

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร



นางกุลธิดา สุดจิตร

สถาบันวิทยบริการ  
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-14-2579-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING THE INTENT TO LEAVE OF PROFESSIONAL NURSES,  
GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLITAN AREA



Missis Kulthida Sudjit

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

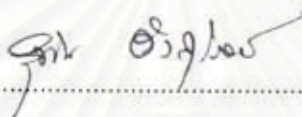
ISBN 974-14-2579-1

Copyright of Chulalongkorn University


หัวข้อวิทยานิพนธ์      ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร  
โดย                              นาง กุลธิดา สุตจิตร  
สาขาวิชา                      การบริหารการพยาบาล  
อาจารย์ที่ปรึกษา              อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช

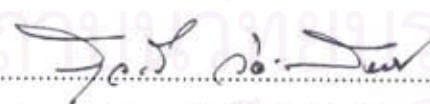
---

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นักศึกษานิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

  
.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษา  
(อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

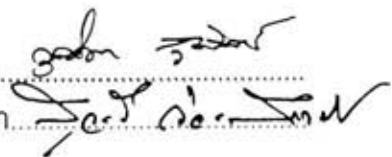
กุลธิดา สุตจิตร : ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (FACTORS AFFECTING THE INTENT TO LEAVE  
OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK  
METROPOLITAN AREA) อ. ที่ปรึกษา : อ. ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช , 159 หน้า.  
ISBN 974-14-2579-1.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การและ  
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครและศึกษา  
ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ  
กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ  
กรุงเทพมหานครจำนวน 392 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ  
แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การและ  
แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจาก  
ผู้ทรงคุณวุฒิ และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
ของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง .80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไค-สแควร์ และทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย  
หรือเปลี่ยนงานแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีความคิดที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงาน  
คิดเป็นร้อยละ 57.1 และไม่เคียดคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลยคิดเป็นร้อยละ 19.1
2. ปัจจัยด้านองค์การที่พยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือโอกาสในการเลือกงาน  
และการทำงานเกินบทบาท

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล ...ลายมือชื่อ.....  
ปีการศึกษา.....2549.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....



## 4777553236 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: THE INTENT TO LEAVE/ PROFESSIONAL NURSES

KULTHIDA SUDJIT: FACTORS AFFECTING THE INTENT TO LEAVE OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLITAN AREA. THESIS ADVISOR: SUVINEE WIVATVANIT, Ph.D., RN., 159 pp. ISBN 974-14-2579-1.

The purpose of this research were to study the factors affecting the intent to leave of professional nurses, governmental hospitals, Bangkok Metropolitan area and to search for the variables which can predict the intent to leave of professional nurses. The population consisted of 392 professional nurses, governmental hospitals, Bangkok Metropolitan area, randomly selected through stratified random sampling technique. The research instruments were personal factors, organizational factors and the intent to leave questionnaires. The content validity and reliability were established. The Cronbach's alpha coefficients were .80, respectively. Statistical techniques utilized in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Chi-Square and Logistics Regression Analysis.

Major findings of this study were as follows:

1. The results showed that 23.7 percent of professional nurses have intent to leave, 57.1 percent of professional nurses think about resignation and 19.1 percent of professional nurses never thought about resignation.
2. Organizational factors predict the intent to leave of professional nurses, governmental hospitals, Bangkok Metropolitan area significant at the level .05 are opportunity to select the new job and role overload of the nurses.

Field of Study :...Nursing Administration....

Student's Signature :.....

*Kulthida Sudjit*

Academic Year :..... 2006.....

Advisor's Signature :.....

*Suvinee Wivatvanit*



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ คอยเป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการใช้สถิติ และแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาการศึกษา ในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล และกลุ่มภารกิจบริการวิชาการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร ทั้ง 8 โรงพยาบาล ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย รวมทั้งโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ขอขอบคุณหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้สติปัญญาและสิ่งที่ดีงามแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณ พ.ต.ท. สุทธิศักดิ์ สุดจิตร น.ส. ยอดธิดา สุดจิตร และน.ส. สุทธิดา สุดจิตร ที่ให้กำลังใจและความห่วงใย รวมทั้งกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจซึ่งกันและกันจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
ปัญหาการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
แนวเหตุผลและสมมติฐาน .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	10
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	11
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	11
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	14
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจางาน.....	25
ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางาน.....	46
การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	61
3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	70
การพิทักษ์กลุ่มตัวอย่าง.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	71

	๗
	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	73
5 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย .....	119
สรุปผลการวิจัย .....	120
อภิปรายผลการวิจัย .....	124
ข้อเสนอแนะ .....	127
รายการอ้างอิง .....	129
ภาคผนวก .....	136
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ .....	137
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ .....	139
ภาคผนวก ค หนังสือเชิญผู้ทรงและหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย .....	147
ภาคผนวก ง ตารางการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก.....	152
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	159

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามโรงพยาบาล.....	65
2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหน่วยงานที่ปฏิบัติและหน่วยงานที่สังกัด	74
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่ามัธยฐาน จำแนกตาม อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	76
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การโดยรวมตามการรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร .....	77
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การด้านการทำงานเกินบทบาท ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร .....	79
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์การ ด้านค่าตอบแทนของ องค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	81
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านการรวมอำนาจ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	82
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร..	84
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	86
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	88
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านโอกาสการเลือกงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร .....	90
12	จำนวนและร้อยละของความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	92
13	จำนวนและร้อยละของความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เพื่อการวิเคราะห์ทัศนคติ.....	92
14	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคียดคิดลาออก จำแนกตามอายุ.....	93
15	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคียดคิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	95

ตารางที่		ญ หน้า
16	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
17	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	97
18	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ.....	98
19	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนก ตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน.....	99
20	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนก ตามปัจจัยด้านองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน.....	100
21	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนก ตามปัจจัยด้านองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร.....	102
22	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนก ตามปัจจัยด้านองค์การด้านการทำงานเกินบทบาท.....	104
23	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนก ตามปัจจัยด้านองค์การด้านการส่งเสริมสนับสนุน.....	106
24	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนก ตามปัจจัยด้านองค์การด้านโอกาสการเลื่อนงาน.....	108
25	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนก ตามปัจจัยด้านองค์การด้านการรวมอำนาจ.....	110
26	ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนก ตามปัจจัยด้านองค์การด้านค่าตอบแทนขององค์การ.....	112
27	ตารางทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติกในรูปแบบ ค่าสถิติ ไค-สแควร์.....	114
28	แสดงการวัดความเหมาะสมของ logistic model ด้วยค่า $-2 \text{ Log Likelihood}$ และ Nagelkerke $R^2$ .....	114
29	ตารางทดสอบความเหมาะสมของ logistic model ด้วย Hosmer –Lemeshow goodness-of-fit test .....	115
30	ตารางแสดงตัวแปรอิสระที่เข้าสมการ และไม่เข้าสมการด้วยการวิเคราะห์ ถดถอยโลจิสติก แบบ Enter method .....	116
31	ตารางเปรียบเทียบค่าพยากรณ์ กับ ค่าจริง โดยค่า cut value = .5.....	118

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึง ความต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ March & Simon (1958).....	28
2 แสดงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ March & Simon (1958).....	29
3 แสดงผลที่เกิดจากความไม่พอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของ Lawler (1971)..	30
4 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price (1977) .....	31
5 สรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงาน ตามแนวคิดของ Price (1977)	32
6 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley (1977).....	34
7 โมเดลแสดงการลาออกจากงานของ Mobley et al.(1979) .....	37
8 แสดงโมเดลการลาออกจากงานโดยสมัครใจของ Steers & Mowday (1981).....	39
9 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	62

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผลจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการโดยลดขนาดขององค์การต่างๆให้เล็กลง ลดอัตราการรับบุคลากรเข้ารับราชการและลดงบประมาณลง ส่งผลให้เกิดการปฏิรูประบบสุขภาพ ( กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) การบริหารจัดการระบบสาธารณสุขมีนโยบายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนมีส่วนในการกำหนดระบบและกลไกด้านสุขภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของบุคคล ครอบครัว และชุมชน จัดระบบบริการสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ให้บริการครอบคลุม 4 มิติอย่างผสมผสาน และเป็นองค์รวม การบริการมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มีความเสมอภาค และมีธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน/ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสม เน้นนโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้มีการพัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาระบบวิชาการ และพัฒนาคนเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ ส่งผลให้โรงพยาบาลต่างๆตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพองค์การของตน (อนวัธน์ ศุภสุทธิกุล และคณะ, 2545) เพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation) และขณะเดียวกันต้องดำเนินการสนองตอบนโยบาย 30 บาทช่วยชีวิตคนไทย ห้างไกลโรค ทำให้มีผู้มารับบริการเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลต้องมีภาระงานมากขึ้นและปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานรักษาพยาบาลโดยตรง (ทัศนยา บุญทอง, 2543) จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และระบบบริหารงานต่างๆเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน ทำให้ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนมีทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้าน ทำให้บุคลากรในที่มสุขภาพเกิดความเหนื่อยล้า ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (กนกพร แจ่มสมบุญ, 2539) ทำให้เกิดการขาดงาน ลาออกจากงาน (Robbin, 1998)

สำหรับสถานการณ์ปัจจุบันของผู้ประกอบวิชาชีพ ทางด้านสุขภาพของประเทศไทยหลายสาขายังขาดแคลนอยู่เป็นจำนวนมาก ทำให้สัดส่วนบุคลากรทางสุขภาพต่อจำนวนประชากรไม่เหมาะสมทำให้ ภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัจจัยอื่นๆ อาทิ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม

ไม่สอดคล้องกับภาระงานซึ่งหนัก ลักษณะงานซึ่งเสี่ยงต่อการติดโรคและการต้องปฏิบัติงานในยามวิกาล ทำให้บุคลากรด้านสุขภาพเหล่านั้น ลาออกจากราชการเป็นจำนวนมาก ดังเช่นข้อเสนอต่อรัฐบาลเพื่อพิจารณาค่าตอบแทน ผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐพบว่าในปี 2545 มีผู้ประกอบอาชีพพยาบาลลาออกถึงร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2547 ประเทศไทยมีบุคลากรพยาบาลที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการและพนักงานของรัฐประมาณ 66,930 อัตรา โดยเทียบสัดส่วนต่อจำนวนประชากร 1 : 2,500 คน ในขณะที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดจำนวนอัตรากำลังพยาบาลต่อประชากรเท่ากับ 1 : 500 คน (กองการเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข, 2547) จากการศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ของ วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์ (2539) พบว่าจำนวนพยาบาล 1,315 คน ต้องการลาออกจำนวน 994 คน คิดเป็นร้อยละ 76 และจากผลการวิจัยของสุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลรามธิบดีคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลร้อยละ 66.6 และจากการศึกษาของ บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และอำไพ พิพัฒนานนท์ (2540) พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสังกัดกระทรวงสาธารณสุขคิดจะลาออกจากโรงพยาบาลร้อยละ 56.5 และ 47.1 ตามลำดับ และจากการสำรวจของสำนักงานการแพทย์ (2548) พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ลาออกในปีงบประมาณ 2545 - 2547 เพิ่มขึ้นจาก 27 คนเป็น 50 และ 81 คนตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ลาออกโอนย้าย ตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2545-2547 เพิ่มขึ้นจาก 322 คนเป็น 328 และ 379 คนตามลำดับ จะเห็นได้ว่าปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับการแก้ไขให้หมดไปได้ และอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหลายประการ ในขณะที่จำนวนผู้ป่วยที่มาใช้บริการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น

เนื่องจากการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ ถือเป็นปัญหาสำคัญเนื่องจากมีผลกระทบต่อผู้ป่วย พยาบาล และวิชาชีพ ตลอดจนหน่วยงานองค์การจนถึงระดับสังคมและระดับประเทศ จึงมีนักวิชาการ ผู้บริหารให้ความสนใจทำการศึกษาปัจจัยและสาเหตุที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนใหญ่จะศึกษาในองค์การใดองค์การหนึ่งเท่านั้น เช่น สุกัญญา สุทธิวนิช (2538) ศึกษาพยาบาลวิชาชีพสังกัดสภาอากาศไทย บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2547) ศึกษาพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย จารุพร แสงเป่า (2542) ศึกษาพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรุงเทพมหานคร และมาริษา สมบัติบุญรัตน์ และคณะ (2546) ศึกษาพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลศิริราช ในต่างประเทศจากรายงานของ JCAHO (2002) พบว่าการขาดแคลนพยาบาลสัมพันธ์กับภาระงาน และจากการศึกษาของ Linda Aiken และคณะ (2001) พบว่า 40 % ของพยาบาลที่ทำงานใน



โรงพยาบาลมีความเหนื่อยหน่ายในงาน และไม่พึงพอใจในงาน และพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี วางแผนที่จะลาออกจากงานในปีถัดไป ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยคุณลักษณะของงาน โอกาสในการเปลี่ยนงาน ความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยต่างๆเหล่านี้อาจได้รับการแก้ไขไปบ้างแล้ว แต่ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพก็มีผู้กล่าวถึงอยู่เสมอ ประกอบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมีการเปลี่ยนแปลงไป อาทิเช่น แนวนโยบายการปรับโครงสร้างด้านสาธารณสุขใหม่ ทำให้ภาระงานที่ไม่ใช่งานพยาบาลเพิ่มขึ้น จากภาระงานที่หนักทำให้เกิดการทำงานเกินบทบาท การปฏิบัติการพยาบาลที่ต้องเสี่ยงกับการติดเชื้อจากโรค ติดต่อกับที่ร้ายแรง งานปฏิบัติการพยาบาลที่ยุ่งยากมากขึ้น ความต้องการของผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้น การรักษาและการเรียกร้องสิทธิเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาวะกดดัน โอกาสการทำงาน ผิดพลาดมีมากขึ้น การลดขนาดองค์กร ระบบการบริหารราชการแบบใหม่ การลาออกนอกระบบราชการ พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ทำให้ความมั่นคงในงาน ลดลงทำให้เกิดความ เครียด นอกจากนี้ ภาวะธุรกิจสุขภาพของภาคเอกชนและการค้าเสรี ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานพยาบาลออกไปทำงานต่างประเทศ (สำนักการพยาบาล, 2547) ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิที่ให้บริการด้านสุขภาพ โดยเน้นการรับส่งต่อรักษาโรคที่มีความยากและซับซ้อนในการดูแลรักษา และยังเป็นผู้นำในการพัฒนาความรู้ทางวิชาการด้านสาธารณสุข เมื่อมีการประกันสุขภาพของประชาชน โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครต้องดูแลผู้ป่วยระดับปฐมภูมิในเขตรับผิดชอบของตนเองด้วย โดยเฉพาะโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ นอกจากจะให้บริการจำนวนมากแล้วยังต้องเผชิญกับการแข่งขันสูงในการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ยังส่งผลต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ของโรงพยาบาล เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จขององค์กร จากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นแต่อัตรากำลังมีอยู่อย่างจำกัดและไม่เพียงพอส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียด ไม่พึงพอใจในงาน และมีความคิดที่จะลาออกจากงาน จากการศึกษาพบปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาของ Hom and Griffeth (1995) พบว่า ตัวแปรที่ถูกนำมาศึกษามากที่สุดได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และยังพบว่า บุคลากรในองค์กรที่มีอายุมากและมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรยาวนานกว่า จะลาออกจากงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรน้อยกว่า และ Lucas, Atwood and Hangman (1993) ทำการทดสอบต้นแบบของการ

ลาออกของพยาบาลตามกรอบแนวคิดของ Hinshaw and Atwood ผลการวิจัยทั้งที่เป็นต้นแบบ และการทดสอบมีความสอดคล้องกันว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการคาดการณ์การลาออกของพยาบาล โดยที่พยาบาลที่มีอายุยิ่งน้อยการคาดการณ์การลาออกยิ่งเพิ่มสูงขึ้น และพบว่าการคาดการณ์การลาออกจะต่ำกว่าในพยาบาลที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในโรงพยาบาลศิริราชของ มาริษา สมบัติบุรุษ และคณะ (2546) ที่พบว่าอุบัติการณ์การลาออกพบมากที่สุดในบุคลากรที่มีอายุน้อย และพบว่าสถานภาพสมรสเป็นสาเหตุของการลาออกด้วย จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว หรือครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานขององค์การที่มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาของ อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ขาดการสนับสนุน ความก้าวหน้าในงาน งานหนัก ทำให้พยาบาลวิชาชีพคิดลาออกจางานและวิชาชีพสูง และจากการศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ความยุติธรรมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราชของเปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันต่อองค์การสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้ร้อยละ 45.1 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของบุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน อัตราเงินเดือน พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานมากจะมีความคิดที่จะลาออกจางานและวิชาชีพลดลง

นอกจากนี้กรุงเทพมหานครเป็นเมืองขนาดใหญ่ เป็นศูนย์รวมของบริการด้านสาธารณสุข มีโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก โดยมีโรงพยาบาลรัฐบาลทั้งหมดจำนวน 45 แห่งและมีสถานพยาบาลเอกชนที่จดทะเบียนทั้งหมด จำนวน 87 แห่ง (กองการเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข, 2548) และกรุงเทพมหานครมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่มากกว่าทุกภาคในประเทศ จากข้อมูลสถิติสาธารณสุขในปี พ.ศ. 2547-2548 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตก มีจำนวน 20,026 14,320 14,149 10,256 6,213 และ4,456 คนตามลำดับ และนอกจากนี้ยังมีงานบริการธุรกิจอื่นๆเช่น งานบริษัทประกันภัย ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระทางสายงานพยาบาล

ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกรุงเทพมหานครมีทางเลือกในการประกอบอาชีพสูงกว่าพยาบาลในภาคอื่นๆ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากองค์การเดิมด้วยวิธีลาออก โอนย้าย โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจแต่ยังไม่มีพฤติกรรมลาออกหรือเปลี่ยนงานเกิดขึ้นจริง งานใหม่นั้นอาจเป็นอาชีพอื่นหรือวิชาชีพพยาบาลก็ได้ ปัจจัยที่ทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติและสังกัดที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านองค์การซึ่งประกอบด้วย การทำงานเกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์การ การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุน และ โอกาสในการเลือกงาน ซึ่งจากการศึกษาผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการด้านบุคลากรทางการพยาบาล และนำไปใช้ในการวางแผนในการพัฒนา และปรับปรุงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ และส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่และลดการลาออกจากงานเพื่อคุณภาพการพยาบาลที่ดีต่อไป

## ปัญหาการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน มีปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การอะไรบ้าง
2. ปัจจัยอะไรบ้าง ที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

## แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

### ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

เป็นการที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความคิดและต้องการที่จะลาออกจากงาน โอนย้าย จากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ หรือลาออกเพื่อเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ไม่ว่าจะด้วยวิธีลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานจากที่ตนปฏิบัติอยู่ หรือการเปลี่ยนอาชีพ โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นจากความสมัครใจ จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย (น้องนุช ภูมิสมณ์, 2539; จารุพร แสงเป่า, 2542; มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ, 2546) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านองค์กร ความไม่พึงพอใจในงาน และโอกาสในการเลือกงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศ (Neuhauser, 2002; Larrabee et al, 2003; Strachota, E., 2003 and Kall, 2004) และจากการศึกษาแนวคิดของ Price and Mueller (1986) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้นประกอบด้วย การทำงานเกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์กร การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุน โอกาสในการเลือกงาน งานประจำและการกระจายความยุติธรรมในองค์กรซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจในงานและนำไปสู่การตัดสินใจที่จะลาออกจากงานได้

### ปัจจัยส่วนบุคคล

**อายุ** ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิด ความรู้สึก และการทำงานของบุคคลจะเห็นได้จากบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ สามารถเผชิญกับปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (อรพรรณ ลือบุญวัชชัย, 2543) คนที่อายุมากแล้วมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็มีมากขึ้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆที่ได้รับ (Mobley, 1982) ดังนั้นพยาบาลที่มีอายุมากจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย

**สถานภาพสมรส** บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษา ระบายความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆซึ่งจะช่วยลดความเครียด และความเบื่อหน่ายจากงาน (Maslach, 1982) สำหรับคนโสดจะมีอิสระในการตัดสินใจที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองปรารถนาเช่น การเปลี่ยนงาน



การศึกษาต่อ (Maslach, 1982; วัชร จิตต์ภักดี, 2536) ดังนั้นกลุ่มพยาบาลที่แต่งงานแล้วจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกจากราชการน้อยกว่ากลุ่มพยาบาลที่เป็นโสด

**ระดับการศึกษา** คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่ นั้นจะไม่ลำบากมากนัก (Mottaz, 1986) และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวัง และค่านิยมทางวิชาชีพสูง ทำให้อดทนต่อความขัดแย้งในบทบาทของตนเอง หากการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่รับรู้มาจากการศึกษา โอกาสการเปลี่ยนงานก็มีมาก (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535) ดังนั้น พยาบาลที่มีการศึกษาสูงจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกจากราชการมากกว่าพยาบาลที่มีการศึกษาต่ำกว่า

**ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** คนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน นอกจากนี้ระยะเวลาการทำงานที่นานจะมีผลต่อตำแหน่งที่พอใจ ค่าตอบแทนจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมากจึงทำให้มีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า (Mobley และคณะ, 1978) จากการศึกษาของ Lucas, Atwood and Hangman (1993), Hom and Griffeth (1995), สุณีย์ มหาพรหม (2536) และน้องนุช ภูมิสนธิ (2539) พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรยาวนาน มีแนวโน้มที่จะลาออกจากราชการน้อยกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

**หน่วยงานที่ปฏิบัติ** หน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ หอผู้ป่วยวิกฤติ ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยใน (สามัญและพิเศษ) ผู้ป่วยนอก ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นต้น สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานในแผนกการพยาบาลต่างๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแผนกพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพมีความพึงพอใจในงานสูงสุด และแผนกการพยาบาลห้องผ่าตัดมีความพึงพอใจในงานต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ (2535) ที่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลตากสินที่ลาออก โอนย้าย ส่วนใหญ่ทำงานในแผนกเดิมที่มีงานหนัก ได้แก่ ห้องผ่าตัด ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ

**สังกัดที่ปฏิบัติ** โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ พบว่าพยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ



รามาธิบดี ร้อยละ 66.6 และออกจากวิชาชีพร้อยละ 65.1 (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ, 2538) พยาบาลวิชาชีพที่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ร้อยละ 56.5 และโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 47.1 (บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ, 2540) และผลการสำรวจความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล สังกัด กรุงเทพมหานคร ใน ช่วง พ.ศ. 2538 - 2540 พบว่าพยาบาลมีความต้องการลาออกจากงาน ร้อยละ 76 (วิมลมาศ บันยารชุน และประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์, 2539) จึงพอจะสรุปได้ว่า สังกัดที่ปฏิบัติมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ

### ปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับองค์การย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน การปฏิบัติงานของ บุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมีอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ จากการศึกษาของ จารุพร แสงเป่า (2541) พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออก จากงาน ซึ่งสอดคล้องกับปิยนารถ ยาท่วม (2547) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอำนาจในการ ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานร้อยละ 44.8 และ จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน 6,700 คนจาก 32 บริษัทชั้นนำทั้งบริษัทต่างชาติและบริษัทในประเทศของบริษัทวิทสัน ไวแอท ประเทศไทยจำกัด (2548) ถึงความคิดเห็น 10 เหตุผล ที่คนส่วนใหญ่เลือกจะไปจากบริษัท พบว่า เหตุผลอันดับแรกคือ ค่าตอบแทนทางด้านเงินเดือนที่ต่ำ นอกเหนือจากเหตุผลเรื่องค่าตอบแทนแล้ว ยังพบว่า ปัจจัยอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพเช่นกัน และจากการศึกษาแนวคิดของ Price and Mueller (1986) ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีผลต่อความ ตั้งใจที่จะลาออกจากงานดังนี้

**การทำงานเกินบทบาท** ภาระงานที่หนัก หรือมากเกินไป หรือเป็นงานที่มีความยาก และซับซ้อน นอกเหนือความรับผิดชอบก่อให้เกิดความเครียดในบทบาท และส่งผลให้เกิดความ ไม่พึงพอใจในงาน จนอาจทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน จากการศึกษาของ Riding and Wheeler (1995) พบว่า สาเหตุของความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในหออภิบาลผู้ป่วยจิตเวชที่ พบมากที่สุดคือ ความมากเกินไปของงานจนไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำงานให้สมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยะธิดา ผู้พัฒน์ (2539) ที่ทำการวิจัยเพื่อสร้างโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลรัฐ 4 แห่ง และ โรงพยาบาลเอกชน 3 แห่ง พบว่า ความเครียดในบทบาทและการทำงานเกินบทบาทมีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อวิชาชีพมากที่สุด

**ค่าตอบแทนขององค์กร** จากการศึกษาคิดเห็นของพนักงาน 6,700 คนจาก 32 บริษัทชั้นนำทั้งบริษัทต่างชาติและบริษัทในประเทศของบริษัทมหาชน ทั่วโลก ประเทศไทยจำกัด (2548) ถึงความคิดเห็น 10 เหตุผล ที่คนส่วนใหญ่เลือกจะไปจากบริษัทพบว่า เหตุผลอันดับแรกคือ ค่าตอบแทนทางด้านเงินเดือนที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ (อมรรัตน์ เสดสุวรรณ, 2539; บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ, 2540; March and Simon, 1958; Price and Mueller, 1986)

**การรวมอำนาจ** เป็นการรวมอำนาจบริหารไว้ที่ส่วนกลาง ไม่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีการรวมอำนาจการบังคับบัญชาไว้ที่ศูนย์กลางยิ่งมาก ยิ่งเป็นการเร่งให้อัตราการลาออกมีสูงขึ้น (Price and Mueller, 1986; March and Simon, 1958)

**ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน** หน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เกินไป บุคลากรมีมาก ทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานบรรลุความคาดหวังได้ยาก เป็นเหตุให้บุคลากรลาออกจากรองค์การได้ (Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973; Lefkowitz, 1971)

**การติดต่อสื่อสาร** เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีใดก็ตามที่ทำให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารที่มีช่องทางมาก หรือหลายวิธีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การพบปะปรึกษา การอภิปรายในกลุ่มย่อย การส่งเสียงตามสาย การมีจดหมายข่าว หรือการมีป้ายประกาศ ทำให้เกิดความชัดเจนของข้อมูล ทำให้ลดอัตราการลาออกได้ (Price, 1977; Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973)

**การส่งเสริมสนับสนุน** การได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือ อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน Walton (1975 อ้างใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) กล่าวว่า การ ฝึกอบรม หรือ การศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เป็นความปรารถนาของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Steers (1973) และการศึกษาของ ภิเชก จันทรเยี่ยม (2537) ที่ว่าถ้านโยบายขององค์กรขาดการสนับสนุน หรือ ส่งเสริมให้ก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นสาเหตุของการลาออกของบุคลากรได้

**โอกาสการเลือกงาน** กรุงเทพมหานครเป็นเมืองใหญ่ที่เป็นศูนย์รวมของการบริการด้านสุขภาพ มีโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนจำนวนมาก นอกจากนี้มีตลาดแรงงานอื่นๆ เช่น งานประกันภัย บริษัทเครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์ยา งานประกอบวิชาชีพอิสระทางการแพทย์พยาบาล ที่ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสูง จึงเป็นโอกาสของพยาบาลวิชาชีพในการเลือกงานใหม่ และมี

ความสะดวกในการเลือกงานที่หลากหลายได้ Price (1977) ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นไว้ว่าความไม่พึงพอใจในงาน จะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง ต่อมา Bluedorn (1982) ได้ศึกษาวิจัยทดสอบแนวคิดของ Price และเสนอแนวคิดที่ปรับปรุงขึ้นใหม่ โดยมองว่าโอกาสในการเลือกงานน่าจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ด้วยเหตุผลที่ว่า เกิดการเปรียบเทียบระหว่างองค์การปัจจุบันกับองค์การอื่น

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 1.1 อายุมีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 1.2 สถานภาพโสดมีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 1.3 ระดับการศึกษาสูงมีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนานมีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 1.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติคือหอผู้ป่วยหนัก มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
2. ปัจจัยองค์การ
  - 2.1 การทำงานเกินบทบาท มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอขององค์การมีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.3 การรวมอำนาจ มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.4 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.5 การติดต่อสื่อสารที่ดี มีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.6 การส่งเสริมการสนับสนุน มีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.7 โอกาสในการเลือกงาน มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

## ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และกระทรวงสาธารณสุข

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

#### 2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติและ หน่วยงานที่สังกัด

2.1.2 ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย การทำงานเกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์การ การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุน และ โอกาสการเลือกงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

### ข้อจำกัดของการวิจัย

ปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามแนวคิดของ Price and Mueller (1986) ซึ่งผู้วิจัยเลือกมา 7 ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และทำให้มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน** หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีความคิดและต้องการที่จะลาออกจากงาน โอนย้าย จากโรงพยาบาลที่ตนสังกัดอยู่ หรือเปลี่ยนงานจากองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไปปฏิบัติงานยังองค์การอื่น เพื่อเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นหรือวิชาชีพพยาบาลก็ได้ โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเองแต่ยังไม่มีพฤติกรรมลาออกจริงเกิดขึ้น

2. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึงคุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติและ หน่วยงานที่สังกัด

2.1 อายุ หมายถึง อายุเต็มปีบริบูรณ์นับถึงวันเกิดครั้งสุดท้าย

2.2 สถานภาพสมรส หมายถึงสถานะทางสังคมในด้านการมีคู่ครอง แบ่งเป็น โสด สมรสและ หม้าย

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึงระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งออกเป็น การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึงระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพเริ่มปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นจนถึงปัจจุบัน นับเป็นจำนวนปี

2.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติ หมายถึงหน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ หอผู้ป่วยวิกฤติ ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยใน(สามัญและพิเศษ) ผู้ป่วยนอก และห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

2.6 สังกัดที่ปฏิบัติ หมายถึงสังกัดของโรงพยาบาลรัฐ ที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. ปัจจัยขององค์การ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานขององค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและส่งผลให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ตามแนวคิดของ Price and Mueller (1986) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การทำงานเกินบทบาท (Role overload) หมายถึงภาระงานที่หนัก หรือมากเกินไป ก่าลังที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติได้ เป็นงานที่มีความยากและซับซ้อนมาก หรือเป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน เช่น งานด้านเอกสาร ทำหน้าที่แทนแพทย์ เป็นต้น

3.2 ค่าตอบแทนขององค์การ (Pay) หมายถึงผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พยาบาลพึงได้รับ ครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆได้แก่ ค่าเวรป่วย - ดึก โบนัส เงินช่วยเหลือบุตร รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆในรูปของสวัสดิการ และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่พยาบาลวิชาชีพได้รับเพื่อใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขและความพึงพอใจ

3.3 การรวมอำนาจ (Centralization) หมายถึงรูปแบบการบังคับบัญชาที่มีการรวมอำนาจบังคับบัญชา ไว้ที่ศูนย์กลางของผู้บริหารเพียงแห่งเดียว ไม่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

3.4 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integration) หมายถึงการมีสัมพันธที่ดีของสมาชิกในองค์การ โดยแสดงออกถึงการได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุน และการยอมรับของสมาชิกในองค์การ

3.5 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึงการมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารในองค์การ ที่มีอย่างทั่วถึง ชัดเจน และมีหลายวิธี เพื่อความชัดเจนของข้อมูลในการปฏิบัติงาน

3.6 การส่งเสริมและสนับสนุน (Promotion) หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อบรม หรือ อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน



3.7 โอกาสในการเลือกงาน (Opportunity) หมายถึงโอกาสหรือทางเลือกของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถเลือกงานอื่นที่ดีกว่า หรือความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งงานใหม่นั้นอาจจะเป็นงานในองค์กรเดิมหรืองานนอกองค์กรก็ได้

4. **โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร** หมายถึงโรงพยาบาลที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และกระทรวงสาธารณสุข ที่มีขนาดมากกว่า 400 เตียง

5. **พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึงพยาบาลประจำการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่งซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยต่างๆ ของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาล ในการส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กร และลดการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลต่อไป
2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่นต่อไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ซึ่งตัวแปรตามคือ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ส่วนตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญ และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
  - 1.1 ลักษณะงานของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
  - 1.2 กลุ่มงานการพยาบาล
  - 1.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
  - 1.4 ผลการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจ สังคมและ การเมืองต่อการปฏิรูประบบสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.1 ความหมายของการลาออก และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.2 ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงาน
  - 2.3 โมเดลการลาออกจากงาน
  - 2.4 การวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ได้แก่
  - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
    - 3.1.1 อายุ
    - 3.1.2 สถานภาพสมรส
    - 3.1.3 ระดับการศึกษา
    - 3.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
    - 3.1.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติ
    - 3.1.6 หน่วยงานที่สังกัด
  - 3.2 ปัจจัยด้านองค์การ
    - 3.2.1 การทำงานเกินบทบาท
    - 3.2.2 ค่าตอบแทนขององค์การ

- 3.2.3 การรวมอำนาจ
- 3.3.4 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 3.3.5 การติดต่อสื่อสาร
- 3.3.6 การส่งเสริมสนับสนุน
- 3.3.7 โอกาสในการเลือกงาน
- 4. การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก
- 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1. โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

### 1.1 ลักษณะงานของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลรัฐ เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ที่มีศักยภาพและขีดความสามารถในการรักษาโรคที่แทรกซ้อนรุนแรง ลักษณะโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานครมีความสลับซับซ้อนประกอบด้วยกลุ่มฝ่ายต่างๆร่วมกัน ขอบเขตการปฏิบัติงานกว้างขวาง มีการจัดแบ่งงานบริการออกเป็นหลายฝ่ายตามความเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้บริการตรวจวินิจฉัยโรคและรักษาพยาบาลทุกสาขาวิชา รวมทั้งการส่งเสริมและฟื้นฟูสุขภาพทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในที่มาใช้บริการทั้งทางกายและทางจิต เพื่อให้การดำเนินการขององค์การมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยให้แนวคิดการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ การทำงานในโรงพยาบาลรัฐจึงต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรเพื่อความต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่างๆ

การจัดการบริการสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง โดยส่งเสริมให้มีการปรับปรุงคุณภาพบริการและมาตรฐานโรงพยาบาล เพื่อให้บริการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รัฐบาลกำหนดกลวิธีในการจัดบริการต่างๆ ดังนี้

1. ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพแก่ประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. สนับสนุนให้สถานบริการและระบบบริการสาธารณสุขในเครือข่าย เพื่อให้มีการพึ่งตนเองและพึ่งพาซึ่งกันและกัน
3. สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างสถานบริการสาธารณสุข ทั้งภาครัฐและเอกชน

โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกออกตามสังกัดออกเป็น 5 สังกัด คือ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ(มหาวิทยาลัย) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และกระทรวงสาธารณสุข การให้บริการสาธารณสุขของโรงพยาบาลแต่ละสังกัด จะมีภารกิจส่วนใหญ่ที่คล้ายคลึงกัน แตกต่างกันในบางภารกิจที่เป็นรายละเอียดปลีกย่อยของแต่ละกระทรวง โรงพยาบาลรัฐ ในกรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานโดยการรับนโยบายจากต้นสังกัด ส่วนใหญ่ จะเป็นแหล่งให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ ทั้งสาขาอายุรกรรม ศัลยกรรม สูตินรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม และศัลยกรรมกระดูกและข้อ และอื่นๆ โดยการให้การบริการรักษาพยาบาลที่มีความซับซ้อน และหลากหลายในการใช้เครื่องมือทางการแพทย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งยังรับผิดชอบในด้านการศึกษาวิจัย เป็นแหล่งวิชาการ เป็นแหล่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์ และเป็นที่พักปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกระดับ

## 1.2 กลุ่มงานการพยาบาล

กลุ่มงานการพยาบาลเป็นองค์การหนึ่งในโรงพยาบาล เป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่และมีจำนวนบุคลากรมากที่สุด เป็นองค์การที่มีความสำคัญยิ่งในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ซึ่งเป็นไปตามลักษณะของการกระจายความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โครงสร้างขององค์การพยาบาลจึงแบ่งระดับผู้บริหารออกเป็น 3 ระดับ คือ ผู้บริหารสูงสุด ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายขององค์การพยาบาล ซึ่งเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ต่อมาคือ ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าหน่วย/ผู้ชำนาญการ ซึ่งจะเป็นผู้นำนโยบายไปสู่แนวทางในการปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับล่างสุด คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย (First line manager) ซึ่งจะเป็นผู้นำแนวนโยบายสู่การปฏิบัติจริง โดยการสร้างวิธีการและกลยุทธ์ให้งานประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ (จิราภรณ์ วาสนาสุริยวงศ์, 2539) การดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพหรือบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องมีการวางแผนในการจัดองค์การพยาบาล ซึ่งหมายถึงการจัดรูปแบบหรือโครงสร้างขององค์การพยาบาล ซึ่งมีลักษณะจัดที่หลากหลายแตกต่างกันตามความจำเป็นของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง และมีพยาบาลประจำการซึ่งประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยพยาบาล ทำหน้าที่พยาบาลระดับปฏิบัติการ รับผิดชอบในการให้การดูแลรักษา การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ ให้แก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ และปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2543) ได้กำหนดระบบและโครงสร้างกลุ่มงานการพยาบาลว่า ต้องมีการจัดระบบและโครงสร้างขององค์การการบริหารบริการพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อพันธกิจที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. โครงสร้างการบริหารการพยาบาลที่ชัดเจนและเหมาะสมเป็นทางการ มีการจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนจากแผนก/สาขา/หน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลที่ชัดเจน โดยมีบทบาทในการดูแล เสริมสร้าง อำนวยความสะดวก และควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทางการพยาบาลให้อยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรม จรรยาบรรณ กฎหมาย จัดระบบติดตามและประเมินคุณภาพ
3. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำทีมการพยาบาลทุกระดับ
4. มีการบริหาร การจัดการกับความขัดแย้ง การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ การตรวจสอบวิเคราะห์งาน การนำเสนอรายงานและขอการสนับสนุน การจัดหาและการควบคุม การใช้ทรัพยากร การวางแผนและการประเมินผลด้านการปฏิบัติการพยาบาล การสั่งการและการมอบหมาย การช่วยเหลือทีมงานในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่ซับซ้อน การนำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ด้านวิชาการ การสอนและฝึกให้ทีมงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน การริเริ่มโครงการหรือการวิจัย การศึกษาเรียนรู้ และถ่ายทอด การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ มีกลไกกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ระบบรายงาน การประชุมการพยาบาล การแต่งตั้งกรรมการสารสนเทศ

สมหมาย หิรัญนุช (2543) เสนออุทกศาสตร์การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การว่า ควรปรับรูปแบบการจัดโครงสร้างองค์การใหม่ (Organization structure) โดยเน้นให้เป็นโครงสร้างที่เอื้อต่อการบริหารคุณภาพการบริการการพยาบาลที่ชัดเจนดังนี้

1. ลักษณะการจัดองค์การแบบ Matrix Organization คือรูปแบบที่คำนึงถึงการผสมผสานที่การแบ่งงานตามขอบเขตหน้าที่ และผลผลิตของงาน มีข้อดีคือ เหมาะกับงานการพยาบาลที่มีรายละเอียดมากและมีความซับซ้อนสูง นอกจากนี้ยังสามารถใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญของพยาบาลอย่างคุ้มค่า เพราะบุคลากรสามารถทำหน้าที่ได้มากขึ้น
2. เน้นองค์การที่มีสายการบังคับบัญชาสั้นและแบนราบเป็นแบบ Flat Organization โดยพยาบาลจะต้องลดสายการบังคับบัญชาของกลุ่มงานการพยาบาล ให้เหลือน้อยที่สุด คือเหลือประมาณ 2 ชั้นตอน เพื่อประโยชน์ในการสั่งการ การควบคุมกำกับงาน และการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว



3. เป็นองค์การที่มีกฎระเบียบน้อย เพราะการสร้างกฎระเบียบที่มาก จะลดรอนอิสรภาพของบุคลากร ในการคิดสร้างสรรค์งาน หรือการออกแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์จริง นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความยากลำบากในการบริหารจัดการในแต่ละหน่วยงาน

4. กำหนดองค์การประกันคุณภาพการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาลที่ชัดเจน เพื่อทำหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ ประเมินคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งดำเนินการหรือสนับสนุนให้หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลตามมาตรฐานที่กำหนดจนสามารถประกันคุณภาพการพยาบาลได้

สรุปได้ว่า การจัดโครงสร้างของกลุ่มงานการพยาบาลสามารถจัดได้หลายรูปแบบซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการขององค์การและบุคลากรร่วมกัน ปัจจุบันกลุ่มงานการพยาบาลส่วนใหญ่จะใช้รูปแบบโครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line organization structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างธรรมดาไม่ซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้าหน่วยงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของโครงสร้างองค์การอาจสูงชันมีหลายชั้น หรือแบนราบเพียง 2 - 3 ชั้นแล้วแต่หน่วยงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) แต่มีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างกลุ่มงานการพยาบาลให้เป็นองค์การที่แบนราบมากขึ้น

### 1.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานครเป็นโรงพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิที่เน้นการให้บริการดูแลรักษาการเจ็บป่วยที่รุนแรงและซับซ้อน ด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้นเป็นผู้นำทางวิชาการด้านสาธารณสุข ต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เฉพาะทาง (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) พยาบาลวิชาชีพพยาบาลของรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร เป็นบุคลากรที่ให้บริการโดยตรงกับผู้ป่วย จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญที่เฉพาะทางมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ให้ทันกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคม ให้บริการพยาบาลบนพื้นฐานความรู้ ความชำนาญและจรรยาวิชาชีพ เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม และมั่นใจในการบริการที่ได้รับปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และสร้างสรรค์ผลงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จขององค์การ

ฟาริดา อิบราฮิม (2541) กล่าวถึงความรับผิดชอบต่อพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน

ดังนี้

1. ด้านความรับผิดชอบต่อของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติวิชาชีพ การปฏิบัติ การพยาบาลแสดงออกที่มุ่งประโยชน์ต่อความและวิชาชีพ จากบัญญัติจรรยาของพยาบาลแสดง ให้เห็นความรับผิดชอบต่อของพยาบาลต่อตนเองต่อผู้ป่วย และวิชาชีพ

1.1 ความรับผิดชอบต่อตนเอง พยาบาลต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้และ ทักษะให้มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาล ด้วยคุณภาพเชิงวิชาชีพและเต็มศักยภาพ มีคุณธรรม มีทักษะในมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ซึ่งความรับผิดชอบต่อตนเองของพยาบาล จำให้ผลกระทบต่อตัวพยาบาล และหน่วยงานเวลาเดียวกัน ทำให้พยาบาลมีชีวิตในสังคมอย่างมี ความสุข มีความสำเร็จในการดำรงชีวิต

1.2 ความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย พยาบาลต้องตระหนักในหน้าที่ของตนในการ บริการด้วยความรักเพื่อนมนุษย์ เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพ ได้รับการปฏิบัติด้วยความเมตตาปราณี และเคารพในสิทธิของผู้ใช้บริการ

1.3 ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ พยาบาลต้องให้บริการพยาบาลต่อความ ตามสิทธิ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ บนพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ให้มีหลักวิชาพัฒนา วุฒิภาวะและคุณธรรมให้สมบูรณ์มากขึ้น

2. ความรับผิดชอบต่อบทบาทอิสระของพยาบาลวิชาชีพ การปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพมีความรับผิดชอบต่อหลายด้าน ซึ่งล้วนเป็นบทบาทอิสระของพยาบาล นอกเหนือจากบทบาทไม่มีอิสระในการดูแลให้ผู้ได้รับการตรวจวินิจฉัย และการรักษาถูกต้อง รวดเร็ว ดังนี้

2.1 บทบาทผู้ประเมินปัญหาและวางแผนการพยาบาล พยาบาลมีหน้าที่ รับผิดชอบต่อในการซักประวัติการเจ็บป่วยโดยละเอียด ตรวจร่างกายเพื่อหาความบกพร่องของ ร่างกายจากการเจ็บป่วย ให้การวินิจฉัยและวางแผนทางการพยาบาล

2.2 บทบาทผู้ร่วมงาน พยาบาลมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้ป่วย ครอบครัวและบุคลากรอื่นๆ โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยและแพทย์ และ ทีมงานพยาบาลเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ ของการรักษาพยาบาลร่วมกัน ตลอดจนการ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับหน่วยงานอื่นเกี่ยวกับวิทยาการและความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาล

2.3 บทบาทครู พยาบาลต้องนำความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้ การสอนไปใช้ในการ แนะนำผู้ป่วย ครอบครัวและทีมพยาบาล โดยมีการประเมินความต้องการการเรียนรู้ของ เจ้าหน้าที่ พยาบาล ผู้ป่วย และครอบครัวผู้ป่วย การวางแผนการสอนทั้งเป็นกลุ่ม หรือรายบุคคล ตามเหมาะสม และการประเมินผลการสอน

2.4 บทบาทผู้ประสานงาน พยาบาลมีหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของแผนการรักษาพยาบาล กำหนดความต้องการความช่วยเหลือในกรณีที่ต้องส่งต่อ

ผู้ป่วย โดยมีการร่วมงานกับทีมสุขภาพ และครอบครัวผู้ป่วย การปรึกษาหรือหาแหล่งความรู้และบริการในชุมชนสำหรับผู้ป่วย รวบรวมรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยและการรักษาพยาบาล ตลอดจนการ ส่งต่อผู้ป่วย

2.5 บทบาทผู้นิเทศ พยาบาลมีหน้าที่ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามแผนการรักษาพยาบาล ประเมิน และปรับปรุงแผนการพยาบาลตามความเหมาะสม โดยการแนะนำวิธีการการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้อง มอบหมายตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคลวางแผนการพยาบาลร่วมกัน และติดตามให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลตามแผน

2.6 บทบาทที่ปรึกษา พยาบาลทำหน้าที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน ที่ให้คำปรึกษาและส่งเสริมให้ใช้ความรู้ความเหมาะสม โดยรับคำร้องเพื่อขอความช่วยเหลือ ประเมินปัญหา และหาวิธีแก้ไขปัญหา ร่วมมือในการเผยแพร่ความทั้งด้านการพูดและการเขียนบทความ การแลกเปลี่ยนความรู้ทางการพยาบาลกับหน่วยงานอื่น และแสวงหาแหล่งความรู้ที่จะส่งบุคลากรไปศึกษา เพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคม

2.7 บทบาทผู้ประเมินผลและพัฒนางาน พยาบาลร่วมมือกับฝ่ายการพยาบาลในการประเมินผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน โดยการรวบรวมแผนการพยาบาล และผลการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลไว้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการพยาบาลประเมินผลตนเอง

2.8 บทบาทผู้วิจัย พยาบาลมีบทบาทในการพยาบาลอย่างเป็นระบบและเก็บรวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวกับวิธีการพยาบาลใหม่ๆ ที่ปฏิบัติกับผู้ป่วย บันทึกการพยาบาลอย่างมีคุณภาพไว้เป็นหลักฐานและเป็นประโยชน์ เป็นข้อมูลในการวิจัย กระทำหรือร่วมมือในการทำวิจัยทางคลินิก และนำผลการวิจัยมาใช้ประกอบการกำหนดมาตรฐานการพยาบาล ปรับปรุงและอธิบายวิธีการวิจัยแก่ผู้สนใจ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

3. ความรับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติบทบาทให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ พยาบาลต้องสามารถแยกประเภทของกิจกรรมการปฏิบัติการพยาบาลตาม

3.1 กิจกรรมการบริหารเพื่อการปฏิบัติการพยาบาล ประกอบด้วย

3.1.1 กิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ การนิเทศ ประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วย การมอบหมายงาน การวางแผนการพยาบาลร่วมกัน การตรวจเยี่ยมประเมินสภาพร่างกาย จิตใจ ความก้าวหน้าในการรักษาพยาบาลและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้ป่วย

3.1.2 กิจกรรมเกี่ยวกับการบริหารหอผู้ป่วย ได้แก่ การตรวจสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสภาพผู้ป่วย การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร เพื่อการประสานงานที่ดี และการปฏิบัติงานโดยการยึดนโยบายของฝ่ายการพยาบาลเป็นหลัก

3.2 กิจกรรมการพยาบาล เป็นกิจกรรมเกี่ยวข้องกับพยาบาลทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การวางแผนการพยาบาลและให้การพยาบาลตามแผนการพยาบาลอย่างครบถ้วน เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติการพยาบาล และทบทวนให้ทันกับสภาพการ ตลอดจนการสังเกต บันทึก และรายงานการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย

3.3 กิจกรรมงานเสมือน เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการเตรียม การรวบรวม และบันทึกรายงานต่างๆ

3.4 กิจกรรมเกี่ยวข้องกับการกินอยู่ การสั่งอาหารและให้ผู้ป่วยได้รับอาหารที่ถูกต้อง การดูแลความสะอาดและจัดหาน้ำดื่มให้ผู้ป่วยตามต้องการ

3.5 กิจกรรมเกี่ยวข้องกับการดูแลสภาพแวดล้อมของหอผู้ป่วย เป็นการจัดการดูแลความสะอาด สภาพแวดล้อมของหอผู้ป่วย และการดูแลเครื่องมือของการใช้ให้เพียงพอและพร้อมใช้

3.6 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประสานงาน มีการติดต่อกับหน่วยงานอื่น เช่น การส่งผู้ป่วยไปแผนกต่างๆ โดยการมีการจัดให้มีคนดูแลผู้ป่วยตลอดเวลา การเบิกยาและเครื่องใช้ให้เพียงพออยู่เสมอ

4. ความรับผิดชอบในจรรยาบรรณวิชาชีพ การพยาบาลเป็นการบริการที่มนุษย์จัดให้แก่กันและกัน เพื่อที่จะส่งเสริมสิทธิในการมีชีวิตอยู่ในสุขภาพดี ดังนั้นการบริการพยาบาลจึงต้องมีคุณธรรมสูง ความประพฤติของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งที่จะต้องสร้างความเชื่อถือจากสังคมพยาบาลจึงมีความรับผิดชอบในทางจริยธรรม โดยการเริ่มรักษาจรรยาบรรณของวิชาชีพตามบัญญัติจรรยาวิชาชีพสำหรับพยาบาลของสภาพยาบาลนานาชาติ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1973 ที่กำหนดความรับผิดชอบเบื้องต้นของพยาบาลวิชาชีพในองค์ประกอบ 4 ประการ คือ การยกระดับสุขภาพอนามัย การป้องกันการป่วยไข้ การฟื้นฟูสุขภาพ และการช่วยเหลือบรรเทาความทุกข์ทรมาน พยาบาลจึงพัฒนาความรู้อันเป็นแก่นแท้แห่งวิชาชีพพยาบาล รักษามาตรฐานสูงสุดในการให้การบริการพยาบาล และต้องตอบสนองความต้องการการพยาบาลด้วยความเคารพในชีวิต เกียรติและสิทธิ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนาหรือสถานภาพของบุคคลในสังคม เก็บรักษาเรื่องส่วนตัวของผู้ป่วยไว้เป็นความลับ และมีวิจรรณญาณอันดีในการถ่ายทอดเรื่องราวเหล่านั้น

กองการพยาบาล สำนักงานสาธารณสุข (2539) กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ พยาบาลวิชาชีพใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐาน ในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้

มาตรฐานการพยาบาล เพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการให้คำปรึกษาและความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาในการวินิจฉัย วางแผน และให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่มีปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยและครอบครัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ ตรวจสอบผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการในหน่วยงาน

1.4 ฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง หรือพยาบาลที่มีประสบการณ์ หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการช่วยเหลือผู้ป่วยให้ทัน่วงทีก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อน

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการควบคุมและป้องกันเฝ้าระวังการติดเชื้อในหอผู้ป่วย ตามมาตรฐานของคณะกรรมการควบคุมและป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่กำหนดไว้

1.6 ร่วมประชุมปรึกษาร่วมกับบุคลากรในหอผู้ป่วย หน่วยงาน หรือทีมในการประเมินปัญหาและร่วมกันหาแนวทางการแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 ปฏิบัติตามแผนจำหน่ายผู้ป่วย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด รวมถึงการปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย

1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย หน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล และคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

1.11 ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลในความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล



2. ด้านการบริหารจัดการ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ เพื่อประกันคุณภาพการบริการ โดย

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาล ที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาที่เกิดจากระบบงาน

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริการสุขภาพในหน่วยงาน

2.4 ประเมินการให้บริการการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือในหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินปรับปรุงคุณภาพการบริการการพยาบาล

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานในโรงพยาบาลหรือองค์การวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการพยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้รับบริการ ร่วมทั้งมีส่วนร่วมในวิจัย และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการการพยาบาล ดังนี้

3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมุนิเทศเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใหม่ รวมทั้งผู้มารับการอบรมในหน่วยงาน

3.2 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาลในระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค หรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วย และครอบครัวในหน่วยงาน

3.4 ให้ความร่วมมือ หรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการบริการการพยาบาล

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีบทบาทความรับผิดชอบในด้านการปฏิบัติการพยาบาล บนพื้นฐานของศาสตร์ความรู้ทางการพยาบาล มีอิสระในการปฏิบัติงาน และการร่วมมือ ประสานงานกับทีมสุขภาพในการทำงาน เพื่อร่วมปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริการ และมีบทบาทความรับผิดชอบในด้านการบริหารจัดการ การควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาล การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติวิชาชีพของบุคลากรทุกระดับ ร่วมทั้งบทบาทความรับผิดชอบด้านวิชาการพยาบาล ในการให้คำแนะนำปรึกษาทางการพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริการ ตลอดจนการร่วมมือในการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาล การร่วมวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐานการพยาบาล เพื่อให้การบริการการพยาบาลที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานของวิชาชีพแก่ผู้รับบริการ

#### 1.4 ผลการเปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจ สังคมและ การเมืองต่อการปฏิรูประบบสุขภาพของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ผลจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการสังคมนัดขนาดขององค์กรต่างๆให้เล็กลง ลดอัตราการรับบุคลากรเข้ารับราชการและลดงบประมาณลง ( กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) ในขณะเดียวกันช่วงยี่สิบปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งมีผลต่อภาวะสุขภาพและการดูแลสุขภาพของประชาชน (ทัศนาศา นุญทอง, 2543) สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้เน้นนโยบายให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบและกลไกด้านสุขภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของบุคคล ครอบครัว และชุมชน จัดระบบบริการสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ให้บริการครอบคลุม 4 มิติอย่างผสมผสานและเป็นองค์รวม การบริการมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มีความเสมอภาค และมีธรรมาภิบาล ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน/ผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม เน้นนโยบายการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้มีการพัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาระบบวิชาการและพัฒนาคนเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งให้โรงพยาบาลทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ ส่งผลให้โรงพยาบาลต่างๆตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพองค์การของตน (อนวัธน์ ศุภชุตินกุล และคณะ, 2545) เพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation) และขณะเดียวกันเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลรัฐ ต้องดำเนินการสนองตอบนโยบาย 30 บาทช่วยให้คนไทยห่างไกลโรคจึงทำให้ภาระงานที่ไม่ใช่งานพยาบาลเพิ่มมากขึ้นจากภาระงานที่หนักและเพิ่มขึ้น การปฏิบัติการพยาบาลที่ต้องเสี่ยงกับการติดเชื้อจากโรคติดต่อที่ร้ายแรง งานปฏิบัติการพยาบาลที่ย่างยากมากขึ้น ความต้องการของผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้น การรักษาและการเรียกร้องสิทธิเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาวะกดดันโอกาสการทำงานผิดพลาดจึงมีมากขึ้น นอกจากนี้การลดขนาดองค์กร ระบบการบริหารราชการแบบใหม่ การลาออกนอกระบบราชการ พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ทำให้ความมั่นคงในงานลดลงทำให้เกิดความเครียด ทำให้พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล ต้องมีภาระงานมากขึ้นและปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานรักษาพยาบาลโดยตรง (ทัศนาศา นุญทอง, 2543) จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และระบบบริหารงานต่างๆเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานทำให้ต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถตลอดจนมีทักษะในการปฏิบัติงานหลายด้าน ทำให้บุคลากรพยาบาลเกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (กนกพร แจ่มสมบุญ, 2539)

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

### 2.1 ความหมายของการลาออก และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

การลาออกจากงานมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

เสนาะ ตีเขยว (2525) ให้ความหมายว่า การลาออกจากงานหมายถึงการหมุนเวียนของแรงงาน

Sayless และ Strauss (1977) ให้ความหมายว่า การลาออกจากงานหมายถึงการสิ้นสุดการว่าจ้างแรงงานและการจ้างพนักงานใหม่เข้าทำงาน หรือการเข้าทำงานหรือการออกจากงานของพนักงานในองค์กร สำหรับการเข้าทำงานมีความหมายหมุนเวียนการทำงานที่เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การออกจากงานโดยสมัครใจมักเกิดจากพนักงานเอง โดยขณะที่การลาออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักเกิดจากนายจ้าง การลาออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้มักเกิดจากการที่นายจ้างควบคุมเรื่องการเงินเดือน ค่าจ้างผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงานและสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไป สำหรับการลาออกโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุงาน การตาย และการตั้งครมภ์ เป็นต้น

Pigger and Meyer (1973) ให้ความหมายว่าการลาออกจากงานหมายถึงการเคลื่อนไหวของบุคลากรในรูปแบบของการเข้าและออกจากองค์กร

ภิเชก จันทรโอเยี่ยม (2537) ให้ความหมายว่าการลาออกจากงาน หมายถึงการที่บุคคลสมัครใจออกจากงานหรือองค์กรด้วยการยื่นความจำนงขอลาออกจากหน่วยงาน หรือองค์กรประการหนึ่ง และเป็นการออกจากงานหรือองค์กร โดยบุคคลนั้นไม่สมัครใจ แต่เงื่อนไขบางประการทำให้ต้องออกจากงานไปอีกประการหนึ่ง

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ให้ความหมายว่าการลาออก หมายถึงการลาออกจากงานของพนักงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพื่อไปเข้าทำงานยังองค์กรหรือที่ทำงานแห่งใหม่

Price (1977) ได้ให้ความหมายว่า การลาออกหมายถึงการที่บุคคลได้เคลื่อนย้ายออกจากความเป็นสมาชิกของระบบสังคมหนึ่งๆ ไป ซึ่งในที่นี้ไม่รวมถึงการขาดงาน ความเฉื่อยชา หรือการปฏิบัติงานได้ต่ำกว่าปกติ

Steers และ Mowday (1981) ได้ความหมายของการลาออกจากงานของบุคคลว่า หมายถึงการตัดสินใจลาออกจากองค์กรหรือการพ้นจากสมาชิกภาพขององค์กรด้วยความสมัครใจ หรือความเต็มใจของบุคลากรนั่นเอง โดยมีเหตุผลสนับสนุนต่างๆ กัน

จากความหมายการลาออก เป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ พอจะสรุปเป็นความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Intent to leave) หมายถึง การที่บุคคลมี

ความคิดและความต้องการที่จะออกจากงานไม่ว่าจะด้วยวิธีลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานจากงานที่ตนปฏิบัติอยู่หรือลาออกเพื่อเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นจากความสมัครใจและมีแผนการจะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานจากงาน/อาชีพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ อย่างแน่นอนถ้ามีโอกาสในการเปลี่ยนงานเกิดขึ้น

## 2.2 ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงาน

การลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆมากมาย ทั้งต่อองค์กร ตัวบุคคล และสังคม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งผลดีและผลเสีย ซึ่ง Mobley (1982) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

### ผลดีต่อองค์กร

ผลดีต่อองค์กร ได้แก่ อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทนที่คนเก่าที่ปฏิบัติงานได้ไม่ดีและมีความเหนื่อยหน่ายก่อให้เกิดความรู้ แนวคิด และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากการที่รับคนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา นอกจากนี้การที่คนในองค์กรมีการเปลี่ยนงานมาก จะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารหาวิธีการในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น เป็นการลดพฤติกรรมกรรมผละงานต่างๆ ที่ไม่พึงปรารถนา ในกรณีที่บุคคลมีความต้องการเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถทำได้ เช่น ไม่มีทางเลือก มีความจำเป็นในครอบครัว บุคคลเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมในการผละงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การขาดงาน การเฉื่อยชา ดังนั้นถ้าบุคคลประเภทนี้ยังอยู่กับองค์กรต่อไป ในการเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่ง และการให้อำนาจแก่ผู้ที่อยู่กับองค์กรต่อไป

ผลเสียต่อองค์กร ได้แก่ เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรมคนใหม่ที่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่างการฝึกคนใหม่เพื่อมาแทนที่คนเดิม ถ้าคนที่ออกจากองค์กรไปเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูง จะเกิดผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร และอาจก่อให้เกิดผลเสียหายได้ ผลกระทบต่อรูปแบบของกลุ่มสังคมและการติดต่อสื่อสารในองค์กร ถ้าผู้ที่ลาออกจากองค์กรไปเป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสารหรือเป็นคนที่มีความสำคัญของกลุ่ม การลาออกของเขาจะมีผลกระทบต่อคนที่ยังคงอยู่ ในแง่ที่ทำให้ปริมาณงานมากขึ้น และผลงานอาจจะด้อยคุณภาพลงทำให้ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังอยู่ในองค์กรลดลง การลาออกของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่ ซึ่งจะมีผลทำให้อัตราการเปลี่ยนงานสูงขึ้นเนื่องจากขวัญและกำลังใจไม่ดี และในอีกด้านหนึ่งทำให้ทราบว่ามีทางเลือกอื่นๆที่เกี่ยวกับงานใหม่อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมไม่เคย

สนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากนี้ยังจะทำให้คนส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงเหตุผลต่างๆ ที่ทำให้เกิดความต้องการเปลี่ยนงาน ทำให้สูญเสียโอกาสที่ดีทางธุรกิจ จากการเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กร อาจเป็นสาเหตุให้ต้องระงับหรือเลื่อนโครงการที่สำคัญ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพิ่มภาระทางการบริหาร ต้องมีการวางแผนการจัดการใหม่เพื่อมิให้เกิดผลเสียทางธุรกิจ

### ผลต่อบุคคล

ผลดีต่อบุคคล ได้แก่บุคคลที่ลาออกไปอาจได้งานที่ดีกว่า รวมทั้งอาจได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นต้น บุคคลที่ลาออกจากองค์กรได้มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่เดิม และเมื่อประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น บุคคลที่ได้รับเลือกให้เข้าทำงานในหน่วยงานใหม่ จะเกิดแรงกระตุ้นทำให้มีความพยายามสูงขึ้น และการที่มีคนใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงเข้ามาแทนคนเดิม จะกระตุ้นให้คนที่ยังอยู่มีชีวิตชีวามากขึ้น

ผลเสียต่อบุคคล ได้แก่การลาออกจากงานทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส เป็นต้น การเปลี่ยนงานใหม่อาจทำให้เกิดความเครียด ถ้าไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และบุคคลในครอบครัวได้ ในด้านครอบครัวการเปลี่ยนงานของคู่สมรส อาจจะมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอีกฝ่ายได้ การเปลี่ยนงานใหม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และเสียเวลาในการหางาน รวมทั้งสิ้นสุดความสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมที่เคยอยู่ การที่มีคนลาออกจากองค์กรไป ผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามที่จะหาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ต้องออกจากงาน ทำให้เขาแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย

### ผลต่อสังคม

ผลดีต่อสังคม ได้แก่การเคลื่อนย้ายของแรงงานไปสู่หน่วยงานใหม่เป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาของประเทศ และการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นมีผลทำให้เพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย นอกจากนี้การที่บุคคลออกจากงานที่มีความตึงเครียด เป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายทางสังคมที่จะต้องใช้ดูแล รักษาสุขภาพของบุคคลนั้นๆ ซึ่งเป็นผลจากความเครียดในการปฏิบัติงาน ผลเสียต่อสังคม ได้แก่การที่มีคนลาออกจากงาน ทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย ไม่สามารถขยายการลงทุนได้ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร

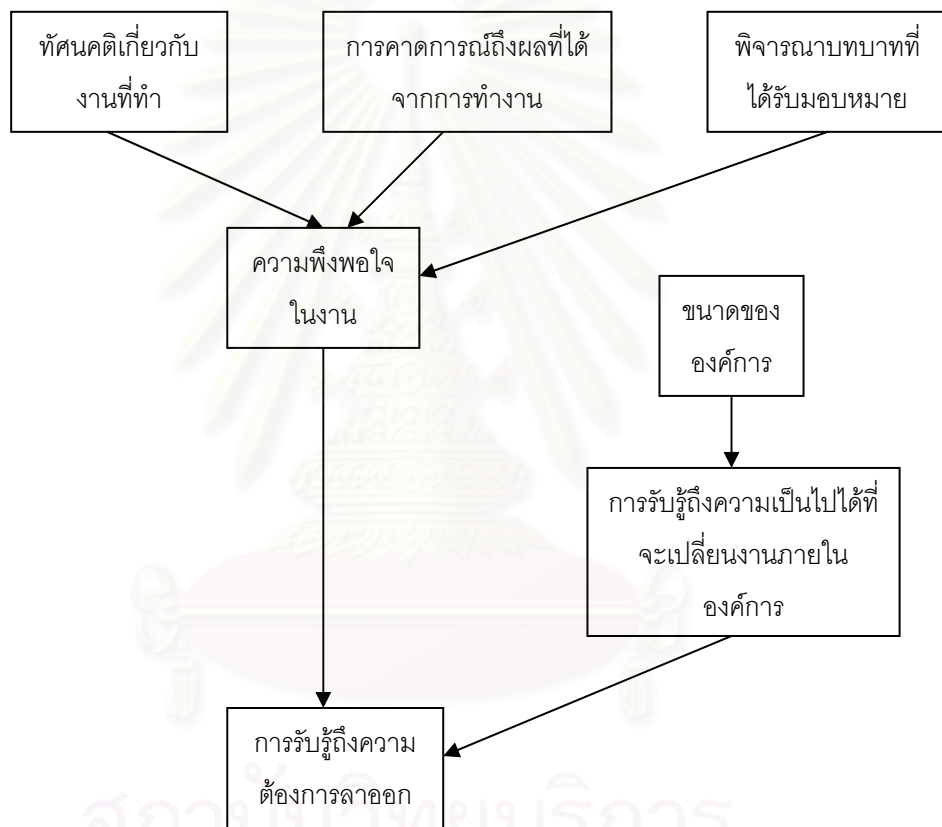


### 2.3 โมเดลการลาออกจากงาน (Conceptual model of the turnover process)

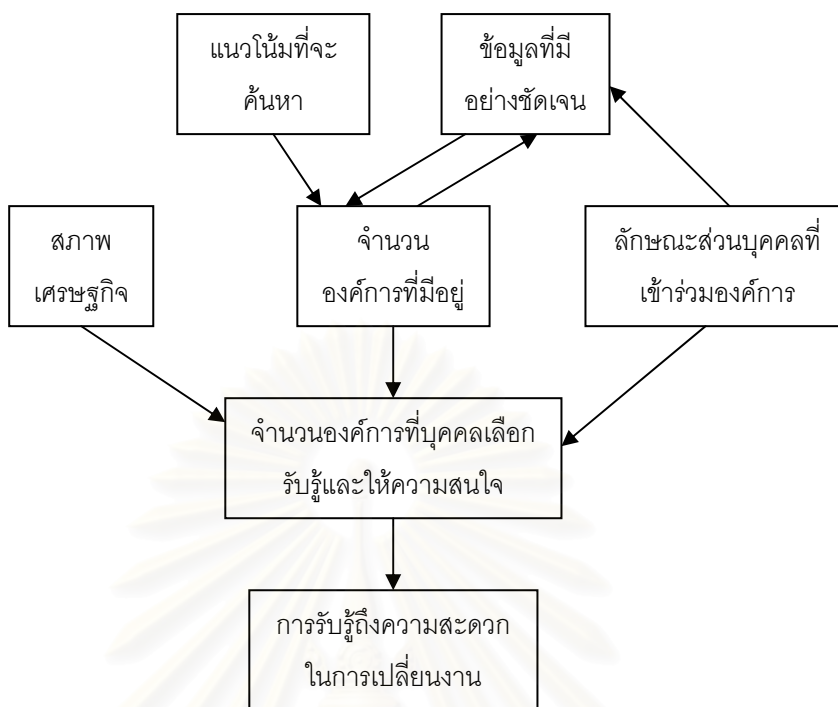
มีนักวิชาการทางด้านจิตวิทยาองค์กรหลายท่านได้ทำการศึกษาและเสนอโมเดลของการลาออกไว้หลายท่าน ดังนี้

#### โมเดลการลาออกจากงานของ March and Simon (1958)

March and Simon (1958) ได้เสนอแนวคิดว่าการลาออกจากงาน มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ การรับรู้ถึงความต้องการลาออก และการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออก ซึ่งรายละเอียดดังภาพที่ 1 และ 2



ภาพที่ 1 แสดงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ March and Simon (1958)



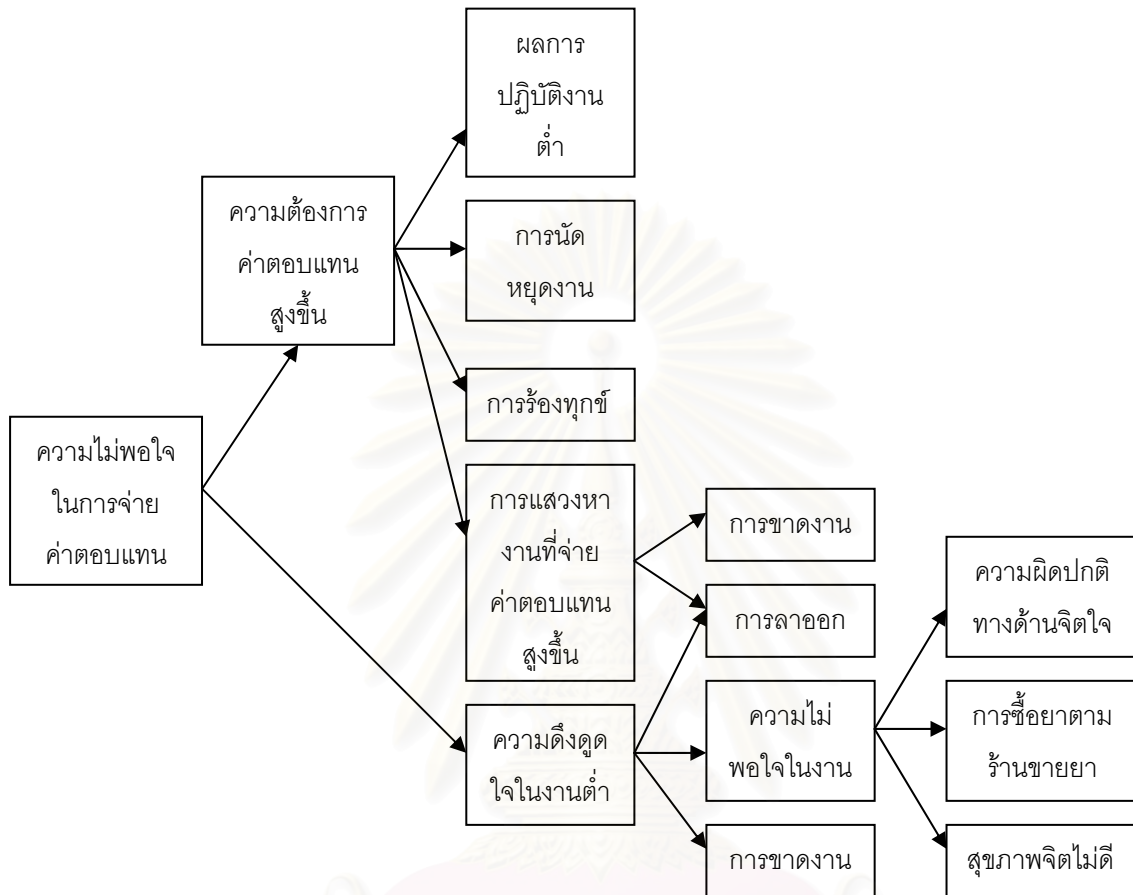
ภาพที่ 2 แสดงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน  
ตามแนวคิดของ March and Simon (1958)

จากภาพประกอบ 1 และภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นว่า การลาออกจากงานของบุคคลนั้นเกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ การรับรู้ถึงความต้องการลาออก และการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออก การรับรู้ถึงความต้องการลาออกนั้น จะได้รับอิทธิพลจากระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจนี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ทำ การคาดการณ์ถึงผลได้จากการทำงาน และการพิจารณาบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกับการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนงานภายในองค์การ ส่วนผลการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออกนั้นจะได้รับอิทธิพลจากจำนวนองค์การที่บุคคลเลือกรับรู้และให้ความสนใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่เข้าร่วมองค์การ จำนวนองค์การที่มีอยู่ และสภาพเศรษฐกิจ โมเดลนี้นับว่าเป็นโมเดลแรกของการลาออกจากงาน

โดยสรุปโมเดลการลาออกจากงานของ March and Simon (1958) นี้ให้ความสำคัญกับตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความเป็นไปได้ของโอกาสการเปลี่ยนงานภายในองค์การ ซึ่งออกมาในรูปแบบของการรับรู้ถึงความต้องการลาออก และตัวแปรการรับรู้จำนวนองค์การหรือทางเลือกใหม่ ซึ่งมาในรูปแบบของการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออก และส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานได้ในที่สุด

### โมเดลการลาออกจากงานของ Lawler (1971)

Lawler (1971) ได้กล่าวไว้ว่า ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมักจะก่อให้เกิดผลตามมาหลายอย่างด้วยกัน โดยเสนอโมเดลไว้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงผลที่เกิดจากความไม่พอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิด ของ Lawler (1971)

จากภาพ Lawler (1971) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนแล้ว จะเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกันคือ

1. ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น (Desire for more pay) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และการแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งจะให้เกิดการขาดงานและลาออกได้ในลำดับต่อมา

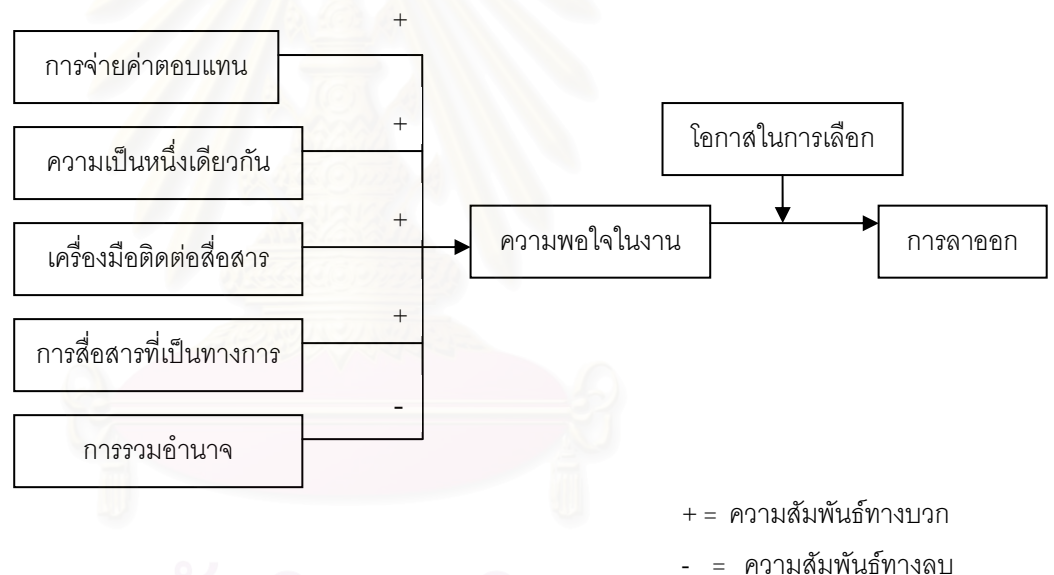
2. ความดึงดูดใจในงานต่ำ (Lower attractiveness) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน การขาดงาน และการลาออกในลำดับต่อมา และเมื่อเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ความไม่พอใจนี้ จะมีผลทำให้เกิดความผิดปกติทางด้าน

จิตใจ (Psychological withdrawal) การชื้อยามารับประทานเอง (Dispensary vision) และ สุขภาพจิตไม่ดี (Poor mental health) ในที่สุด

จะเห็นได้ว่าโมเดลพฤติกรรมการลาออกของ Lawler (1971) นี้ ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ที่เป็นสาเหตุของการลาออกจากงานหรือองค์การ และเป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ

### โมเดลการลาออกจากงานของ Price (1977)

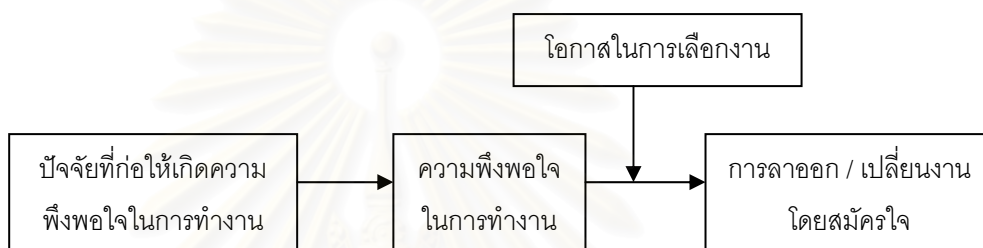
Price (1977) ได้เสนอโมเดลของตัวแปรเบื้องต้น และตัวแปรสอดแทรก (Intervening variable) ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งรายละเอียดดังปรากฏในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price (1977)

จากภาพ Price ได้เสนอว่า ตัวแปรเบื้องต้นเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจลาออก ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมอำนาจ ส่วนตัวแปร สอดแทรก (Intervening variable) ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้น 4 ตัวแปร ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการ

ติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ส่วนการรวมอำนาจจะมีความสัมพันธ์ทางลบระดับความพึงพอใจในงาน โดยที่ระดับความพึงพอใจในงานจะมีปฏิสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานด้วย นอกจากนี้ โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในงานจะมีความเกี่ยวพันกันด้วย โดยที่ Price ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นไว้ว่า ความไม่ พึงพอใจในงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง ซึ่งสรุปได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 สรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price (1977)

โดยสรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price (1977) ให้ความสำคัญกับตัวแปร 2 ตัว ความพึงพอใจในงาน และโอกาสในการเลือกงาน ต่อมา Price and Mueller (1986) ได้พัฒนาโมเดลการลาออกจากแนวคิดของ Price (1977) โดยเพิ่มปัจจัยองค์การที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน และส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกจางานซึ่ง

**แนวคิดของ Price and Mueller (1986)** กล่าวถึงปัจจัยขององค์การดังนี้คือ

ปัจจัยองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกจางานได้แก่

1. การทำงานเกินบทบาท หมายถึง ภาระงานที่หนักหรือมากเกินไปที่กำลังที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติได้ เป็นงานที่มีความยากและซับซ้อนมากหรือเป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน
2. งานประจำ หมายถึง งานที่ต้องกระทำเป็นประจำทุกวัน หรือเกือบทุกวันและถือเป็นหน้าที่



3. การรวมอำนาจ หมายถึง รูปแบบการบริหารงานที่มีการรวมอำนาจบังคับบัญชา ไว้ที่ศูนย์กลางของผู้บริหารระดับสูงเพียงแห่งเดียว การตัดสินใจส่วนมากเกิดจากผู้บริหารระดับสูง ไม่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

4. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันภายในองค์การ ด้วยรูปแบบการสื่อสารต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน ทั้งยังช่วยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การมีสัมพันธที่ดีของสมาชิกในองค์การ โดยแสดงออกถึงการได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุน และการยอมรับของสมาชิกในองค์การ

6. ค่าตอบแทนขององค์การ หมายถึง เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พยาบาลพึงได้รับ ครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆได้แก่ ค่าเวรป่วย-ดึก โบนัส เงินช่วยเหลือบุตร รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆในรูปของสวัสดิการ

7. การกระจายความยุติธรรมในองค์การ หมายถึง ความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในการได้รับความยุติธรรมในองค์การ

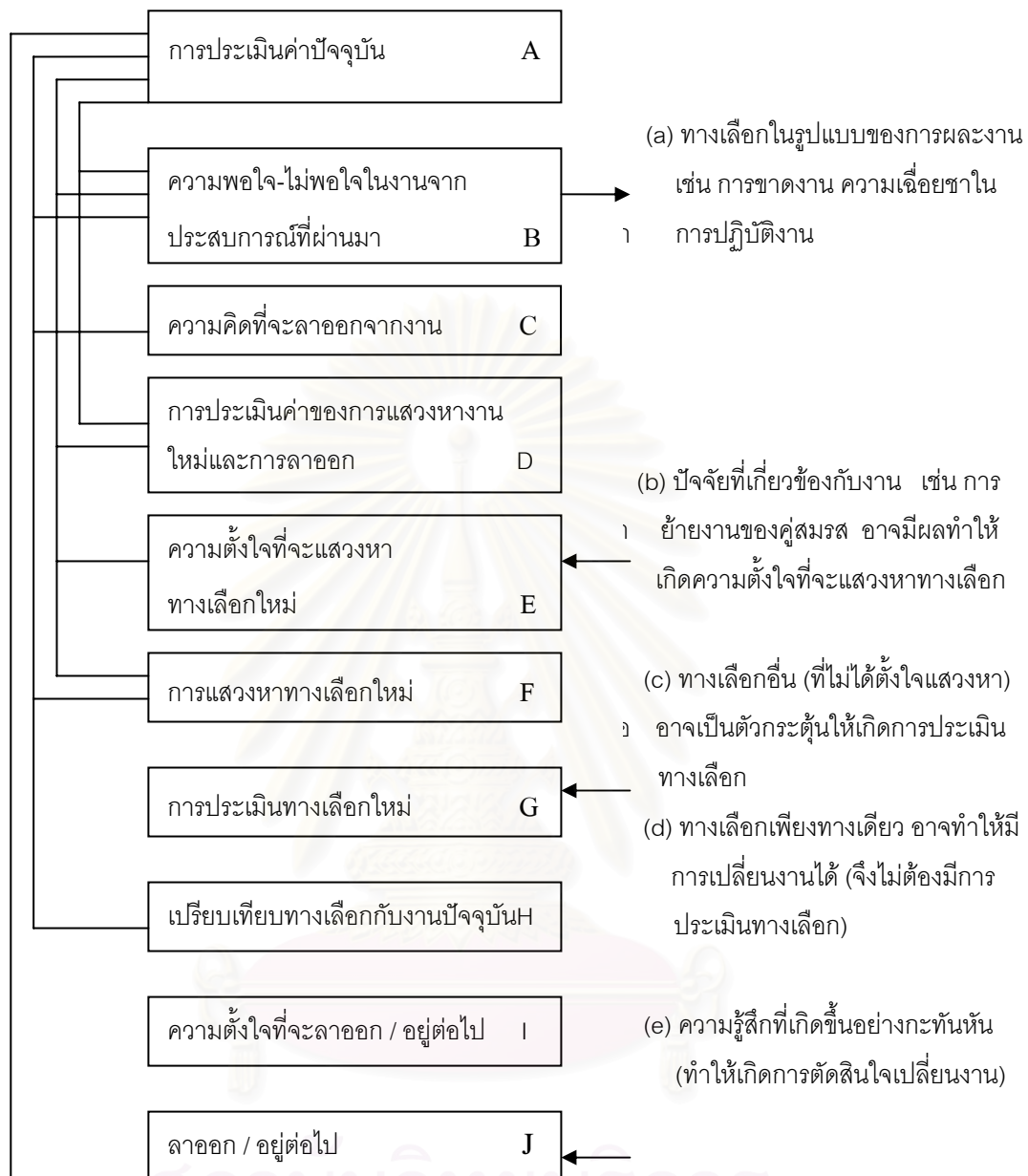
8. การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน หรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

9. โอกาสการเลือกงาน หมายถึง โอกาสหรือทางเลือกของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถเลือกงานอื่นที่ดีกว่า หรือความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งงานใหม่นั้นอาจจะเป็นงานในองค์การเดิมหรืองานนอกองค์การก็ได้

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรแทรกซ้อนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานให้สอดคล้องกับบริบทสังคมไทยในปัจจุบัน ได้แก่ การทำงานเกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์การ การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุนและโอกาสการเลือกงาน

### โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley (1977)

Mobley (1977) ได้เสนอโมเดลการลาออกจากงาน ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับกระบวนการการตัดสินใจการลาออกจากงาน ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley (1977)

กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ การศึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องการลาออกนั้น มักตรวจสอบถึงสัมพันธภาพโดยตรงระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน กระบวนการในภาพเสนอแนะขั้นตอนที่เป็นไปได้ระหว่างความไม่พึงพอใจกับการลาออกจากงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความไม่พึงพอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความคิดในการลาออกจากงาน

กระบวนการ D ระบุว่าก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงานคือการประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าได้รับจากการหยุดงาน ซึ่งรวมถึงการประเมินผลในการทำงานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าการลาออก มีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและ/หรือผลประโยชน์ที่คาดหวังจะได้รับต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชะลอความคิดในการลาออกและ/หรือหาวิธีที่จะถอนตัวออกจากองค์การในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้วก็จะเข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่ค้นหาทางเลือก

กระบวนการ F เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาหนทางเลือก ถ้าไม่พบบุคคลก็อาจจะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวังละคุณค่างานที่มีอยู่เสียใหม่ การยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดในการลาออกและ/หรือมีพฤติกรรมการถอนตัวรูปแบบอื่น เช่น มีการขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินค่าหนทางเลือก เมื่อสามารถค้นหาหนทางเลือกได้แล้ว (กระบวนการนี้สามารถตั้งสมมติฐานเช่นเดียวกับการประเมินคุณค่าของกระบวนการ A)

กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับหนทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบหนทางเลือกนั้นจะเกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้าย คือการลาออก ถ้าปรากฏว่าการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางเลือกใหม่ บุคคลเกิดความพึงพอใจในหนทางเลือกใหม่ ย่อมเกิดการลาออกในที่สุด แต่ถ้าการประเมินค่าระหว่างหนทางเลือกใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานในปัจจุบันที่ทำอยู่ดีกว่า ก็ย่อมไม่มีการลาออกและอยู่ในองค์การเดิมต่อไป อย่างไรก็ตามการยังคงอยู่กับองค์การเดิมต่อไป มิได้หมายความว่าบุคคลจะยังคงคิดอยู่กับองค์การเดิมนั้นตลอดไป หากมีหนทางเลือกใหม่เกิดขึ้น และมากกระตุ้นความคิดที่จะลาออกอีก บุคคลก็จะใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากองค์การอีกครั้ง จนกว่าคนจะเกิดความพึงพอใจในงานของตน หรือเห็นว่างานที่ตนทำอยู่มีแรงกระตุ้นจูงใจที่ดี ที่ทำให้ดำรงอยู่กับงานหรือองค์การนั้นต่อไป

โมเดลนี้แสดงการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงานด้วยกระบวนการที่ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออก การประเมินประโยชน์ที่คาดหวังจากการแสวงหาทางเลือกใหม่ ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ การประเมิน

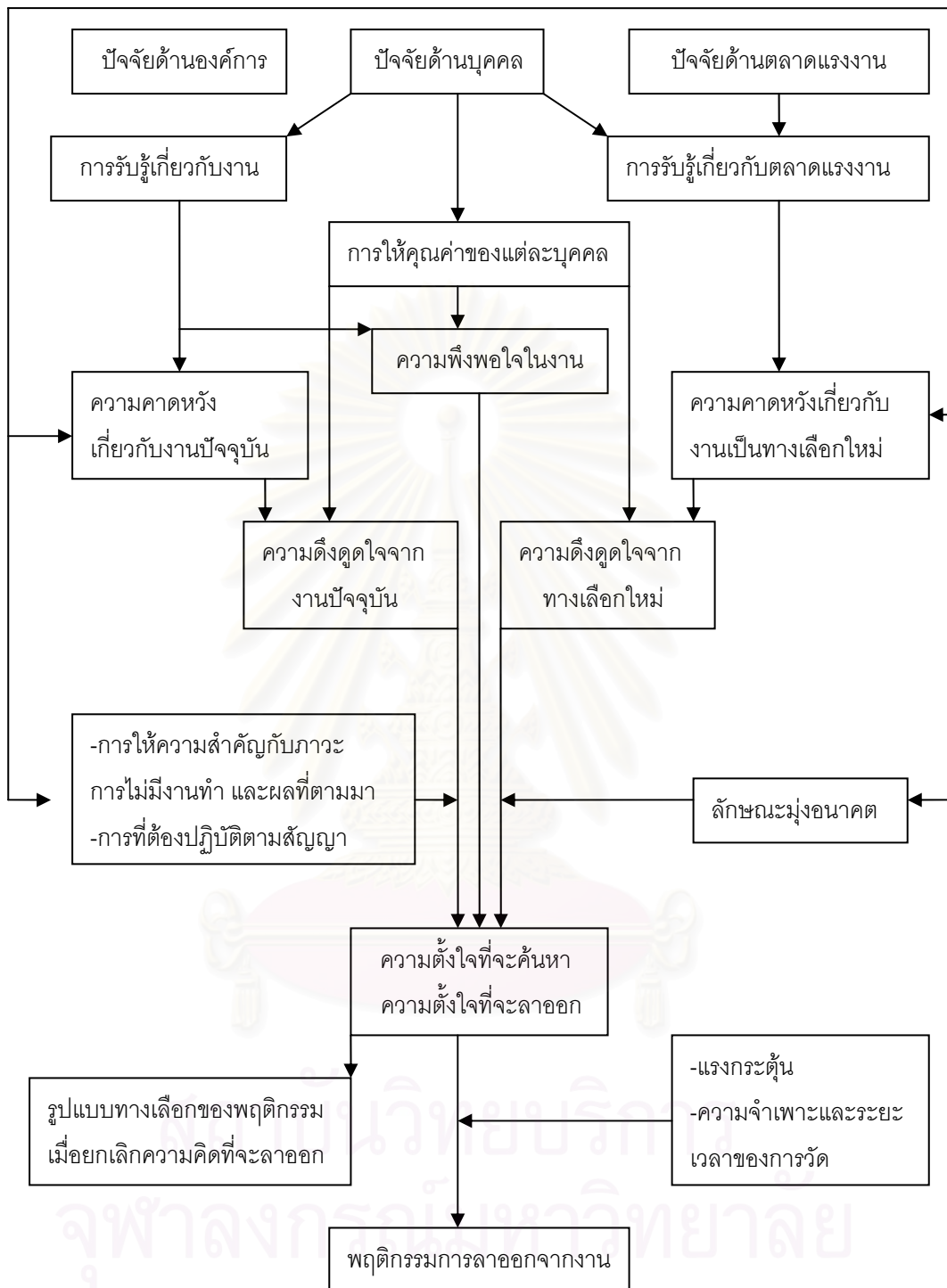
ทางเลือกใหม่ ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยทั้งทางจิตวิทยา และเศรษฐศาสตร์ ในกระบวนการตัดสินใจลาออก

ต่อมาในปี 1978 Mobley and Hollingsworth ได้นำโมเดลนี้มาทดสอบเพื่อประเมินผลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ในโมเดล โดยการใช้สมการถดถอย (Regression analysis) ผลการวิจัยพบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดของการลาออกจากงาน คือความตั้งใจที่จะลา ออกจากงาน ส่วนความไม่พอใจในงานมีผลทางอ้อมต่อการลาออกจากงาน (Mobley and Hollingsworth, 1978)

และในปีต่อมา 1979 Mobley และคณะ ได้สรุปการวิจัยที่เกี่ยวกับการลาออก และได้เสนอโมเดลที่จะช่วยเพิ่มความเข้าใจในเรื่องการลาออกจากงาน โดยการเสนออิทธิพลของตัวแปรหลากหลาย ทั้งทางด้านบุคคล ทางจิตวิทยาทางองค์การ และทางเศรษฐกิจ ที่มีต่อการลาออกจากงาน

โมเดลการลาออกจากงานมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นโมเดลแสดงพฤติกรรมกรรมการลาออกจากงานในระดับบุคคล ให้ความสำคัญอย่างชัดเจนกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความคิด ความคาดหวังและคุณค่า
2. มีการศึกษาอย่างชัดเจนในเรื่องแนวความคิดต่อทางเลือกใหม่นั้น
3. ให้ความสำคัญกับบทบาทของคุณค่า และความสนใจในงาน เมื่อเทียบกับคุณค่าและ ความสนใจอื่นๆ รวมทั้งความสนใจและความเชื่อเกี่ยวกับผลของการอยู่หรือการออกจากงานที่ทำ และการต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน
4. มีการเสนอความเป็นไปได้ของการเป็นสาเหตุร่วมกันต่อการลาออกจากงานของ ความพึงพอใจในงาน (เหตุจากปัจจุบัน) ความตั้งใจจากงานในปัจจุบัน และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ (เหตุจากอนาคต)
5. ความตั้งใจที่จะลาออก ได้รับการพิจารณาว่าเป็นเครื่องแสดงถึงการลาออกในไม่ช้า นอกจากนี้พฤติกรรมที่ได้รับแรงกระตุ้น และระยะเวลาระหว่างการวัดความตั้งใจที่จะลาออก กับพฤติกรรมจริง เป็นตัววัดความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกกับพฤติกรรมกรรมการลาออกจริง การอธิบายโมเดลนี้จะเริ่มที่ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน แล้วย้อนกลับไปในตัวแปรต้นหรือสาเหตุ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โมเดลแสดงการลาออกจางานของ Mobley et al. (1979)



จากโมเดล Mobley และคณะ ได้เสนอปัจจัย 3 ประการที่มีผลในการกำหนดความตั้งใจจะลาออก ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน
2. ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน
3. ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่

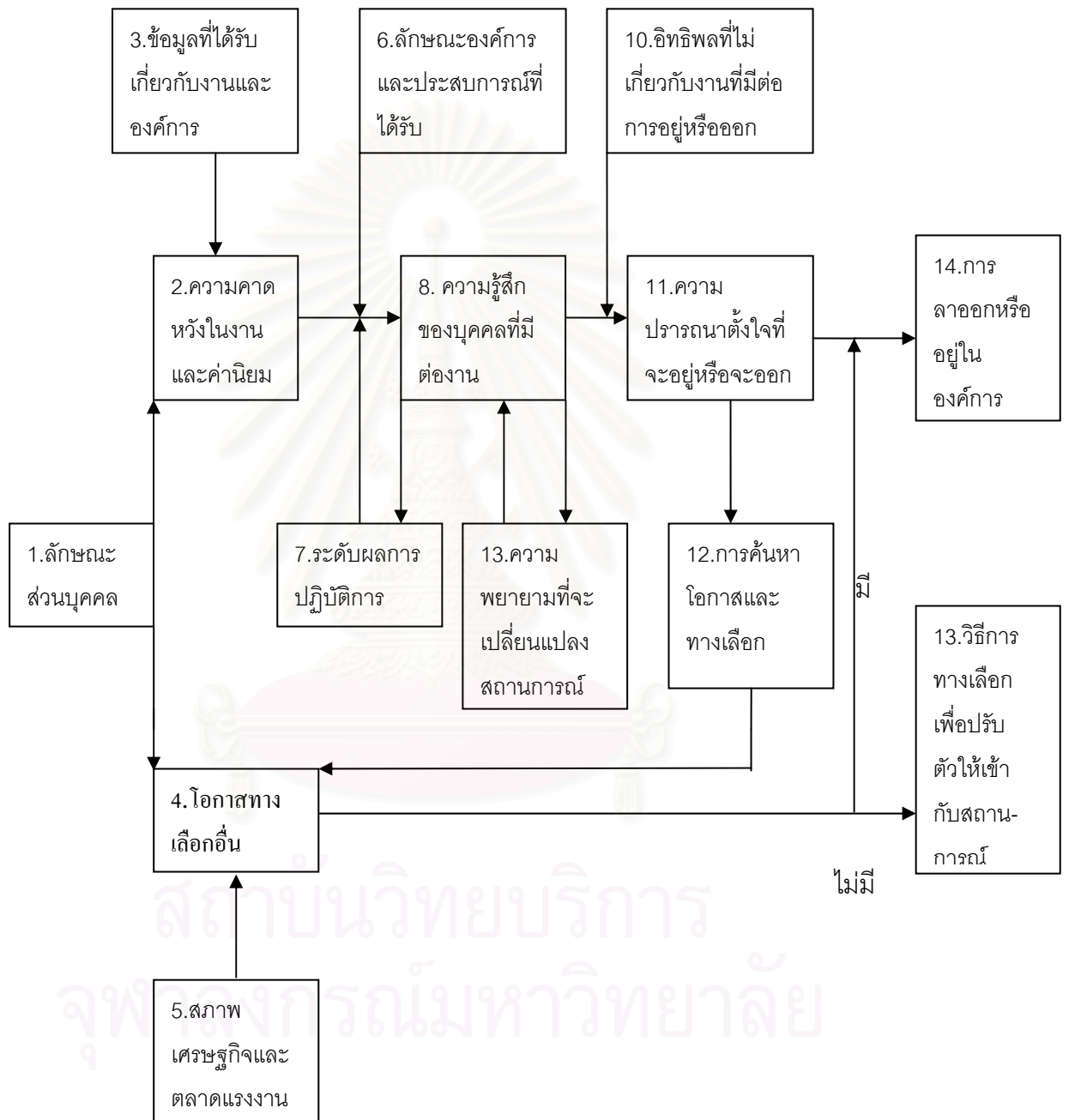
หากบุคคลไม่มีทางเลือกที่น่าสนใจ หรือค้นหาทางเลือกไม่สำเร็จบุคคลจะถอยหนีจากสถานการณ์ ด้วยวิธีต่างๆ แทนความตั้งใจที่จะลาออก

Muchinsky and Morrow (1980) สรุปว่า แม้ยังไม่มีตัวแปรในโมเดลนี้มาวิเคราะห์ทั้งหมด โมเดลนี้ยังนับว่าเป็นโมเดลที่รวบรวมตัวแปรไว้มากที่สุด พัฒนามากที่สุด และเป็นโมเดลที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจได้มากที่สุดโมเดลหนึ่ง

#### โมเดลการลาออกของ Steers and Mowday (1981)

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้สร้างแบบจำลองกระบวนการลาออกของบุคคลขึ้น เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการลาออกอย่างชัดเจน แบบจำลองแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ความคาดหวังและทัศนคติในงาน
2. ทัศนคติในงานและความตั้งใจที่จะลาออก
3. ความตั้งใจที่จะลาออก ทางเลือกที่มีและพฤติกรรมการลาออก ดังภาพที่ 8



ภาพที่ 8 แสดงโมเดลการลาออกจากงานโดยสมัครใจของ Steers and Mowday (1981)

## 1. ความคาดหวังและทัศนคติในงาน

### 1.1 ความคาดหวังในงานและค่านิยม

เมื่อบุคคลเข้าทำงานในองค์การ บุคคลจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับลักษณะงานผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน บุคคลจะตั้งความคาดหวังไว้ในระดับต่างๆ ตามค่านิยมและความต้องการในขณะนั้น ความคาดหวังและค่านิยมของงาน (2) จะได้อิทธิพลจาก

1.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (1) ประกอบด้วย อาชีพ การศึกษา อายุ อายุงาน ความรับผิดชอบในครอบครัว ระดับรายได้ของครอบครัว คุณธรรมในการทำงาน ประสบการณ์การทำงานเดิม และบุคลิกภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจว่าบุคคลจะคาดหวังอะไรจากงาน

1.1.2 ข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับงานและองค์การ (3) จะมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้งานอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง บุคคลที่ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้องเกี่ยวกับงานและองค์การ จะสามารถพัฒนาความคาดหวังของตนให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง และสามารถบรรลุความคาดหวังนั้นได้ง่าย จากการทำงานในองค์การ

1.1.3 โอกาสทางเลือกอื่น (4) หากจำนวนทางเลือกของงานที่น่าสนใจมีมาก บุคคลจะทำการประเมินสภาพการทำงานปัจจุบัน หรือประเมินผลตอบแทนที่รับจากงานปัจจุบันเปรียบเทียบกับโอกาสทางเลือกอื่นๆ ที่มี

Vecchio (1988) กล่าวว่าบุคคลที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีแนวโน้มการลาออกจากองค์การมาก แต่อิทธิพลของความไม่พึงพอใจต่อการตัดสินใจลาออกจะไม่รุนแรงมากนัก เพราะมีปัจจัยอื่นๆ มาเกี่ยวข้อง บางอิทธิพลที่สำคัญมากที่สุดก็คือทางเลือกหรือโอกาสที่บุคคลจะหาได้

### 1.2 ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน (8)

ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน ก็คือความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นผลรวมจากปัจจัย 3 ปัจจัย คือ

#### 1.2.1 ความคาดหวังในงานและค่านิยม

1.2.2 ลักษณะองค์การและประสบการณ์ที่ได้รับ (6) ลักษณะขององค์การจะมีอิทธิพลต่อการบรรลุความคาดหวังของบุคคล ประกอบด้วย นโยบายในการจ่ายค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขนาดของกลุ่มทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างาน การบังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การ โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พื้นที่ภูมิศาสตร์ขององค์การ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ตัวแปรเหล่านี้จะประกอบกันเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากองค์การ และเป็นที่ที่บอกว่า องค์การจะช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุความคาดหวังของตนได้หรือไม่

1.2.3 ระดับการปฏิบัติงาน (7) ผลการปฏิบัติงานจะมีผลต่อทัศนคติ ในงานและการลาออก ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะทำให้คนมีทัศนคติความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน เพิ่มความวิตกกังวลและความคับข้องใจ และจากการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะมีอิทธิพลต่อการลาออกโดยสมัครใจ ทัศนคติ หรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน จะส่งผลสะท้อนกลับ และมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในองค์การ (6) และผลการปฏิบัติงาน (7) ทัศนคติที่มีต่องาน ในแง่ลบ จะมีผลต่อการรับรู้สิ่งที่ยังคงการปฏิบัติต่อบุคคล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง พฤติกรรมของหัวหน้างาน เป็นต้น ทัศนคติในแง่ลบ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ (9) ก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมการลาออก บุคคลจะพยายามเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ หรือพยายามกำจัดลักษณะสภาพงานที่บีบบังคับให้ตนเองลาออก โดยอาจออกมา ในรูปของ การโยกย้ายภายใน หรือแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงโครงสร้างของ งานและความรับผิดชอบ ชูจะลาออก หรือบังคับให้บุคคลอื่นลาออก เพื่อให้สิ่งแวดล้อมหรือ สถานการณ์การทำงานอยู่ในระดับที่พอจะอดทนอยู่ในองค์การต่อไปได้

## 2. ทัศนคติต่องานและความตั้งใจลาออก

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน และความตั้งใจที่จะอยู่ หรือลา ออกจากองค์การ ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก

### 2.1 ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน (8)

### 2.2 อิทธิพลของปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน (10)

Fishbein (1967) กล่าวว่า ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานจะนำไปสู่พฤติกรรม ความตั้งใจที่มีจุดหมาย และก่อให้เกิดพฤติกรรม ในกรณีของการลาออกสันนิษฐานว่า ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันในองค์การ (8) ที่ลดลงจะมีผลต่อการเพิ่มความตั้งใจจะลาออก (11) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน(10) จะมีผลต่อการกำหนดความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจาก องค์การ ประกอบด้วยสถานการณ์ต่างๆ เช่น การฝึกงาน การทดลองงาน ความจำกัดในด้าน ขอบเขตภูมิศาสตร์ คู่สมรส ความผูกพันในครอบครัว เป็นต้น

## 3. ความตั้งใจที่จะลาออก ทางเลือกที่มี และพฤติกรรมการลาออก

ความตั้งใจจะลาออก จะเป็นตัวเชื่อมกับพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้น การลาออกเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจที่จะลาออก (11) รวมทั้งโอกาสทางเลือกของ งานที่บุคคลมี (4) ความตั้งใจจะลาออก มีอิทธิพลต่อการลาออก 2 ลักษณะ คือ

3.1 ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง (Muchinsky and Tuttle, 1979) บุคคลจะ ตัดสินใจลา ออกทันที แม้จะยังไม่มีทางเลือกอื่น

3.2 เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาโอกาส และทางเลือกที่เป็นไปได้ (12) ซึ่งโอกาสทางเลือก (4) จะมีมากหรือน้อยขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล (1) เช่น อายุ เพศ อาชีพ และสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน (5) หากโอกาสทางเลือกอื่นมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากงาน แต่จะมีพฤติกรรมอื่นๆ เกิดขึ้นแทน เพื่อลดความวิตกกังวล และความคับข้องใจที่ไม่สามารถลา ออกจากองค์การได้ (13) เช่น การขาดงาน การทำงานเฉื่อยช้า การติดยาเสพติด หรืออัลกอฮอล์ เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออกและมีทางเลือกก็จะมีพฤติกรรมการลาออกขึ้น (14)

### สรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงาน

จากแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานโดยสมัครใจ (Voluntary turnover) ตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานนั้น มีหลายปัจจัยดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในงานและความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนงานภายในองค์การ และจำนวนทางเลือกใหม่ที่น่าสนใจ (March and Simon, 1958)
- 2) ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ทำให้แสวงหางานที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าและมีความดึงดูดใจในงานต่ำ เกิดความไม่พอใจในงาน การขาดงาน และการลาออกจากงานในที่สุด (Lawler, 1971)
- 3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และโอกาสในการเลือกงาน (Price, 1977)
- 4) ปัจจัยองค์การที่เป็นตัวแปรแทรกซ้อน ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน และส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Price and Mueller, 1986)
- 5) ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ (Mobley et al. 1979)
- 6) ความคาดหวังทัศนคติในงานและโอกาสทางเลือกอื่น (Steers and Mowday, 1981)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Price and Mueller (1986) เป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย เนื่องจากปัจจัยต่างๆครอบคลุม และคาดว่าจะ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงเลือกมา 7 ปัจจัย ยกเว้น งานประจำและการกระจายความยุติธรรมในองค์การซึ่งจากการศึกษาแนวคิดของ Price and Mueller (1986) ถือเป็น Weak Determinant



## 2.4 การวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

Price and Mueller (1986) ได้พัฒนาจากแนวคิดของ Price (1977) โดยเพิ่มปัจจัยองค์การที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน 9 ด้าน ได้แก่ การทำงานเกินบทบาท งานประจำ การรวมอำนาจ การติดต่อสื่อสาร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ค่าตอบแทนขององค์การ การกระจายความยุติธรรมในองค์การ การส่งเสริมสนับสนุน และโอกาสการเลื่อนงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Intent to leave) ของบุคลากร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย พบว่ามีการให้คำนิยามหรือความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานที่คล้ายคลึงกัน และมีการตั้งคำถามเพื่อวัดตามนิยามนั้นโดยมีรายละเอียดดังนี้

Lum and others (1998 อ้างถึงใน จารุพร แสงเป่า, 2542) ใช้คำว่าตั้งใจที่จะไปสู่การลาออกจากงาน (Intention toward turnover) หมายถึง การลาออกจากโรงพยาบาล มีข้อคำถาม 3 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ตอบที่ตั้งใจจะหางานอื่นทำด้วย ในการวัดแต่ละข้อคำถาม จะเป็นแนวคิดที่มีมิติแตกต่างกันของการลาออก ตัวอย่างข้อคำถาม คือ

1. ในระยะ 2 – 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านเคยคิดถึงเรื่องการมองหางานในวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลอื่นหรือไม่ (พิจารณาเรื่องการลาออกจากองค์การ แต่ไม่ได้ลาออกจากวิชาชีพ)
2. ในระยะ 2 - 3 เดือนที่ผ่านมา ท่านเคยคิดเกี่ยวกับการหางานอื่นที่ไม่ใช่งานในวิชาชีพพยาบาลหรือไม่ (พิจารณาเรื่องการลาออกจากวิชาชีพ)
3. เมื่อนำปัจจัยทุกอย่างมาพิจารณาแล้ว ท่านจะใช้วิธีใดที่จะนำมาเป็นแนวทางในการลาออกในปีหน้า (พิจารณาถึงปัจจัยอื่นๆ เช่น ตลาดแรงงาน และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการลาออก)

Rahim and Psenicka (1996 อ้างใน จารุพร แสงเป่า, 2542) วัดความรู้สึกลอยจากจะออกจากงาน (Propensity to leave a job) โดยใช้ข้อคำถาม 2 ข้อ

1. ถ้ามีการเปิดรับพนักงานในองค์การอื่นเกิดขึ้น ฉันจะเปลี่ยนไปทำงานในองค์การอื่นทันที
  2. ถ้าฉันมีสิทธิเลือกได้อย่างอิสระ ฉันจะยังคงชอบทำงานในองค์การนี้ต่อไป
- คะแนนที่ได้จากข้อคำถาม ที่เป็นมาตรวัด 5 ระดับ ผู้ที่ได้คะแนนสูงจะเป็นผู้ที่อยากออกจากองค์การสูง

Bacharach and Bamberger (1992) ใช้คำว่าความตั้งใจจะลาออกจากงาน (Turnover intention) โดยให้ความหมายว่าเป็นระดับของบุคคลที่รับรู้ว่าจะลาออกจากงาน

ภายใน 3 ปีข้างหน้า มีข้อคำถามเดียวคือ ท่านมีวิธีอย่างไรเมื่อท่านจะลาออกจากราชการภายใน 3 ปีข้างหน้า โดยให้คะแนนจาก 1 (ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการต่ำ) ถึง 4 (ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการสูง)

Blau (1985) ใช้คำว่า ความตั้งใจที่จะถอนตัวจากราชการ (Job withdrawal intentions) โดยใช้ข้อคำถาม 3 ข้อ ที่เขาได้สร้างขึ้นเอง การให้คะแนนจากมาตรวัด 5 ระดับ โดยให้คะแนนจาก 1 (ไม่ชอบมาก) ถึง 5 (ชอบมาก) ตัวอย่างข้อคำถามคือ

1. คิดถึงเรื่องออกจากงาน
2. ความตั้งใจที่จะหางานอื่นทำ
3. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Intention to quit the job)

Hinshaw, Smeltzer and Atwood (1987) ใช้คำว่า การคาดการณ์ล่วงหน้าว่าจะลาออกจากราชการ (anticipate turnover) โดยหมายถึงระดับที่บุคคลรับรู้ว่าจะสิ้นสุดการทำงานในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นเมื่อใดในอนาคต นั่นคือเป็นการคาดการณ์ถึงการที่จะลาออกจากราชการ

Arnold and Feldman (1982) ใช้คำว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ (Intention to turnover) ประกอบด้วยความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ (Intention to quit) และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ (Intention to search alternatives) มีคำถาม 2 ข้อ ให้ตอบว่า มีความเป็นไปได้หรือเป็นไปได้ที่ท่านจะหาสถานที่ทำงานใหม่ในปีหน้า และท่านตั้งใจที่จะลาออกจากราชการเดิมไปยังที่ทำงานใหม่ โดยใช้มาตรวัด 7 ระดับ

Michael and Spector (1982) ใช้คำว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ (intention to quitting) มีคำถาม 3 ข้อ คือ

1. บ่อยครั้งเพียงใดที่ท่านคิดถึงการลาออกจากราชการอย่างจริงจัง
2. ท่านต้องการที่จะลาออกจากราชการจริงใช่หรือไม่
3. ท่านมีแผนการลาออกจากราชการเป็นที่แน่นอนแล้วหรือไม่

Hom and others (1984) ใช้คำว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ (Intention to quit) โดยการลาออกนั้นประกอบด้วยความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการหรือสถานที่ในการปฏิบัติงาน และการออกจากวิชาชีพ มีคำถาม 2 ข้อ คือ

1. ท่านตั้งใจจะลาออกจากราชการภายในระยะเวลาอันสั้นปีนี้ใช่หรือไม่
2. ท่านตั้งใจจะคงอยู่ในวิชาชีพ แต่ตั้งใจที่จะลาออกจากราชการที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ภายในระยะเวลาอันสั้นปีนี้ใช่หรือไม่ ถ้าตอบว่าใช่ = 1 และ ไม่ใช่ = 0

จากข้อคำถามต่างๆ ที่ใช้วัดความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการนั้น มีทั้งแบบที่ถามโดยมี ระยะเวลาเป็นตัวกำหนด (Arnold and Feldman, 1982; Hinshaw, Smeltzer and

Atwood, 1987; Bacharach and Bamberger, 1992; Lum et al., 1998) และที่ไม่มีระยะเวลาเป็นตัวกำหนด (Michaels and Spector, 1982; Blau, 1988) ในส่วนที่เป็นประเด็นของคำถามนั้นจะมีทั้งที่เป็นแบบสอบถามตรงๆ ถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานว่าใช่หรือไม่ (Hom et al., 1984; Michaels and Spector, 1982) และแบบที่เป็นคำถามถึงองค์ประกอบของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งได้แก่

1. ความถี่ของการคิดถึงการลาออกจากงานอย่างจริงจัง
2. ความต้องการที่จะลาออกจากงาน
3. การมีแผนการที่จะลาออก (Michaels and Spector, 1982; Blau, 1988)
4. โอกาสและความเป็นไปได้ของการที่จะตัดสินใจลาออกจากงาน (Rahim and Psenicka, 1996)

ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นการวัดความหนักแน่นของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้นในประเด็นนี้รวมถึงความตั้งใจที่จะหางานใหม่ (Arnold and Feldman, 1982; Rahim and Psenicka, 1996; Blau, 1988) และการรับรู้ของบุคคลถึงโอกาสและความเป็นไปได้ของการตัดสินใจลาออกจากงาน (Hom et al., 1984)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ในความหมายของการลาออกจากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไปยังสถานที่ทำงานแห่งใหม่ หรือลาออกเพื่อเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ไม่ว่าจะไปด้วยวิธีการลาออกหรือโอนย้าย เพราะถือว่าการสูญเสียบุคลากรจากงาน และเลือกที่จะใช้คำว่า Intent to leave ที่ครอบคลุมถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและวิชาชีพ โดยความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ทั้งที่เป็นงานในวิชาชีพพยาบาลและงานในอาชีพอื่น ซึ่งถือว่าการบอกถึงความหนักแน่นของความตั้งใจนั้น โดยที่ยังไม่ได้มีพฤติกรรมการลาออกเกิดขึ้นจริง โดยผู้วิจัยจะสร้างข้อคำถามขึ้นเองเพื่อใช้วัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Intent to leave) ของพยาบาลวิชาชีพในครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ข้อคำถามคือ

1. ความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน
2. ความคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน
3. ไม่เคยคิดที่จะลาออกโอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน

### 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางาน

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลจัดเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ ปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์การ ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน ความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านองค์การ การรวมอำนาจ การติดต่อสื่อสาร ส่วนปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกองค์การ ได้แก่ ขนาดครอบครัวและความรับผิดชอบ การได้รับผลประโยชน์ที่สูงกว่า ตลาดแรงงาน เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจางานขององค์การของ Hom and Griffeth (1995) พบว่าในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการลาออกจางานขององค์การ ตัวแปรที่นำมาศึกษามากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และยังพบว่า บุคลากรในองค์การที่มีอายุมาก และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การยาวนานกว่าจะลาออกจางานน้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การน้อยกว่า นอกจากนั้นยังมีผลวิจัยของบุคคลอื่นทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงและโดยอ้อมกับการลาออกจางาน ดังนี้

Mobley และคณะ (1978) ศึกษาถึงสิ่งบอกเหตุในการเปลี่ยนงาน ของพนักงานในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งจำนวน 203 คน พบว่า อายุและระยะเวลาในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจางาน และนำไปสู่การลาออกจางานอย่างแท้จริงในที่สุด

Bluedorn (1982) พบว่าอายุและระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ โดยที่ความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่นั้นมีอิทธิพลโดยตรงกับความคิดที่จะลาออกจางาน

Lucas, Atwood and Hagan (1993) ทำการทดสอบต้นแบบของการลาออกของพยาบาลตามกรอบแนวคิดของ Hinshaw and Atwood (1985) ผลการวิจัยทั้งที่เป็นต้นแบบและการทดสอบมีการสอดคล้องกันที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการคาดการณ์การลาออกของพยาบาล โดยที่พยาบาลที่มีอายุยิ่งน้อยการคาดการณ์การลาออกก็จะยิ่งเพิ่มสูงขึ้นและพบว่าการคาดการณ์การลาออกจะต่ำกว่าในพยาบาลที่จะจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ภัทรา ศรีเจริญ (2534) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช พบว่าตัวแปรด้านอายุงานหรือระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล โดยอายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ความต้องการเปลี่ยนงาน ส่วนสถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานงานของพยาบาล

จารุพร แสงเป่า (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข เรียงลำดับจากน้อยไปหามากคือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

ปิยะนารถ ยาท่วม (2547) ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช พบว่ามีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจในงานปัจจุบัน ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ความยุติธรรมขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความตั้งใจลาออก และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันขององค์การ และความตั้งใจลาออกของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การ ความตั้งใจลาออกมีระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันขององค์การด้านจิตใจในระดับสูง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์การและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

Jeo-Chen T. Yin (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะอยู่ หรือออกจากโรงพยาบาลได้หวัน เป็นการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรมจำนวน 126 เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในปี 1978 - 1998 โดยวิเคราะห์ห่อภิมาน ผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า สถานภาพสมรส อายุและระดับด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

Kuei Yun Lu et al. (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออก ความยึดมั่นผูกพัน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่ตะวันออกเฉียงใต้ของไต้หวัน จำนวน 14 แห่ง จำนวนรวมทั้งหมด 2,550 คน ผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออก ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะลาออก แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยจึงสนใจและเลือกตัวแปรที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ดังนี้



**3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะของแต่ละบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่

3.1.1 อายุ ถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และการทำงานของบุคคลจะเห็นได้จากบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสม จะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความจริง มีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ สามารถเผชิญกับปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (อรพรรณ ลือบุญรัชชัช, 2543) คนที่อายุมากแล้วมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็มีมากขึ้น การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่นๆที่ได้รับ (Mobley, 1982) ดังนั้นพยาบาลที่มีอายุมากจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย

3.1.2 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษา ระบาย ความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเหลือกัน และกันในการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายจากงาน (Maslach, 1982) สำหรับคนโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองปรารถนา เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ (Maslach, 1982; วัชรวิ จิตต์ภักดี, 2536) ดังนั้นกลุ่มพยาบาลที่แต่งงานแล้วจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกจางานน้อยกว่ากลุ่มพยาบาลที่เป็นโสด

3.1.3 ระดับการศึกษา คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก (Mottaz, 1986) และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังและค่านิยมทางวิชาชีพสูงทำให้อึดทนต่อความขัดแย้งในบทบาทของตนเอง หากการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่รับรู้มาจากการศึกษาโอกาสการเปลี่ยนงานก็มีมาก (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535) ดังนั้นพยาบาลที่มีการศึกษาสูงจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกจางานมากกว่าพยาบาลที่มีการศึกษาน้อยกว่า

3.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน คนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนาน จะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์การได้นาน นอกจากนั้นระยะเวลาการทำงานที่นานจะมีผลต่อตำแหน่งที่พอใจ ค่าตอบแทนจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมากจึงทำให้มีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การมากกว่า (Mobley และคณะ, 1978) จากการศึกษาของ Lucas, Atwood and Hangman (1993), Hom and Griffeth (1995) และน้องนุช ภูมิสนธิ (2539) พบว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานในองค์การยาวนานมีแนวโน้มที่จะลาออกจางานน้อยกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า

3.1.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ หอผู้ป่วยวิกฤติ ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอก หน่วยงานพิเศษเป็นต้น สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแผนกการพยาบาลต่างๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแผนกพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ มีความพึงพอใจในงานสูงสุด และแผนกการพยาบาลห้องผ่าตัด มีความพึงพอใจในงานต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์ (2535) ที่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลตากสินที่ลาออก โอนย้าย ส่วนใหญ่ทำงานในแผนกเดิมที่มีงานหนักได้แก่ ห้องผ่าตัด ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีงานหนักและมีความยุ่งยากซับซ้อนทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายเช่น หอผู้ป่วยวิกฤติ ห้องผ่าตัด มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพ (Strachota, 2003)

3.1.6 สังกัดที่ปฏิบัติ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ(มหาวิทยาลัย) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และกระทรวงสาธารณสุข จากการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน พบว่าพยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะลาออกจากโรงพยาบาลรามาริบัติร้อยละ 66.6 และออกจากวิชาชีพร้อยละ 65.1 (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ, 2538) พยาบาลวิชาชีพที่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยร้อยละ 56.5 และโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขร้อยละ 47.1 (บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ, 2540) และผลการสำรวจความต้องการลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ในช่วง พ.ศ. 2538 - 2540 พบว่าพยาบาลมีความต้องการลาออกจากการงานร้อยละ 76 (วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์, 2539)

### 3.2 ปัจจัยด้านองค์การ

องค์การ หมายถึงกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความผูกพันกัน ซึ่งใช้ความพยายามหรือความสามารถร่วมกันในการผลิตสินค้าหรือบริการเพื่อให้ประสบความสำเร็จ หรือหมายถึง การจัดระบบ ระเบียบให้กับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นความพยายามของผู้บริหารที่จะต้องหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างระมัดระวัง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548)

ปัจจัยด้านองค์การเป็นความสัมพันธ์โดยรวมของบุคคลกับองค์การ โดยบุคคลจะแสดง ออกโดยการเชื่อและยอมรับเป้าหมายขององค์การ จะทุ่มเทความพยายามทำงานให้สำเร็จ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป บุคคลจะไม่แสวงหาทางเลือกอื่นอีกหาก ผลตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับระดับความคาดหวังของตน

ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานของ องค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ตามแนวคิดของ Price and Mueller (1986) ดังนี้

3.2.1 การทำงานเกินบทบาท เป็นภาระงานที่หนักหรือมากเกินไปที่พยาบาล วิชาชีพจะปฏิบัติได้ เป็นงานที่มีความยากและซับซ้อนมาก หรือเป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่ความ รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ในการปฏิบัติงานตาม บทบาทวิชาชีพพยาบาล โอกาสที่จะเกิด การทำงานเกินบทบาทเป็นไปได้มากเนื่องจากหน้าที่ ความรับผิดชอบตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลนั้น ครอบคลุมตั้งแต่การดูแลพยาบาลเพื่อบำบัด อากาการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายตลอดจนการให้ความรู้และสุขศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ ในการรักษา นอกจากนี้ยังมีหน้าที่อื่นๆ เช่น งานด้านเอกสาร งานดูแลความเรียบร้อยภายใน หอผู้ป่วย ทำหน้าที่แทนแพทย์ ด้วยบทบาทที่ครอบคลุมกว้างขวาง แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่น้อย จึงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนอาจทำให้เกิด การตัดสินใจลาออกจากงาน (Decottis and Summers, 1987 อ้างถึงใน จารุพร แสงเป่า, 2542)

3.2.2 ค่าตอบแทนขององค์การ เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ พยาบาลพึงได้รับ ครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ ได้แก่ ค่าเวรจ่าย -ดึก โบนัส เงินช่วยเหลือ บุตร รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน 6,700 คนจาก 32 บริษัทชั้นนำทั้งบริษัทต่างชาติและบริษัทในประเทศของบริษัท วัตสัน ไวแอท ประเทศไทยจำกัด (2548) ถึงความคิดเห็น 10 เหตุผลที่คนส่วนใหญ่เลือกจะไปจากบริษัทพบว่า เหตุผลอันดับแรกคือ ค่าตอบแทนทางด้านเงินเดือนที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539; บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ, 2540; Price and Mueller, 1986) ซึ่งพบว่าเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

3.2.3 การรวมอำนาจ เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีการรวมอำนาจบังคับบัญชา ไว้ที่ศูนย์กลางของผู้บริหารระดับสูงเพียงแห่งเดียว การตัดสินใจส่วนมากเกิดจากผู้บริหารระดับสูง ไม่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การมีการรวมอำนาจการบังคับบัญชา ไว้ที่ศูนย์กลางยิ่งมาก ยิ่งเป็นการเร่งให้อัตราการ ลาออกมีสูงขึ้น (Price and Mueller, 1986; March and Simon, 1958) ซึ่งสอดคล้องกับ

พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์ (2525 อ้างถึงใน สุณี๋ย มหาพรหม, 2536) ที่ว่าการบริหารงานที่ไม่กระจายอำนาจ ทำให้การทำงานเกิดผลสำเร็จได้ยากพยาบาลจะรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน

3.3.4 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การมีสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในองค์การ โดยแสดงออกถึงการได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุน และการยอมรับของสมาชิกในองค์การ หน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เกินไป บุคลากรมีมาก ทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานบรรลุความคาดหวังได้ยาก เป็นเหตุให้บุคลากรลาออกจากองค์การได้ (Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973; Lefkowitz, 1971) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุณี๋ย มหาพรหม (2536) ที่พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3.5 การติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันภายในองค์การ ด้วยรูปแบบการสื่อสารต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน ทั้งยังช่วยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสื่อสารยังเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคี ช่วยให้ผู้บุคลากรเข้าใจบทบาทของแต่ละคน ซึ่งเป็นวิธีที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ (เสนาะ ตีเขาร, 2544) การมีช่องทางในการติดต่อสื่อสารในองค์การที่มีอย่างทั่วถึง ชัดเจน และมีหลายวิธี เพื่อความชัดเจนของข้อมูลในการปฏิบัติงาน ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การพบปะปรึกษา การอภิปรายในกลุ่มย่อย การส่งเสียงตามสาย การมีจดหมายข่าว หรือการมีป้ายประกาศ ทำให้เกิดความชัดเจนของข้อมูล ทำให้ลดอัตราการลาออกได้ (Price, 1977; Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973)

3.3.6 การส่งเสริมสนับสนุน การที่พยาบาลวิชาชีพ ได้รับโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อบรม หรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายขององค์การขาดการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ก้าวหน้าในอาชีพ ก็เป็นสาเหตุของการลาออกของบุคลากรได้ (Porter and Steers, 1973; ภิเชก จันทรเยี่ยม, 2537) ในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2539)

3.3.7 โอกาสการเลือกงาน โอกาสหรือทางเลือกของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถเลือกงานอื่นที่ดีกว่า หรือความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งงานใหม่นั้นอาจ



จะเป็นงานในองค์การเดิมหรืองานนอกองค์การก็ได้ กรุงเทพมหานครเป็นเมืองใหญ่ที่เป็นศูนย์รวมของการบริการด้านสุขภาพ มีโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนจำนวนมาก นอกจากนี้มีตลาดแรงงานอื่นๆ เช่น งานประกันภัย บริษัทเครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์ยา งานประกอบวิชาชีพอิสระทางการแพทย์ที่ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสูง จึงเป็นโอกาสในการเลือกงานใหม่ของพยาบาลวิชาชีพ (Price and Mueller, 1986; Bluedorn, 1982; Streers and Mowday, 1981) และจากการศึกษาของชินชม เจริญยุทธ (2532) เรื่องอัตราการสูญเสียและปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลรวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกไอนย้ายพบว่า การมีรายได้ต่อเดือนสูงในองค์การอื่นเป็นปัจจัยสำคัญของสาเหตุการลาออก

#### 4. การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1 Binary Logistic จะใช้เมื่อตัวแปรตาม Y เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีค่าได้เพียง 2 ค่า (Dichotomous variable) คือเกิดเหตุการณ์ให้เป็น 1 และ ไม่เกิดเหตุการณ์ให้เป็น 0

4.2 Multinomial Logistic จะใช้เมื่อตัวแปรตาม Y เป็นตัวแปรเชิงกลุ่มที่มีค่ามากกว่า 2 ค่า

ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะ Binary Logistic เท่านั้น

##### วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ (ตัวแปรตาม) พร้อมทั้งศึกษาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

2. เพื่อพยากรณ์โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจ จากสมการที่เหมาะสมโดยการเลือกตัวแปรอิสระที่เหมาะสมเพื่อให้เปอร์เซ็นต์ของความถูกต้องในการพยากรณ์มีค่าสูงสุด

##### เงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก

การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก จะมีเงื่อนไขน้อยกว่าการวิเคราะห์ความถดถอยแบบปกติ แต่อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกก็ยังมีเงื่อนไขหลายข้อ ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ X's อาจจะเป็นข้อมูลชนิด dichotomous (มีได้ 2 ค่า) หรือเป็นสเกล อินตรภาค (Interval scale) และสเกลอัตราส่วน (Ratio scale) ก็ได้

2. ค่าคาดหวังของค่าคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ หรือ  $E(e) = 0$



3.  $e_i$  และ  $e_j$  เป็นอิสระกัน
4.  $e_i$  และ  $x_i$  เป็นอิสระกัน
5. ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กัน หรือไม่ควรเกิดปัญหา multicollinearity สำหรับเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบปกติ นอกจากนี้จะมีเงื่อนไขทั้ง

5 ข้อข้างต้น จะต้องเพิ่มเงื่อนไขอีก 2 ข้อ คือ

1. ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ
2. ค่าแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน คงที่

หมายเหตุ : การวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติกจะต้องใช้ขนาดตัวอย่าง  $n$  มากกว่าการวิเคราะห์ความถดถอยแบบปกติ โดยทั่วไป  $n \geq 30p$  โดยที่  $p$  เป็นจำนวนตัวแปรอิสระ

### ขั้นตอนของการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก

สำหรับขั้นตอนของการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก จะคล้ายกับของการวิเคราะห์ความถดถอยแบบปกติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 : เลือกตัวแปรอิสระที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม(โอกาสที่เหตุการณ์จะเกิด) โดยที่ตัวแปรอิสระอาจมีมากกว่า 1 ตัวก็ได้

ขั้นที่ 2 : ตรวจสอบค่าที่ผิดปกติของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ขั้นที่ 3 : สร้างสมการ logistic response function แล้วตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของสมการโดยพิจารณาจากค่า pseudo  $R^2$  และค่า Wald Statistic

ขั้นที่ 4 : ตรวจสอบเงื่อนไขของการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก

ขั้นที่ 5 : ถ้าวัตถุประสงค์เพื่อพยากรณ์ case ใหม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่สนใจหรือไม่จะใช้สมการในการพยากรณ์หรือประมาณค่าความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์ดังนี้

$$P(\text{เกิดเหตุการณ์}) < 0.5 \quad \text{จะได้ } Y = 0 \text{ หรือไม่เกิดเหตุการณ์}$$

$$P(\text{เกิดเหตุการณ์}) \geq 0.5 \quad \text{จะได้ } Y = 1 \text{ หรือเกิดเหตุการณ์}$$

โดยทั่วไปมักนิยมใช้ 0.5 เป็นค่าความน่าจะเป็นที่ใช้เป็น cutting score

### ขั้นตอนการทดสอบ

ขั้นที่ 1 สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย จากพื้นฐานของทฤษฎี และการตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว และตัวแปรตามที่มีระดับการวัดเป็นกลุ่มแบบ 2 กลุ่ม

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบข้อมูลที่วิเคราะห์ว่าเป็นไปตามข้อตกลงของสถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกหรือไม่ โดยทั่วไปนิยมเสนอผลการทดสอบค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation

matrix) ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ว่าไม่มีตัวแปรคู่ใดมีค่าสูงเกินปกติ จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทุกตัวไปวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกได้

ขั้นที่ 3 เลือกวิธีถดถอยและทดสอบค่าสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Testing and interpreting coefficient) พร้อมทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง (Goodness-of-fit test) และเปรียบเทียบแบบจำลอง (Comparing model) ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นที่ 4 สรุปผลการนำเสนอรายงาน อ่าน และแปลความหมายผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

### วิธีการเลือกตัวแปรเข้าไปในการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกมี 3 วิธีดังนี้

1. การวิเคราะห์ถดถอยแบบเข้าพร้อมกัน (Enter method) การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบเข้าพร้อมกันในขั้นตอนเดียว เป็นวิธีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระแต่ละตัวจนครบทุกตัวแปรที่นักวิจัยคัดเลือกมาศึกษา โดยได้ทำการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ และจะคัดเลือกตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเข้าในสมการ

2. การวิเคราะห์ถดถอยแบบเดินหน้า (Forward method) วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบเดินหน้า เป็นวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้สูงสุด และมีนัยสำคัญทางสถิติเข้าในสมการก่อน จากนั้นในขั้นตอนต่อไปก็จะคัดเลือกตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามรองลงมา และมีนัยสำคัญทางสถิติเข้าในสมการ ซึ่งจะทำการวิเคราะห์เช่นนี้เรื่อย ๆ ไป จนกระทั่งไม่มีตัวแปรอิสระใดที่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบเดินหน้า มี 3 วิธีดังนี้

2.1 Forward condition เป็นเทคนิค Forward stepwise วิธีหนึ่งโดยทดสอบตัวแปรของสมการถดถอยโลจิสติกจากค่าความน่าจะเป็นของ Likelihood-ratio statistic ที่ขึ้นกับ conditional parameter estimates

2.2 Forward LR เป็นเทคนิค Forward stepwise วิธีหนึ่งโดยที่จะมีการทดสอบเพื่อเลือกตัวแปรของสมการถดถอยโลจิสติกที่ใช้ความน่าจะเป็นของ Likelihood-ratio statistic ที่ขึ้นกับการประมาณค่า maximum likelihood

2.3 Forward Wald เป็นเทคนิค Forward stepwise วิธีหนึ่งโดยทดสอบเพื่อเลือกตัวแปรของสมการถดถอยโลจิสติกที่ใช้ความน่าจะเป็นของ Wald statistic

3. การวิเคราะห์ถดถอยแบบถอยหลัง (Backward method) วิธีการวิเคราะห์ถดถอยแบบถอยหลัง เป็นวิธีการวิเคราะห์โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าในสมการ จากนั้นในขั้นตอนต่อไปก็คัดเลือกตัวแปรอิสระที่ไม่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หรือตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรได้น้อยที่สุดออกจากสมการ ซึ่งจะทำการวิเคราะห์เช่นนี้เรื่อยๆไป จนกระทั่งได้ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยแบบถอยหลังมีวิธีย่อยๆอีก 3 วิธีดังนี้

3.1 Backward conditional เป็นวิธี Backward stepwise วิธีหนึ่งโดยทดสอบตัวแปรของสมการถดถอยโลจิสติกจากค่าความน่าจะเป็นของ Likelihood-ratio statistic ที่ขึ้นกับ conditional parameter estimates

3.2 Backward LR เป็นเทคนิค Backward stepwise วิธีหนึ่งโดยที่จะมีการทดสอบเพื่อเลือกตัวแปรของสมการถดถอยโลจิสติกที่ใช้ความน่าจะเป็นของ Likelihood-ratio statistic ที่ขึ้นกับการประมาณค่า maximum likelihood

3.3 Backward Wald เป็นเทคนิค Backward stepwise วิธีหนึ่งโดยทดสอบเพื่อเลือกตัวแปรของสมการถดถอยโลจิสติก ที่ใช้ความน่าจะเป็นของ Wald statistic

#### **การทดสอบความเหมาะสมของค่าสัมประสิทธิ์การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก**

ด้วยวิธีการแบบ Enter method โดยเริ่มจากค่าของ Initial -2 Log Likelihood และค่าที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งจะต้องมีค่า -2 Log Likelihood น้อยกว่าค่าเริ่มแรก หลังจากนั้นจึงทำการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง (Goodness-of-fit test) ด้วย Hosmer-Lemeshow Goodness-of-fit ในการตรวจสอบความเหมาะสมของ model โดยจะแบ่งกลุ่มของตัวแปรตามออกเป็น 10 กลุ่มโดยแต่ละกลุ่มให้มีจำนวนตัวอย่างใกล้เคียงกันโดยพิจารณาโอกาสของเหตุการณ์โดยใช้สถิติไค-สแควร์ เป็นสถิติทดสอบ ดังนั้นจึงต้องมีจำนวนขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติไค-สแควร์ ที่ว่าจำนวนตัวอย่างที่ได้ตามความคาดหวังต้องมากกว่า 5 รายในแต่ละกลุ่ม สำหรับค่า Nagelkerke R Square และค่า Cox and Snell R เป็นค่าบอกสัดส่วน หรือเปอร์เซ็นต์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวน หรือความผันแปรในการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก โดยปกติค่า Cox and Snell R ไม่ควรมีค่าเท่ากับ 1 ส่วนการทดสอบด้วย Omnibus Test of Model Coefficients เป็นการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติกในรูปของค่าสถิติไค-สแควร์ซึ่งมี 3 ค่าคือ ค่า step ค่า block และค่า model ถ้าพบว่าค่าไค-สแควร์ใน step block และ model มีค่าเท่ากันทั้ง 3 ค่าแสดงว่าตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้าไปในแบบจำลองมีความเหมาะสม นอกจากนั้นหลังจากทดสอบความเหมาะสมของ

แบบจำลองว่าเป็นไปตามข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ นักวิจัยยังสามารถดูการจำแนกกลุ่ม (Classification table) เพื่อใช้ทำนายตัวแปรตามที่จุดตัด 0.5 โดยเปรียบเทียบค่าพยากรณ์กับค่าจริงโดยใช้ค่าจุดตัด (Cut value) เท่ากับ 0.5 สุดท้ายผลการประมวลข้อมูลจะได้ผลลัพธ์เป็นตารางสรุปว่า มีตัวแปรใดบ้างที่เข้าสมการทำนายการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกหรือไม่เข้าสมการทำนาย นักวิจัยจึงเลือกเฉพาะตัวแปรที่มีค่าระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 นั่นคือตัวแปรที่เข้าสมการทำนายการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์ (2535) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุการลาออก โอนย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบว่า สาเหตุที่ทำให้ลาออก โอนย้าย เกิดจากปัญหา ด้านผู้บังคับบัญชา การอยู่เวร สวัสดิการและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบบริหารปรับปรุงคุณภาพงาน อัตรากำลัง การพิจารณาความดีความชอบ และปัญหาอื่นๆ โดยไม่ได้เกิดจากความบกพร่อง หรือด้อยประสิทธิภาพของบุคลากรพยาบาลเหล่านี้

สุนีย์ มหาพรหม (2536) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลลำปางพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ เจตคติต่องาน ความสำเร็จของงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ สภาพการทำงานและความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่ทำนายระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาล ได้แก่ อายุ เจตคติต่องาน สถานภาพสมรส และผลประโยชน์ตอบแทน ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง เท่ากับ 27.37 ปี

ทัศนยา บุญทอง และคณะ (2537) ได้ศึกษาจากกลุ่มพยาบาลที่ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 7 จำนวน 595 คน พบว่าร้อยละ 80.3 ต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล โดยต้องการลาออกถ้ามีโอกาสมากที่สุด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องลาออกจากวิชาชีพพยาบาล คือ เงินเดือน ปัญหาการบริหาร และงานหนัก

สุกัญญา สุทธิวานิช (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจางานของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย เพื่อสร้างสมการในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ โดยใช้ตัวแปรลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และความตั้งใจที่จะ

ทำงานอยู่กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพยาบาลประจำการที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำนวน 75 คน และกลุ่มพยาบาลที่เคยประจำการอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แต่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในช่วงเวลา 2 ปีที่มา จำนวน 75 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminate analysis) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ขึ้นกับตัวแปรลักษณะเฉพาะบุคคล สถานภาพสมรส ความพึงพอใจในงาน การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี ผลการศึกษพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแผนกการพยาบาลต่างๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแผนกพยาบาลป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพ มีความพึงพอใจในงานสูงสุด และแผนกการพยาบาลห้องผ่าตัด มีความพึงพอใจในงานต่ำสุด สำหรับความตั้งใจที่จะย้ายออก พบว่า พยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะออกจากโรงพยาบาล ร้อยละ 66.6 และออกจากวิชาชีพ ร้อยละ 65.1 ในด้านปัจจัยการทำนายการย้ายสถานที่ทำงานของพยาบาลประจำการพบว่า มี 3 ปัจจัย คือ สถานภาพวิชาชีพ ค่าจ้าง และอัตราเงินเดือน และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่ทำนาย ความตั้งใจที่จะลาออกจากวิชาชีพ คือ สถานภาพวิชาชีพกับค่าจ้าง และอัตราเงินเดือน

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) ได้ศึกษาพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 โรงพยาบาล พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง ระดับการคงอยู่ในงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพคาดว่าจะไม่อยู่ปฏิบัติงานต่อไป เมื่อพิจารณาโดยรวมแสดงว่าพยาบาลมีแนวโน้มจะออกจากงานสูง ตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ชีวิตส่วนตัว ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สถานะทางอาชีพ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

น้องนุช ภูมิสินธุ์ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ทศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ทศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ทางบวกอยู่ในระดับน้อย มีความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานคือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร



บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และไม่มี ความแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข แต่มีความคิดที่จะลาออกจกงานและวิชาชีพสูง ถึงร้อยละ 56.5 และ 47.1 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อัตราเงินเดือน พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานมาก จะมีความคิดที่จะลาออกจกงานและวิชาชีพลดลง

จารุพร แสงเป่า (2542) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจจะลาออกจกงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงจากลำดับมากไปน้อย คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ ปัจจัยคุณลักษณะของงาน บุคลิกภาพเข้มแข็ง ความเหนื่อยหน่ายในงาน และการสนับสนุนทางสังคม พบว่า 4 ปัจจัยคือ ความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพอใจในงาน และบุคลิกภาพ ความเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางตรง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะพบว่า 3 ปัจจัยคือ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยคุณลักษณะของงาน และบุคลิกภาพเข้มแข็ง มีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

มาริษา สมบัติบุญ และคณะ (2546) ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกทางการพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่าอุบัติการณ์การลาออกพบมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อย อายุงานไม่เกิน 5 ปี และได้รับเงินเดือนน้อยและเมื่อจำแนกลักษณะการจ้าง พบว่ากลุ่มที่ลาออกมากที่สุด คือ มีลักษณะการจ้างแบบชั่วคราว รองลงมาคือข้าราชการ สาเหตุการลาออกส่วนใหญ่มีสาเหตุร่วมและเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกัน โดยสาเหตุการลาออกอันดับแรก คือ การย้ายกลับภูมิลำเนา รองลงมา คือ สาเหตุเงินเดือนหรือค่าตอบแทนน้อยและภาระงานหนัก อาชีพใหม่ที่กลุ่มตัวอย่างต้องการลาออกไปทำมากที่สุด คือ ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ร้อยละ 39.4 ทำงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งอื่นๆ ร้อยละ 13.8 ประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 10.6 และเป็นแม่บ้าน ร้อยละ 7.5

ปิยะนารถ ยาท่วม (2547) ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจกงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช พบว่ามีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร ได้แก่ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจในงานปัจจุบัน ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยทั้ง 4 ตัวแปรทำนายร้อยละ 44.80 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอำนาจทำนายมากที่สุด ความดึงดูดใจในงานปัจจุบันมีอำนาจทำนายน้อยที่สุด และผลจากการศึกษาระดับความตั้งใจในการลาออกจกงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชอยู่ในระดับปานกลาง

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้การสนับสนุนขององค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความตั้งใจลาออก และสร้างสมการ พยากรณ์ความผูกพันขององค์การ และความตั้งใจลาออกของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 379 คน ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมขององค์การ ความตั้งใจลาออกมีระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันขององค์การด้านจิตใจในระดับสูง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ การรับรู้ความยุติธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์การและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก และพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและความผูกพันขององค์การสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 45.1

Lee and Ashfort (1993) ได้เสนอการผสมผสานโมเดลของความเหนื่อยหน่าย (integrated model of burnout) โดยได้ทำการศึกษาวิจัยกับกลุ่มผู้บริหารในระดับผู้ตรวจการที่ทำงานเกี่ยวกับการให้บริการต่อสังคม (Human service) จำนวน 148 คน พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) จะเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediating role) ในกระบวนการของความเหนื่อยหน่าย (Burnout process) การสนับสนุนทางสังคม (Social support) การควบคุมโดยตรง (Direct control) และพบว่าอิทธิพลต่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยผ่านทางความเครียดในบทบาท (Role stress) ความพึงพอใจในงานและชีวิต (Job and life satisfaction) การใช้เวลากับผู้รับบริการ (Time spent with clients) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinates) และในทางตรงข้ามความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกลดความเป็นบุคคล (Depersonalization) ความผูกพันต่อวิชาชีพ (Professional commitment) และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Turnover intentions)

Chan and Morrison (2000) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ วัตถุประสงค์เพื่อระบุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ เพื่อพัฒนากลยุทธ์ในการคงอยู่ของพยาบาล วิธีการวิจัยใช้ Cross-sectional descriptive กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 435 คน ใน 31 หน่วยงาน (ไอซียู อายุรกรรม ศัลยกรรม และอื่น ๆ) อายุ 54 ปีขึ้นไปและใกล้เกษียณ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลเฉพาะทางที่ทำงานในไอซียู มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่ไม่ได้ทำงานในไอซียู เนื่องจากพยาบาลในไอซียูสนุกกับการทำงาน มีความอิสระ ทำงานที่ท้าทายและได้ทำงานที่หลากหลาย มีผลป้อนกลับมาที่ดี มีเงินเบี้ยเลี้ยง 125 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน การยอมรับเรื่องเงินเดือนก็เป็นสิ่งส่งเสริมให้พยาบาลคงอยู่ การได้รับเงินเดือนที่สูงก็มีผลทำให้พยาบาลคงอยู่ในองค์การด้วย และการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานจะคงอยู่ในองค์การ ภาระงานที่มากและพฤติกรรมที่ไม่ดีของหัวหน้าซึ่งมีอิทธิพลต่อการลาออก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลคือ ความไม่มี

ความสัมพันธ์กัน ของพยาบาล หัวหน้างาน ความไม่ชอบในงาน การมีปฏิสัมพันธ์ไม่ดีกับแพทย์ ภาวะผู้นำของหัวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ ความสามารถในการใช้ทักษะของพยาบาล ความไม่ยอมรับในงาน ความต้องการในการดูแลของพยาบาล การที่ไม่มีความสามารถในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ การไม่อุทิศตน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน สิ่งแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย มาตรฐานในการดูแล

Larrabee et al. (2003) ได้ศึกษาตัวทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออก จากงานของพยาบาลวิชาชีพ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของทัศนคติของพยาบาล ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความเข้มแข็งอดทน บริบทการดูแล ได้แก่ การจัดสรรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การให้รางวัล การจัดการโดยการยกเว้น ความพึงพอใจได้แก่สิ่งแวดล้อมในงาน วิชาชีพ ความเป็นอิสระในงาน งานที่มีคุณค่า ความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพ บทบาทและความรับผิดชอบ ผลกำไร และโครงสร้างของการดูแล ได้แก่ ความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม การทำงานร่วมกับแพทย์และพยาบาล พยาบาลกับพยาบาลและการสนับสนุนการบริการ ต่อความพึงพอใจและความตั้งใจลาออก โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 90 คน ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่ทำนายความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพคือ ความพึงพอใจในงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ คือ ความทนทาน (Hardiness) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความร่วมมือระหว่างแพทย์และพยาบาล ความยึดเหนี่ยวของกลุ่ม (Group cohesion)

Strachota (2003) ศึกษาเหตุผลในการลาออกและการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจและเปลี่ยนงานในช่วง 9 เดือนจาก 3 โรงพยาบาล ในกลุ่มโรงพยาบาลของ Major Midwestern จำนวน 84 คน (จากทั้งหมด 181 คน) โดยการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลใหม่ลาออกมากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ เช่นเดียวกับงานวิจัยอื่น ๆ และงานวิจัยนี้พบว่า 52% ของผู้ที่ลาออก จากงานเป็นพยาบาลที่อายุงาน 10 ปีขึ้นไปซึ่งทำให้สูญเสียพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะพยาบาลหน่วยวิกฤตมีอัตราการลาออกสูงสุด เหตุผลในการลาออก ได้แก่ ผู้ที่ลาออกให้เหตุผลในการลาออกหรือเปลี่ยนงานมากกว่าเหตุผลเดียว โดยเหตุผลที่ทำให้พยาบาลลาออกมากที่สุด คือ เวลาการทำงาน 50 % งานใหม่มีค่าตอบแทนและเวลาทำงานที่ดีกว่า 31% เหตุผลทางครอบครัว 19% ไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ 15% ผู้ร่วม งานไม่ดีไม่สามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพได้ 15% สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดีและไม่มีความสุข 14% ความเครียดในการทำงาน งานหนักคนน้อย 12% ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8% ศึกษาต่อ 8% ปัญหาสุขภาพ 7% ต้องการย้ายที่อยู่ 5%

## 6. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่านักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางที่ใช้อธิบายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรต่างๆไว้มากมาย โดยเฉพาะการศึกษาถึงระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตามมีผู้บริหารการพยาบาลเป็นจำนวนมาก รวมทั้งผู้วิจัย มีความสนใจกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาล และสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และไม่คิดที่จะออกจากงาน จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยและบริบทของการบริหารในองค์กรพยาบาลในประเทศไทยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและคิดที่จะลาออกจากงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ และสังกัดที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยด้านองค์กรนั้นเนื่องจากองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญและใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงาน ที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน หรือไม่พึงพอใจในงาน และเป็นเหตุให้ตัดสินใจที่จะลาออกจากงาน ปัจจัยองค์กรดังกล่าวได้แก่ การทำงานเกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์กร การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุน และโอกาสในการเลื่อนงาน โดยใช้แนวคิดของ Price and Mueller (1986) ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังรูปภาพที่ 9

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 9 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไค-สแควร์ และสถิติวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร และกระทรวงสาธารณสุข รวม 8 โรงพยาบาล โดยประชากรมีคุณสมบัติคือ ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้สมาชิกของกลุ่มตัวอย่างที่ดี ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. สํารวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ตามสังกัดที่กำหนด จำนวน 13 โรงพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 10,084 คน (โดยผู้วิจัยสอบถามทางโทรศัพท์หรือขอข้อมูลด้วยตนเองจากฝ่าย/งานการพยาบาลตั้งแต่ 15 พฤศจิกายน - 15 ธันวาคม 2548)
2. คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamanae (1970 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2542)

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

- $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $N$  = ขนาดของประชากร  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสุ่มตัวอย่างที่กำหนดให้ 5 เปอร์เซ็นต์

แทนค่า

$$\begin{aligned}
 n &= 10,084 \\
 &= \frac{10,084}{1 + 10,084(.05)^2} \\
 &= 385 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

คำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 385 คน

3. จัดกลุ่มโรงพยาบาลตามสังกัด คือกระทรวงศึกษาธิการ(มหาวิทยาลัย) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานครและ กระทรวงสาธารณสุข จากนั้นจึงสุ่มโรงพยาบาลในทุกสังกัดด้วยการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับฉลากโรงพยาบาลแต่ละสังกัด ใช้อัตราส่วน 1:2 ในกรณีที่มีโรงพยาบาลรัฐ 2 แห่ง ใช้อัตราส่วน 2:3 ในกรณีที่มีโรงพยาบาลรัฐ 3 แห่ง และในกรณีที่มีโรงพยาบาลรัฐแห่งเดียวกำหนดโรงพยาบาลนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 8 โรงพยาบาล

4. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (ใน รพ.)}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้ง 8 โรงพยาบาล}}
 \end{aligned}$$

กรณีกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่คำนวณได้มีจำนวนน้อยกว่า 30 คนให้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็น 30 คนเพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติ และสามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ (ประคอง กรรณสูต, 2542) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 400 คนดังแสดงในตารางที่ 1

5. สุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการจากแต่ละโรงพยาบาลในแผนกที่ต้องการ คือ หอผู้ป่วยวิกฤติ ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยใน (สามัญและพิเศษ) ผู้ป่วยนอก และห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของพยาบาลแต่ละแผนก ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างใน รพ.} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (ในแผนก)}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล}}$$

**ตารางที่ 1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครจำแนกตามโรงพยาบาล

สังกัด/ โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ (คน)
<b>กระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย)</b>		
ศิริราช	2,534	-
รามธิบดี	1,262	95
<b>สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ</b>		
ตำรวจ	950	70
<b>สังกัดกระทรวงกลาโหม</b>		
พระมงกุฎเกล้า	475	35
ภูมิพลอดุลยเดช	705	-
สมเด็จพระปิ่นเกล้า	600	45
<b>สังกัดกรุงเทพมหานคร</b>		
วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพ		
มหานครและวชิรพยาบาล	932	-
กลาง	428	35
ตากสิน	372	30
เจริญกรุงประชารักษ์	280	-
<b>สังกัดกระทรวงสาธารณสุข</b>		
ราชวิถี	728	55
นพรัตนราชธานี	380	-
เลิดสิน	438	35
รวม	10,084	400

จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 394 ฉบับ และเมื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 392 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 98 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ในการวัดตัวแปร แต่ละด้านที่ทำการศึกษ ประกอบด้วย ตัวแปรต้น 2 ด้าน และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ดังนั้นแบบสอบถามจึงแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หน่วยงานที่ปฏิบัติ หน่วยงานที่สังกัด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ การทำงานเกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์การ การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุน และ โอกาสในการเลือกงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Price and Mueller (1986) มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การ
2. ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาตามแนวคิดของ Price and Mueller (1986) นำมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาพร้อมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

การทำงานเกินบทบาท	13 ข้อ (ข้อ 1-13)
ค่าตอบแทนขององค์การ	9 ข้อ (ข้อ 14-22)
การรวมอำนาจ	9 ข้อ (ข้อ 23-31)
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	12 ข้อ (ข้อ 32-43)
การติดต่อสื่อสาร	11 ข้อ (ข้อ 44-54)
การส่งเสริมสนับสนุน	11 ข้อ (ข้อ 55-65)
โอกาสในการเลือกงาน	9 ข้อ (ข้อ 66-74)

รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 74 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุดถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด โดยข้อคำถามมีลักษณะทั้งด้านบวกและด้านลบดังนี้

ข้อคำถามที่เป็นข้อบวก	67 ข้อ
ข้อคำถามที่เป็นข้อความลบ	7 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน และความหมาย ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5 หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4 หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3 หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2 หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
1 หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถามในแต่ละข้อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความด้านบวก			ข้อความด้านลบ		
5	ให้	5	คะแนน	ให้	1	คะแนน
4	ให้	4	คะแนน	ให้	2	คะแนน
3	ให้	3	คะแนน	ให้	3	คะแนน
2	ให้	2	คะแนน	ให้	4	คะแนน
1	ให้	1	คะแนน	ให้	5	คะแนน

การแปลผลคะแนนโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายของคะแนนดังนี้ (ประคอง กรวรรณสูตร, 2542)

คะแนนเฉลี่ย

การแปลผลคะแนน

4.50 – 5.00	หมายถึง	การรับรู้ต่อบัณฑิตการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงสุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	การรับรู้ต่อบัณฑิตการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	หมายถึง	การรับรู้ต่อบัณฑิตการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	การรับรู้ต่อบัณฑิตการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	หมายถึง	การรับรู้ต่อบัณฑิตการของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุด



**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
รัฐ กรุงเทพมหานคร มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยใช้ความหมายของ Intent to leave ที่ครอบคลุมถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและวิชาชีพ เพื่อค้นหางานใหม่ทั้งที่เป็นงานในวิชาชีพและงานในอาชีพอื่นหรือมีความคิดที่จะลาออก โดยที่ยังไม่มีพฤติกรรมลาออกจริง โดยผู้วิจัยจะสร้างข้อคำถามขึ้นเพื่อใช้วัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในครั้งนี้อย่างประกอบด้วย
  - 2.1 ความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน
  - 2.2 ความคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน
  - 2.3 ไม่เคยคิดที่จะลาออกโอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลย

โดยลักษณะแบบสอบถามมีคำตอบให้เลือก 3 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน และความหมาย ดังนี้

- |          |   |                |
|----------|---|----------------|
| ตอบข้อ 1 | หมายถึง ความตั้งใจที่จะออกจากงานแน่นอน  | ให้คะแนนเป็น 2 |
| ตอบข้อ 2 | หมายถึง มีความคิดที่จะลาออกแต่ยังไม่ออก | ให้คะแนนเป็น 1 |
| ตอบข้อ 3 | หมายถึง ไม่เคยคิดลาออกเลย               | ให้คะแนนเป็น 0 |

คะแนน		การแปลผลคะแนน
2	หมายถึง	มีความตั้งใจที่จะออกจากงานแน่นอน
1	หมายถึง	มีความคิดที่จะออกจากงาน
0	หมายถึง	ไม่เคยคิดที่จะออกจากงาน

ส่วนระดับการวัดเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ได้มีการกำหนดคะแนนออกเป็น 2 กลุ่มให้มีระดับการวัดเป็นแบบ Dichotomus คือ

- คะแนน 1 หมายถึง มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและมีความคิดที่จะออกจากงาน  
คะแนน 0 หมายถึง ไม่เคยคิดลาออกจากงานเลย

#### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

### 1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นทั้ง 3 ตอน ที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วพร้อมทั้งกรอบแนวคิดและโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ด้านการบริหารการพยาบาลในสถาบันการศึกษาและสถานบริการสุขภาพและผู้เชี่ยวชาญด้านจริยธรรมทางการพยาบาล รวมทั้งสิ้นจำนวน 5 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหา ความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของข้อความ การใช้ภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล ตลอดจนการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 ในแต่ละข้อคำถาม แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าดัชนีตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index) หรือ CVI (Polit and Beck, 2004) จากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3, 4 โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเลย
- 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและ ปรับปรุงอย่างมาก จึงมีความสอดคล้องกับนิยาม
- 3 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อยร้อยละ 80 ในแต่ละข้อคำถาม และเกณฑ์ตัดสินคุณภาพเครื่องมือ ค่า CVI = .80 ขึ้นไป (Polit and Beck, 2004) จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงต่อไป

## 2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 11.5 ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .80

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ
2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แต่ละโรงพยาบาล ใช้ระยะเวลาแต่ละโรงพยาบาลประมาณ 3 ถึง 10 สัปดาห์
3. เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ
4. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านผู้รับผิดชอบด้านวิชาการของฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล และเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่า ให้กลุ่มตัวอย่างเก็บแบบสอบถามใส่ในซองปิดผนึกหลังจากตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว
5. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถาม) ส่งให้คณะกรรมการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างวิจัยขององค์การ โดยผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลทั้ง 8 แห่ง พิเคราะห์ให้ความเห็นชอบก่อน ผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูล
6. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล เริ่มตั้งแต่วันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2549 ถึงวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2549 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 394 ชุด จากจำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ชุด

7. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 392 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด กำหนดรหัสของแบบสอบถาม และข้อมูลทั้งหมด เพื่อนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. โทรศัพท์ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม พร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถาม โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม อธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลใดๆต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น
3. วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม รายงานผลการวิเคราะห์ในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยได้ใช้สถิติวิเคราะห์ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ตารางไขว้ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยใช้สถิติไค-สแควร์ และทดสอบโดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายลักษณะทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยด้านองค์การ
2. ระดับข้อมูลของตัวแปรอิสระเป็นระดับอัตราภาค (Interval scale) และมาตราอัตราส่วน (Ratio scale) กรณีที่เป็นข้อมูลระดับนามมาตราให้เปลี่ยนเป็นตัวแปรหุ่น (Dichotomous variable) แต่ตัวแปรตามต้องเป็นตัวแปรหุ่นเท่านั้นคือ เป็น 0 และ 1 ค่าเฉลี่ยคะแนนของความคลาดเคลื่อนเป็นศูนย์ หรือไม่มีความสัมพันธ์กัน (นั่นคือ  $e = 0$ ) และตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กัน

3. การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) แบบเข้าพร้อมกัน (Enter method) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์การที่มีต่อตัวแปรตามคือความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรอิสระมีการวัดระดับช่วง ระดับอัตราส่วน หรือเป็นตัวแปรหุ่น ส่วนตัวแปรตามมีการวัดแบบทวิ (Dichotomous) หรือตัวแปรหุ่น (Dummy variable) หมายถึงตัวแปรตามมีค่าได้เพียง 2 ค่า คือ 1 และ 0

1 หมายถึง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและมีความคิดที่จะลาออกจากงาน

0 หมายถึง ไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานเลย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครจากประชากรจำนวน 392 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพและการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่ามัธยฐานจำแนกตามอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 2-3)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 4-11)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 12-13)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตารางที่ 14-26)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 27-31)

## ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติและหน่วยงานที่สังกัด

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 392)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21-30 ปี	155	39.6
31-40 ปี	117	29.8
41-50 ปี	102	26.0
51-60 ปี	18	04.6
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	231	58.9
สมรส	151	38.5
หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่	10	02.6
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	316	80.6
ปริญญาโท	76	19.4
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
1-5 ปี	98	25.0
6-10 ปี	96	24.5
11-15 ปี	54	13.8
16-20 ปี	56	14.3
21-25 ปี	57	14.5
26-30 ปี	22	05.6
31-35 ปี	7	01.8
36-40 ปี	2	00.5

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน (n = 392)	ร้อยละ
<b>หน่วยงานที่ปฏิบัติ</b>		
หอผู้ป่วยสามัญ	72	18.4
หอผู้ป่วยพิเศษ	68	17.3
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	64	16.3
หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก	62	12.2
ห้องผ่าตัด	65	16.6
ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	60	15.3
อื่นๆ (ห้องคลอด)	1	0.3
<b>สังกัดที่ปฏิบัติ</b>		
กระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย)	91	23.2
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	69	17.6
กระทรวงกลาโหม	80	20.4
กรุงเทพมหานคร	65	16.6
กระทรวงสาธารณสุข	87	22.2

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีสถานภาพโสด มากที่สุดคือประมาณร้อยละ 59 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.6 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในช่วงเวลา 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25 ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ คิดเป็นร้อยละ 18.4.และทำงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) คิดเป็นร้อยละ 23.2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่ามัธยฐาน จำแนกตามอายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	Min	Max	Median
<b>อายุ</b>					
21-30	27.07	2.26	22	30	27
31-45	37.91	4.45	31	45	39
> 45	49.84	3.39	46	60	49
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>					
1-5 ปี	3.13	1.49	1	5	3
6-10 ปี	7.97	1.51	6	10	8
11-20 ปี	15.49	3.11	11	20	16
> 21 ปี	25.19	3.66	21	36	25

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์การตามการรับรู้  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (รายละเอียดดังตาราง  
ที่ 4-11) .

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การโดยรวมตามการรับรู้ของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.75	0.93	สูง
การติดต่อสื่อสาร	3.54	0.83	สูง
การทำงานเกินบทบาท	3.54	1.08	สูง
การส่งเสริมสนับสนุน	3.32	0.90	ปานกลาง
โอกาสการเลือกงาน	3.11	1.14	ปานกลาง
การรวมอำนาจ	2.97	1.12	ปานกลาง
ค่าตอบแทนขององค์การ	2.39	1.05	ต่ำ
รวม	3.23	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การ  
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความเป็น  
อันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.75 รองลงมาคือการติดต่อสื่อสารและการทำงานเกิน  
บทบาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.54 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ค่าตอบแทนขององค์การมี  
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.39

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหมายถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในองค์การโดย  
การแสดงออกถึงการได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุน และการยอมรับของสมาชิกใน  
องค์การ หน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เกินไปบุคลากรมีมากอาจ ทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน  
ของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานบรรลุความคาดหวังได้ยาก และเป็น  
เหตุให้บุคลากรลาออกจากองค์การได้ (Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973; Lefkowitz,  
1971) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุณีัย มหาพรหม (2536) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคคล การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลอย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงอาจกล่าวได้ว่าความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การทำ  
ให้เกิดความสามัคคีและอยากทำงานในองค์การต่อไป



การติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีใดก็ตามที่ทำให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารที่มีช่องทางมาก หรือหลายวิธีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การพบปะปรึกษา การอภิปรายในกลุ่มย่อย การส่งเสียงตามสาย การมีเจตหมายข่าว หรือการมีป้ายประกาศ ทำให้เกิดความชัดเจนของข้อมูล ทำให้ลดอัตราการลาออกได้ (Price, 1977; Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทานอง สีนอยู (2538) ที่พบว่า การสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดี เกิดความสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจ รับทราบปัญหาและอุปสรรคนำมาแก้ไขได้ทันเวลา สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงาน ลดอัตราการลาออกได้

การทำงานเกินบทบาท เป็นภาระงานที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าเป็นงานหลายหน้าที่ที่รู้สึกเป็นบทบาทที่หนัก ซึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพพยาบาล โอกาสที่จะเกิดการ ทำงานเกินบทบาทเป็นไปได้มาก เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลนั้นครอบคลุมตั้งแต่การดูแลพยาบาลเพื่อบำบัดอาการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย ตลอดจนการให้ความรู้และสุศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ในการรักษา ด้วยบทบาทที่ครอบคลุมกว้างขวาง แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่น้อย จึงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานและส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนอาจทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากราชการ (Decottis and Summers, 1987 อ้างใน จารุพร แสงเป้า, 2542) จากการศึกษาของ มาริษา สมบัติบริบูรณ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาพฤติกรรมการลาออกของพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งคือภาระงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับ จากการศึกษาของ Strachota (2003) ศึกษาเหตุผลในการลาออกและการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่ทำให้พยาบาลลาออกนั้นคือความเครียดในการทำงาน งานหนักคนน้อยเป็นต้น

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การด้านการทำงานเกินบทบาท ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

การทำงานเกินบทบาท	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มเติม			
เพราะขาดกำลังคนที่เพียงพอ	4.09	0.97	สูง
งานในหน้าที่ของท่านมีหลายอย่างมากเกินไป			
การต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	4.03	0.91	สูง
ความรู้สึกรู้สึกอึดอัดใจที่ไม่สามารถทำงานได้	3.89	0.99	สูง
อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากปริมาณงาน			
มากเกินไป	3.76	1.09	สูง
ความรู้สึกรู้สึกเครียดจากการทำงานเกินหน้าที่	3.71	1.03	สูง
บ่อยครั้งที่ท่านต้องประสบปัญหาในการทำ			
หน้าที่แทนแพทย์	3.68	1.07	สูง
ความรู้สึกรู้สึกอึดอัดใจที่ไม่สามารถช่วยเหลือผู้ป่วย			
ได้ตามที่ผู้ป่วยคาดหวัง	3.61	1.11	สูง
ท่านมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ต้อง			
รับผิดชอบ	3.39	0.98	ปานกลาง
การต้องทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเกิน			
บทบาทของท่าน	3.35	1.11	ปานกลาง
การต้องทำงานหลายอย่างที่ไม่ตรงกับวิชา			
ความรู้ที่ได้เรียนมาในวิชาชีพพยาบาล	3.31	1.24	ปานกลาง
การสามารถใช้วันหยุดเพื่อตัวเองและ			
ครอบครัวได้อย่างอิสระ	3.31	1.24	ปานกลาง
การที่ต้องทำงานติดต่อกันหลายวันโดยไม่มี			
วันหยุด	3.07	1.23	ปานกลาง
งานที่ท่านทำพอเหมาะกับความสามารถ			
และเวลาของท่าน	2.76	1.04	ปานกลาง
รวม	3.53	1.08	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การด้านการทำงานเกินบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพยาบาลรับรู้การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพราะขาดกำลังคนที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 4.09 รองลงมาคืองานในหน้าที่มีหลายอย่างมากเกินไปมีค่าเฉลี่ย 4.03 และพยาบาลต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกันมีค่าเฉลี่ย 3.89ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือพยาบาลรับรู้ว่างานที่ทำพอเหมาะกับความสามารถและเวลาของมีค่าเฉลี่ย 2.76

การทำงานเกินบทบาท เป็นภาระงานที่หนักหรือมากเกินไปที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติได้ เป็นงานที่มีความยากและซับซ้อนมากหรือเป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพพยาบาล โอกาสที่จะเกิดการ ทำงานเกินบทบาทเป็นไปได้มาก เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลนั้น ครอบคลุมตั้งแต่การดูแลรักษาพยาบาลเพื่อบำบัดอาการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย ตลอดจนการให้ความรู้และสุขภาพ รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ในการรักษา นอกจากนี้ยังมีหน้าที่อื่นๆ เช่น งานด้านเอกสาร งานดูแลความเรียบร้อยภายในหอผู้ป่วย ทำหน้าที่แทนแพทย์ ด้วยบทบาทที่ครอบคลุมกว้างขวาง แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่น้อย จึงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนอาจทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน (Decottis and Summers, 1987 อ้างถึงใน จารุพร แสงเป่า, 2542) จากการศึกษาของ ทศนา บุญทอง และคณะ (2537) ได้ศึกษาจากกลุ่มพยาบาลที่เข้าร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 7 จำนวน 595 คน พบว่าร้อยละ 80.3 ต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล โดยต้องการลาออกถ้ามีโอกาสมากที่สุด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องลาออกจากวิชาชีพพยาบาล คือ เงินเดือน ปัญหาการบริหาร และงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และ คณะ (2538) ที่พบว่าแผนกการพยาบาลห้องผ่าตัดมีความไม่พึงพอใจในงานต่ำสุดเนื่องจากงานหนักและเครียด นอกจากนี้ มาริษา สมบัติบริบูรณ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งคือภาระงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chan and Morrison (2000) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ ที่พบว่าภาระงานที่มากมีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาล จากการรับรู้ปัจจัยองค์การด้านการทำงานเกินบทบาทที่อยู่ในระดับสูงจึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเกินบทบาทก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายจนเกิดความคิดและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ในที่สุด

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์การ ด้านค่าตอบแทนของ  
องค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ค่าตอบแทนองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจางานของ ท่านขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	3.03	1.20	ปานกลาง
ความพอใจกับสิทธิในการลาหยุด การลาป่วย และลาภักดิ์ที่ท่านได้รับ	2.82	1.11	ปานกลาง
ความสามารถเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายได้ไว้เป็น ทุนสำรองใช้จ่ายเมื่อจำเป็น	2.66	1.05	ปานกลาง
สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับความ ต้องการของท่านและครอบครัว	2.31	1.07	ต่ำ
ความพอใจในสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้	2.28	1.00	ต่ำ
ความพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	2.18	1.06	ต่ำ
ความพอใจในค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับจาก งานประจำเช่น ค่าเวรยามวิกาล เงิน ช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการต่างๆ	2.14	0.98	ต่ำ
เงินเดือนที่ท่านได้รับสมดุลงกับปริมาณงาน ที่ท่านรับผิดชอบ	2.07	0.98	ต่ำ
รายได้ของท่านเท่าเทียมกับบุคลากรใน อาชีพอื่นในระดับเดียวกัน	2.03	0.91	ต่ำ
รวม	2.39	1.04	ต่ำ

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัย  
องค์การด้านค่าตอบแทนขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับต่ำโดยมีค่าเฉลี่ย 2.39 เมื่อพิจารณาเป็น  
รายข้อพบว่า การตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจางานของพยาบาลขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่  
ได้รับมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.03 รองลงมาคือ ความพอใจกับสิทธิในการลาหยุด การลาป่วยและ  
ลาภักดิ์ที่ได้รับมีค่าเฉลี่ย 2.82 และการที่สามารถเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายได้ไว้เป็นทุนสำรองใช้จ่าย

เมื่อจำเป็นมีค่าเฉลี่ย 2.66 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายได้ของพยาบาลเท่าเทียมกับบุคลากรในอาชีพอื่นในระดับเดียวกันโดยมีค่าเฉลี่ย 2.03

จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน 6,700 คนจาก 32 บริษัทชั้นนำทั้งบริษัทต่างชาติและบริษัทในประเทศของบริษัท วัตสัน ไวแอท ประเทศไทยจำกัด (2548) ถึงความคิดเห็น 10 เหตุผล ที่คนส่วนใหญ่เลือกจะไปจากบริษัทพบว่า เหตุผลอันดับแรกคือ ค่าตอบแทนทางด้านเงินเดือนที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจางานของพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539; ชื่นชม เจริญยุทธ, 2532; March and Simon, 1958; Price and Mueller, 1986) ที่พบว่า ค่าตอบแทนเป็นสาเหตุสำคัญในการตัดสินใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านการรวมอำนาจ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

การรวมอำนาจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
งานทุกอย่างในหน่วยงานถูกกำหนดโดยผู้บริหาร	3.82	0.86	สูง
ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาในหน่วยงานของท่าน	3.42	0.89	ปานกลาง
เห็นว่าองค์การของท่านมีการบริหารงานแบบรวมอำนาจ	3.28	0.97	ปานกลาง
ขณะปฏิบัติงานท่านถูกควบคุมและตรวจตรา			
มากเกินไป	2.91	0.94	ปานกลาง
ความรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเต็มที่	2.90	0.98	ปานกลาง
ความมีอิสระในการตัดสินใจดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	2.73	0.85	ปานกลาง
การมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงาน	2.69	0.85	ปานกลาง
การมีอำนาจและมีอิสระในงานที่ผู้บังคับบัญชา			
มอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	2.59	0.83	ปานกลาง
การมีอิสระที่จะปฏิบัติงานการพยาบาลภายใน			
ขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ	2.38	0.82	ต่ำ
รวม	2.97	1.10	ปานกลาง



จากตารางที่ 7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การ ด้านการรวมอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานทุกอย่างในหน่วยงานถูกกำหนดโดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.82 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการพัฒนาในหน่วยงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.42 และเห็นว่าองค์การของท่านมีการบริหารงานแบบรวมอำนาจ มีค่าเฉลี่ย 3.28 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความมีอิสระที่จะปฏิบัติงานการพยาบาลภายในขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย 2.38

การรวมอำนาจบริหารไว้ที่ส่วนกลาง ไม่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การมีการรวมอำนาจการบังคับบัญชาไว้ที่ศูนย์กลางยิ่งมาก ยิ่งเป็นการเร่งให้อัตราการลาออกมีสูงขึ้น (Price and Mueller, 1986; March and Simon, 1958) ในทางตรงกันข้ามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมักทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการบริหารงานดังการศึกษาของ วันชัย พิริยะวดี (2545) ที่พบว่าค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	4.08	0.68	สูง
การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงาน	3.97	0.68	สูง
ตัวท่านและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.96	0.71	สูง
การที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการ ปฏิบัติงาน	3.94	0.71	สูง
ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	3.82	0.71	สูง
ตัวท่านและผู้ร่วมงานมีการร่วมมือในการปฏิบัติ งานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	3.82	0.73	สูง
ผู้ร่วมงานให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่าน เสมอ	3.75	0.77	สูง
เมื่อท่านมีปัญหาท่านได้รับความช่วยเหลือ จากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.70	0.78	สูง
การได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการ ทำงานจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	3.68	0.74	สูง
บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานแบบ ต่างคนต่างทำ	3.52	1.03	สูง
แพทย์ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความ คิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	3.43	0.83	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.26	0.82	ปานกลาง
รวม	3.74	0.76	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ

4.08 รองลงมาคือการทำงานที่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.97 และตัวท่านและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.26

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหมายถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในองค์การ โดยการแสดงออกถึงการได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุน และการยอมรับของสมาชิกในองค์การ หน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เกินไปบุคลากรมีมากอาจทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ จึงทำให้บุคลากรในหน่วยงานบรรลุความคาดหวังได้ยาก และเป็นเหตุให้บุคลากรลาออกจากองค์การได้ (Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973; Lefkowitz, 1971) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุณี๋ย มหาพรหม (2536) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาที่คาดว่าจะทำงานในวิชาชีพพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงอาจกล่าวได้ว่าความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การทำให้เกิดความสามัคคีและอยากทำงานในองค์การต่อไป



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

การติดต่อสื่อสาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารหลายทาง เช่น บอกเป็นรายบุคคล ติดประกาศ หนังสือเวียน ประชุมในหน่วยงาน	4.03	0.73	สูง
หน่วยงานของท่านมีกระดานแจ้งข่าวสาร ภายในเพื่อติดประกาศข่าวสารอยู่เสมอ	4.03	0.81	สูง
หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้ง ข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอ	3.87	0.85	สูง
ตัวท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสารระหว่างกันอยู่เสมอ	3.84	0.65	สูง
ความพอใจที่จะได้รับข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพของท่าน	3.81	0.85	สูง
การได้รับข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา คุณภาพงานในโรงพยาบาลที่เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ	3.62	0.86	สูง
องค์การของท่านมีการประสานงานระหว่าง หน่วยงานที่ดี	3.50	0.83	สูง
การได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.32	0.72	ปานกลาง
ความพอใจในการติดต่อประสานงานกับ บุคลากรทุกระดับ	3.21	0.82	ปานกลาง
การติดต่อสื่อสารของหน่วยงานมักทำให้ท่าน ได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ล่าช้าอยู่เสมอ	3.07	0.93	ปานกลาง
การที่เคยพลาดโอกาสสำคัญๆ เช่น การอบรม ทางวิชาการที่ท่านสนใจเพราะไม่ได้รับข้อมูล	2.72	1.13	ปานกลาง
รวม	3.54	0.83	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารหลายทาง เช่น บอกเป็นรายบุคคล ติดประกาศ หนังสือเวียน ประชุมในหน่วยงาน และหน่วยงานของท่านมีกระดานแจ้งข่าวสารภายในเพื่อติดประกาศข่าวสารอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับคือ 4.03 รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การที่เคยพลาดโอกาสสำคัญๆ เช่น การอบรมทางวิชาการที่ท่านสนใจเพราะไม่ได้รับข้อมูล มีค่าเฉลี่ย 2.72

การติดต่อสื่อสาร เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีใดก็ตามที่ทำให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารที่มีช่องทางมาก หรือหลายวิธีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การพบปะปรึกษา การอภิปรายในกลุ่มย่อย การส่งเสียงตามสาย การมีเจตหมายข่าว หรือการมีป้ายประกาศ ทำให้เกิดความชัดเจนของข้อมูล ทำให้ลดอัตราการลาออกได้ (Price, 1977; Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทำนอง สีนอยู่ (2538) ที่พบว่าการสื่อสารที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานที่ดี เกิดความสามัคคี สร้างขวัญและกำลังใจ รับทราบปัญหาและอุปสรรคนำมาแก้ไขได้ทันเวลา สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้พยาบาลประจำการมีความสุขในการทำงาน ลดอัตราการลาออกได้



ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

การส่งเสริมสนับสนุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
งานที่ท่านทำมีความสำคัญ มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.88	0.86	สูง
เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จ	3.73	0.78	สูง
การได้รับมอบหมายงานที่ช่วยให้ท่านเกิดการพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน	3.59	0.72	สูง
การที่รู้สึกว่าคุณเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.54	0.78	สูง
การได้รับการสนับสนุนให้ทำงานที่มีความท้าทาย เช่น การพัฒนาคุณภาพการพยาบาล	3.39	0.86	ปานกลาง
การมีโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.35	0.85	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ	3.19	1.08	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านจัดตารางการทำงานให้มีความยืดหยุ่น ได้ตามที่ท่านต้องการ	3.06	1.05	ปานกลาง
การได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.04	0.96	ปานกลาง
ความพึงพอใจกับโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ท่านได้รับ	3.02	0.90	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ	2.81	1.04	ปานกลาง
รวม	3.32	0.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การด้านการส่งเสริมสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำมีความสำคัญ มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.88 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.73 และการที่ได้รับมอบหมายงานที่ช่วยให้ท่านเกิดการพัฒนาทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.59 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะ让您ก้าวขึ้นไปตามลำดับมีค่าเฉลี่ย 2.81

การส่งเสริมสนับสนุน เป็นการได้รับโอกาสความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือ อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน Walton (1975 อ้างใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) กล่าวว่า การฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานเป็นความปรารถนาของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter and Steers (1973) และการศึกษาของ ภิเชก จันทรเี่ยม (2537) ที่ว่าถ้านโยบายขององค์การขาดการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ก้าวหน้าในอาชีพก็เป็นสาเหตุของการลาออกของบุคลากรได้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์การ ด้านโอกาสการเลือกงาน  
ตามการรับรู้รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

โอกาสการเลือกงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การที่สามารถใช้ความรู้ในวิชาชีพพยาบาล			
ไปประกอบอาชีพอื่นได้เป็นอย่างดี	3.75	0.85	สูง
ถ้ามีโอกาสทำงานที่ดีกว่านี้ ท่านจะลาออกจาก			
งานการพยาบาล	3.75	1.27	สูง
ความรู้สึกว่าเพื่อน ๆ ในที่ทำงาน ที่ได้ลาออก			
โอนย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ โดยส่วนใหญ่			
มักจะประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม	3.65	1.09	สูง
ความต้องการหางานใหม่ที่ดีกว่าเดิม	3.52	1.29	สูง
ความพอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน	3.24	0.94	ปานกลาง
ความต้องการเปลี่ยนงานตามที่ท่านถนัดใน			
หน่วยงานของท่าน	3.01	1.10	ปานกลาง
การมีโครงการที่จะลาออกเพื่อไปประกอบ			
อาชีพอิสระทางการพยาบาลตัวอย่างเช่น			
เนสเซอร์ คลินิกพยาบาลและผดุงครรภ์			
ศูนย์พยาบาล	2.71	1.33	ปานกลาง
ความพอใจกับงานใหม่ที่ไม่ใช่งานพยาบาล			
ตัวอย่างเช่น ตัวแทนบริษัทฯ ตัวแทน			
บริษัท เครื่องมือแพทย์ งานบริษัทประกันภัย	2.23	1.20	ต่ำ
ความต้องการลาออกจากงานเพื่อไปทำงาน			
โรงพยาบาลเอกชน	2.15	1.22	ต่ำ
รวม	3.11	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การด้านโอกาสการเลือกงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การที่สามารถใช้ความรู้ในวิชาชีพพยาบาลไปประกอบอาชีพอื่นได้เป็นอย่างดี และถ้ามีโอกาสทำงานที่ดีกว่านี้ ท่านจะลาออกจากงานพยาบาลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ 3.75 รองลงมาคือ ความรู้สึกที่เพื่อน ๆ ในที่ทำงาน ที่ได้ลาออก โอนย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ โดยส่วนใหญ่

มักจะประสบความสำเร็จมากกว่าเดิมมีค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความต้องการลาออกจากงานเพื่อไปทำงาน โรงพยาบาลเอกชนมีค่าเฉลี่ย 2.15

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองใหญ่ที่เป็นศูนย์รวมของการบริการด้านสุขภาพ มีโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนจำนวนมาก นอกจากนี้มีตลาดแรงงานอื่นๆ เช่น งานประกันภัย บริษัทเครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์ยา งานประกอบวิชาชีพอิสระทางการแพทย์ ที่ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสูง จึงเป็นโอกาสในการเลือกงานใหม่ของพยาบาลวิชาชีพ (Price and Mueller, 1986; Bluedorn, 1982; Streers and Mowday, 1981) และจากการศึกษาของ ชื่นชม เจริญยุทธ (2532) เรื่องอัตราการสูญเสียและปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกไอนย้าย พบว่าการมีรายได้ต่อเดือนสูงในองค์กรอื่นเป็นปัจจัยสำคัญของสาเหตุการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัชรี จิตต์ภักดี (2536) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจค่าตอบแทนมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัชญพร ศรีภูษพรธณ (2539) ที่พบว่าค่าตอบแทนเป็นเหตุผลอันดับแรกที่ทำให้พยาบาลเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลเอกชน และจากการศึกษาในต่างประเทศของ Taunton, Krampitiz and Wood (1989) พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่เงินเดือนเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้พยาบาลคิดลาออกจากงาน จึงกล่าวได้ว่าค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคิดและตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร มีโอกาสหรือทางเลือกงานที่ดีกว่าพยาบาลในจังหวัดอื่นๆ เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมของการบริการด้านสุขภาพ มีโรงพยาบาลเอกชนจำนวนมาก จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงาน เนื่องจากมีโอกาสและทางเลือกที่ดีกว่าที่ทำงานเดิม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตามตารางที่ 12-13)

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	จำนวน (คน) (n= 392)	ร้อยละ
ท่านมีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงาน แน่นอน	93	23.7
ท่านมีความคิดที่จะลาออกโอนย้ายหรือเปลี่ยนงาน	224	57.1
ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกโอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลย	75	19.1

จากตารางที่ 12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครมี ความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีความคิดที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานคิดเป็นร้อยละ 57.1 และไม่เคยมคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลยคิดเป็นร้อยละ 19.1

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เพื่อการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	จำนวน (คน) (n= 392)	ร้อยละ
ท่านมีความตั้งใจและมีความคิดที่จะลาออกโอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน (1)	317	80.9
ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานเลย (0)	75	19.1

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับการวัดเพื่อการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กำหนดให้มีระดับการวัดเป็นแบบ Dichotomus พบว่าความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและมีความคิดที่จะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 80.9 และไม่เคยมคิดลาออกเลย คิดเป็นร้อยละ 19.1



ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับ  
ความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร  
(รายละเอียดตารางที่ 14-26)

ตารางที่ 14 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยมคิดลาออก จำแนก  
ตามอายุ

อายุ	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยมคิดลาออก	รวม
				N = 392
21-30	14.2	60	25.8	100 (155)
31-45	25.6	54.3	20.1	100 (184)
> 45	11.4	58.5	30.1	100 (53)

จากตารางที่ 14 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 31-45 ปีมีความตั้งใจที่จะลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.6 ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปีมีความคิดที่จะลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 11.4

เนื่องจากอายุถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และการทำงานของบุคคลจะเห็นได้จากบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ สามารถเผชิญกับปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (อรพวรรณ ลีอนุญธวัชชัย, 2543) คนที่อายุมากแล้ว มักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็มีมากขึ้น ดังนั้นการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์และ สิ่งอื่นๆที่ได้รับ (Mobley, 1982) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากราชการของ Hom และ Griffeth (1995) พบว่าบุคลากรในองค์การที่มีอายุมากจะลาออกจากราชการน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย Lucas, Atwood and Hagaman (1993) ได้ทำการทดสอบต้นแบบของการลาออกของพยาบาลตามกรอบแนวคิดของ Hinshaw and Atwood (1985) ผลการวิจัยทั้งที่เป็นต้นแบบและการทดสอบมีความสอดคล้องกันที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการคาดการณ์การลาออกของพยาบาล โดยที่พยาบาลที่มีอายุยิ่งน้อยการคาดการณ์การลาออกก็จะยิ่งเพิ่มสูงขึ้น จากการศึกษาในประเทศไทยของ สุนีย์ มหาพรหม (2536) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำนาย

ระยะเวลาการทำงานนั้นคือ เมื่ออายุมากขึ้นพยาบาลมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลงเนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีการปรับตัวได้ดี เมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆจะสามารถแก้ไขปัญหาได้นอกจากนี้ อัครี จิตต์ภักดี (2536) ยังพบว่า พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นจะมีคะแนนความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งทำให้การลาออกน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tyson and Pongruengphant (2004) ที่ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่าเมื่อพยาบาลมีอายุมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้ลดภาวะเครียด และมีผลทำให้อัตราการลาออกจางานลดลง จากการศึกษาดังกล่าวอภิปรายได้ว่า พยาบาลที่มีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็มีมากขึ้นการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ และสิ่งอื่นๆที่ได้รับ นอกจากนี้อายุเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ มีความสุขุม รอบคอบ สามารถปรับตัวได้ดีกว่าคนอายุน้อยจึงทำให้มีแนวโน้มที่จะลาออกจางานน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยมคิดลาออก จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยมคิดลาออก	รวม
				N =392
โสด	25.1	58.0	16.9	100 (231)
สมรส	21.9	55.0	23.2	100 (151)
หม้าย หย่า หรือ แยกกันอยู่	20.0	70.0	10.0	100 (10)

จากตารางที่ 15 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพโสดมีความตั้งใจที่จะลาออกจางานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.1 รองลงมาคือพยาบาลที่สมรสแล้วและพยาบาลที่เป็นหม้ายตามลำดับ ในขณะที่พยาบาลที่เป็นหม้ายมีความคิดที่จะลาออกงานมากถึงร้อยละ 70

บุคคลที่มีสถานภาพสมรส จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษา ระบาย ความรู้สึกคับข้องใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเหลือกันและกันในการตัดสินใจ แก้ปัญหา ต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายจากงาน (Maslach, 1982) สำหรับคนโสดจะมีอิสระในการตัดสินใจที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองปรารถนา เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อ (Maslach, 1982; วัชรวิ จิตต์ภักดี, 2536) ดังนั้น กลุ่มพยาบาลที่แต่งงานแล้วจึงมีแนวโน้มที่จะลาออกจางานน้อยกว่ากลุ่มพยาบาลที่เป็นโสด ส่วนพยาบาลที่เป็นหม้ายมีความคิดที่จะลาออกงานมากที่สุดอาจเนื่องมาจากสถานภาพที่เปลี่ยนไปทำให้ไม่สามารถตัดสินใจที่จะลาออกจางานได้เนื่องจากสถานภาพที่อาจทำให้มีผลต่อการตัดสินใจ

ตารางที่ 16 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยมคิดลาออก จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	รวม
				N = 392
ปริญญาตรี	25.3	57.0	17.7	100 (316)
ปริญญาโท	17.1	57.9	25.0	100 (76)

จากตารางที่ 16 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.3 ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาตรีมีความคิดที่จะลาออกจากงานใกล้เคียงกันคือร้อยละ 57.9 และ 57.0 ตามลำดับ

คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก (Mottaz, 1986) และคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวัง และค่านิยมทางวิชาชีพสูงทำให้อดทนต่อความขัดแย้งในบทบาทของตนเองหากการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่รับรู้มาจากการศึกษาโอกาสการเปลี่ยนงานก็มีมาก (ฟาริดา อิบราฮิม, 2535) และจากการศึกษาของปริชาติ ตันติวัฒน์ (2538) พบว่าพยาบาลประจำการสังกัดกรมการแพทย์และกระทรวงสาธารณสุขในเขตกรุงเทพมหานครที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Lucas, Atwood and Hagaman (1993) พบว่าการคาดการณ์การลาออกจะต่ำกว่าในพยาบาลที่จะจบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญา และจากการศึกษาของวิมลมาศ ปันยารชุน (2539) ได้ศึกษาความต้องการการลาออกจากงานพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่าวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศของ Jeo-Chen T. Yin (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากโรงพยาบาลได้หวัน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ และจากการศึกษาของ Kuei Yun Lu et al. (2002) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ความยึดมั่นผูกพันและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของไต้หวันพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จากการศึกษาดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล

วิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และจากการศึกษาคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครพบว่าร้อยละ 80.6 เป็นพยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรตระหนักถึงปัจจัยดังกล่าวเพื่อนำไปปรับปรุง และแก้ไข นโยบายในการบริหารงานเพื่อแก้ปัญหาในการลาออกจากการพยาบาลซึ่ง เป็นปัญหาในปัจจุบันต่อไป

**ตารางที่ 17** ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคียดลาออก จำแนก ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	รวม N=392
1-5 ปี	22.5	67.3	10.2	100 (98)
6-10 ปี	28.1	52.1	19.8	100 (96)
11-20 ปี	25.4	55.5	19.1	100 (110)
> 21 ปี	18.2	53.4	28.4	100 (88)

จากตารางที่ 17 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากการพยาบาลมากที่สุดร้อยละ 28.1 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปีมีความคิดที่จะลาออกจากการพยาบาลมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.3 ส่วนพยาบาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากการพยาบาลน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 18.2

คนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภูมิใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน นอกจากนั้นระยะเวลาการทำงานที่นานจะมีผลต่อตำแหน่งที่พอใจ ค่าตอบแทนจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมากจึงทำให้มีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า (Mobley และคณะ, 1978) จากการศึกษาของ Lucas, Atwood and Hangman (1993), Hom and Griffeth (1995) และน้องนุช ภูมิสนธิ (2539) พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรยาวนานมีแนวโน้มที่จะลาออกจากการพยาบาลน้อยกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า



ตารางที่ 18 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยมคิดลาออก จำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ

หน่วยงานที่ปฏิบัติ	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	รวม N=392
หอผู้ป่วยสามัญ	31.9	50.0	18.1	100 (72)
หอผู้ป่วยพิเศษ	19.1	50.1	29.8	100 (68)
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	17.2	50.0	32.8	100 (64)
หน่วยงานบริการ				
ผู้ป่วยนอก	22.6	56.5	21.0	100 (62)
ห้องผ่าตัด	29.2	55.4	15.4	100 (65)
ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	20.0	63.3	16.7	100 (60)
อื่น ๆ (ห้องคลอด)	100	0	0	100 (1)

จากตารางที่ 18 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญและห้องผ่าตัดมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.9 และ 29.2 ตามลำดับ ส่วนพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความคิดที่จะลาออกจากงานมากที่สุดร้อยละ 63.3

สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบัติ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ในแผนกการพยาบาลต่างๆ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยแผนกพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ มีความพึงพอใจในงานสูงสุด และแผนกการพยาบาลห้องผ่าตัด มีความพึงพอใจในงานต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์ (2535) ที่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลตากสินที่ลาออก โอนย้าย ส่วนใหญ่ทำงานในแผนกเดิมที่มีงานหนักได้แก่ ห้องผ่าตัด ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีงานหนักและมีความยุ่งยากซับซ้อนทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายเช่น ห้องผ่าตัด ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ (Strachota, 2003)

ตารางที่ 19 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงาน

สังกัดที่ปฏิบัติงาน	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	รวม N=392
กระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย)	14.3	62.6	23.1	100 (91)
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	36.2	49.3	14.5	100 (69)
กระทรวงกลาโหม	23.8	63.8	12.5	100 (80)
กรุงเทพมหานคร	24.6	52.3	23.1	100 (65)
กระทรวงสาธารณสุข	23.0	55.2	21.8	100 (87)

จากตารางที่ 19 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.2 สังกัดกระทรวงกลาโหม และสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) มีความคิดที่จะลาออกจากงานมากที่สุดใกล้เคียงกันคือร้อยละ 63.8 และ 62.6 ตามลำดับ ส่วนสังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงกลาโหม และกระทรวงสาธารณสุขมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานใกล้เคียงกันคือร้อยละ 24.6 23.8 และ 23.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามปัจจัยองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
1. ท่านได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	39.86	44.94	15.18	.281 <sup>ns</sup>
2. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการปฏิบัติงาน	36.96	51.78	11.26	.409 <sup>ns</sup>
3. ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน	40.98	46.64	12.38	.033 <sup>*</sup>
4. ท่านและผู้ร่วมงานมีการร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	40.62	47.360	12.02	.307 <sup>ns</sup>
5. ท่านและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	45.50	43.72	10.80	.030 <sup>*</sup>
6. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อร่วมงานในการทำงาน	35.56	53.88	10.58	.092 <sup>ns</sup>
7. แพทย์ให้ความเป็นกันเองยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน	28.54	56.84	14.62	.217 <sup>ns</sup>
8. ท่านคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	48.30	40.26	11.40	.337 <sup>ns</sup>
9. ผู้ร่วมงานให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	42.96	42.82	13.24	.007 <sup>*</sup>

## ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
10. ผู้บังคับบัญชาแสดง ความชื่นชมต่อผลการ ปฏิบัติงานของท่าน	31.26	52.46	16.26	.058 <sup>ns</sup>
11. เมื่อท่านมีปัญหาท่าน ได้รับความช่วยเหลือจาก ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี	38.64	41.98	19.42	.003 <sup>*</sup>
12. บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านปฏิบัติงานแบบ ต่างคนต่างทำ	28.38	53.00	18.62	.450 <sup>ns</sup>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพคือ ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน ท่านและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันผู้ร่วมงานให้กำลังใจในการปฏิบัติงานของท่านเสมอ และเมื่อท่านมีปัญหาท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามปัจจัยด้านองค์การด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
1. ท่านได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	30.04	54.00	15.96	.040 *
2. ท่านพอใจในการติดต่อประสานงานกับบุคลากรทุกระดับ	25.66	59.18	15.16	.003 *
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันอยู่เสมอ	30.35	51.87	17.60	.281 <sup>ns</sup>
4. หน่วยงานของท่านมีวิธีแจ้งข่าวสารหลายทาง เช่น บอกเป็นรายบุคคล ติดประกาศ หนังสือเวียน ประชุมในหน่วยงาน	27.00	55.30	17.70	.636 <sup>ns</sup>
5. ท่านได้รับข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพงานในโรงพยาบาลที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	24.26	60.90	14.82	.196 <sup>ns</sup>
6. หน่วยงานของท่านมีกระดานแจ้งข่าวสารภายในเพื่อติดประกาศข่าวสารอยู่เสมอ	26.60	57.52	15.88	.846 <sup>ns</sup>
7. องค์การของท่านมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่ดี	29.36	55.68	14.98	.404 <sup>ns</sup>



## ตารางที่ 21 (ต่อ)

การติดต่อสื่อสาร	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
8. การติดต่อสื่อสารของ หน่วยงานมักทำให้ ท่านได้รับข้อมูลที่ คลาดเคลื่อน ล่าช้า อยู่เสมอ	22.50	58.30	19.20	.037 *
9. หน่วยงานของท่านจัดให้ มี การประชุมเพื่อแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นอย่าง สม่ำเสมอ	26.82	59.52	13.66	.215 <sup>ns</sup>
10. ท่านพอใจที่จะได้รับ ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ของท่าน	26.82	55.36	17.82	.238 <sup>ns</sup>
11. ท่านเคยพลาดโอกาส สำคัญๆ เช่น การ อบรมทางวิชาการที่ท่าน สนใจเพราะไม่ได้ รับข้อมูล	23.42	57.20	19.36	.375 <sup>ns</sup>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยองค์การด้านการติดต่อสื่อสารที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพคือ ท่านได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ท่านพอใจในการติดต่อประสานงานกับบุคลากรทุกระดับ และการติดต่อสื่อสารของหน่วยงานมักทำให้ท่านได้รับข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ล่าช้าอยู่เสมอ

ตารางที่ 22 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามปัจจัยด้านองค์การด้านการทำงานเกินบทบาท

การทำงานเกินบทบาท	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
1. งานในหน้าที่ของท่านมีหลายอย่างมากเกินไป	18.26	59.56	31.86	.000 *
2. ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน	23.46	56.64	19.90	.011 *
3. ท่านต้องทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเกินบทบาทของท่าน	23.46	56.80	19.76	.007 *
4. บ่อยครั้งที่ท่านต้องประสบปัญหาในการทำหน้าที่แทนแพทย์	18.68	59.34	21.96	.002 *
5. ท่านต้องทำงานหลายอย่างที่ไม่ตรงกับวิชาความรู้ที่ได้เรียนมาในวิชาชีพพยาบาล	21.64	56.64	21.72	.001 *
6. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพราะขาดกำลังคนที่เพียงพอ	18.60	57.80	23.56	.005 *
7. ท่านรู้สึกเครียดจากการทำงานเกินหน้าที่	18.54	55.42	26.04	.000 *
8. ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากปริมาณงานมากเกินไป	19.84	55.54	24.62	.000 *
9. ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ไม่สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ตามที่ผู้ป่วยคาดหวัง	19.76	57.12	23.12	.000 *

## ตารางที่ 22 (ต่อ)

การทำงานเกินบทบาท	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
10. งานที่ท่านทำพอเหมาะ กับความสามารถ และเวลาของท่าน	26.54	56.60	16.80	.347 <sup>ns</sup>
11. ท่านมีความชัดเจนใน บทบาทหน้าที่ที่ต้อง รับผิดชอบ	25.66	56.76	17.56	.115 <sup>ns</sup>
12. ท่านต้องทำงาน ติดต่อกัน หลายวันโดยไม่มีวันหยุด	24.42	57.24	18.36	.000 <sup>*</sup>
13. ท่านสามารถใช้วันหยุด เพื่อตัวเองและ ครอบครัว ได้อย่างอิสระ	26.20	55.82	19.98	.067 <sup>ns</sup>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยองค์การด้านการทำงานเกินบทบาทที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ คืองานในหน้าที่ของท่านมีหลายอย่างมากเกินไป ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ท่านต้องทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเกินบทบาทของท่าน บ่อยครั้งที่ท่านต้องประสบปัญหาในการทำหน้าที่แทนแพทย์ ท่านต้องทำงานหลายอย่างที่ไม่ตรงกับวิชาความรู้ที่ได้เรียนมาในวิชาชีพพยาบาล ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพราะขาดกำลังคนที่เพียงพอ ท่านรู้สึกเครียดจากการทำงานเกินหน้าที่ ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากปริมาณงานมากเกินไป ท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ไม่สามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ตามที่ผู้ป่วยคาดหวัง และท่านต้องทำงานติดต่อกันหลายวันโดยไม่มีวันหยุด จะเห็นได้ว่าเกือบทุกข้อมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงาน ดังนั้นปัจจัยด้านการทำงานเกินบทบาทจึงน่าจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 23 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามปัจจัยด้านองค์การด้านการส่งเสริมสนับสนุน

การส่งเสริมสนับสนุน	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
1. หน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ท่านศึกษา ต่อ  ดูงานหรืออบรมทาง วิชาการเสมอ	26.00	56.20	17.78	.032 *
2. งานที่ท่านทำมีความ สำคัญ มีเกียรติและเป็น ที่ยอมรับของสังคม	35.88	51.80	12.30	.039 *
3. ท่านมีโอกาสที่จะศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงานให้ดีขึ้น	33.84	49.80	16.32	.000 *
4. ท่านได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งอย่างยุติธรรม	27.00	52.34	20.66	.002 *
5. ท่านพึงพอใจกับโอกาส และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานที่ท่าน ได้รับ	28.64	51.78	19.64	.000 *
6. ท่านรู้สึกว่าคุณค่า สมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง ของหน่วยงาน	33.34	53.70	12.98	.070 <sup>ns</sup>
7. เพื่อนร่วมงานของท่านมี ส่วนช่วยให้ท่านทำงานได้ สำเร็จ	42.66	45.34	12.00	.001 *

## ตารางที่ 23 (ต่อ)

การส่งเสริมสนับสนุน	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
8. ท่านได้รับมอบหมายงาน ที่ช่วยให้ท่านเกิดการ พัฒนาทักษะและความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน	38.86	47.54	13.60	.022 *
9. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้ทำงานที่มีความท้า ทายเช่น การพัฒนา คุณภาพ การพยาบาล	29.62	52.54	17.84	.004 *
10. หน่วยงานของท่านมี ตำแหน่งที่พร้อมจะให้ ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ	25.74	55.52	18.78	.201 <sup>ns</sup>
11. หน่วยงานของท่านจัด ตารางการทำงาน ให้มีความยืดหยุ่นได้ ตามที่ท่านต้องการ	29.66	54.62	15.72	.000 *

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยองค์การด้านการส่งเสริมสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพเกือบทุกข้อ ยกเว้นท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานและหน่วยงานของท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ ดังนั้น การส่งเสริมสนับสนุนจึงน่าจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร



ตารางที่ 24 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามปัจจัยด้านองค์การด้านโอกาสการเลื่อนงาน

โอกาสการเลื่อนงาน	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
1. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่				
ปัจจุบัน	35.24	49.02	15.74	.000 *
2. ท่านต้องการเปลี่ยนงานตามที่ท่านถนัดใน				
หน่วยงานของท่าน	29.32	51.28	19.40	.000 *
3. ท่านพอใจกับงานใหม่ที่				
ไม่ใช่งานพยาบาล				
ตัวอย่างเช่น ตัวแทน				
บริษัทฯ ตัวแทน				
บริษัท เครื่องมือแพทย์				
งานบริษัท ประกันภัย	29.39	57.90	12.80	.000 *
4. ถ้ามีโอกาสทำงานที่ดีกว่า				
นี้ท่านจะลาออกจากงาน				
พยาบาล	17.00	53.80	29.20	.000 *
5. ท่านต้องการหางานใหม่ที่				
ดีกว่างานเดิม	18.94	53.56	27.50	.000 *
6. ท่านรู้สึกว่เพื่อนๆในที่				
ทำงาน ที่ได้ลาออก				
โอนย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ				
โดยส่วนใหญ่มักจะ				
ประสบความสำเร็จ				
มากขึ้นกว่าเดิม	20.18	52.18	27.64	.000 *
7. ท่านสามารถใช้ความรู้ใน				
วิชาชีพพยาบาลไป				
ประกอบอาชีพอื่นได้เป็น				
อย่างดี	20.42	54.70	24.88	.000 *

## ตารางที่ 24 (ต่อ)

โอกาสการเลือกงาน	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
8. ท่านมีโครงการที่จะ ลาออกเพื่อไปประกอบ อาชีพอิสระทางการ พยาบาลตัวอย่างเช่น เนอสเซอรี่ คลินิก พยาบาลและผดุงครรภ์ ศูนย์พยาบาล	27.20	56.36	16.42	.000 *
9. ท่านต้องการลาออกเพื่อ ไปทำงานในโรงพยาบาล เอกชน	31.62	55.52	12.86	.000 *

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยองค์การด้านโอกาสการเลือกงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพทุกข้อ ดังนั้นโอกาสในการเลือกงานจึงน่าจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามปัจจัยด้านองค์การด้านการรวมอำนาจ

การรวมอำนาจ	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
1. งานทุกอย่างในหน่วยงาน				
ถูกกำหนดโดยผู้บริหาร	15.92	67.82	16.32	.000 *
2. ท่านมีโอกาสเสนอความ				
คิดเห็นในการทำงาน	31.62	51.38	17.02	.002 *
3. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่				
สามารถแสดงความคิดเห็นหรือให้				
ข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเต็มที่	27.38	53.42	19.22	.041 *
4. ท่านมีอิสระในการ				
ตัดสินใจดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	29.58	52.72	17.70	.236 <sup>ns</sup>
5. ผู้บังคับบัญชาให้ท่านมี				
ส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาใน				
หน่วยงานของท่าน	27.12	53.76	19.12	.159 <sup>ns</sup>
6. ท่านมีอิสระที่จะ				
ปฏิบัติงานการพยาบาลภายในขอบเขตหน้าที่ของ				
พยาบาลวิชาชีพ	28.70	58.62	12.66	.033 *
7. ท่านมีอำนาจและมีอิสระ				
ในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่	31.04	54.88	14.10	.035 *

## ตารางที่ 25 (ต่อ)

การรวมอำนาจ	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
8. ท่านเห็นว่าองค์การของท่านมีการบริหารงานแบบรวมอำนาจ	24.96	56.08	18.98	.255 <sup>ns</sup>
9. ขณะปฏิบัติงานท่านถูกควบคุมและตรวจตรา				
มากเกินไป	29.36	50.28	20.38	.000 <sup>*</sup>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยองค์การด้านการรวมอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพคืองานทุกอย่างในหน่วยงานถูกกำหนดโดยผู้บริหาร ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงาน ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถแสดงความคิดเห็น หรือให้ข้อเสนอแนะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ท่านมีอิสระที่จะปฏิบัติงานการพยาบาล ภายในขอบเขตหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ท่านมีอำนาจและมีอิสระในงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำอย่างเต็มที่ และขณะปฏิบัติงานท่านถูกควบคุมและตรวจตรามากเกินไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามปัจจัยด้านองค์การด้านค่าตอบแทนขององค์การ

ค่าตอบแทนขององค์การ	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
1. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ	23.66	53.68	22.66	.005 *
2. สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับความต้องการของท่านและครอบครัว	18.56	54.30	27.14	.005 *
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับสมดุลงกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	23.02	46.10	30.86	.006 *
4. ท่านพอใจในค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้รับจากงานประจำเช่น ค่าเวรยาม วิกาล เงินช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการต่าง ๆ	21.38	52.42	26.22	.049 *
5. ท่านพอใจในสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้	19.08	54.94	25.98	.000 *
6. ท่านพอใจกับสิทธิในการลาหยุด การลาป่วย และลาภักที่ท่านได้รับ	25.28	53.46	21.26	.002 *
7. รายได้ของท่านเท่าเทียมกับบุคลากรในอาชีพอื่นในระดับเดียวกัน	25.26	47.76	26.96	.001 *
8. การตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานของท่านขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	25.54	55.40	19.04	.020 *



## ตารางที่ 26 (ต่อ)

ค่าตอบแทนขององค์การ	ตั้งใจที่จะออก	คิดที่จะลาออก	ไม่เคยคิดลาออก	$\chi^2$
9. ท่านสามารถเก็บเงินส่วน หนึ่งของรายได้ ไว้เป็นทุนสำรองใช้จ่าย เมื่อจำเป็น	27.64	50.86	21.50	.017 *

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัจจัยองค์การด้านค่าตอบแทนขององค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพทุกข้อ ดังนั้นค่าตอบแทนขององค์การจึงน่าจะมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) แบบเข้าพร้อมกัน (Enter method) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร (รายละเอียดตารางที่ 27-31)

ตารางที่ 27 ตารางทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติกในรูปแบบ ค่าสถิติ ไค-สแควร์

	Chi-Square	df	Significance
Model	110.990	11	.0000
Block	110.990	11	.0000
Step	110.990	11	.0000

ใช้ทดสอบ  $H_0: \beta_1 : \beta_2 = \dots = \beta_{17} = 0$

สถิติทดสอบ Model Chi – Square = 110.990 และค่า Sig = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$

จากตารางพบว่า ค่า Chi-Square ของ Model, Block และ Step มีค่าเท่ากันคือ 110.990 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้าไปใน Model มีความเหมาะสม

ตารางที่ 28 แสดงการวัดความเหมาะสมของ logistic model ด้วยค่า -2 Log Likelihood และ Nagelkerke  $R^2$

	ไม่มีตัวแปรอิสระ	มีตัวแปรอิสระ
- 2 Log Likelihood	382.70234	271.712
Nagelkerke $R^2$	-	.396

จากตารางพบว่า การวัดความเหมาะสมของ logistic model โดยพิจารณาจากค่า -2 LL เมื่อมีตัวแปรอิสระเข้าไปใน model ค่า -2LL จะลดลง 110.990

Nagelkerke  $R^2 = .396$  หรือกล่าวได้ว่า 39.6% ของความผันแปร อธิบายได้โดยสมการโลจิสติก

สรุปได้ว่า model เหมาะสม

ตารางที่ 29 ตารางทดสอบความเหมาะสมของ logistic model ด้วย Hosmer –Lemeshow goodness-of-fit test

Group	0		1		Total
	Observed	Expected	Observed	Expected	
1	26	27.500	13	10.090	39
2	17	16.850	22	22.150	39
3	9	10.806	30	28.194	39
4	11	7.280	28	31.720	39
5	6	4.863	33	34.137	39
6	4	3.334	35	35.666	39
7	0	2.078	39	36.922	39
8	2	1.294	37	37.706	39
9	0	.721	39	38.279	39
10	0	.274	41	40.726	41
		Chi-Square	df	Significance	
Goodness-of-fit		7.087	8	.527	

จากตารางพบว่าค่า Chi-Square =7.087 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig=.527)  
สรุปได้ว่า Model มีความเหมาะสม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ตารางแสดงตัวแปรอิสระที่เข้าสมการ และไม่เข้าสมการด้วยการวิเคราะห์ ถดถอย  
โลจิสติก แบบ Enter method

	B	S.E.	Waldd	df	Sig	Exp(B)
อายุ	.058	.083	.478	1	.489	1.059
สถานภาพสมรส			.685	2	.710	
โสด	-.426	1.211	.145	1	.703	.630
สมรส	-.692	1.184	.342	1	.559	.500
การศึกษา						
ป.ตรี	.186	.408	.208	1	.649	1.205
ประสบการณ์	-.077	.083	.861	1	.354	.926
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	-.104	.425	.060	1	.807	.902
สังกัด			3.281	4	.512	
กระทรวงศึกษา	.474	.471	1.013	1	.314	1.607
สำนักงานตำรวจ	.152	.512	.088	1	.766	1.164
กลาโหม	.886	.517	2.939	1	.086	2.426
สำนักงานแพทย์	.227	.484	.219	1	.640	1.255
การทำงานเกินบทบาท	.738	.320	5.315	1	.021**	2.092*
ค่าตอบแทน	-.107	.268	.159	1	.690	.898
การรวมอำนาจ	-.153	.491	.097	1	.756	.858
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.415	.398	1.092	1	.296	1.515
การติดต่อสื่อสาร	-.301	.487	.382	1	.537	.740
ส่งเสริมสนับสนุน	-.411	.393	1.094	1	.296	.663
โอกาสการเลือกงาน	2.036	.319	40.777	1	.000**	7.656*
ค่าคงที่	-6.184	3.437	3.326	1	.072	.002

\* Exp (B) มีค่ามากกว่า 1      \*\* Sig

จากตารางพบว่า เมื่อพิจารณาจากค่า Wald และ Sig พบว่าตัวแปรโอกาสในการเลือกงาน (Sig = .000) และการทำงานเกินบทบาท (Sig = .021) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ตามลำดับ

ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกพบว่า ปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร คือปัจจัยองค์การด้านโอกาสในการเลือกงาน ด้านการทำงานเกินบทบาท (ดังตารางที่ 30)

**โอกาสการเลือกงาน** เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองใหญ่ที่เป็นศูนย์รวมของการบริการด้านสุขภาพ มีโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนจำนวนมาก นอกจากนี้มีตลาดแรงงานอื่นๆ เช่น งานประกันภัย บริษัทเครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์ยา งานประกอบวิชาชีพอิสระทางการแพทย์ ที่ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสูง จึงเป็นโอกาสในการเลือกงานใหม่ของพยาบาลวิชาชีพ และจากการศึกษาของ ซีนชม เจริญยุทธ (2532) เรื่องอัตราการสูญเสียและปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลรวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกอินย่าย พบว่าการมีรายได้ต่อเดือนสูงในองค์การอื่นเป็นปัจจัยสำคัญของสาเหตุการลาออก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัชรี จิตต์ภักดี (2536) พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล และการศึกษาของ อัชฉราพร ศรีภูษพรณ (2539) ที่พบว่าค่าตอบแทนเป็นเหตุผลอันดับแรกที่ทำให้พยาบาลเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลเอกชน นอกจากนี้การศึกษาในต่างประเทศของ Taunton, Krampitz and Wood (1989) พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ เงินเดือนเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้พยาบาลคิดลาออกจากงาน และจากผลการวิจัยของ Cangelosi et al (1998) พบว่าเหตุผลของการเปลี่ยนงานและลาออกจากงานของพยาบาลที่อยู่ทางตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกาคือ เงินเดือน จากการศึกษาดังกล่าวจึงอาจสรุปได้ว่าค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคิดและตั้งใจที่จะลาออกจากงานซึ่งต้องขึ้นอยู่กับโอกาสการเลือกงานด้วย ซึ่งพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ ในกรุงเทพมหานครมีโอกาสหรือทางเลือกงานที่ดีกว่า ดังนั้นโอกาสในการเลือกงานจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจ และความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

**การทำงานเกินบทบาท** การทำงานเกินบทบาทเป็นภาระงานที่หนักหรือมากเกินไปที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติได้ เป็นงานที่มีความยากและซับซ้อนมากหรือเป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ในการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพพยาบาลโอกาสที่จะเกิดการ ทำงานเกินบทบาทเป็นไปได้มาก เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลนั้น ครอบคลุมตั้งแต่การดูแลพยาบาลเพื่อบำบัดอาการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายตลอดจนการให้ความรู้และสุศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ในการรักษา นอกจากนี้ยังมีหน้าที่อื่นๆ ด้วยบทบาทที่ครอบคลุมกว้างขวาง แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่น้อย จึงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนอาจทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน (Decottis and Summers, 1987 อ้างถึงใน จารุพร แสงเป่า, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์และคณะ (2538) ที่พบว่าแผนกการพยาบาลห้องผ่าตัด มีความพึงพอใจในงานต่ำสุดเนื่องจากงานหนักและเครียด นอกจากนี้ มาริษา สมบัติบุญ และคณะ (2546) ได้ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล

โรงพยาบาลศิริราช พบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งคือภาระงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของChan and Morrison (2000) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ ที่พบว่าภาระงานที่มากมีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาล จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเกินบทบาทจึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 31 ตารางเปรียบเทียบค่าพยากรณ์ กับ ค่าจริง โดยค่า cut value = .5

Observed	Predicted		Percent correct
	0	1	
0	30	45	40.0%
1	15	302	95.3%
Over all			84.7%

จากตารางพบว่า ข้อมูลจริงเป็น 0 (ไม่เคยคิดลาออก) จำนวน 75 คน แต่เมื่อใช้สมการจะสามารถพยากรณ์ว่าเป็น 0 จำนวน 30 คน นั่นคือ พยากรณ์ถูก  $(30/75) \times 100 = 40.0\%$

ข้อมูลจริงเป็น 1 (ตั้งใจและคิดลาออก) จำนวน 317 คน แต่เมื่อใช้สมการจะสามารถพยากรณ์ว่าเป็น 1 จำนวน 302 คน นั่นคือ พยากรณ์ถูก  $(302/317) \times 100 = 95.3\%$

สรุป สมการสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้อง = 84.7%

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร 5 สังกัด 8 โรงพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 392 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ การทำงาน เกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์การ การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุน และโอกาสในการเลือกงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Price and Mueller (1986) มีค่าความเที่ยง .80 มีจำนวน 74 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยใช้ความหมายของ Intent to leave ที่ครอบคลุมถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและวิชาชีพ เพื่อค้นหางานใหม่ทั้งที่เป็นงานในวิชาชีพและงานในอาชีพอื่น หรือมีความคิดที่จะลาออกโดยที่ยังไม่มีพฤติกรรมการลาออกจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลทั้ง 8 แห่ง ด้วยตนเอง พร้อมแจ้งประชากรที่ใช้ในการวิจัย และขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้รับผิดชอบแต่ละโรงพยาบาลและรับกลับคืนด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 394 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 392 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS for Window Version 11.5) คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไค-สแควร์ และการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis)

สมมติฐานการวิจัยมีดังนี้

### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

#### 1.1 อายุมีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

- 1.2 สถานภาพโสดมีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 1.3 ระดับการศึกษาสูงมีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนานมีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 1.5 หน่วยงานที่ปฏิบัติคือหอผู้ป่วยหนัก มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
2. ปัจจัยองค์การ
  - 2.1 การทำงานเกินบทบาท มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอขององค์การมีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.3. การรวมอำนาจ มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.4 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.5 การติดต่อสื่อสารที่ดี มีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.6 การส่งเสริมการสนับสนุน มีผลเชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
  - 2.7 โอกาสในการเลือกงาน มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 392 คน ส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีสถานภาพโสด มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.9 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 80.6 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในช่วงเวลา 1-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25 ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ คิดเป็นร้อยละ 18.4 และทำงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) คิดเป็นร้อยละ 23.2

2. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านการทำงานเกินบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพราะขาดกำลังคนที่เพียงพอ

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมาคือ งานในหน้าที่มีหลายอย่างมากเกินไป ( $\bar{X} = 4.03$ ) และพยาบาลต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ( $\bar{X} = 3.89$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ทำพอเหมาะกับความสามารถและเวลาของท่าน ( $\bar{X} = 2.76$ )

2.2 ด้านค่าตอบแทนขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานของพยาบาลขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.03$ ) รองลงมาคือพยาบาลพอใจกับสิทธิในการลาหยุด การลาป่วย และลาภักที่ได้รับ ( $\bar{X} = 2.82$ ) และพยาบาลสามารถเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายได้ไว้เป็นทุนสำรองใช้จ่ายเมื่อจำเป็น ( $\bar{X} = 2.66$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือรายได้ของพยาบาลเท่าเทียมกับบุคลากรในอาชีพอื่นในระดับเดียวกัน ( $\bar{X} = 2.03$ )

2.3 ด้านการรวมอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานทุกอย่างในหน่วยงานถูกกำหนดโดยผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.82$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.42$ ) และท่านเห็นว่าองค์การของท่านมีการบริหารงานแบบรวมอำนาจ ( $\bar{X} = 3.28$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การที่พยาบาลมีอิสระที่จะปฏิบัติงานการพยาบาลภายในขอบเขตหน้าที่ของพยาบาล วิชาชีพ ( $\bar{X} = 2.38$ )

2.4 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.08$ ) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.97$ ) รวมทั้งท่านและผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ( $\bar{X} = 3.96$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน ( $\bar{X} = 3.26$ )

2.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านมีการแจ้งข่าวสารหลายทาง เช่น บอกเป็นรายบุคคล ติดประกาศ หนังสือเวียน ประชุมในหน่วยงาน และหน่วยงานของท่านมีกระดานแจ้งข่าวสารภายในเพื่อติดประกาศข่าวสารอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ ( $\bar{X} = 4.03$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การที่ท่านเคยพลาดโอกาสสำคัญๆ เช่น การอบรมทางวิชาการที่ท่านสนใจเพราะไม่ได้รับข้อมูล ( $\bar{X} = 2.72$ )

2.6 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่ท่านทำมีความสำคัญ มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับของสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานได้สำเร็จ ( $\bar{X} = 3.73$ ) และการได้รับมอบหมายงานที่ช่วยให้ท่านเกิดการพัฒนาทักษะ และความชำนาญใน

การปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.59$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ ( $\bar{X} = 2.81$ )

2.7 ด้านโอกาสการเลื่อนงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การที่สามารถใช้ความรู้ในวิชาชีพพยาบาลไปประกอบอาชีพอื่นได้เป็นอย่างดีและถ้ามีโอกาสทำงานที่ดีกว่านี้ท่านจะลาออกจากงานพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากันคือ ( $\bar{X} = 3.75$ ) รองลงมาคือ ความรู้สึกที่เพื่อน ๆ ในที่ทำงานที่ได้ลาออก โอนย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ โดยส่วนใหญ่มักจะประสบความสำเร็จมากกว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.65$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความต้องการลาออกจากงานเพื่อไปทำงาน โรงพยาบาลเอกชน ( $\bar{X} = 2.15$ )

3. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีความคิดที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงาน คิดเป็นร้อยละ 57.1 และไม่เคยมคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลยคิดเป็นร้อยละ 19.1

ส่วนระดับการวัดเพื่อการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก ของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้กำหนดให้มีระดับการวัดเป็นแบบ Dichotomus พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและมีความคิดที่จะลาออกจากงาน คิดเป็นร้อยละ 80.9 และไม่เคยมคิดลาออกเลย คิดเป็นร้อยละ 19.1

4. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การกับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครที่มีอายุระหว่าง 31-45 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.6 ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดที่จะลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 60 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 11.4

4.2 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพโสดมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.1 รองลงมาคือพยาบาลที่สมรสแล้วและพยาบาลที่เป็นหม้ายตามลำดับ

4.3 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 25.3 ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาตรีมีความคิดที่จะลาออกจากงานใกล้เคียงกันคือร้อยละ 57.9 และ 57.0 ตามลำดับ

4.4 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดร้อยละ 28.1 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปีมีความคิดที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 67.3 ส่วน

พยาบาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 18.2

4.5 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ และห้องผ่าตัดมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 31.9 และ 29.2 ตามลำดับ ส่วนพยาบาลห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉินมีความคิดที่จะลาออกจากงานมากที่สุดร้อยละ 63.3

4.6 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.2 สังกัดกระทรวงกลาโหม และ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) มีความคิดที่จะลาออกจากงานมากที่สุดใกล้เคียงกันคือร้อยละ 63.8 และ 62.6 ตามลำดับ ส่วนสังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงกลาโหม และกระทรวงสาธารณสุขมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานใกล้เคียงกันคือร้อยละ 24.6 23.8 และ 23.0 ตามลำดับ

4.7 ปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเมื่อพิจารณา รายข้อพบว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้คือ การทำงานเกินบทบาท 10 ข้อ โอกาสการเลื่อนงาน 9 ข้อ ค่าตอบแทนขององค์การ 9 ข้อ การส่งเสริมสนับสนุน 9 ข้อ การติดต่อสื่อสาร 8 ข้อ การรวมอำนาจ 6 ข้อและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4 ข้อ (ดังตารางที่ 20-26)

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล จากตารางที่ 30 ไม่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

5.2 ปัจจัยองค์การด้านโอกาสในการเลื่อนงานและด้านการทำงานเกินบทบาทเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และมีผลต่อความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงาน ด้านโอกาสในการเลื่อนงานและด้านการทำงานเกินบทบาทมีอิทธิพลเชิงบวกซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2.7 และ 2.1 ส่วนด้านค่าตอบแทนขององค์การ ด้านการรวมอำนาจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่มีความสัมพันธ์และผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (ดังตารางที่ 30)

5.3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงมาก จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทุกตัวไปวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกได้ และเมื่อทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง ด้วยค่า  $-2LL$  ค่า Nagelkerke  $R^2$  และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติกในรูปแบบค่าสถิติไค-สแควร์ ใน step



block และ model มีค่าเท่ากับทั้ง 3 ค่า นอกจากนั้นยังพบว่าค่าไค-สแควร์ จากการทดสอบ Hosmer-Lemeshow goodness-of-fit test มีค่าเท่ากับ 7.087 และไม่มีนัยสำคัญ (Sig = 0.527) แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานสถิติที่ว่าแบบจำลองที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์มีความเหมือนกันหรือไม่ต่างกัน จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองของข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสม และเมื่อนำตัวแปรอิสระเข้าโมเดลพบว่า สมการสามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานได้ถูกต้องร้อยละ 84.7% (ดังตารางที่ 31)

### การอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 392 คน ส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.5 มีสถานภาพโสด มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 58.9 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.6 มีประสบการณ์ปฏิบัติงานในช่วงเวลา 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25 ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.4 และทำงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย) มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 23.2

1.2 ปัจจัยด้านองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการศึกษพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร รับรู้ปัจจัยองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาการรับรู้เป็นรายด้านพบว่า

1.2.1 ด้านการทำงานเกินบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.53$ )

1.2.2 ด้านค่าตอบแทนขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 2.39$ )

1.2.3 ด้านการรวมอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ )

1.2.4 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ )

1.2.5 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54$ )

1.2.6 ด้านการส่งเสริมสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ )

1.2.7 ด้านโอกาสการเลือกงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.11$ )

1.3 ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร



จากการศึกษาเพื่อการวิเคราะห์หัตถถอยโลจิสติกพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครมีความตั้งใจและมีความคิดที่จะลาออกจางาน คิดเป็นร้อยละ 80.9 และไม่เคยคิดลาออกเลย คิดเป็นร้อยละ 19.1

2. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครมีดังนี้

### ปัจจัยด้านองค์การ

**โอกาสการเลือกงาน** จากการศึกษพบว่าโอกาสในการเลือกงานเป็นปัจจัยที่มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจ และความคิดที่จะลาออกจางาน ของพยาบาลวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการรับรู้ปัจจัยองค์การของพยาบาลวิชาชีพพบว่า การที่สามารถใช้ความรู้ในวิชาชีพพยาบาลไปประกอบอาชีพอื่นได้เป็นอย่างดีและถ้ามีโอกาสทำงานที่ดีกว่านี้ท่านจะลาออกจางานพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือความรู้สึกว่าเพื่อน ๆ ในที่ทำงานที่ได้ลาออก โอนย้ายไปทำงานที่อื่น ๆ โดยส่วนใหญ่มักจะประสบความสำเร็จมากขึ้นกว่าเดิม และยังพบว่าปัจจัยองค์การด้านโอกาสในการเลือกงานในรายชื่อทุกข้อมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ ความคิดและไม่เคยคิดที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจาก กรุงเทพมหานครเป็นเมืองใหญ่ที่เป็นศูนย์รวมของการบริการด้านสุขภาพ มีโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนจำนวนมาก นอกจากนี้มีตลาดแรงงานอื่น ๆ เช่น งานประกันภัย บริษัทเครื่องมือแพทย์ผลิตภัณฑ์ยา งานประกอบวิชาชีพอิสระทางการพยาบาล ที่ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสูงกว่า จึงเป็นโอกาสในการเลือกงานใหม่ของพยาบาลวิชาชีพ (Price and Mueller, 1986; Bluedorn, 1982; Streers and Mowday, 1981) และจากการศึกษาของ ชื่นชม เจริญยุทธ (2532) เรื่องอัตรา การสูญเสียและปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการ ลาออกโอนย้าย พบว่าการมีรายได้ต่อเดือนสูงในองค์การอื่นเป็นปัจจัยสำคัญของสาเหตุการ ลาออก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วณิดา มงคลสินธุ์ (2535) สุทธิย์ มหาพรหม (2536) สุกัญญา สุทธิวานิช (2538) สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) น่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ (2540) และมาริษา สมบัติบริบูรณ์ และ คนอื่น ๆ (2546) ที่พบว่าเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษานอง อัครี จิตต์ภักดี (2536) พบว่าพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเอกชนมีความพึงพอใจค่าตอบแทนมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของ อัจฉราพร ศรีภูษพรณ (2539) ที่พบว่าค่าตอบแทนเป็นเหตุผลอันดับแรกที่ทำให้พยาบาลเลือกที่จะทำงานในโรงพยาบาลเอกชน นอกจากนี้จากการศึกษาของ ทศนา บุญทอง และคณะ (2537) ยังพบว่า ร้อยละ 80.3 ต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล โดยต้องการลาออกถ้ามีโอกาสมากที่สุด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องลาออกจากวิชาชีพพยาบาลคือ เงินเดือน และยังคงสอดคล้องกับการศึกษาในต่างประเทศของ Taunton, Krampitz and Wood (1989) พบว่าค่าตอบแทนเป็นปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ เงินเดือนเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้พยาบาลคิดลาออกจากงานและจากผลการวิจัยของ Cangelosi et al (1998) พบว่าเหตุผลของการเปลี่ยนงานและลาออกจากงานของพยาบาลที่อยู่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา คือ เงินเดือน จากการศึกษาดังกล่าวจึงอภิปรายได้ว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลคิดและตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ ในกรุงเทพมหานคร มีโอกาสหรือทางเลือกงานที่ดีกว่า เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางของการบริการด้านสุขภาพ มีโรงพยาบาลเอกชนจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีตลาดแรงงานอื่นๆซึ่งให้ค่าตอบแทนที่สูงมากกว่าโรงพยาบาลรัฐบาล จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานเนื่องจากมีโอกาสและทางเลือกที่ดีกว่าที่ทำงานเดิม

**การทำงานเกินบทบาท** จากการศึกษาพบว่า การทำงานเกินบทบาทเป็นปัจจัยที่มีผลเชิงบวกกับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการรับรู้ปัจจัยองค์การของพยาบาลวิชาชีพพบว่า พยาบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพราะขาดกำลังคนที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคืองานในหน้าที่มีหลายอย่างมากเกินไป และพยาบาลต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และยังพบว่าปัจจัยองค์การด้านการทำงานเกินบทบาทในรายชื่อเกือบทุกข้อมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจและความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเกินบทบาท เป็นภาระงานที่หนักหรือมากเกินไปที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติได้ เป็นงานที่มีความยากและซับซ้อนมากหรือเป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพพยาบาลโอกาสที่จะเกิดการ ทำงานเกินบทบาทเป็นไปได้มาก เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลนั้นครอบคลุมตั้งแต่การดูแลพยาบาลเพื่อบำบัดอาการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายตลอดจนการให้ความรู้และสุขศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ในการรักษา นอกจากนี้ยังมีหน้าที่อื่นๆ เช่น งานด้านเอกสาร งานดูแลความเรียบร้อยภายในหอผู้ป่วย ทำหน้าที่แทนแพทย์ด้วยบทบาทที่ครอบคลุมกว้างขวาง แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่น้อย จึงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนอาจทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน

(Decottis and summers, 1987 อ้างใน จารุพร แสงเป่า, 2542) จากการศึกษาของ ทัศนานุญทอง และคณะ (2537) ได้ศึกษาจากกลุ่มพยาบาลที่เข้าร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 7 จำนวน 595 คน พบว่าร้อยละ 80.3 ต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล โดยต้องการลาออกถ้ามีโอกาสมากที่สุด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องลาออกจากวิชาชีพพยาบาล คือ เงินเดือน ปัญหาการบริหาร และงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และ คณะ (2538) ที่พบว่าแผนกการพยาบาลห้องผ่าตัดมีความพึงพอใจในงานต่ำสุดเนื่องจากงานหนักและเครียด จารุพร แสงเป่า (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่าความเครียดในบทบาทเนื่องจากงานหนักมีผลต่อความพึงพอใจในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานในระดับสูงซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข นอกจากนี้ มาริษา สมบัติบุญ และคณะ (2546) ได้ศึกษาพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งคือภาระงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chan and Morrison (2000) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ ที่พบว่าภาระงานที่มากมีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาล และจากการศึกษาของ Strachota, E. (2003) ศึกษาเหตุผลในการลาออกและการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจจะเปลี่ยนงานในช่วง 9 เดือน จาก 3 โรงพยาบาล ในกลุ่มโรงพยาบาลของ Major Midwestern จำนวน 84 คน (จากทั้งหมด 181 คน) โดยการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่ทำให้พยาบาลลาออกนั้นคือความเครียดในการทำงาน งานหนักคนน้อย จากการศึกษาดังกล่าวจึงอธิบายได้ว่าการทำงานเกินบทบาท เป็นภาระงานที่หนัก ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และโอกาสที่จะเกิดการ ทำงานเกินบทบาทเป็นไปได้มากเนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลนั้น ครอบคลุมงานหลายอย่าง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่ายจน เกิดความคิดและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ในที่สุด

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่พบว่าปัจจัยองค์การด้านโอกาสในการเลือกงานและด้านการทำงานเกินบทบาท เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์การควรจะทบทวนเรื่อง Job description ของพยาบาลให้เหมาะสมกับภาระงานตลอดจนการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อลดความเครียดและลดปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
2. พิจารณาค่าตอบแทนต่างๆ ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เป็นจริงและเท่าเทียมกับบุคลากรอื่นในปัจจุบัน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน และยังช่วยดึงดูดให้บุคลากรไม่คิดที่จะลาออกจากราชการเพื่อไปอยู่องค์การอื่น
3. ผู้บริหารควรทบทวนปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการด้วย เช่น การส่งเสริมสนับสนุน การรวมอำนาจ การติดต่อสื่อสาร และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเชิงลึกของปัจจัยองค์การด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ นอกเหนือจากที่ได้ศึกษามาแล้ว
2. การศึกษานี้เป็นการศึกษาภาพรวมหลายสังกัด ดังนั้นครั้งต่อไปจึงควรศึกษาเฉพาะสังกัดใดสังกัดหนึ่ง เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนในการบริหารงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังกัดนั้นๆ โดยเฉพาะ เนื่องจากในแต่ละสังกัดอาจมีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกัน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดอื่นหรือวิชาชีพอื่น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาต่อไป

## รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. **การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลยา ตันติผวาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. 2541. **วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย**. **สารสมาการพยาบาล** 13 (มกราคม – มีนาคม): 1 – 7.
- คัทรียา รัตนวิมล. 2545. **ความเครียดในบทบาทของผู้ดูแลผู้สูงอายุที่อยู่ในภาวะพึ่งพา : กรณีศึกษาในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุพร แสงเป่า. 2542. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์. 2535. **สาเหตุการลาออกโอนย้าย ของโรงพยาบาลตากสิน**. **วารสารพยาบาลศาสตร์** 4 (1) : 64-68.
- ดาวใจ จีเพชร. 2547. **ผลของการฝึกทักษะการสื่อสารสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนา บุญทอง. บรรณานุกรม. 2543. **ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : สมาการพยาบาล.
- ทัศนา บุญทอง. 2546. **ข้อเสนอต่อรัฐบาลเพื่อพิจารณาค่าตอบแทนผู้ประกอบการวิชาชีพด้านสุขภาพ (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ เภสัชกร) ที่ปฏิบัติงานในสถานบริการของรัฐ**. **จดหมายข่าวสมาการพยาบาล** 6(6) : 7-11; พฤศจิกายน-ธันวาคม.
- ทำนอง สีนอยุ่. 2538. **การนำเสนอรูปแบบการฝึกแก้ปัญหาการบริหารการพยาบาลด้านการติดต่อสื่อสารสำหรับพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- ธารกมล อนุสิทธิ์ศุภการ. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการเผชิญความเครียด กับความเครียดในบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรพรพรรณ อุณหะนันท์. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเชื่อถือได้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในการสื่อสารของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิชนันท์ ฟุ่งลัดดา. 2548. **การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. 2545. **การบริหารการพยาบาล.** นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา, และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. 2540. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. **สภาวิจัยทางการพยาบาล 1 (2) : 282-291.**
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. 2547. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ยูแอนดีไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด.



- ปรีชาติ ตันติวัฒน์. 2538. **การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปิยะนาถ ยาท่วม. 2547. **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. 2548. **ศึกษาความสัมพันธ์การสนับสนุนขององค์กร การรับรู้ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การและความตั้งใจลาออก.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เปรมฤดี ปองมงคล. 2546. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันในวิชาชีพ การมีแหล่งประโยชน์ทางสังคมกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. 2544. **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร : พระราม 4 ปรี้นตั้ง.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2548. **หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 2.สงขลา : ชานเมืองการพิมพ์.
- มาริษา สมบัติบุรณ์และคณะ. 2546. **การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.** วารสารพยาบาลศาสตร์ 21 (2) พฤษภาคม – สิงหาคม : 34– 45.
- ละออ อริยกุลนิมิต. 2546. **การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทสัน ไวแอท. 2548. " 10เหตุผลที่คน อยู่ หรือ ไป จากองค์กร " **ผู้จัดการรายสัปดาห์.** (21-27 พย.) :E2.

- วันชัย พิริยะวดี. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการสื่อสาร ปัจจัยด้านองค์การและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และ ประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์. 2539. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร”. **วารสารพยาบาล** 45(1) : 32-39; มกราคม – มีนาคม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2548. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์)อรรมานะ. 2542. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรุงเทพมหานคร,สำนักงานการแพทย์. 2541. **รายงานสรุปจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน1-10ปี.** กรุงเทพมหานคร : กองการเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
- กรุงเทพมหานคร,สำนักงานการแพทย์. 2547. **รายงานประจำปีงบประมาณ 2547.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานการแพทย์.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ,สำนักงาน. 2541. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2544.** (ฉบับปรับปรุงแผน) กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี
- สิระยา สัมมาวาจ. 2532. **ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล รามาธิบดี.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์,สุภารัตน์ ไวยชีตา,และสมจิต หนูเจริญ. 2539. **ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาล รามาธิบดี. รามาธิบดีพยาบาลสาร** 1 (3) : 11-23.
- สุนีย์ มหาพรหม .2536. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง.** วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสนาะ ติเยาว์. 2535. **การบริหารโดยใช้อิทธิพล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เสนาะ ตีเยาว์.2543 . **การบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แสงทอง ปุระสุวรรณ. 2541. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับความคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัชวี จิตต์ภักดี. 2536. **ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาอังกฤษ

Aiken, L. 2001. Job burnout and dissatisfaction are driving nurses to leave the profession [Online]. Available from: [www.healthaffairs.org](http://www.healthaffairs.org) [28/1/2006]

Bradley, J. C., and Edinberg, M. A. 1986. **Communicant in the nursing context**. 2<sup>nd</sup> ed. USA : Appleton – Century – Crofts.

Chan, E. Y., and Morrison, P. 2000. Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. **Nursing and Health Sciences** 2 : 113 – 121.

Dibble, S. 1999. **Keeping your valuable employees**. New York : John Wiley & Son.

Finkler, S. A., and Graf, C. M. 2001. **Budgeting concepts for nurse managers**. 3<sup>rd</sup> ed. Philadelphia : W. B. Saunders.

Hackman, J.R. and Oldham, G.R. 1980. **Work redesign**. California : Addison Wesley Publishing Company Inc.

Hom, P. W., and Griffeth, R. W. 1995. **Employee turnover**. Ohio: South-Western College Publishing.

- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R. and Burant, C. 2003. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. **Journal of Nursing Administration** 33(5) : 271–275.
- Lucas, M.D., Atwood, J.R., and Hagaman, R. 1993. Replication and validation of anticipated turnover model for urban registered nurses. **Nursing Research** 42 (January – February ) : 29-35.
- Luthans, F. 2002. **Organizational behavior**. 9<sup>th</sup> ed. Boston: McGraw – Hill.
- Maslach, C. 1982. **Burnout the cost of caring**. New Jersey : Prentice Hall.
- Mathis, R.L., and Jackson, J. H. 2004. **Human resource management**. 10<sup>th</sup> ed. Singapore : Thomson.
- Mobley, W. H. 1982. **Employee turnover: Causes, consequences and control**. Texas: Addison Wesley Publishing Company.
- Pigors, P. and Myers, C. A. 1973. **Personnel administration: A point of view and method**. New York : McGraw-Hill.
- Price, J. I. 1977. **The study of turnover**. USA : The Iowa State University Press.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. 1986. **Handbook of organizational measurement**. USA: Pitman Publishing Inc.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. 1995. **Model of turnover**. Greenwich, Conn : JAI Press.
- Riggs, C. J., and Rantz, M. J. 2001. A model of staff support to improve retention in long – term care. **Nursing Administration Quarterly** 25(2) : 43-54.
- Sayles, L. R. and Strauss, G. 1977. **Managing human resources**. New Jersey : Prentice-Hill.
- Shader, K., et al. 2001. Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. **The Journal of Nursing Administration** 31 (4) : 210-216.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. 1991. **Motivation and work behavior**. New York : McGraw - Hill.
- Steers, R.M. and Mowday, R. 1981. Employee turnover and post-decision accommodation process, In L. Cummings and B. Staw (Eds.) **Research in organizational behavior**. Greenwich, Conn : JAI Press.

Stracbota, E., Normandin, P., Clary, M., and Krukur, B. 2003. Reasons registered nurses leave or change employment status. *Journal of Nursing Administration* 33 (2) :111-117.

Swansburg, R. C. 1996. *Management and leadership for nurse managers*. 2<sup>nd</sup>ed. USA : Jones and Bartlett Publishers.

Swansburg, R. C. and Swansburg, R. J. 2002. *Introduction to management and leadership for nurse managers*. 3<sup>rd</sup>ed. USA : Jones and Bartlett Publishers.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. รศ.พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปรางค์ รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.จารุพร สารนี้อย อาจารย์ วิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุณย์
3. นาง มาริษา สมบัติบุญรัตน์ ที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ  
โรงพยาบาล  
อดีตหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล  
ศิริราช
4. นาง สุภาณี นาควิเชียร หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักศัลยกรรม โรงพยาบาล  
กลาง  
พยาบาลวิชาชีพ 8 วช. ผู้ชำนาญการพยาบาล  
ผู้ป่วยหนัก
5. นาง ลดาวัลย์ รวมเมฆ หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## แบบสอบถาม

เรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
  - ตอนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อทุกชุดโดยเลือกตอบข้อที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และข้อมูลจะเป็นความลับไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใดๆ ข้อมูลที่ได้จะเสนอในภาพรวมและจะไม่เกิดผลกระทบใดๆทั้งสิ้นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน
4. การให้ข้อมูลของท่านแสดงถึงการยินยอมในการเข้าร่วมงานวิจัย เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณานำแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาล (ที่แนบมาด้วย) พร้อมปิดผนึกและกรุณาส่งกลับกลุ่มงานการพยาบาล

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมค่าลงในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านอายุ ..... ปี
2. สถานภาพสมรสของท่าน
  - ( ) โสด
  - ( ) สมรส
  - ( ) หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่
3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
  - ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาโท
  - ( ) ปริญญาเอก



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพมี 7 องค์ประกอบคือ

1. การทำงานเกินบทบาท	13 ข้อ
2. ค่าตอบแทนขององค์การ	9 ข้อ
3. การรวมอำนาจ	9 ข้อ
4. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	12 ข้อ
5. การติดต่อสื่อสาร	11 ข้อ
6. การส่งเสริมสนับสนุน	11 ข้อ
7. โอกาสการเลือกงาน	9 ข้อ
รวมทั้งสิ้น	74 ข้อ

**คำชี้แจง** ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อคำถามที่ถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ **ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว** โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด
4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก
3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง
2	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย
1	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด

ปัจจัยด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<b>การทำงานเกินบทบาท</b>						
1. งานในหน้าที่ของท่านมีหลายอย่างมากเกินไป						
2. ท่านต้องทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน						
3. ท่านต้องทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเกินบทบาทของท่าน						
4. ....						

<b>คำตอบแทนขององค์กร</b>						
14. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับ						
15. สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับความ ต้องการของท่านและครอบครัว						
16. เงินเดือนที่ท่านได้รับสมดุกับปริมาณงาน ที่ท่านรับผิดชอบ						
17. ....						
<b>การรวมอำนาจ</b>						
23. งานทุกอย่างในหน่วยงานถูกกำหนดโดย ผู้บริหาร						
24. ท่านมีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นใน การทำงาน						
25. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถแสดง ความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน ได้อย่างเต็มที่						
26. ....						
<b>ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>						
32. ท่านได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการ ทำงานจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี						
33. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมใน การปฏิบัติงาน						
34. ผู้ร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน						
35. ....						
<b>การติดต่อสื่อสาร</b>						
44. ท่านได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน						
45. ท่านพอใจในการติดต่อประสานงานกับ บุคลากรทุกระดับ						
46. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการพูดคุยแลกเปลี่ยน ข้อมูล ข่าวสารระหว่างกันอยู่เสมอ						
45. ....						

<b>การส่งเสริมสนับสนุน</b>						
55. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ศึกษาต่อ ดูงานหรืออบรมทางวิชาการ อยู่ เสมอ						
56. งานที่ท่านทำมีความสำคัญ มีเกียรติและ เป็นที่ยอมรับของสังคม						
57. ท่านมีโอกาสที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น						
58. ....						
<b>โอกาสการเลือกงาน</b>						
66. ท่านพอใจกับงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน						
67. ท่านต้องการเปลี่ยนงานตามที่ท่านถนัดใน หน่วยงานของท่าน						
68. ท่านพอใจกับงานใหม่ที่ไม่ใช่งานพยาบาล ตัวอย่างเช่น ตัวแทนบริษัทฯ ตัวแทน บริษัท เครื่องมือแพทย์ งานบริษัท ประกันภัย						
69. ....						

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ

**คำชี้แจง** โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ ( ) ตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว

- ( ) ท่านมี ความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานแน่นอน
- ( ) ท่านมีความคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน
- ( ) ท่านไม่เคยคิดที่จะลาออกโอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลย

สำหรับ ผู้วิจัย



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

หนังสือเชิญผู้ทรงและหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศบ 0512.11/428

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

13 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต. หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราวณ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาง กุลธิดา สุตจิตร นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ผู้นิสิต นางกุลธิดา สุตจิตร โทร. 0-1617-3186



ที่ ศธ 0512.11/512

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

21 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

เนื่องด้วย นางกุลธิดา สุดจิตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และ แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางกุลธิดา สุดจิตร์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)  
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ชื่อนิสิต

นางกุลธิดา สุดจิตร์ โทร. 0-1617-3186

ที่ ศบ 0512.11/513

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

21 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

เนื่องด้วย นางกุลธิดา สุดจิตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 95 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางกุลธิดา สุดจิตร์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ที่อนิสิต

นางกุลธิดา สุดจิตร์ โทร. 0-1617-3186

ที่ ศบ 0512.11/513

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

21 มีนาคม 2549

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน นายแพทย์ใหญ่ (สบ 8) โรงพยาบาลตำรวจ

เนื่องด้วย นางกุลธิดา สุดจิตร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และ แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางกุลธิดา สุดจิตร์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

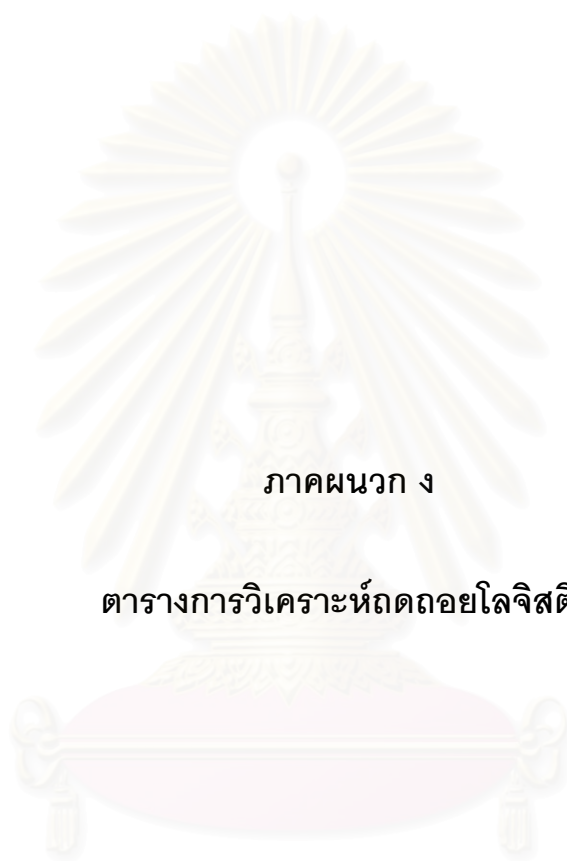
โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-9831

ที่อนิสิต

นางกุลธิดา สุดจิตร์ โทร. 0-1617-3186



ภาคผนวก ง

ตารางการวิเคราะห์ถอดถอยโลจิสติก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตัวแปรและรหัสตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

รหัส	ตัวแปร
A	อายุ
S1	สถานภาพโสด
S2	สถานภาพสมรส
Ed1	ระดับการศึกษา
Exp	ประสบการณ์การทำงาน
Dep	หน่วยงานที่ปฏิบัติ
H1	สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (มหาวิทยาลัย)
H2	สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
H3	สังกัดกระทรวงกลาโหม
H4	สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
RoI	การทำงานเกินบทบาท
Pay	ค่าตอบแทนขององค์การ
Cen	การรวมอำนาจ
Int	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
Com	การติดต่อสื่อสาร
Pro	การส่งเสริมสนับสนุน
Opp	โอกาสการเลือกงาน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

	Constant	A	S1	S2	Ed1	Exp	Dep	H1	H2	H3	H4	Rol	Pay	Cen	Int	Com	Pro	Opp
Constant	1.000																	
A	-.506	1.000																
S1	-.262	-.036	1.000															
S2	-.234	-.059	.954	1.000														
Ed1	-.205	-.205	.016	.056	1.000													
Exp	.436	-.963	.099	.085	.051	1.000												
Dep	.018	.002	-.041	-.010	.027	-.001	1.000											
H1	-.163	.097	-.080	-.079	.140	-.072	.101	1.000										
H2	-.166	.090	-.032	-.024	.107	-.075	.165	.450	1.000									
H3	-.162	.053	-.054	-.078	.026	-.046	.075	.474	.389	1.000								
H4	-.065	.021	-.100	-.098	-.110	-.034	.111	.428	.404	.399	1.000							
Rol	-.179	.035	-.019	-.037	.093	-.086	-.038	.167	.042	.098	-.021	1.000						
Pay	-.077	-.064	-.067	-.059	.004	-.019	-.017	-.097	.040	-.041	.012	.241	1.000					
Cen	-.402	-.107	-.043	-.025	-.049	.117	-.039	.051	.012	.126	-.007	-.316	-.044	1.000				
Int	-.144	-.024	-.024	-.026	.049	.015	.032	-.017	.035	-.048	.037	.079	.065	-.028	1.000			
Com	-.240	-.062	-.068	-.057	-.006	.073	.015	-.091	-.038	.001	-.030	.017	-.004	.147	-.399	1.000		
Pro	-.258	.079	-.043	-.054	.075	-.037	-.066	.097	.094	.089	.042	-.203	-.265	.362	-.293	-.246	1.000	
Opp	-.236	.048	.019	-.002	-.003	-.006	-.038	.031	-.041	.005	.118	-.084	-.041	-.155	.022	-.019	.099	1.000

จากตาราง เป็นการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ เพื่อทดสอบว่าข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์มีปัญหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าเกินปกติ (Multicollinarity) จากตารางพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงมาก จึงสามารถนำตัวแปรอิสระทุกตัวไปวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกได้



ตารางทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติกในรูปแบบ ค่าสถิติ ไค-สแควร์

	Chi-Square	df	Significance
Model	110.990	11	.0000
Block	110.990	11	.0000
Step	110.990	11	.0000

ใช้ทดสอบ  $H_0: \beta_1 : \beta_2 = \dots = \beta_{17} = 0$

สถิติทดสอบ Model Chi – Square = 110.990 และค่า Sig = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ  $H_0$

จากตารางพบว่า ค่า Chi-Square ของ Model, Block และ Step มีค่าเท่ากันคือ 110.990 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้าไปใน Model มีความเหมาะสม

แสดงการวัดความเหมาะสมของ logistic model ด้วยค่า -2 Log Likelihood และ Nagelkerke  $R^2$

	ไม่มีตัวแปรอิสระ	มีตัวแปรอิสระ
- 2 Log Likelihood	382.70234	271.712
Nagelkerke $R^2$	-	.396

จากตารางพบว่า การวัดความเหมาะสมของ logistic model โดยพิจารณาจากค่า -2 LL เมื่อมีตัวแปรอิสระเข้าไปใน model ค่า -2LL จะลดลง 110.990

Nagelkerke  $R^2 = .396$  หรือกล่าวได้ว่า 39.6% ของความผันแปร อธิบายได้โดยสมการโลจิสติก

สรุปได้ว่า model เหมาะสม

ตารางทดสอบความเหมาะสมของ logistic model ด้วย Hosmer –Lemeshow  
goodness-of-fit test

Group	0		1		Total
	Observed	Expected	Observed	Expected	
1	26	27.500	13	10.090	39
2	17	16.850	22	22.150	39
3	9	10.806	30	28.194	39
4	11	7.280	28	31.720	39
5	6	4.863	33	34.137	39
6	4	3.334	35	35.666	39
7	0	2.078	39	36.922	39
8	2	1.294	37	37.706	39
9	0	.721	39	38.279	39
10	0	.274	41	40.726	41
		Chi-Square	df	Significance	
Goodness-of-fit		7.087	8	.527	

จากตารางพบว่าค่า Chi-Square =7.087 และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (sig=.527) สรุปได้ว่า Model มีความเหมาะสม

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางเปรียบเทียบค่าพยากรณ์ กับ ค่าจริง โดยค่า cut value = .5

Observed	Predicted		percent Correct
	0	1	
0	30	45	40.0%
1	15	302	95.3%
Over all			84.7%

จากตารางพบว่า ข้อมูลจริงเป็น 0 (ไม่เคยคิดลาออก) จำนวน 75 คน แต่เมื่อใช้สมการจะสามารถพยากรณ์ว่าเป็น 0 จำนวน 30 คน นั่นคือ พยากรณ์ถูก  $(30/75) \times 100 = 40.0\%$

ข้อมูลจริงเป็น 1 (ตั้งใจและคิดลาออก) จำนวน 317 คน แต่เมื่อใช้สมการจะสามารถพยากรณ์ว่าเป็น 1 จำนวน 302 คน นั่นคือ พยากรณ์ถูก  $(302/317) \times 100 = 95.3\%$

**สรุป** สมการสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้อง = 84.7%

สมการสามารถพยากรณ์ไม่ถูกต้อง = 15.3%

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางแสดงตัวแปรอิสระที่เข้าสมการ และ ไม่เข้าสมการด้วยการ  
วิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกแบบ Enter method

	B	S.E.	Waldd	df	Sig	Exp(B)	95.0%C.I.for Exp(B)	
							Lower	Upper
อายุ	.058	.083	.478	1	.489	1.059	.900	1.247
สถานภาพสมรส			.685	2	.710			
โสด	-.426	1.211	.145	1	.703	.630	.059	6.768
สมรส	-.692	1.184	.342	1	.559	.500	.049	5.097
การศึกษา								
ป.ตรี	.186	.408	.208	1	.649	1.205	.541	2.681
ประสบการณ์	-.077	.083	.861	1	.354	.926	.787	1.089
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	-.104	.425	.060	1	.807	.902	.392	2.074
สังกัด			3.281	4	.512			
กระทรวงศึกษา	.474	.471	1.013	1	.314	1.607	.638	4.046
สำนักงานตำรวจ	.152	.512	.088	1	.766	1.164	.427	3.176
กลาโหม	.886	.517	2.939	1	.086	2.426	.881	6.685
สำนักงานแพทย์	.227	.484	.219	1	.640	1.255	.485	3.242
การทำงานเกินบทบาท	.738	.320	5.315	1	.021**	2.092*	.392	2.074
ค่าตอบแทน	-.107	.268	.159	1	.690	.898	1.117	3.919
การรวมอำนาจ	-.153	.491	.097	1	.756	.858	.531	1.521
ความเป็นอันหนึ่ง	.415	.398	1.092	1	.296	1.515	.328	2.246
อันเดียวกัน								
การติดต่อสื่อสาร	-.301	.487	.382	1	.537	.740	.695	3.303
ส่งเสริมสนับสนุน	-.411	.393	1.094	1	.296	.663	.285	1.923
โอกาสการเลื่อนงาน	2.036	.319	40.777	1	.000**	7.656*	.307	1.432
ค่าคงที่	-6.18	3.437	3.326	1	.072	.002	4.099	14.301

\*\* Sig

จากตารางพบว่า เมื่อพิจารณาจากค่า Wald และ Sig พบว่า ตัวแปรโอกาสในการเลื่อนงาน (Sig = .000) และการทำงานเกินบทบาท (Sig = .021) มีความสัมพันธ์กับการลาออกตามลำดับ

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางกุลธิดา สุกจิตร์ เกิดวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2499 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาล อนามัยและผดุงครรภ์ จากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร เมื่อ พ.ศ. 2520 สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (พยาบาล) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อ พ.ศ. 2525 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 7 วช. หน่วยตรวจโรค ตา หู คอ จมูก โรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย