากนี้การศึกษาของ Prestholdt และคณะ (1988) ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์สำคัญอย่าง หนึ่งของความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล ทำให้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่บีบ บังคับ มักจะคิดเปลี่ยนงาน ดังนั้นหากสามารถลดภาวะบีบบังคับในงานการพยาบาลได้อาจทำให้

คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้นได้ และอาจลดการลาออกได้ด้วย (Pooyan et al., 1990) สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ มีห้องพักผ่อนอย่างเป็นสัดส่วนเมื่อถึงเวลาพัก มีมาตรการในการบริหารความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.775) โดยการอยู่เวรทำให้ท่านมีการดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัวและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ห่างเหินจากครอบครัวหรือผู้มีอุปการคุณ เช่น บิดา มารดา ร้อยละ 60.8 การอยู่เวรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน ร้อยละ 47.7 และการปฏิบัติหน้าที่รักษาพยาบาลเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ เบื่อหน่ายไม่มีโอกาส หรือเวลาเป็นส่วนตัว ร้อยละ 45.4 สอดคล้องกับการศึกษาของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) พบว่า ภาระงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้เป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องการ เนื่องจากไม่ได้ใช้เวลาเต็มที่ในการปฏิบัติการพยาบาล แต่ต้องใช้เวลาที่มีจำกัดปฏิบัติงานหลากหลายที่ไม่ใช่งานพยาบาลโดยตรง เช่น งานเอกสาร งานจัดเตรียมยา งานด้านการเงิน เป็นต้น โดยพยาบาลวิชาชีพใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยโดยตรงเพียงร้อยละ 31 แต่ใช้เวลาที่เหลือถึงร้อยละ 69 ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่การพยาบาลโดยตรง และหากภาระงานโดยตรงของพยาบาลวิชาชีพเกิดความบกพร่อง ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องการคงอยู่ในองค์การเพิ่มขึ้น ส่วนการศึกษาของ สตราโชตา และคณะ (Strachota et al. 2003) ก็พบว่า พยาบาลที่ลาออกจะให้เหตุผลมากกว่า 1 ในการเปลี่ยนงาน เหตุผลที่พบบ่อยคือ ชั่วโมงในการทำงาน การที่ต้องทำงานยาวนานหลายชั่วโมง การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ และทำงานในวันหยุดพักผ่อน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมองหางานใหม่ แสดงว่าสภาพการทำงานดังกล่าวไม่จูงใจให้พยาบาลอยู่ทำงานต่อ ประกอบกับการมีโอกาสในงานอื่นที่ภาระงานไม่หนักเหมือนงานการพยาบาล เช่น การขายผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ขายเครื่องมือแพทย์ ขายผลิตภัณฑ์ความงาม เป็นต้น พยาบาลจึงมีโอกาที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ต้องทำงานหนัก ไม่ต้องอยู่เวร และไม่ต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ซึ่งทำให้ภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมีมากขึ้น ดังนั้นหากสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงประโยชน์และความท้าทายของงานที่ทำ ว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ต้องการปฏิบัติงานนั้นๆจนเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน ไม่อยากจากไปไหน ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวข้องกับ การดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ ที่ต้องให้บริการต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง แม้ในยามวิกาล ต้องเผชิญกับปัญหา รวมถึงภาวะวิกฤตต่างๆ ทางคลินิก นอกจากนี้ยังต้องสนองตอบความต้องการและความคาดหวังทั้งจากผู้รับบริการ หน่วยงาน และองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพปัจจุบันที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นปฏิรูประบบสุขภาพ การธำรงรักษาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง การเสี่ยงจากการติดเชื้อโรค สิ่งต่างๆเหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียด เหนื่อยล้า จนอาจเกิดความท้อแท้ ลาออกจากงานได้ นอกจากนี้ ลักษณะงานการพยาบาลเป็นงานประจำวันที่ค่อนข้างซ้ำซาก อาจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายได้

ความสำเร็จในงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสำเร็จในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.671) โดยได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ร้อยละ 71.5 เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ทำงานสำเร็จ ร้อยละ 69.2 และปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 65.4 สอดคล้องกับการศึกษาของ สายสมร เฉลยกิตติ (2545) ศึกษา พบว่า บุคคลความรู้สึกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้พยาบาลมองเห็นคุณค่าของตน เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของ Fletcher (2001) พบว่า พนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะแสวงหาหน้าที่ท้าทายหรือโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) ที่ศึกษาพบว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนหนึ่งมาจากการประสบความสำเร็จในงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงและพร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันในงานและองค์การจนไม่เกิดความรู้สึกอยากออกจากงานหรือองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ บลังเคิร์ท และ โรบินสัน (1997) ที่พบว่าความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ความสำเร็จในงานเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเองที่ทำงานสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของทั้งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean=3.96) โดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ร้อยละ 76.1 ได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ร้อยละ 74.8 และสามารถวางแผน และปรับปรุงงานด้วยตัวของท่านเอง ร้อยละ 71.1 สอดคล้องกับการศึกษาของ แจนเสน และคณะ (1999) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกมีอิสระในการทำงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เช่นเดียวกับการศึกษาของอินเซอร์ และคณะ (1987) พบว่า การให้พยาบาลมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อาจทำให้ลดการลาออกจากงานหรือโรงพยาบาลได้ เพราะการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไปจาก สอดคล้องกับการศึกษาของโพเชน และคณะ (2005) ที่พบว่า การทำงานที่ไม่มีอิสระ ขาดอำนาจในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจลาออกจากงาน และผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบในงานว่า หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในงานมีมากไป ทั้งงานดูแลผู้ป่วย งานคุณภาพ งานวิชาการ ซึ่งการที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลายๆอย่างก็ย่อมส่งผลให้ผลิตงานออกมาไม่เต็ม หรือไม่ได้ตามที่ตนและหน่วยงานต้องการ จึงเกิดความพึงพอใจในงานน้อยลง ส่งผลให้เกิดการลาออกได้

3. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงาน ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

สาเหตุด้านนี้ Frederick K. Herzberg and Others (1959, 8-19 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2546) กล่าวว่า หากไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ ในที่สุด หากมีหรือมีในลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การ ก็ย่อมส่งผลให้บุคคลในองค์การชอบงาน ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานไม่ลาออกไปไหน ซึ่งมีประเด็นที่ได้จากการศึกษา ดังนี้

ผลประโยชน์ตอบแทน

ในการศึกษารั้งนี้ พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่และความตั้งใจลาออก (Mean = 4.011) โดยการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอย่างหนึ่ง ร้อยละ 75.4 ควรมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพยาบาล มากขึ้น ร้อยละ 68.5 และสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมหรือน้อยเกินไป ร้อยละ 53.1 สอดคล้องกับการศึกษาของ เวอร์เธอร์ (1996, 22) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการค้ำจุนงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา เสนาะ ตีเยาว์ (2545) กล่าวว่า สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่างๆ หรืออาจเรียกว่า ประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่องค์การให้กับบุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นการให้ทางอ้อมที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานโดยตรง สวัสดิการที่ให้นี้มีทั้งการเป็นตัวเงินและไม่ใช้เงิน ซึ่งการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวัสดิ์ธัญชาติ (2546), วิกานดา แกวตะโก (2546) และ Gooden และ Bailey (2001) ที่พบว่าองค์การใดที่มีสวัสดิการที่ดีจะมีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่าองค์การที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่มีสวัสดิการ เช่นเดียวกับที่สมยศ นาวิการ (2533, 21) กล่าวว่า ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทฤษฎีเทียบเท่าที่กล่าวว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรม และสมเหตุสมผล พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่ลาออกด้วยสาเหตุเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้เหตุผลการลาออกว่า เงินเดือนที่ได้รับขณะปฏิบัติในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานและความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้รับกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานระดับเดียวกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนทั่วไปมีรายได้สูงกว่า และมีค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราที่สูงกว่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายสูง เช่น ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว หรือมีหนี้สิน และกลุ่มที่ต้องการได้ค่าตอบแทนสูง รู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับขณะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ หรือเพียงพอแต่ไม่เหลือเป็นเงินเก็บสะสมเพื่อวางแผนการใช้จ่ายอื่นในอนาคต เช่น ศึกษาค่าต่อ ซื้อบ้าน ซื้อรถ อุปการะบิดา-มารดาและบุตร เป็นต้น และพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งที่ลาออก เนื่องจากสาเหตุค่าตอบแทนไม่เพียงพอ นั้น ยังรู้สึกรักในงานและไม่อยากลาออกจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แต่เมื่อต้องเผชิญปัญหาหนี้สินหรือต้องรับภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวจึงจำเป็นต้องเลือกงานที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่าจากการศึกษาของ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2548) พบว่า เงินเดือนเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการครองชีพ

แสดงถึงสถานภาพทางสังคม ทำให้บุคคลมีความมั่นคง และตอบสนองความพึงพอใจ ในทำนองเดียวกัน Gomez-Mejia และคณะ (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนกับการว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล และเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในองค์กรในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) พบว่าถ้าได้รับอย่างเหมาะสมเพียงพอ จะเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ ถ้าไม่ได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตจะไม่พอใจ เกิดความไม่มีความสุข และตื้นร่นมากเกินไป การเพิ่มค่าตอบแทน อาจลดอัตราการลาออกจากงานได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สตรีมเมล (Stremmel 1991) ที่พบว่า ค่าจ้างที่ต่ำมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน เพราะบุคคลจะเปรียบเทียบค่าจ้าง/เงินเดือน กับผลงานที่ตนเองทำและเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน บุคคลที่ทำงานหนัก หรือรับผิดชอบงานหลายอย่างก็มักคิดว่าตนควรได้รับค่าจ้างมากกว่าบุคคลอื่น ส่วน Lawler (1973) ได้พบว่า การเพิ่มค่าตอบแทนอาจลดอัตราการลาออกจากงานได้ เพราะค่าจ้างที่ต่ำจะทำให้พยาบาล มองหางานใหม่ (Cavanagh 1990) ดังนั้นแม้ว่าค่าจ้าง/เงินเดือนจะเป็นปัจจัยอย่างแรกที่จูงใจให้ทำงาน เพราะในการทำงานสิ่งแรกที่บุคคลสนใจก็คือผลตอบแทนเป็นเงินที่ได้จากการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง/เงินเดือน ก็ยังเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนงานได้ (เสนาะ ติเยาว์ 2545) อาจกล่าวได้ว่า ค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นหนึ่งในเหตุผลหลักของการลาออกจากงานของพยาบาล (Pooyan et al. 1990) และยังพบว่าค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นตัวพยากรณ์สำคัญอย่างหนึ่งของความตั้งใจลาออกของพยาบาล และเป็นเหตุผลของความตั้งใจลาออกที่พบได้บ่อยที่สุด (Gargult et al. 2005) ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม บุติธรรม จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นสำหรับให้บุคลากร ปฏิบัติงานและพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า การให้ค่าตอบแทนต้องให้เพียงพอกับการดำรงชีวิต ทำให้บุคลากรมีรายได้อย่างสม่ำเสมอ และมีความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความพยายามทุ่มเท ตั้งใจทำงานและความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีระบบการจ่ายที่ชัดเจน และมีความคุ้มค่ากับการลงทุนขององค์กร การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่วนการให้สวัสดิการแก่บุคลากร เช่น เงินสงเคราะห์ เงินฌาปนกิจ ประกันชีวิต สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน ที่พักรักษาตัว วันหยุดพักผ่อน/วันลาพักร้อน เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น การให้สวัสดิการแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ก็เพื่อทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเกิดความผูกพันไม่ยอมจากองค์กรไปช่วยลดการลาออก โอนย้ายได้ ดังนั้น เสนาะ ติเยาว์ (2545) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับ จึงควรมีความเหมาะสมเพียงพอและสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีความยุติธรรมและตรวจสอบได้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เต็มใจปฏิบัติงานและไม่คิดออกจากองค์กร

สำหรับค่าตอบแทนในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่พิจารณาจ่ายให้กับพยาบาลพบว่า เมื่อเทียบกับโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอื่นๆ เงินเดือนและค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา สูงกว่าเพียงเล็กน้อย และน้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชนหลายๆ แห่ง ซึ่งภาระงานของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ก็มีมากกว่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เช่นกัน เมื่อพิจารณาค่าตอบแทนกับค่าใช้จ่ายของพยาบาล พบว่า พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

จะมีรายได้ค่อนข้างดีในช่วงแรก แต่เมื่อมีความชำนาญในงานมากขึ้น กลับได้ค่าตอบแทนที่คงที่หรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เพราะเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อื่น

อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลผลประโยชน์ตอบแทนในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เงินเดือนประจำ เงินรายได้พิเศษ เงินค่าปฏิบัติงานในยามวิกาลเวรป่วยและดึก เงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการหอพัก การลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ซึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พยาบาลที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานคณะแพทยศาสตร์ ไม่พึงพอใจในระบบสวัสดิการ รักษาพยาบาล เนื่องจากต้องการสิทธิการรักษาพยาบาลที่ดี สำหรับบิดามารดาในกรณีเจ็บป่วย ให้เหมือนข้าราชการมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับระบบสวัสดิการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งใช้ระบบประกันสังคมเช่นเดียวกัน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมองประเด็นอื่นๆ เสริมเพื่อพิจารณาถึงการคงอยู่และลาออกจากงาน เหตุนี้ทำให้ผู้บริหารคณะแพทยศาสตร์ เพิ่มสวัสดิการที่มุ่งใจพนักงาน โดยใช้เงินรายได้ของคณะแพทยศาสตร์เอง เช่น การให้สิทธิพิเศษแก่พนักงานใช้บริการในโรงพยาบาล โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย หรือมีส่วนลดสำหรับครอบครัวของพยาบาล ก็ยังทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าการระบบสวัสดิการของโรงพยาบาลอยู่ในระดับที่เท่าเทียมข้าราชการหรือดีกว่าที่อื่นทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการคงอยู่มากขึ้น ดังนั้นสวัสดิการและความก้าวหน้า ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ความสำคัญของสวัสดิการและความก้าวหน้า นั้นอาจไม่ได้มีผลโดยตรงต่อบุคคล ที่จะเลือกปฏิบัติงานต่อหรือลาออก แต่ในมิติของความรู้สึกนั้น สวัสดิการและความก้าวหน้าคือ สิ่งที่สามารถช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับบุคคลในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความมั่นคงความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงมีผลต่อการคงอยู่และความตั้งใจลาออก (Mean = 3.458) โดย ยอมรับระเบียบการบริหารงานของโรงพยาบาลนี้ได้ ร้อยละ 61 โรงพยาบาลมีการแจ้งผลการทำงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ร้อยละ 56.6 โรงพยาบาลนี้มีความมั่นคงในงานดีกว่าองค์กรอื่นๆ ร้อยละ 50.3 สอดคล้องกับทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ ได้กล่าวถึงระดับความต้องการของมนุษย์ว่ามีทั้งหมด 5 ชั้น มาสโลว์ (1970) กล่าวว่า ต้องการของมนุษย์เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยได้รับความเป็นมิตร ความรักจากบุคคลรอบข้าง ส่วนความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม คือ ความต้องการให้บุคคลรอบข้างยอมรับและยกย่องสรรเสริญ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการนี้ จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยปลอดภัย ต้องการที่จะอยู่ห่างไกลจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุต่างๆ ที่เกิดจากการทำงานหรือจากสถานการณ์อื่นๆ ตลอดจนความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ดังที่ตราฟ (2006 อ้างใน บุญธิดา เทือกสุบรรณ 2550) กล่าวว่าความมั่นคงในงานเป็นการรับรองว่าบุคคลนั้นได้ถูกจ้างงานตลอดไป และในปัจจุบันนี้ความมั่นคงในงานเป็นเรื่องที่บุคคลในองค์กรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ถูกล่าช้าถึงความมั่นคงในงานเช่นเดียวกัน จากการศึกษาของ Anderson (1989) พบว่า พยาบาลที่ได้รับการยอมรับนับถือและมีคุณค่าจากองค์กรจะมีการลาออกน้อย การขาดการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้

ให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน อันจะนำมาซึ่งการลาออกจากงานได้ นอกจากนี้ Sullivan และ Decker (2005) กล่าวว่า การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเกินเป้าหมายก็เป็นกระบวนการในการยกย่อง ชมเชยการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ลดการลาออกที่ไม่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า บุคลากรทุกคนต้องการความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย และ การศึกษาของ Sheppard (1990, 442 อ้างถึงใน สุปราณี พัฒนจิตวิไล 2549) ซึ่งให้เห็นถึงการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ คือการได้ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยใช้ความรู้ด้านศิลปะ วิทยาศาสตร์ และด้านจิตใจ ซึ่งได้เรียนมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยข้างเตียง และการศึกษาของ Millward และ Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันธนาถวิริยกุล 2546) ที่พบว่าอายุการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์กรในระดับสูง ซึ่ง วินัย ลีสมีทธิ (2542 อ้างถึงใน นิชนันท์ พุ่งลัดดา 2548) อธิบายได้ว่า จากการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการปรับเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงาน จากระบบข้าราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยมีระยะเวลาสัญญาจ้างคราวละ 3-5 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนเป็นรายปีเพื่อต่อสัญญาหรือยกเลิกการจ้าง จะก่อให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้งต่อความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงแก่บุคลากรแต่บุคลากรก็ยังมีความรู้สึกว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรใหญ่ ที่มุ่งเน้นบริการด้านสุขภาพและด้านการศึกษา มากกว่าการบริการธุรกิจ การปลดพนักงานออกเป็นจึงไปได้อย่างกว่าองค์กรเอกชนที่มุ่งเน้นผลกำไร-ขาดทุน จากการศึกษา สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ์ (2539) พบว่า วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคงในงาน เนื่องจากมีระบบราชการที่เอื้ออำนวยในเรื่องผลประโยชน์ของค่าตอบแทนที่เกี่ยวกับบำเหน็จบำนาญ สำหรับผู้ที่ทำงานจนถึงเกษียณอายุราชการสิ่งเหล่านี้เป็นผลให้พยาบาลมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในวิชาชีพพยาบาลสูงขึ้นนอกจากนี้ความไม่มั่นคงในงานทำให้มีความต้องการลาออกเกิดขึ้น สำหรับความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญ

การนิยามเชิงการให้คุณค่าของความสุข จากการได้รับจากความมั่นคงจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น พบว่า สวนทางกับภาพความเป็นจริงในองค์กร กล่าวคือ นอกจากการได้งานทำของพยาบาลหลังจากเรียนจบแล้ว นั้นยังคงไม่เพียงพอที่จะตอบสนองในการสร้างความสุขให้กับบุคคลได้ จากทฤษฎี จิตวิทยาพัฒนาการ ได้กล่าวถึงความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคคลในวัยทำงาน คือ เป้าหมายหนึ่งที่จะสร้างความสุขให้บุคคล ทั้งนี้การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนอกจาก จะเป็นการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หรือทำงานที่ก่อเกิดกับสังคมแล้ว ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็เป็นประเด็นสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณา จากการสัมภาษณ์ในสนามวิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึง โอกาสทางความก้าวหน้าในสายงานพยาบาลวิชาชีพ มีข้อสังเกตประการหนึ่งจากกรณีนี้ คือ ระดับปฏิบัติการจะมุ่งเน้นไปที่เรื่องของโอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลระดับผู้บริหารกลับมุ่งเน้นไปที่ค่าตอบแทน

ภาพสะท้อนของข้อมูลเหล่านี้ได้แสดงให้เห็นเกี่ยวกับระบบการพิจารณาการเลื่อนขั้น ตำแหน่งขององค์กร จากการเก็บข้อมูล เอกสาร และสัมภาษณ์พบว่า โครงสร้างขององค์กรนั้น ได้จัดแบ่งตำแหน่งงานออกเป็น พยาบาลเชี่ยวชาญ พยาบาลชำนาญการพิเศษ พยาบาลชำนาญการ และพยาบาลปฏิบัติการ ขณะนี้มีรุ่นข้าราชการ หรือรุ่นอาวุโส (Seniority) ทุกคนในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

มีตำแหน่งเป็น พยาบาลชำนาญการ ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานคณะแพทยศาสตร์ มีตำแหน่งเป็นพยาบาลปฏิบัติการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นพยาบาลปฏิบัติการ กล่าวถึง ความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสการเลื่อนขั้นตำแหน่ง มากกว่ากลุ่มข้าราชการในระดับผู้บริหารที่มุ่งเน้นไปที่ค่าตอบแทน

จากสภาพปัญหาการเปลี่ยนแปลงระบบของตำแหน่งงาน ได้มีผลต่อระดับความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างมาก จากตัวอย่างกรณีที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ไปยื่นเรื่องนายกรัฐมนตรีสสมัย และรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ 2 สมัย ซึ่งไม่ได้รับความสนใจ จึงไปร้องเรียนสื่อโทรทัศน์ รายการ “เจาะข่าวเด่น” วันที่ 4 ธันวาคม 2555 เนื้อหาสาระของการเรียกร้อง คือ การได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ จะเห็นได้ว่าประเด็นปัญหาของประเภทของตำแหน่งงาน อันจะมีผลต่อความมั่นคง มั่นใจและความสุขในการทำงานได้อย่างเป็นพลวัต

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่ (Mean = 3.826) โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน ร้อยละ 73 ผู้ร่วมงานให้ความรัก และเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อท่าน ร้อยละ 71.7 และผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ปกป้องหาข้อ และแก้ไขปัญหาในยามวิกฤต ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ร้อยละ 68.6 มีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.435) โดยได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 66.2 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและท่านมักจะร่วมปรึกษากัน ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน ร้อยละ 42.3 ซึ่งสอดคล้องกับ Chan & Morrison (2000) พบว่างานของพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีอัตราการกำลงน้อยและมีภาระงานมาก เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการลาออกจากการ สอดคล้องกับการศึกษาของ Malone & Morath (2001) พบว่า ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลของทีมงานพยาบาล จึงมีความสำคัญ ทำให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง ช่วยให้งานดำเนินไปด้วยดีและเกิดคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแล ร่วมมือช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนการยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งนอกจากทีมงานในหน่วยงานที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วยังมีทีมดูแลรักษาผู้ป่วยที่ต้องประสานงานกันระหว่างสหสาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล โภชนาการ เภสัชกร สังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ก็จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเช่นเดียวกัน การปฏิบัติงานจึงจะเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่วน สมพันธ์ ธิญะธีระนันท์ (2539) กล่าวว่าหากบุคลากรพยาบาลมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความขัดแย้ง เกิดความเครียด อาจทำให้มีการขาดงานบ่อย นำมาซึ่งการย้ายงานหรือออกจากงานได้ บรรยงค โตจินดา (2546) ได้อธิบายว่า ในการทำงานจะต้องมีการประสานงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี เต็มไปด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ประสานงานร่วมมือกัน ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์การลดการสูญเสียที่จะเกิดจากการลาออก โอนย้ายของบุคลากรในหน่วยงาน สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน เป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

การได้รับการยอมรับนับถือ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความตั้งใจลาออก Mean = 3.458) โดยได้รับการยกย่องและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 63.8 มีอิสระในการตัดสินใจในการให้การพยาบาล ร้อยละ 56.9 เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน และทีมสุขภาพ ร้อยละ 54.6 สอดคล้องกับ มาสโลว์ (1970) ได้กล่าวว่า ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยได้รับความเป็นมิตร ความรักจากบุคคลรอบข้าง ส่วนความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม คือ ความต้องการให้บุคคลรอบข้างยอมรับและยกย่องสรรเสริญ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการนี้จากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสามารถ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือเป็นการได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น ทั้งในและนอกหน่วยงาน โดยการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของคุณค่าต่อหน่วยงาน ในการปฏิบัติงานพยาบาลย่อมต้องการให้ความสำเร็จของตนเองได้รับการยอมรับ ไม่ว่าจะจากบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันหรือบุคลากรวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น เพราะการได้รับการยอมรับนับถือเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับ 3 และ 4 ตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow 1970) สอดคล้องกับการศึกษาของ Anderson (1989) พบว่าพยาบาลที่ได้รับการยอมรับนับถือและมีคุณค่าจากองค์กรจะมีการลาออกน้อย การขาดการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน อันจะนำมาซึ่งการลาออกจากงานได้ นอกจากนี้จากการศึกษาของ Sullivan & Decker (2005) พบว่าการให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเกินเป้าหมาย ก็เป็นกระบวนการในการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ลดการลาออกที่ไม่ต้องการได้จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเหตุผลของการลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ นั่นคือ การกดขี่ จากแพทย์ พยาบาลวิชาชีพรุ่นพี่ หรือแม้กระทั่งผู้ป่วยที่ไม่ให้เกียรติกัน ซึ่งจอร์จ เฮอร์เบิร์ต เมด (1931, อ้างถึงใน มงคล นาฏกระสูตร 2548) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์มี 2 ประการ คือ มนุษย์สร้างตัวตนขึ้นมาและ มนุษย์สะท้อนตัวเองจากผู้อื่น ทั้งปัจเจกบุคคลและสังคมจึงแยกกันไม่ได้ ถ้าปราศจากการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ที่มีการตีความหมายร่วมกัน กระบวนการทางสังคมจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น มนุษย์ที่จึงอยู่ในโลกแห่งสัญลักษณ์ที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อชีวิตและพื้นฐานหลักของการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ความบอบซ้ำทางความรู้สึกของผู้ด้อยอำนาจกว่า ที่เกิดจากการกดขี่ ของระบบชนชั้น ที่เรียกว่าพี่น้อง กลายมาเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และเป็นปัจจัยในอันดับต้นๆ ที่มีผลต่อการลาออกหรือคงอยู่ของพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับที่อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow 1970) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น เมื่องานหรือกิจกรรมที่ทำ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า เกิดความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองลด จากการให้สัมภาษณ์

พบว่า ผู้ให้ข้อมูลโดนตำหนิ จากรุ่นพี่เพียงคนเดียว แต่สามารถทำให้รุ่นพี่หลายๆคน ไม่พอใจด้วย

ในเบื้องลึกของระบบพี่น้อง ของพยาบาล ได้กลายเป็นรากเหง้าสำคัญของ “ระบบอุปถัมภ์” กล่าวคือ การจัดการทางสังคมของระบบพี่น้องนั้น กลายเป็นการสร้างความผูกพันที่สำคัญ อันจะมีผลต่อลักษณะการแสดงออก การคิดการตัดสินใจของคนในองค์กร และยิ่งไปกว่านั้นการผลิตซ้ำทางความคิดของระบบพี่น้องได้กลายเป็น วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งและยากต่อการทลายให้ล้มลงอย่างราบคาบ ตัวอย่างของระบบอุปถัมภ์ที่เกิดจากระบบพี่น้อง คือ “ความรักและสามัคคีกันเฉพาะกลุ่ม” ทำให้พยาบาลที่อยู่นอกกลุ่มของความสัมพันธ์ของการเป็นพี่น้องเหล่านั้นถูกตีป้ายฉลากให้เป็น “คนอื่น” ที่ไม่ใช่ “พวกของเรา” ในประเด็นนี้ พบว่า ต่อมากลายมาเป็นประเด็นสำคัญในการแบ่งพรรคแบ่งพวก ที่องค์การประสบปัญหาอยู่ในปัจจุบันและยากต่อการแก้ไข อนึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาฝ่ายการบริการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงปัญหาอยู่เหล่านี้เป็นอย่างดีว่าเป็นชนวนชักนำที่ก่อให้เกิดปัญหาที่ยิ่งใหญ่ กิจกรรม “ละลายพฤติกรรม” จึงเป็นแนวทางที่มีถูกเลือกมาปฏิบัติเพื่อจัดการปัญหานี้ แต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมละลายพฤติกรรมก็ยังไม่อาจรื้อถอนระบบแบ่งพรรคแบ่งพวกที่เกิดจากระบบพี่น้องได้อย่างสิ้นเชิง สิ่งที่ไม่อาจปฏิเสธได้ที่เป็นผลกระทบจาก “ระบบอุปถัมภ์” คือ การเลือกปฏิบัติของหัวหน้าพยาบาลที่มีต่อพยาบาลระดับปฏิบัติการ หรือระหว่างพยาบาลระดับปฏิบัติการด้วยกัน ทั้งในด้านของการจัดสรรวันหยุดพักผ่อน การพิจารณาความดีความชอบ หรือแม้แต่การเสริมแรงด้วยท่าทีและคำพูดที่ไม่มีความเสมอภาคกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเป้าหมาย บทบาทหน้าที่การทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ
2. ฝ่ายบริการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยควรศึกษาความต้องการทางด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ด้านที่พักอาศัย ด้านกิจกรรมสันทนาการ การหารายได้พิเศษ และนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
3. สร้างความมั่นคงและการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานสำคัญในโรงพยาบาลให้แก่บุคลากรทางการพยาบาลเพื่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
4. พิจารณาการจัดตารางเวร ให้โอกาสในการแลกเวรได้สะดวกขึ้น เมื่อมีเหตุฉุกเฉินหรือเหตุการณ์เร่งด่วนกะทันหัน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกกดดันในการทำงาน
5. พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนด้านต่างๆ ให้เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ หรือตามที่รัฐได้ประกาศค่าแถลงการณ์ด้านนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนวุฒิปริญญาตรี

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่และตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง
2. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอื่นๆ
3. เนื่องจากจำกัดเวลา การศึกษาในคราวหน้าควรมีระยะเวลาเพียงพอมากกว่านี้

บรรณานุกรม

- กนกอร ยศไพบุลย์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กฤษดา แสงวดี. (2545). แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2546). จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- กุลวดี เทศประทีป. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ คลังนานาวิทยา.
- เกศรา อัญชันบุตร. (2550). การศึกษาลักษณะของฝ่ายบริการการพยาบาลที่เป็นเลิศ โรงพยาบาล ระดับตติยภูมิ ปี พ.ศ. 2555. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษตรชัย และหิม. (2553). การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยโปรแกรม R แพ็คเกจ R commander. สงขลา: ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
- จूरีพร กาญจนการุณ. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์กร ศึกษากรณี ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาที่ขาดแคลน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิดดา ยังสี. (2549). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายกับความตั้งใจ ลาออกของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชาย โพธิสิตา. (2549). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์ พรินต์ติ้ง.
- ชื่นชม เจริญยุทธ์. (2535). การคาดประมาณการผลิตและความต้องการพยาบาลวิชาชีพสำหรับ ประเทศไทยในทศวรรษหน้า. วารสารพยาบาล, 41: 149-58.
- ชื่นชม เจริญยุทธ์. (2533). อุปทานและอุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2531-2543. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาประชากรและการพัฒนา คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง. การจัดการมหำบัณฑิต, สาขาจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, คัดนางค์ นาคสวัสดิ์, ชูชื่น ชีวพูนผล และวรรณีย์ สัตยวิวัฒน์. (2010). ความเครียด ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด และจัดการกับความเครียดในพยาบาล. *Journal of Nursing Science*, 28(1): 67-76.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2527). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ทวนชัย อรุณโรจน์. (2537). *การศึกษาการลาออกรายการของครูช่วงอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2531 – 2533*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหำบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- ทองใบ สุดซารี. (2545). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คณะวิทยาการจัดการ.
- ทัศนาศู บุญทอง. (2543). *ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- ทัศนาศู บุญทอง. (2547). ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยปี 2549-2558. *สารสภากาพยาบาล*, 8(4), 20-31.
- งชัย สันติวงษ์. (2530). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด .
- งชัย สันติวงษ์. (2535). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: : ไทยวัฒนาพานิช.
- งชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- งชัย สันติวงษ์. (2545). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2545). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจฉบับปรับปรุงแก้ไข*. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่คนคิดต่อวิชาชีพกาพยาบาล ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์ มหำบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกาพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชนันท์ พึ่งลัดดา. (2548). *การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหำบัณฑิต สาขาการบริหารกาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2552). *การบริหารกาพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.

- แน่นน้อย ศรีวรราชธนบุลย์, ชุติมา เทศศิริ, วิภาจรี วุฒิ. (2539). *อัตราการผลิตของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ในปีงบประมาณ 2538*. กรุงเทพฯ : กลุ่มวิจัยและพัฒนาระบบราชการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท รวมสาส์น (1977) จำกัด .
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ภาควิชา ศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- บุญธิดา เทือกสุบรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุบผา วิริยรัตนกุล. (2539). *ประสิทธิผลของการประยุกต์ทฤษฎีการพยาบาลของคิง (Imogene King) ในการเยี่ยมบ้านมารดาตั้งครรภ์วัยรุ่น*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เบญจพร ถิระรักษ์. (2547). *ความพึงพอใจในงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตแผงวงจรแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประดิษฐ์ ชัยประสิทธิ์โรจน์. (2540). *การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับองค์ประกอบของการลาออกจาก โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประไพพร ใจเย็น. (2554). *ความเครียดและแนวทางการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรีชาตี ต้นดีวัฒน์. (2538). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลประจำ การในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.
- ปิยพงษ์ สวาสดีญาติ. (2546). *การรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรเพื่อเตรียมตัวกับการเปิดเสรีทางโทรคมนาคม: กรณีศึกษา บริษัทมหาชน จำกัด โทเทิล แอ็กเซ็ส คอมมูนิเคชั่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยอัปสร ดีประเสริฐวิทย์. (2545). *อิทธิพลของปัจจัยด้านงานและปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทธุรกิจสื่อสารคมนาคม*. วิทยานิพนธ์ปริญญา

- วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- เปรมจิตร์ คลายเพ็ชร์. (2548). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์การ ที่มีผลต่อ
ความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออก*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. (2555). *สถิติจำนวนพยาบาลวิชาชีพ*. สงขลา:
สำนักงานฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.
- พัทนัย แก้วแพง. (2546). *ความพึงพอใจของพยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนใน
จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ไพเราะ เอี่ยมสุรีย์. (2542). *เอกสารประกอบการสอนการบริหารการพยาบาล*. พบ. 479 ข. เชียงใหม่:
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ.
- พาริตา อิบราฮิม. (2541). *นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สามเจริญพาณิชย์ (กรุงเทพฯ) จำกัด.
- ภราดี บุตรศักดิ์ศรี. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงานและแนวโน้ม
ที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*.
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภัทรา ศรีเจริญ. (2534). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจเปลี่ยนงานของพยาบาล ศึกษาเฉพาะกรณี
พยาบาลโรงพยาบาลศิริราช*. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภิเชก จันท์เอี่ยม. (2538). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยครู*.
วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มงคล นาฎกระสูตร. (2548). *ทฤษฎีทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*.
<http://www.udru.ac.th/website/attachments/elearning/02/15.pdf>. (สืบค้นเมื่อ
25 มกราคม 2556).
- มธุรส สว่างบำรุง. (2536). *สำรวจปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของลูกจ้างในโรงงาน
อุตสาหกรรมเอกชน เขตจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาการแนะแนว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารศรี สังข์ทอง. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนหน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพจากฝ่าย
การพยาบาล ไปทำงานหน่วยงานอื่นภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
เชียงใหม่: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- มาริษา สมบัติบุรณ์. (2546). รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาอุบัติเหตุการลาออกของพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.
- มาเรียม เพราะสุนทร และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2551). การปฏิบัติบทบาทพยาบาลพี่เลี้ยงของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2(2), 15-23.
- รัชนิกุล ภัททิยากุล. (2552). การนิเทศการพยาบาลบนพื้นฐานหลักพรหมวิหาร 4 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้. สารนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ (การบริหารการพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2552). พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2548). การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด.
- ลัดดา พิซเซอร์. (2546). สาเหตุการลาออกของพนักงานฝ่ายบัญชี กรณีศึกษา บริษัท ลาภูนารีสปอร์ต ภูเก็ต จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรรณวิไล จันทราภา. (2551). แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณวิชาชีพ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: บริษัท จุดทอง จำกัด.
- วรรณภา เหนียวแน่น. (2544). การปฏิบัติบทบาทวิชาชีพของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิกานดา แก้วตะโก. (2546). กระบวนการบริหารงานบุคคล: กรณีศึกษา วิธีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิกานดา แก้วตะโก. (2546). กระบวนการบริหารงานบุคคล: กรณีศึกษา วิธีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, ประคิด สัจฉายา, ชมนาด พจนามาตร์, วิลาวัลย์ เสนารัตร์, วิภาดา คุณาวิกติกุล, และสุจิตรา เทียนสวัสดิ์. (2545). การผลิตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ของสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. รายงานการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. พยาบาลสาร, 29(3), 1-17.
- วุฒิพงษ์ เดชะดำรงสิน และคณะ. (2537). ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา: กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศักดิ์ไทย สุกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศากุล ช่างไม้. (2546). การเก็บข้อมูล การจัดการกับข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 9(3, กันยายน-ธันวาคม), 164-173.

- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- สมยศ นาวิการ. (2525). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สายสมร เฉลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2545). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 14(3), 23-31.
- สิระยา สัมมาวาท. (2539). ความเหนื่อยหน่าย: ปัญหาและแนวทางแก้ไข. *วารสารพยาบาล*, 45(4), 7-15.
- สุกัญญา สุทธิวานิช. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำของโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา, และสมจิต หนูเจริญกุล. (2538). ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาล รามาธิบดี. *รามาริบัติพยาบาลสาร*, 1(3), 11-23.
- สุปราณี พัฒนจิตวิไล. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ. (2539). *ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขต 8*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2530). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: ศุภานิชการพิมพ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2539). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงทอง ประสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ. (2541). *การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญญา พันธนาถวิริยกุล. (2546). *ผลของการรับรู้การทำตามสัญญาใจต่อความผูกพันต่อองค์กร และการแนวโน้มในการลาออก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.

- อุดมรัตน์ สวงวนศิริธรรม. (2537). การบริหารการพยาบาลท่ามกลางการแข่งขันทางธุรกิจและ
ภาวะการณ์ขาดแคลนพยาบาล. *พยาบาลสาร*, 21(4), 35-38.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2539). *การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- Ajzen, I. (1988). *Attitude, personality and behavior*. Chicago: The Dorsey Press.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*.
Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Allen, D., Shore, L., & Griffeth, R. (2003). The role of perceived organizational support
and supportive human resource practice in the turnover process. *Journal of
Management*, 29(1), 99-118.
- Anderson, S. (1989). The nurse advocate project: A strategy to retain new graduate.
Journal of Nursing Administration, 19(12), 22-26.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York:
The Free Press.
- Blankertz, L. E., & Robinson, S. E. (1997). Turnover intentions of community mental
health workers in psychosocial rehabilitation services. *Community Mental
Health Journal*, 33(6), 517-529.
- Blegen, M. A. (1993). Nurse job satisfaction: A meta-analysis of related variables.
Nursing Research, 42(1), 36-40.
- Cavanagh, S. J. (1989). Nursing turnover: literature review and methodological critique.
Journal of Advanced Nursing, 14(7): 587-596.
- Cavanagh, S. J., & Coffin, D. A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal of
Advanced Nursing*, 17(11), 1369-1376.
- Cavanagh, S.J. (1990). Predictors of nursing staff turnover. *Journal of Advanced
Nursing*, 18(3), 373-380.
- Chan, E. Y., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and turnover
intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing and Health
Sciences*, 2(1), 113-121.
- Cozby, P.C. (2003). *Methods in behavioral research*. 8th ed. Singapore: McGraw-Hill
Company, Inc.
- Creswell, John W, Vicki L Plano Clark, Michelle L. Gutmann, and William E. Hanson.
(2003). *Advanced Mixed Methods Research Design*. Pp. 209-240 in *Handbook
of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. Thousand Oaks, CA: Sage
Publications, Inc.
- Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees*. New York: John Wiley and Sons.
- Drafke, , M. (2006). *The human side of organization*. 9th ed. Pearson Prentice Hall.

- Dunkin, J. W., Juhl, N and Straton, T. (1996). Why rural practice?. *Nursing Management*. 27(12): 26-28.
- Eric G. L., Nancy L. H., et al. (2001). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent : A test of a Structure Measurement Model Using a National Sample of Workers. *The Social Science Journal*. 38, 233-250.
- Fisher, M. L., Hinson, N., & Deels, C. (1994). Selected predictors of registered nurses' intent to stay. *Journal of Advanced Nursing*, 20(5), 950-957.
- Fletcher, C.E. (2001). Hospital RNs' job satisfactions and dissatisfactions. *Journal of Nursing Administration*, 31(6), 324-331.
- Fochsen, G., Sjogren, K., Josephson, M., & Lagerstrom, M. (2005). Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among Swedish nursing personnel. *Journal of Nursing Management*, 13, 338-344.
- Gardult, A., Soderstrom, I., Orton, M., Eriksson, LAmetz, B., & Nordstrom, G. (2005). Why do nurse at a university hospital want to quit their jobs? *Journal of Nursing Management*, 13(4), 329-337.
- Gillespie, M., & Melby, V. (2003). Burnout among nursing staff in accident and emergency and acute medicine: a comparative study. *Journal of Clinical Nursing*, 12, 842-851.
- Gillies, D.A. (1994). *Nursing management: a system approach*. 3rd ed. Philadelphia: W.B. Saunders.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2001). *Managing human resources*. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gooden, S. T. and Bailey, M. (2001). Welfare and work: Job-retention outcomes of federal welfare-to-work employees. *Public Administration Review*. 61(1), 83-91.
- Griffeth, R.W. and Hom, P.W. (2001). *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*. USA : Information Age Publishing.
- Harris, J and Brannick, J. (1999). *Finding and keeping great employees*. U.S.A: A. M. A. publication
- Hellriegel, D., Jackson, S. E. and Slocum, J. W. (2005). *Management*. 10th ed. Singapore: Seng Lee Press.
- Helmer, T., & McKnight, P. (1988). One more time: solution to the nursing shortage. *Journal of Nursing Administration*, 18(11), 7-15.
- Heneman, G and Judge, A. (2000). *Staffing organizations*. 3rd ed. Singapore: Mendota House, Inc.

- Hinshaw, A.S., Smeltzer, C.H., & Atwood, J.R. (1987). Innovative retention strategies for nursing staff. *Journal of Nursing Administration*, 17(6), 8-16.
- Hochschild, A. (1989). *The Second Shift*. New York: Avon Books.
- Hom, P.W. and Griffeth, R.W. (1994). *Employee Turnover*. USA: International Thomson Publishing.
- Irvine, D.M., & Evans, M.G. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: Intregrating research finding across studies. *Nursing Research*, 44(4), 246-253.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human resource management*. 10th ed. Singapore: McGraw-Hill company, Inc.
- Janssen, P.P.M., Jonge, J. de., & Bakker, A.B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369.
- Jernigan, D. K. (1988). *Human resource management in nursing*. New York: Appleton & Lanqe.
- Kalliath, T., & Morris, R. (2002). Job satisfaction among nurses. *Journal of Nursing Administration*, 32(12), 648-654.
- Keane, A., Ducette, J., & Adler, D.C. (1985). Stress in ICU nurses. *Nursing Research*, 34, 231-236.
- Kelly, K. (2006). Recruiting the next generation into nursing. *Journal of Nursing Administration*. 36(2): 55-57.
- Killien, M, G. (2004). Nurses' health: Work and family influences. *The Nursing Clinics of North America*. 39: 19-35.
- Knowles, H.P., & Saxberg, B.O. (1971). *Personality and leadership behavior*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R., et al. (1998). Measurement of Job Characteristics: Comparison of the Original and the Revised Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*. 73, 462-466.
- Kunaviktikul, W., Nantasupawat, R., Srisuphan, W., & Booth, R. Z. (2000). Relationships among conflict, conflict management, job satisfaction, intent to stay, and turnover of professional nurses in Thailand. *Nursing and Health Sciences*, 2, 9-16.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organization*. Brooks/Cole, Monterey: California.
- MacRobert, M., Schmele, J.A., & Henson, R. (1993). An analysis of job morale factors of community health nurses who report a low turnover rate. *Journal of Nursing Administration*, 23(6), 22-28.

- Malone, G., & Morath, J. (2001). Pro-patient partnerships. *Nursing Management*. 32(7), 46-47.
- March, J.G. and Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- Marriner, A. (Ed.). (1998). *Nursing theorists and their work: Nursing Theory*. 4rd ed. St. Louis: C.V. Mosby.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mathis, R. L., and Jackson, J. H. (2004). *Human resource management*. 10th ed. Singapore: Seng Lee Press.
- McFadzean, F., & MaFadzean, E. (2005). Riding the emotional roller-coaster: A framework for improving nursing morale. *Journal of Health Organization and Management*, 19(4/5), 318-339.
- McGregor, Douglas M. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Miller, J. G. and Wheeler, K. G. (1992). Unraveling the Mysteries of Gender Differences in Intentions to Leave the Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 465-478.
- Mobley, W., William H. (1982). *Employee Turnover*. New York : Addison-Wesley Publishing Company Limited.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover : Causes, Consequences, and Control*. USA: Adison-wesley publishing company.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., et al. (1982). *Employee-organization linkages the psychology of commitment*. Absenteeism and Turnover. New York: Academic press.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology Applied to Work : An Introduction and Organization Psychology*. 7th. Belmont, CA: Thomson.
- Neubauser, P. C. (2002). Building a high-retention culture in healthcare. *Journal of Nursing Administration*. 32(9), 470-478.
- Nichols, G.A. (1971). Job satisfaction and nurses' intentions to remain with or to leave an organization. *Nursing Research*. 20(3), 218-228.

- Novabizz. (2012). *ERG Theory*.
http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm.
 (accessed August 7, 2012).
- Novabizz. (2012). *Need Theories*.
http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm.
 (accessed August 7, 2012).
- Novabizz. (2012). *Two-Factor Theory*.
http://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/Need_Theories.htm.
 (accessed August 7, 2012).
- O'Brien-Pallas, L., Griffin, P., Shamian, J., Buchan, J., Duffield, C., Hughes, F., et al. (2006). The impact of nurse turnover on patient, nurse and system outcomes: A pilot study and focus for a multicenter international study. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 7(3), 169-179.
- Pattaravanich, U. (1995). The influence of family and employment on career planning of married female workers in a society without sex preference. *Asia – Pacific Population Journal*. 10 (3), 63-74.
- Pigors, Paul and Charles A. Myers. (1973). *Personnel administration: A point of view and a method*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Pooyan, A., Eberhardt, B. J., & Szigeti, E. (1990). Work-related variables and turnover intention among registered nurses. *Nursing & Health Care*, 11(5), 255-258.
- Porter, L. W. and Steers, R. M. (1973). Organizational, Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteesim. *Psychological Bulletin*. 80, 151-176.
- Prescott, P., & Bowen, S. (1987). Controlling nursing turnover. *Nursing Management*, 18(6), 60-66.
- Prestholdt, P.H., Lane, I.M., & Mathews, R. C. (1988). Predicting staff nurse turnover. *Nursing Outlook*, 36(3), 145-147.
- Price, J.L., & Mueller, C.W. (1981). *Professional turnover: The case of nurse*. New York: Spectrum Publication.
- Robbins, S. P. (2005). *Organization behavior*. 7th ed. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Rowland, H.S., & Rowland, B.L. (1992). *Nursing administration handbook*. 3rd ed. Maryland; Aspen.
- Seybolt, J.W. (1986). Dealing with premature employee turnover. *Journal of Nursing Administration*, 16(2), 26-32.

- Shader, K., Broome, M., Broome, C., West., M., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurse in an Academic Medical Center. *Journal of Nursing Administration*, 31(4), 210-216.
- Strachota, E., Normandin, P., O'Brien, N., Clary, M., & Krukow, B. (2003). Reasons registered nurses leave or change employment status. *Journal of Nursing Administration*, 33(2), 111-117.
- Stratton, T., Dunkin, J., Juhl, N., Ludtke, R., and Geller, J, M. (1995). Recruiting and retaining registered nurse in rural community hospital. *Nursing Outlook*. 43, 71-77.
- Stremmel, A. J. (1991). Predictors of intention to leave child care work. *Early Childhood Research Quarterly*, 6(2), 285-298.
- Sullivan, E.J., & Decker, P.J. (2005). *Effective leadership & management in nursing*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Summer, J. (2003). Why are nurse leaving nursing. *Nursing Administration Quarterly*, 27(2), 164-171.
- Swansburg, R. C., & Swansburg, R. J. (2002). *Introduction to management and leadership for nurse manager*(3rd ed.). Jones and Bartlett Publishers, Inc.
- Tai, T.W.C., Bame, S.I., & Robinson, C.D. (1998). Review of nursing turnover research. *Social Science Medicine*, 47(2), 1905-1924
- Tang, J. Hsiao-Chen. (2003). Evidence-based protocol: Nurse retention. *Journal of Gerontological Nursing*, 29(3), 5-14.
- Taunton, R. L, Krampitz, S .D and Woods, C . Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff. *Journal of Nursing Administration*, 19(4): 14-19.
- Taunton, R.L., Boyle, D.K, Woods, C.Q., Hansen, H.E., & Bott, M.J. (1997). Manager leadership and retention of hospital staff nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 19(2), 205-226.
- Taylor, S., Derek, T and Hall,L. (2005). *Human resource management*. 6th ed. England Pearson Education Limited.
- The HSM group, Ltd. (2002). Acute hospital survey of RN vacancy and turnover rates in 2000. *Journal of Nursing Administration*, 32(9), 437-439.
- Tilden,V. and Garylen, R. (1987). Cost and conflict : the darkness side of social support. *Western Journal of Nursing Research*, 9(1), 9-18.
- Volk, M.C., & Lucas, M.D. (1991). Relationship of manager style and anticipated turnover. *Dimensions of Critical Care Nursing*. 10(1), 35-40.
- Werther,William B. (1996). *Human Resources and Personal Management*. 5th ed. New York.

บุคลากรกรม

- คุณอายุ (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณชึก (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณนิยม (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณเอ (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณปี (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณหนึ่ง (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลกรุงเทพ-หาดใหญ่
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณสอง (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลกรุงเทพ-หาดใหญ่
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณสาม (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอ
หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณสี่ (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลศิริราช หาดใหญ่
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณห้า (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์
เนชั่นแนล เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณหก (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณเจ็ด (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. ตำบลชะอวด อำเภอชะอวด
จังหวัดนครศรีธรรมราช. เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณแปด (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. ตำบลนาหลวงเสน อำเภอทุ่งสง
จังหวัดนครศรีธรรมราช. เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณเก้า (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. คณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณสิบ (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จิรัชยา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. คณะเภสัชศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2556.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำชี้แจงและพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการ

ข้าพเจ้า นายจิรัชยา เจียวก๊ก นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนา มนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทำวิจัย เรื่อง การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เพื่อนำ ผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลได้ตระหนักถึงสาเหตุที่มีการคงอยู่และ ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางป้องกันการลาออก

ท่านเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การวิจัยครั้งนี้เกิดประโยชน์สูงสุด จากการให้ข้อมูล ของท่าน จึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ในการตอบคำถามให้ท่านตอบตรงกับท่าน มากที่สุด โดยไม่มีคำตอบถูกหรือผิด และคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ข้อมูลที่ได้จากท่าน จะถูกเก็บเป็นความลับ และรายงานผลการวิจัยในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด การเข้าร่วมการศึกษาครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจของท่าน ท่านสามารถถอนตัวออกจากการศึกษา ได้ตลอดเวลาที่ท่านต้องการ ในระหว่างการให้ข้อมูล หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ ท่านสามารถสอบถาม ข้าพเจ้าได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ 0810812530

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความกรุณาเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายจิรัชยา เจียวก๊ก)

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หนังสือแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านเอกสารคำชี้แจงข้อมูล สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและได้มีโอกาสซักถามข้อสงสัยจนเป็นที่พอใจแล้ว ข้าพเจ้ารับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์ของโครงการวิจัยครั้งนี้โดยละเอียด ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือในฐานะผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ข้าพเจ้าเข้าใจดีว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิจะถอนตัวจากการศึกษาครั้งนี้ได้โดยตลอดเวลา เมื่อต้องการโดยไม่เกิดผลกระทบต่อตัวข้าพเจ้าแต่อย่างใด

ลงชื่อ.....(ผู้ยินยอม)
(.....)

ลงชื่อ..... (ผู้วิจัย)
(.....)

วันที่.....

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม/แนวทางการสัมภาษณ์ในการวิจัย

เลขที่.....	
2	3

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นการหาข้อมูลเพื่อทำการวิจัยสำหรับทำวิทยานิพนธ์ ของนักศึกษาปริญญาโท สาขาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบข้อใดถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น จึงขอได้โปรดตอบตามความคิดเห็นความรู้สึกที่เป็นอิสระ และความเป็นจริงมากที่สุดทุกข้อ ข้อมูลที่ได้จากท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สอบถามระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ
- ตอนที่ 2 สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานและมั่นใจที่จะคงอยู่ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในองค์การ
- ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว
- ส่วนที่ 2 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
- ส่วนที่ 3 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
- ตอนที่ 3 สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานและมีความตั้งใจลาออก ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในองค์การ
- ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว
- ส่วนที่ 2 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุตั้งใจ กับความตั้งใจลาออกจากงาน
- ส่วนที่ 3 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุค่าจูน กับความตั้งใจลาออกจากงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (X) ลงบนตัวเลขซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว เกี่ยวกับระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่ในองค์การให้นานที่สุด และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะตั้งใจลาออกจากงาน

1. ท่านมั่นใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาลที่โรงพยาบาลนี้ อยู่ระดับใด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

2. ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลที่โรงพยาบาลนี้ อยู่ระดับใด

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

ความหมายของค่าคะแนน

1	หมายถึง	ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่มีความมั่นใจ
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ
4	หมายถึง	เฉยๆ/ไม่แน่ใจ
5	หมายถึง	ค่อนข้างมีความมั่นใจ
6	หมายถึง	มีความมั่นใจ
7	หมายถึง	มีความมั่นใจอย่างยิ่ง

หมายเหตุ

1. หากข้อที่ 1 เลือก ระดับ 5-7 และ ข้อที่ 2 เลือก ระดับ 1-3 ให้ทำตอนที่ 2 เท่านั้น
2. หากข้อที่ 1 เลือก ระดับ 1-3 และ ข้อที่ 2 เลือก ระดับ 5-7 ให้ข้ามไปทำตอนที่ 3 เท่านั้น
3. หากทั้ง 2 ข้อ เลือก ระดับ 4 ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเลือกทำ ระหว่าง ตอนที่ 2 หรือ ตอนที่ 3
4. หากข้อที่ 1 หรือ ข้อที่ 2 เลือก ระดับ 4 ให้พิจารณาข้อที่เหลือตามหมายเหตุข้อที่ 1 หรือ ข้อที่ 2

ตอนที่ 2 สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มั่นใจจะปฏิบัติงาน และมั่นใจที่จะคงอยู่ ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

ส่วนที่ 1 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว

ส่วนที่ 2 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

ส่วนที่ 3 : สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล และด้านครอบครัว

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือ เติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ 1 () ชาย 2 () หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

1 () โสด 2 () คู่/สมรส

3 () หม้าย/หย่า/แยก

4. ระดับการศึกษา (สูงสุด)

1 () ปริญญาตรี 2 () ปริญญาโท สาขาทางการพยาบาล

3 () ปริญญาโท สาขาอื่นๆ 4 () ปริญญาเอก

5. หน่วยงานที่สังกัด (คลินิก/หอผู้ป่วย/หน่วย).....

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

7. จำนวนบุคคลที่อยู่ในความอุปการะขณะนี้.....คน

8. ภูมิลำเนาเดิม

1 () จังหวัดสงขลา 2 () ภาคใต้ (ยกเว้น จังหวัดสงขลา)

3 () ภาคกลาง 4 () ภาคตะวันออก

5 () ภาคตะวันตก 6 () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7 () อื่นๆ โปรดระบุ.....

9. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1 () 10,001 – 20,000 บาท 2 () 20,001 – 30,000 บาท

3 () 30,001 – 40,000 บาท 4 () มากกว่า 40,000 บาท

10. ความเพียงพอของรายได้

1 () พอใช้ 2 () พอใช้และมีเหลือเก็บ

3 () ไม่พอใช้ / มีหนี้สิน

ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลสาเหตุด้านครอบครัว

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียวและเติมคำในช่องว่าง

1. รายได้ต่อครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ย บาท
2. ระดับรายได้ของครอบครัว
 - 1 () เพียงพอ มีเหลือเก็บ 2 () เพียงพอ แต่ไม่มีเหลือเก็บ
 - 3 () ไม่เพียงพอมีหนี้สิน 4 () อื่นๆ โปรดระบุ.....
3. ท่านมีหน้าที่ส่งเสียครอบครัวด้านการเงินมากน้อยเพียงใด
 - 1 () ไม่มีภาระ คือ ไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงิน
 - 2 () มีภาระน้อย คือ รับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงิน แต่ไม่เดือนร้อน
 - 3 () มีภาระปานกลาง คือ รับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงิน แต่เดือนร้อนเป็นบางครั้ง
 - 4 () มีภาระมาก คือ ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงินและเดือนร้อนมาก
4. จำนวนเงินที่ท่านใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยบาท / เดือน
5. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน จำนวน.....คน
6. ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ท่านรับผิดชอบด้านการเงิน (เรียง1-4 จากมากไปหาน้อย)
 - 1 () บุตร 2 () บิดา-มารดา
 - 3 () ญาติ 4 () อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. ท่านมีภาระที่ต้องดูแลให้เวลารับผิดชอบกับครอบครัวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด
 - 1 () ไม่มีภาระ คือ ไม่ต้องมีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลและให้เวลากับครอบครัว
 - 2 () มีภาระน้อย คือ มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลและให้เวลากับครอบครัว แต่ไม่รู้สึkteือนร้อน
 - 3 () มีภาระปานกลาง คือ มีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลและให้เวลารับกับครอบครัว แต่รู้สึkteือนร้อนเป็นบางครั้ง
 - 4 () มีภาระมาก คือ ต้องมีภาระรับผิดชอบที่ต้องดูแลและให้เวลากับครอบครัวมาก
8. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านมีภาระที่ต้องดูแลให้เวลา จำนวน.....คน
9. จำนวนเวลาที่ท่านต้องใช้ในแต่ละวันในการดูแลคนในครอบครัว เฉลี่ย.....ชั่วโมง
10. ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ท่านมีภาระที่ต้องดูแลให้เวลา (เรียง 1-4 จากมากไปหาน้อย)
 - 1 () บุตร 2 () บิดา-มารดา
 - 3 () ญาติ 4 () อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการณ์ในสถานที่ทำงานของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้คือ

5 = หมายถึง ท่าน**เห็นด้วยอย่างมาก**กับข้อความนั้น ทั้งหมด

4 = หมายถึง ท่าน**เห็นด้วย**กับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่

3 = หมายถึง ท่าน**ไม่แน่ใจ**กับข้อความนั้น เป็นบางส่วน

2 = หมายถึง ท่าน**ไม่เห็นด้วย**กับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่

1 = หมายถึง ท่าน**ไม่เห็นด้วยอย่างมาก**กับข้อความนั้น เกือบทั้งหมด

สาเหตุที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
สาเหตุด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ					
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้					
2. ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารมีความยุติธรรม					
3. ท่านภูมิใจที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
4. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาล					
5. ระเบียบและวิธีปฏิบัติขององค์การนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในงานได้					
6. โรงพยาบาลนี้เป็นองค์การที่เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีชื่อเสียง					
สาเหตุด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง					
7. โรงพยาบาลมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับพยาบาลวิชาชีพ					
8. โรงพยาบาลนี้มีความมั่นคงในงานดีกว่าองค์การอื่นๆ					
9. โรงพยาบาลมีการแจ้งผลการทำงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ					
10. ระเบียบการบริหารงานของโรงพยาบาลนี้ ท่านยอมรับได้					
11. โรงพยาบาลมีการพิจารณาเลื่อนขั้น ตามผลการทำงานอย่างยุติธรรม					
สาเหตุด้านสวัสดิการ					
12. โรงพยาบาลมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพ					
13. โรงพยาบาลมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของพยาบาลวิชาชีพ					
14. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และอื่นๆ ที่โรงพยาบาลจัดให้					

สาเหตุที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
15. โรงพยาบาลมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวเมื่อคนในครอบครัวเจ็บป่วย					
16. โรงพยาบาลมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และงานป้องกันอันตรายจากการทำงาน					
สาเหตุด้านค่าตอบแทน					
17. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ท่านได้รับจากองค์กรนี้ดีกว่าที่องค์กรอื่นและท่านพึงพอใจ					
18. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ท่านได้รับจากองค์กรนี้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
19. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่พยาบาลวิชาชีพได้รับจากองค์กรนี้มีความเท่าเทียมกันตามภาระงานที่ทำ					
20. การพิจารณาความดีความชอบ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรนี้มีความโปร่งใสและยุติธรรม					
21. ระเบียบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนเป็นระบบที่ชัดเจนและมีลายลักษณ์อักษร					
สาเหตุด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน					
22. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
23. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่					
24. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในการวางแผนดูแลผู้ป่วย หรือแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างอิสระ					
25. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง					
26. ท่านสามารถวางแผน และปรับปรุงงานด้วยตัวของท่านเอง					
สาเหตุด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					
27. ผู้ร่วมงานให้ความรัก และเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อท่าน					
28. ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหาในยามวิกฤต ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
29. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน					
30. ท่านมีความพึงพอใจเสมอไม่ว่าจะร่วมงานกับผู้ใดในหน่วยงาน					
31. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ					

สาเหตุที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
สาเหตุด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
32. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของท่านเสมอ					
33. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน					
34. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถที่ได้อบรมมาในการทำงาน					
35. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ					
36. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ข้อมูลกลับแก่ท่านทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุจูงใจ กับความตั้งใจลาออกจากงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการณ์ในสถานที่ทำงานของท่าน ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้คือ

5 = หมายถึง ท่าน**เห็นด้วยอย่างมาก**กับข้อความนั้น ทั้งหมด

4 = หมายถึง ท่าน**เห็นด้วย**กับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่

3 = หมายถึง ท่าน**ไม่แน่ใจ**กับข้อความนั้น เป็นบางส่วน

2 = หมายถึง ท่าน**ไม่เห็นด้วย**กับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่

1 = หมายถึง ท่าน**ไม่เห็นด้วยอย่างมาก**กับข้อความนั้น เกือบทั้งหมด

สาเหตุต่างๆ ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2. ท่านได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
3. หน่วยงานให้คำชมเชยต่อผลงานของท่าน					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานสำเร็จ					
5. หน่วยงานพิจารณาผลงานตามความสามารถในการทำงานมากกว่าตัวบุคคล					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
6. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการให้การพยาบาล					
7. ท่านได้รับการยกย่องและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
8. ท่านไม่มีโอกาสได้แสดงความรู้ ความสามารถในงานสำคัญที่ได้รับผิดชอบ					
9. ผู้บังคับบัญชาเชื่อในความสามารถของท่าน และมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ					
10. ท่านเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานและทีมสุขภาพ					
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
11. การอยู่เวรทำให้ท่านมีการดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัวและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ห่างเหินจากครอบครัวหรือผู้มีอุปการคุณ เช่น บิดา มารดา					
12. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่					
13. การปฏิบัติหน้าที่รักษาพยาบาลเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ เบื่อหน่ายไม่มีโอกาส หรือเวลาเป็นส่วนตัว					
14. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					

สาเหตุต่างๆ ที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
15. การอยู่เวรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน					
ความรับผิดชอบ					
16. ภาระงานในหอผู้ป่วยที่ท่านต้องรับผิดชอบมีมากเกินไปเกินกว่าที่จะปฏิบัติงานพยาบาลให้สมบูรณ์ได้					
17. ท่านได้รับคำตักเตือนเกี่ยวกับความบกพร่องต่อหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
18. การปฏิบัติงานของพยาบาลต้องอาศัยความอดทนต่อสภาวะอารมณ์ของบุคคลต่างๆ					
19. นอกจากงานด้านการพยาบาลแล้ว ท่านยังมีงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบอีก เช่น งานเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล สู่ระบบ HA งานเกี่ยวกับนโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ฯลฯ					
20. ภาระงานของท่าน ทำให้ท่านเกิดความเครียด และรู้สึกอ่อนล้า จนทำให้สุขภาพเสื่อมโทรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน					
21. การพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเป็นไปอย่างยุติธรรมเหมาะสม					
ความก้าวหน้า					
22. การพิจารณาขอเลื่อนขั้น หรือตำแหน่งในโรงพยาบาลไม่มี ความยุติธรรม					
23. ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งในประเทศ และ/หรือต่างประเทศ					
24. วิชาชีพการพยาบาลจะช่วยให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ได้รับพระราชทานยศ					
25. วิชาชีพการพยาบาลทำให้ท่านขาดโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ					
26. ความไม่ก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน					

- ส่วนที่ 3** สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุที่สาเหตุ ความตั้งใจลาออกลาออกจากงาน
- คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการณ์ในสถานที่ทำงานของท่าน ซึ่ง
มีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ คือ
- 5 = หมายถึง ท่าน**เห็นด้วยอย่างมาก**กับข้อความนั้น ทั้งหมด
- 4 = หมายถึง ท่าน**เห็นด้วย**กับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่
- 3 = หมายถึง ท่าน**ไม่แน่ใจ**กับข้อความนั้น เป็นบางส่วน
- 2 = หมายถึง ท่าน**ไม่เห็นด้วย**กับข้อความนั้น เป็นส่วนใหญ่
- 1 = หมายถึง ท่าน**ไม่เห็นด้วยอย่างมาก**กับข้อความนั้น เกือบทั้งหมด

สาเหตุต่างๆที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกออกจากงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
นโยบายและการบริหารขององค์กร					
1. หน่วยงานกำหนดหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของงานชัดเจน					
2. การกระจายและมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและเหมาะสม					
3. อัตราส่วนของพยาบาลกับผู้ป่วยมีความเหมาะสม					
4. ท่านไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่มีหน้าที่ในการปรับปรุงระบบงานพยาบาล					
5. ปัญหาของระบบการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้คนคิดเปลี่ยนสายงาน					
การปกครองบังคับบัญชา					
** ผู้บังคับบัญชา คือ ผู้ตรวจการและหัวหน้าหอผู้ป่วย**					
6. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ท่านทราบถึงข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ					
7. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านไม่มีลักษณะของผู้นำที่ดี					
8. การตรวจตราดูแลของผู้บังคับบัญชา มีส่วนช่วยให้ปัญหาการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านลุล่วงไปด้วยดี					
9. ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
10. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน					
11. ผู้บังคับบัญชาระดับสูง(ผู้อำนวยการโรงพยาบาล คณบดี อธิการบดี) ของท่านไม่มีการวางแผนการพิจารณา เช่น การเลื่อนยศ การเลื่อนชั้น ให้รัดกุมและชัดเจน					

สาเหตุต่างๆที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ผลประโยชน์ตอบแทน					
12. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
13. รายได้ของท่านที่ได้รับ น้อยกว่าวิชาชีพการพยาบาลในหน่วยงานอื่นควรมีการปรับปรุงรายได้ให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพมากกว่านี้					
14. รายได้สมดุลกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
15. รายได้ของท่านไม่สามารถสร้างฐานะให้มั่นคงตามที่คาดหวังไว้					
16. สวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมหรือน้อยเกินไป					
17. ควรมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพยาบาลมากขึ้น					
18. การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอย่างหนึ่ง					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
19. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและท่านมักจะร่วมปรึกษากัน ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่าน					
20. ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดในกฎระเบียบ					
21. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
22. เจ้าหน้าที่พยาบาลในหน่วยงานของท่าน ไม่มีการแบ่งพวกหมู่เหล่า					
23. มีความขัดแย้งในการทำงานกับแพทย์ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลผู้ป่วย					
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
24. ตำแหน่งงานมีความมั่นคง					
25. หน่วยงานมีมาตรการในการป้องกันภาวะเสี่ยงต่อการติดเชื้อจากผู้ป่วยอย่างเหมาะสม					
26. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงานของ ท่าน					
27. หน่วยงานให้ความสำคัญในวิทยุฒิ ทำให้เกิดความมั่นใจว่าทำงานยิ่งนาน ยิ่งดีมีโอกาสดำเนินการมากขึ้น					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เคยลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยอารมณ์ แต่พิจารณาโดยใช้เหตุผล					

สาเหตุต่างๆที่สัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
29. ท่านคิดว่าการอยู่เวรเช้า – บ่าย – ดึก ทำให้กิจวัตรประจำวัน เช่นการรับประทานอาหาร การนอนหลับ การขับถ่าย เปลี่ยนแปลงไป					
30. หน่วยงานมีบรรยากาศ และลักษณะแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และเหมาะสม เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง เป็นต้น					
31. การอยู่เวรติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของท่านลดลง					
32. การอยู่เวรทำให้สุขภาพกาย และสุขภาพจิตของท่านแย่ลง					
33. ครอบครัวของท่านเห็นด้วยที่ท่านทำงานลักษณะนี้					

แบบสัมภาษณ์การวิจัยชุดที่ 1

เรื่อง การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพหรือผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ สาเหตุ ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

ข้อมูลที่ได้จากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(นายจิรัชยา เจียวก๊ก)

นักศึกษาลัทธิสุตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือเติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ 1 () ชาย 2 () หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพสมรส

1 () โสด	2 () คู่
3 () หม้าย	4 () หย่า แยก

4. ศาสนา

1 () พุทธ	2 () คริสต์
3 () อิสลาม	4 () อื่นๆ ระบุ.....

5. ระดับการศึกษา (สูงสุด)

1 () ปริญญาตรี	2 () ปริญญาโท สาขา อื่นๆ
3 () ปริญญาโท สาขา ทางการพยาบาล	4 () สูงกว่าปริญญาโท ระบุ

6. ตำแหน่งบริหาร

1 () ผู้ตรวจการ	2 () หัวหน้าหอผู้ป่วย
------------------	------------------------

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ประสบการณ์เกี่ยวกับ สาเหตุ ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เมื่อพูดถึงคำว่า “การคงอยู่” ท่านให้ความหมายกับคำนี้อย่างไร
2. ท่านคิดว่าสาเหตุอะไรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่านมี “การคงอยู่” ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
3. ทำไมเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่านมี “การคงอยู่” ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
4. ท่านคิดว่า “การคงอยู่” ของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่านจะมีผลอย่างไรกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
5. จากคำตอบข้อ 4 ทำไมท่านจึงคิดเช่นนั้น
6. โดยสรุปท่านคิดว่าสาเหตุด้านบุคคล สาเหตุด้านครอบครัว และสาเหตุด้านองค์การ สาเหตุใดมีผลใน “การคงอยู่” ของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่าน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และทำไมจึงคิดเช่นนั้น
7. เมื่อพูดถึงคำว่า “ความตั้งใจลาออก” ท่านให้ความหมายกับคำนี้อย่างไร
8. ท่านคิดว่าสาเหตุอะไรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่านมี “ความตั้งใจลาออก” ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
9. ทำไมเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่านมี “ความตั้งใจลาออก” ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
10. ท่านคิดว่า “ความตั้งใจลาออก” ของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่านจะมีผลอย่างไรกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
11. จากคำตอบข้อ 10 ทำไมท่านจึงคิดเช่นนั้น
12. โดยสรุปท่านคิดว่าสาเหตุด้านบุคคล สาเหตุส่วนบุคคล และสาเหตุส่วนองค์การ สาเหตุใดมีผลใน “ความตั้งใจลาออก” ของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่าน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และทำไมจึงคิดเช่นนั้น
13. ข้อคิดเห็นและความรู้สึก เกี่ยวกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

จุดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง :

จุดที่เห็นว่าดี :

ผู้ถูกสัมภาษณ์ :วันที่.....

แบบสัมภาษณ์การวิจัยชุดที่ 2

เรื่อง การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์ประสบการณ์เกี่ยวกับ สาเหตุ ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

ข้อมูลที่ได้จากท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและจะเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัย

ขอแสดงความนับถือ

(นายจิรัชยา เจียวก๊ก)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 แบบสัมภาษณ์ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หรือ เติมข้อความในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ 1 () ชาย 2 () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพสมรส
 - 1 () โสด 2 () คู่
 - 3 () หม้าย 4 () หย่า แยก
4. ระดับการศึกษา (สูงสุด)
 - 1 () ปริญญาตรี 2 () ปริญญาโท สาขา อื่นๆ
 - 3 () ปริญญาโท สาขา ทางการพยาบาล 4 () สูงกว่าปริญญาโทระบุ
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี
6. ภูมิลำเนาเดิม
 - 1 () จังหวัดสงขลา 2 () ภาคใต้ (ยกเว้น จังหวัดสงขลา)
 - 3 () ภาคกลาง 4 () ภาคตะวันออก
 - 5 () ภาคตะวันตก 6 () ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - 7 () อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1 () 10,001 – 20,000 บาท 2 () 20,001 – 30,000 บาท
 - 3 () 30,001 – 40,000 บาท 4 () มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ประสบการณ์เกี่ยวกับ สาเหตุ ความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดตอบคำถามต่อไปนี้ ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เมื่อพูดถึงคำว่า “การคงอยู่” ท่านให้ความหมายกับคำนี้อย่างไร
2. ท่านคิดว่าสาเหตุอะไรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพหลายท่านยังมี “การคงอยู่” ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
3. ทำไมเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพหลายท่านยังมี “การคงอยู่” ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
4. ท่านคิดว่า “การคงอยู่” ของพยาบาลวิชาชีพจะมีผลอย่างไรกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
5. จากคำตอบข้อ4 ทำไมท่านจึงคิดเช่นนั้น
6. โดยสรุปท่านคิดว่าสาเหตุด้านบุคคล สาเหตุด้านครอบครัว และสาเหตุด้านองค์การ สาเหตุใดมีผลใน “การคงอยู่” ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และทำไมจึงคิดเช่นนั้น
7. เมื่อพูดถึงคำว่า “ความตั้งใจลาออก” ท่านให้ความหมายกับคำนี้อย่างไร
8. สาเหตุอะไรที่ทำให้ท่านมี “ความตั้งใจลาออก” ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา แล้วลาออกในที่สุด
9. ทำไมเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ท่านมี “ความตั้งใจลาออก” ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
10. ท่านคิดว่า “ความตั้งใจลาออก” ของพยาบาลวิชาชีพจะมีผลอย่างไรกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
11. จากคำตอบข้อ10 ทำไมท่านจึงคิดเช่นนั้น
12. โดยสรุปท่านคิดว่าสาเหตุด้านบุคคล สาเหตุส่วนบุคคล และสาเหตุส่วนองค์การ สาเหตุใดมีผลใน “ความตั้งใจลาออก” ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และทำไมจึงคิดเช่นนั้น
13. ข้อคิดเห็นและความรู้สึก เกี่ยวกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

จุดที่ต้องแก้ไขปรับปรุง :

จุดที่เห็นว่าดี :

ผู้ถูกสัมภาษณ์ :วันที่.....

ภาคผนวก ค**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ**

1. ศ.นพ. สงวนสิน รัตน์เลิศ
รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และทรัพยากรมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์
2. รศ.ดร.อรัญญา เชาวลิต
คณบดี คณะพยาบาลศาสตร์
3. ผศ.ดร.ทัศนีย์ นะแส
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์
4. ผศ.ดร. เกษตรชัย และหิม
อาจารย์ ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์
5. คุณอวยพร ภัทรภักดีกุล
ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล ด้านวิจัยและสารสนเทศ ฝ่ายบริการพยาบาล
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ/เอกสารตอบรับ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๔๕๐๖

ที่ มอ ๘๙๕.๑/ ว ๖๐๓

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม

เรียน ศาสตราจารย์ นายแพทย์สงวนสิน รัตนเลิศ

ด้วย นายจิรัชยา เจียวัก รหัสนักศึกษา ๕๕๑๑๑๒๑๐๐๕ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ นักศึกษากำลังดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานวิจัยข้างต้นเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ว่าที่ร้อยตรีหญิง

(ดร.เรวดี อึ้งโพธิ์)

รองหัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา รักษาราชการแทน
หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๙๕๐๖

ที่ มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๐๓

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา เชาวลิติ

ด้วย นายจิรัชยา เจียวักกี รหัสนักศึกษา ๕๔๑๑๒๑๐๐๕ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ นักศึกษากำลังดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานวิจัยข้างต้นเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ว่าที่ร้อยตรีหญิง

(ดร.เรวดี อิงโพธิ์)

รองหัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา รักษาราชการแทน
หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๙๕๐๖

ที่ มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๐๓

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ นະแส

ด้วย นายจิรัชยา เจียวกิก รหัสนักศึกษา ๕๕๑๑๑๒๑๐๐๕ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การคงอยู่ และความตั้งใจออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ นักศึกษากำลังดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานวิจัยข้างต้นเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ว่าที่ร้อยตรีหญิง

(ดร.เรวดี อังโพธิ์)

รองหัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา รักษาราชการแทน
หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๙๕๐๖

ที่ มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๐๓

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม

ด้วย นายจิรัชยา เจียวัก รหัสนักศึกษา ๕๕๑๑๑๒๐๐๕ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การคงอยู่ และความตั้งใจออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ นักศึกษากำลังดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานวิจัยข้างต้นเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ว่าที่ร้อยตรีหญิง

(ดร.เรวดี อึ้งโพธิ์)

รองหัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา รักษาราชการแทน
หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๙๕๐๖

ที่ มอ ๘๙๕๑/ว ๖๐๓

วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม

เรียน นางอวยพร ภัทรภักดีกุล

ด้วย นายจิรัชยา เจียวีกิ รหัสนักศึกษา ๕๕๑๑๒๑๐๐๕ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ นักศึกษากำลังดำเนินการวิจัยอยู่ในขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือการวิจัย หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เกี่ยวกับงานวิจัยข้างต้นเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ว่าที่ร้อยตรีหญิง

(ดร.เรวดี อึ้งโพธิ์)

รองหัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา ฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพการศึกษา รักษาการแทน
หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

ใบตอบรับเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

เรียน หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

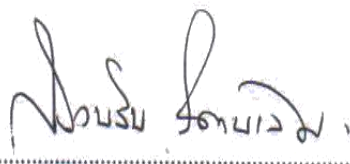
ข้าพเจ้า ศาสตราจารย์ นายแพทย์สงวนสิน รัตนเลิศ
ที่อยู่ (ที่ทำงาน) คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มีความยินดีเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มีเหตุขัดข้อง แต่ขอแนะนำผู้สมควรเป็นแทนในสาขาของท่าน คือ

ข้าพเจ้า.....
ที่อยู่.....

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....


(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สงวนสิน รัตนเลิศ)

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และทรัพยากรมนุษย์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ใบตอบรับเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

เรียน หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

ข้าพเจ้า	รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา เชาวลิต
ที่อยู่ (ที่ทำงาน)	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มีความยินดีเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มีเหตุขัดข้อง แต่ขอแนะนำผู้สมควรเป็นแทนในสาขาของท่าน คือ

ข้าพเจ้า.....

ที่อยู่.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรัญญา เชาวลิต)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

วันที่ 31 เดือน ๗ พ.ศ. ๒๕๖๕

ใบตอบรับเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม


เรียน หัวหน้าภาควิชาสัตตศึกษา

ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ นະແສ
ที่อยู่ (ที่ทำงาน) คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มีความยินดีเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มีเหตุขัดข้อง แต่ขอแนะนำผู้สมควรเป็นแทนในสาขาของท่าน คือ

ข้าพเจ้า.....
ที่อยู่.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ..... 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ นະແສ)

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาลและบริการพยาบาล

วันที่ 15 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ใบตอบรับเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

เรียน หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

ข้าพเจ้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม
ที่อยู่ (ที่ทำงาน) ภาควิชาสารัตถศึกษา คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มีความยินดีเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มีเหตุขัดข้อง แต่ขอแนะนำผู้ที่สมควรเป็นแทนในสาขาของท่าน คือ

ข้าพเจ้า.....

ที่อยู่.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษตรชัย และทีม)

อาจารย์ประจำภาควิชาสารัตถศึกษา

วันที่ 51 เดือน 7 ปี 2555

ใบตอบรับเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
พิจารณาเครื่องมือการวิจัย/แบบสอบถาม
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม

เรียน หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

ข้าพเจ้า นางอวยพร ภัทรภักดีกุล
ที่อยู่ (ที่ทำงาน) โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มีความยินดีเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

มีเหตุขัดข้อง แต่ขอแนะนำผู้ที่สมควรเป็นแทนในสาขาของท่าน คือ

ข้าพเจ้า.....

ที่อยู่.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... 

(นางอวยพร ภัทรภักดีกุล)

ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล ด้านวิจัยและสารสนเทศ

วันที่..... 6..... เดือน..... me..... พ.ศ. ๖๕.....

ภาคผนวก จ

หนังสือขอรับรองจริยธรรมและอนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล/หนังสือรับรองจริยธรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๙๕๐๖
ที่ มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๔๗ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ออกเอกสารรับรองจริยธรรม และอนุญาตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมด้านวิจัย คณะแพทยศาสตร์

ด้วย นายจิรัชยา เจียวกิก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม รหัสนักศึกษา ๕๔๑๑๑๒๑๐๐๕ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) จึงขอความอนุเคราะห์ออกเอกสารรับรองจริยธรรม และขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว เข้าเก็บข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่าน ในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ดร.กานดา จันทร์แยม)

หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๔๗ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อความเดียวกันเรียน

คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๙๕๐๖

ที่ มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๔๗

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ออกเอกสารรับรองจริยธรรม และอนุญาตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ด้วย นายจิรัชยา เจียวีกัก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม รหัสนักศึกษา ๕๔๑๑๑๒๑๐๐๕ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) จึงขอความอนุเคราะห์ออกเอกสารรับรองจริยธรรม และขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว เข้าเก็บข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่าน ในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ดร.กานดา จันทร์แย้ม)

หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๔๗

ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อความเดียวกันเรียน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมด้านวิจัย คณะแพทยศาสตร์

หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๙๕๐๖

ที่ มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๔๗

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ออกเอกสารรับรองจริยธรรม และอนุญาตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

ด้วย นายจิรัชยา เจียวกิก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม รหัสนักศึกษา ๕๔๑๑๒๑๐๐๕ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสัจการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) จึงขอความอนุเคราะห์ออกเอกสารรับรองจริยธรรม และขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว เข้าเก็บข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่าน ในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ดร.กานดา จันทร์แย้ม)

หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๔๗

ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อความเดียวกันเรียน

คณบดีคณะแพทยศาสตร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมด้านวิจัย คณะแพทยศาสตร์

หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) โทร. ๙๕๐๖

ที่ มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๔๗

วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ออกเอกสารรับรองจริยธรรม และอนุญาตเข้าเก็บข้อมูล

เรียน หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล

ด้วย นายจรัชชา เจียวก๊ก นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม รหัสนักศึกษา ๕๔๑๑๑๒๑๐๐๕ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การคงอยู่และความตั้งใจออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.วันชัย ธรรมสังการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (ภาคพิเศษ) จึงขอความอนุเคราะห์ออกเอกสารรับรองจริยธรรม และขออนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว เข้าเก็บข้อมูลประชากรกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดของท่าน ในการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานในรายละเอียดของการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ดร.กานดา จันทรัมย์)

หัวหน้าภาควิชาสารัตถศึกษา

มอ ๘๙๕.๑/ว ๖๔๗

ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

ข้อความเดียวกันเรียน

คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมด้านวิจัย คณะแพทยศาสตร์



EC: 56-058-19-9-3

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

หนังสือรับรองนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

- โครงการวิจัยเรื่อง : การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
(Retention and Intention of Resignation to the Job of Registered Nurses
in the University Hospital Songkhla Province)
- หัวหน้าโครงการ : นายจิรัชยา เจียวักก์
- ภาควิชา/คณะ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ได้ผ่านการพิจารณาและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการอนุกรรมการจริยธรรมด้านวิจัยเกี่ยวกับ
บริการผู้ป่วย สิ่งส่งตรวจ และสังคมศาสตร์ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 17 ธันวาคม 2555

.....ประธานอนุกรรมการ
(รองศาสตราจารย์นายแพทย์บุญสิน ตั้งตระกูลวนิช)
รองคณบดีฝ่ายวิจัย

แบบประเมินระเบียบวิธีวิจัยโครงการวิจัย คณะแพทยศาสตร์

1. รหัสโครงการ : 56-058-19-9-3
2. ชื่อโครงการ : การคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
3. หัวหน้าโครงการ : นายจิรัชยา เจียวู๊ก็

หัวข้อ	ผลการประเมิน		
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ไม่ชัดเจน
1.คำถามวิจัย	/		
2.ประชากรการศึกษา (population)			
- จำนวน (sample size)	/		
- วิธีคัดเลือก (selection)	/		
3.วิธีการศึกษา			
- รูปแบบการศึกษา (study design)	/		
- Primary outcome	/		
- Secondary outcome	/		
- วิธีวัด/ประเมิน (assessment)	/		
- ผู้ประเมิน (evaluation)	/		
4.ระยะเวลาที่ศึกษา (duration)	/		
5.การวิเคราะห์สถิติ (statistic analysis)	/		
6.แบบบันทึกข้อมูล (data record form)	/		

ข้อเสนอแนะ/ความเห็นเพิ่มเติม เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ในการวางแผน

ผู้ประเมิน.....

วันที่.....17/12/2555.....

แบบประเมินคุณภาพโครงการวิจัย คณะแพทยศาสตร์

1. รหัสโครงการ : 56-058-19-9-3
2. ชื่อโครงการ : การคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากราชการพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา
3. หัวหน้าโครงการ : นายจิรัชยา เจียวัก

หัวข้อ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1.ชื่อโครงการ (สื่อความหมาย กระชับและครอบคลุม)	5 คะแนน	4
2.ความสำคัญ/ที่มาของโครงการ และการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง	10 คะแนน	8
3.คำถามในการวิจัย (Research question) วัตถุประสงค์ของโครงการ สมมติฐานในการวิจัย (ชัดเจนและมีความจำเพาะ)	5 คะแนน	4
4.กระบวนการวิจัย (มีรายละเอียดและความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการตรวจสอบ ติดตามผลได้ ใช้วิธีการที่ถูกต้องและมีคุณภาพ มีขอบเขตของตัวอย่าง วิธีการเก็บตัวอย่าง หรือวัดอย่างชัดเจน มีวิธีการวิเคราะห์หรือประมวลข้อมูล และวิธีการทางสถิติอย่างถูกต้อง ถ้าต้องการใช้ครุภัณฑ์หรือวัสดุที่มีลักษณะที่พิเศษควรระบุด้วย ถ้าเป็นงานวิจัยในลักษณะสิ่งประดิษฐ์หรือพัฒนา ให้บอกวิธีที่จะวัดประสิทธิภาพหรือสมรรถนะด้วย)	30 คะแนน	24
5.คุณวุฒิและประสบการณ์ของผู้วิจัยและคณะ	5 คะแนน	4
6.โอกาสที่จะทำงานชิ้นนี้สำเร็จ	10 คะแนน	9
7.ความสำคัญหรือประโยชน์ที่จะได้จากโครงการ	10 คะแนน	8
8.งบประมาณ (เหมาะสม)	10 คะแนน	-
9.Originality	5 คะแนน	3
10.ความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนางานวิจัยของคณะ/มหาวิทยาลัย /ประเทศ	10 คะแนน	8
คะแนนรวม	100 คะแนน	72/90

ข้อเสนอแนะ/ความเห็นเพิ่มเติม.....

ผู้ประเมิน.....

วันที่17/12/2555.....

ภาคผนวก ช

บันทึกภาคสนามวิจัย

Contradictions	Observational note	Theoretical note	Methodological note

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นายจิรัชยา เจียวก๊ก	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	5411121005	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
พยาบาลศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2550

ทุนการศึกษา

ได้รับทุนจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ ประจำปีงบประมาณ 2556

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พนักงานมหาวิทยาลัย (วิชาชีพเฉพาะ) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน/การเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ

จิรัชยา เจียวก๊ก, วันชัย ธรรมสังการ และปรียา แก้วพิมล. (2556). “การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา” ใน *การประชุมวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ประจำปีการศึกษา 2555. วันที่ 16 มีนาคม 2556 ณ ห้องมณีนพรัตน์ สมาคัย อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๔๘ พรรษา มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. หน้า 110-111. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น เอเซีย.*

รอกการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

จิรัชยา เจียวก๊ก, วันชัย ธรรมสังการ และปรียา แก้วพิมล. (2556). การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี EAU Heritage Journal มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย,*

จิรัชยา เจียวก๊ก, วันชัย ธรรมสังการ และปรียา แก้วพิมล. (2556). การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,*

จิรัชยา เจียวก๊ก, วันชัย ธรรมสังการ และปรียา แก้วพิมล. (2556). การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์,*