

## การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

จิรัชยา เจียวกิก\* วันชัย ธรรมสัจการ\*\* และ ปรียา แก้วพิมล\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี วัตถุประสงค์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพจำนวน 289 คน คัดเลือกโดยการสุ่มแบบลำดับขั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 คน และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา จำนวน 10 คน ได้ข้อมูลตามเกณฑ์กำหนดและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1) แบบสอบถามการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าเท่ากับ .836 และ 2) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

\* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปีการศึกษา 2555,

อาจารย์ประจำสาขาวิชาพัฒนสังคม คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

เลขที่ 125/502 ถนนพลพิชัย อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

เมล: jirachaya@hu.ac.th

\*\* รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์มาศวิศาสรังคศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เลขที่ 15 ถนนกาญจนวนิชย์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

เมล: dh\_wanchai@yahoo.com

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์มาศวิศาการพยาบาลสุติ-นรีเวชและผดุงครรภ์ คณะพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เลขที่ 15 ถนนกาญจนวนิชย์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

เมล: preeya.k@psu.ac.th

มีการคงอยู่ในงาน ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 2) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความสำเร็จในหน้าที่การงาน และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงาน สาเหตุเหล่านี้หากได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดการคงอยู่ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้ตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

**คำสำคัญ:** การคงอยู่ ความตั้งใจลาออก พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

## Retention and Intention of Resignation to the Job of Registered Nurses in the University Hospital, Songkhla Province

*Jirachaya Jeawkok\* Wanchai Dhammasaccakarn\*\* and Preeya Keawpimon\*\*\**

### Abstract

*The objective of this mixed methods research was to describe social phenomena that were causes of professional nurses' retention on and intention of resignation to the job of registered nurses at a university hospital in songkhla province. The subjects were 289 professional nurses selected through the proportional stratified random sampling technique. The key informants were five supervisors of the professional nurses, and ten professional nurses who had resigned from their jobs at the university hospital. The data were obtained*

\* Students Master of Arts Program in Human and Social Development, Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University (year 2555)

Lecturer, Department of Society Development, Faculty of Arts and Education, Hatyai University  
125/502 Pichai Road, Hat Yai, Songkhla 90110, THAILAND.

E-mail: jirachaya@hu.ac.th.

\*\* Associate Professor Dr., The Department of Foundations of Education,  
Faculty of Liberal Arts, Prince of Songkla University

15 Karnjanavanich Road, Hat Yai, Songkhla 90110, THAILAND.

E-mail: dh\_wanchai@yahoo.com

\*\*\* Assistant Professor, The Department of Nursing – Gynecology and Obstetrics.

Faculty of Nursing, Prince of Songkla University

15 Karnjanavanich Road, Hat Yai, Songkhla 90110, THAILAND.

E-mail: preeya.k@psu.ac.th

*according to the criteria, and the subjects were recruited using the snowball sampling technique. The instruments consisted of: 1) a questionnaire asking about their remaining on and intentions to resign from the jobs; the questionnaire was tested by five experts. The Cronbach's alpha coefficient of the content validity was .836, and 2) a semi-structured interview form. The quantitative data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation, and for the qualitative data, content analysis was carried out.*

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

**Keywords:** Retention, Intention of Resignation to the Job, Registered Nurses, The University Hospital

## บทนำ

พยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างงาน และทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล คือ มีจำนวนถึง 1 ใน 3 ของบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาล และมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยถึงร้อยละ 95 (กฤษฎา แสงวดี, 2545) การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในทีมบริการสุขภาพ นอกจากนี้ ยังส่งผลดีต่อวิชาชีพและองค์กรในด้านอื่น ๆ อีก (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2541) นั่นคือ การทำให้องค์การและวิชาชีพไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่วน ความตั้งใจลาออกจางาน เป็นการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Volk & Lucas, 1991) หรือเป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ในการลาออกจากงานในอนาคต

จากสถิติของฝ่ายการบริการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พบว่า มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2554 อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระหว่าง ร้อยละ 6.8, 7.2, 6.72 และ 8.78 ตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมานี้อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.78 หรือ 92 คน/ปี เฉลี่ยถึง 8 คนต่อเดือน (ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์, 2555) จากการขาดอัตรากำลังของบุคลากรโดยเฉพาะพยาบาล และจากปัญหาการลาออกของบุคลากร กรณีโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ทำให้มีมติที่ประชุมครั้งที่ 6/2554 วันศุกร์ที่ 8 เมษายน 2554 ในประเด็นพิจารณานโยบายลดเตียงเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งมีมติที่ประชุมเห็นชอบให้มีการปรับลดจำนวนเตียงผู้ป่วยลง

ด้วยความสำคัญของพยาบาลและการลาออกของพยาบาลมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องการขาดแคลนอัตรากำลัง ส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลได้ ผู้ศึกษาในฐานะเป็นพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา เล็งเห็นความสำคัญของปัญหานี้จึงสนใจจะทำการศึกษา โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

## วัตถุประสงค์

เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจางานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในจังหวัดสงขลา

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด Dibble (1999) ที่วัดการคงอยู่ในองค์การ มาคัดเลือกผู้เข้าร่วมวิจัยเพื่อเลือกทำแบบสอบถามในชุดการคงอยู่ และชุดความตั้งใจลาออก โดยผู้วิจัย พบว่า กลุ่มที่ศึกษาการคงอยู่ จะพิจารณามองถึงสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้บุคคลทำงานในองค์การ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) และแนวคิดของ Mathis and Jackson (2004) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ ประกอบด้วยปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การและได้ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงมาประยุกต์ในการศึกษา ความไม่พอใจในงานเป็นสาเหตุเบื้องต้นในการตัดสินใจลาออก

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน บรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มองปรากฏการณ์เป็นองค์รวม (Holistic) จากข้อมูลของ 1) พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา 2) ผู้บริหารของพยาบาลวิชาชีพหรือผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งได้เก็บข้อมูลตั้งแต่ตุลาคม 2555 ถึงธันวาคม 2555

## กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

1. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 289 คน โดยวิธีคำนวณจากสูตรของ Yamane (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุตติ, 2553) และการสุ่มแบบลำดับขั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2. ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) ซึ่งมีตำแหน่งบริหาร ดังนี้ หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล รองหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลด้านทรัพยากรมนุษย์ รองหัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาลด้านบริหาร และหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีพยาบาลวิชาชีพที่มีการคงอยู่และลาออกมากที่สุด

3. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มี 2 กลุ่ม ทั้ง 2 กลุ่ม ใช้วิธีการเลือกการสุ่มตัวอย่างแบบสโนว์บอลล์ (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2554) กระทั่งได้ข้อมูลอิ่มตัว ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 คน

- กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ แล้วไม่ได้ทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ เป็นเพศหญิง 3 ราย เพศชาย 2 ราย ซึ่งเป็น อายุอยู่ระหว่าง 28-34 ปี
- กลุ่มที่ลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ แล้วยังคงปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่อื่น เป็นเพศหญิง 5 ราย ซึ่งเป็น อายุอยู่ระหว่าง 28-33 ปี

## เครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ที่กล่าวถึง ความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การนานที่สุด ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ และแนวคิดของ Mathis and Jackson (2004: 141) ที่กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การประกอบด้วยปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์การ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัลและการคงอยู่ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ และได้ใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงมาประยุกต์ในการศึกษา ความไม่พอใจในงานเป็นสาเหตุเบื้องต้นในการตัดสินใจลาออก มี 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ข้อมูลด้านบุคคล ข้อมูลด้านครอบครัว และข้อมูลด้านองค์การ

ชุดที่ 2 แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สำหรับกลุ่มผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ 13 ข้อ

ชุดที่ 3 แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง สำหรับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีจำนวน 13 ข้อ

เครื่องมือทั้ง 3 ชุดได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคมีค่าเท่ากับ .836

## วิธีการรวบรวมข้อมูล

### เครื่องมือชุดที่ 1

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยแนะนำตัวอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมทั้งชี้แจงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และนำไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติที่กำหนดไว้

3. นำแบบสอบถามดังกล่าวมาให้คะแนน บันทึกลงในแบบบันทึกรหัส (Coding Form) แล้วนำไปวิเคราะห์ผลของข้อมูล

### เครื่องมือชุดที่ 2

1. ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ ด้วยตนเอง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 5 คน โดยเริ่มจาก

1) แนะนำตนเองต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเองโดยการสนทนาด้วยอัธยาศัยอันดี

2) บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์ พร้อมให้ข้อมูลต่าง ๆ และให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็นความลับ

3) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ต่อ 1 คน

### เครื่องมือชุดที่ 3

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 5 คน โดยเริ่มจาก

1) แนะนำตนเองต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเองโดยการสนทนาด้วยอัธยาศัยอันดี

2) บอกวัตถุประสงค์ในการมาสัมภาษณ์ พร้อมให้ข้อมูลต่าง ๆ และให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็นความลับ

3) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ดำเนินการสัมภาษณ์ 1 ชั่วโมง ต่อ 1 คน ทั้งนี้เก็บจนกระทั่งข้อมูลอิ่มตัว ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 10 คน

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้สถิติหาค่าการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ), ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (สฤงค์ จันทวานิช, 2554) และนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้ร่วมวิจัยร่วมตรวจสอบความตรง



## ผลการวิจัย

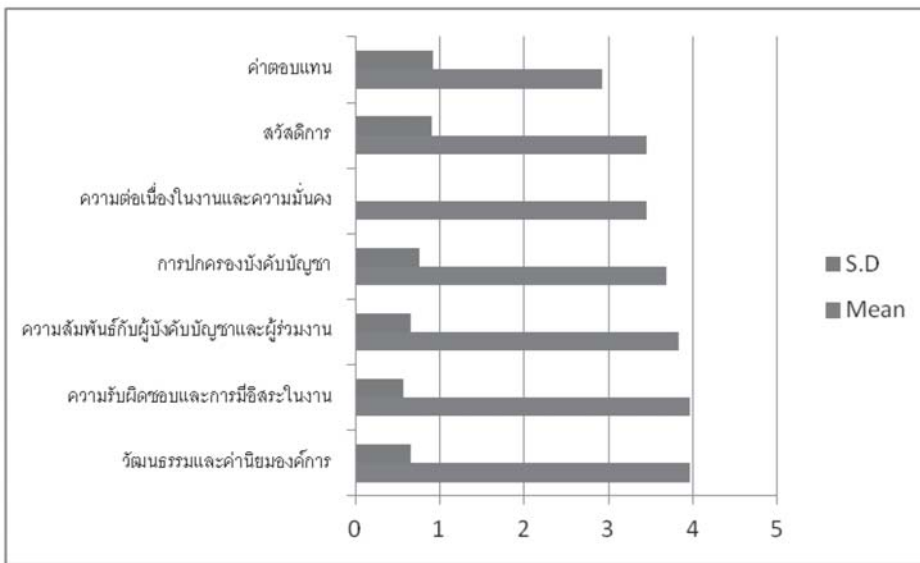
### ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

**ตอนที่ 1** จำนวนร้อยละของระดับความมั่นใจที่จะคงอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา จำนวน 289 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-ความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 49.5 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 27.7 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉย ๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 22.8 สำหรับการคงอยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างมีความมั่นใจ-ความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.7 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ-ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.4 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกเฉย ๆ/ไม่แน่ใจ ร้อยละ 24.9 สำหรับความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้เลือกทำแบบสอบถามตอนที่ 2 จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 55 และตอนที่ 3 จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 45

พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล มากที่สุดสังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 100 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ร้อยละ 80 และน้อยที่สุดสังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 20 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรม และผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 25 ทั้ง 2 หน่วยงาน ส่วน มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล มากที่สุดสังกัดหอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง ร้อยละ 80 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยสูติกรรมและหอผู้ป่วยพิเศษทั่วไป ร้อยละ 75 ทั้ง 2 หน่วยงาน และน้อยที่สุดสังกัดหอผู้ป่วยพิเศษสูติกรรม ร้อยละ 0 รองลงมาสังกัดหอผู้ป่วยอุบัติเหตุ ร้อยละ 20

### ตอนที่ 2 การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ มีผลการศึกษา ดังนี้

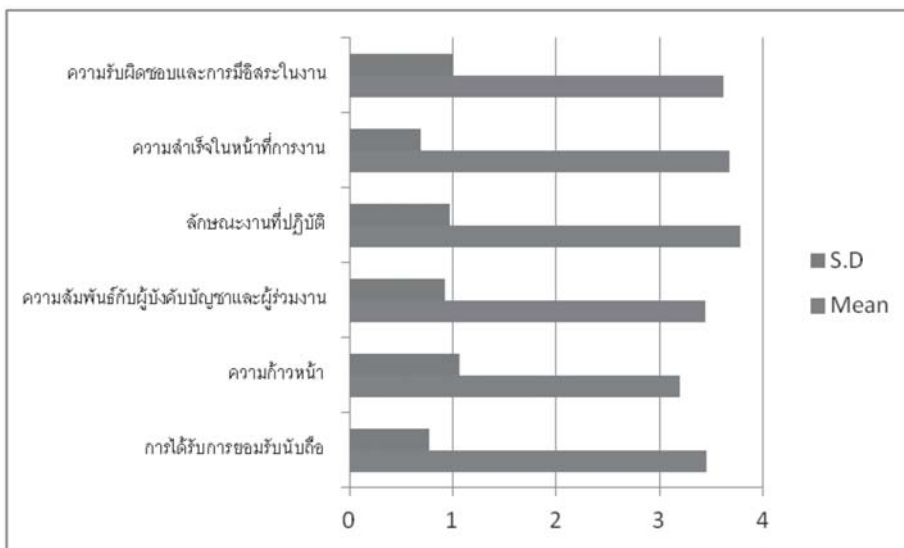
พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีการคงอยู่ในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Mean = 3.958) ด้านความรับผิดชอบ และการมีอิสระในงาน (Mean = 3.960) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Mean = 3.826) และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Mean = 3.692) ส่วนไม่แน่ใจ มี 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน (Mean = 2.918) ด้านสวัสดิการ (Mean = 3.448) และด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (Mean = 3.458)



ภาพที่ 1: แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่

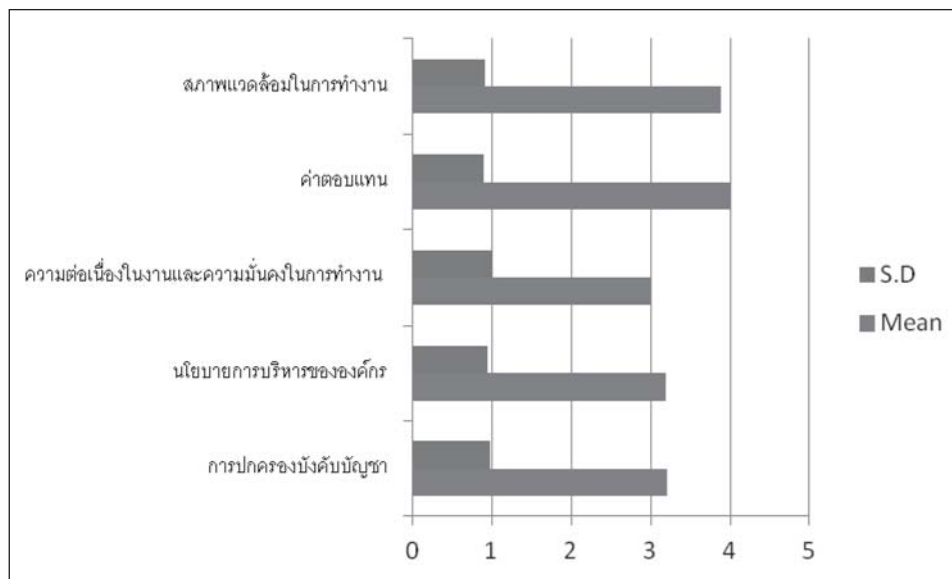
### ตอนที่ 3 ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ มีผลการศึกษา ดังนี้

พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Mean = 3.775) ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Mean = 3.671) และ ความรับผิดชอบ (Mean = 3.613) ส่วนไม่แน่ใจ มี 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้า (Mean = 3.194) และการได้รับการยอมรับนับถือ (Mean = 3.446)



ภาพที่ 2: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุจูงใจกับความตั้งใจลาออกจากงาน

พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่มีความตั้งใจลาออกในโรงพยาบาล เห็นด้วยกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ 2 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทน (Mean = 4.011) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Mean = 3.878) ส่วนไม่แน่ใจ มี 4 ด้าน คือ ความมั่นคงในการทำงาน (Mean = 2.991) นโยบายการบริหารขององค์กร (Mean = 3.191) การปกครองบังคับบัญชา (Mean = 3.212) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน (Mean = 3.435)



ภาพที่ 3: แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสาเหตุที่จูงใจกับความตั้งใจลาออกจากงาน

## ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

### ผลการสัมภาษณ์

ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวว่า ประเด็นที่ 1 คือ ผลประโยชน์ตอบแทนหรือรายได้ต่าง ๆ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อมีการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำส่งผลกระทบต่อธุรกิจการค้าขาย การลงทุน ทำให้การใช้จ่ายในครัวเรือนขยายตัวเพิ่มขึ้น ทางผู้บริหารจึงปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้ “...สิ่งสำคัญที่พยาบาลอยู่ที่นี่คือเรื่องของเงินเดือนที่เราให้ไม่ด้อยกว่าเอกชน...” ประเด็นที่ 2 คือ ความมั่นคงในการทำงาน เมื่อไม่ได้บรรจุเป็นจึงมีความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการ ทางผู้บริหารจึงหาวิธีการต่าง ๆ ที่ทดแทนความมั่นคงในงาน และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความมั่นคง “...พยาบาลที่ยังคงทำงานที่นี่ได้มองถึงความมั่นคงในงาน และการรักษาพยาบาลพ่อแม่ รวมถึงโรงพยาบาลนี้เป็นองค์กรใหญ่มีความมั่นคงกว่าโรงพยาบาลเอกชน...” และประเด็นที่ 3 คือ การปกครองบังคับบัญชาที่มีสายงานชัดเจนไม่คลุมเครือ มีความโปร่งใสของการบริหารงาน ทำให้

พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในโรงพยาบาล “...โรงพยาบาลนี้มีข้อดี นั่นคือ อยู่ในสถาบันการศึกษาทำให้มีสายการบริหารที่ชัดเจน พยาบาลจึงมองเห็นเรื่องความโปร่งใสของการบริหารจัดการ...”

สำหรับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา แตกต่างกับการให้ข้อมูลของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ ประเด็นที่ 1 คือ ความมั่นคงในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพจึงอยากเป็นข้าราชการ เพราะข้าราชการให้ความรู้สึกที่มั่นคง การเข้าทำราชการได้เท่ากับฝากชีวิตไว้ได้ ปลดเกษียณก็มีบำนาญเลี้ยงชีพ “...หากโรงพยาบาลนี้มีตำแหน่งข้าราชการให้ก็คงไม่ย้ายออกไปทำงานที่อื่นหรอก เพราะตำแหน่งข้าราชการมั่นคงกว่าลูกจ้าง...” ประเด็นที่ 2 คือ ผลประโยชน์ตอบแทน พยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่งตัดสินใจไปทำงานในโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีรายได้ที่สูงกว่า รวมถึงเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้การใช้จ่ายเพิ่มขึ้น “เงินหรือ ผลประโยชน์ตอบแทน” “...หาก ม.อ.<sup>1</sup> เพิ่มเงินให้ได้เท่ากับเอกชนก็จะได้อยู่ต่อเพราะงานหนักยิ่งกว่าโรงพยาบาลหลายโรงพยาบาลอีก...” ประเด็นที่ 3 ซึ่งให้ความคิดเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน กล่าวคือ หากมีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกัน ทำให้การให้คำปรึกษาแนะนำในงานไม่เกิดขึ้น ไขกฏระเบียบข้อบังคับมากเกินไป เมื่อเกิดความผิดพลาดก็พยายามหาผู้รับผิดชอบ แทนที่จะหาสาเหตุของปัญหา เป็นต้น “...หัวหน้าของบรรดาหัวหน้ามันทำให้ไม่ค่อยอยากเข้าใกล้เลย ยิ่งให้ดีได้พยาบาลก็เ็นที่คอยจ้องจับผิดอีก ใครอยากจะทำางานร่วม หากทำงานกันอย่างมิตร ม.อ. น่าอยู่มาก...”

#### คำตอบแทน: งานแลกเงิน เงินแลกงาน

คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา เมื่อพิจารณาคำตอบแทนกับค่าใช้จ่ายของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จะมีรายได้ค่อนข้างดีในช่วงแรก แต่เมื่อมีความชำนาญในงานมากขึ้นกลับได้คำตอบแทนที่คงที่หรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เพราะเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อื่น ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...ที่โรงพยาบาล ม.อ. นั้น ตอนทำงานใหม่ ๆ จะได้คำตอบแทนสูง แต่พออยู่ไปนาน ๆ เริ่มน้อยลงเมื่อเทียบกับเด็กที่จบใหม่ ๆ โรงพยาบาลเหมือนกับระบบ บริษัทเอกชนเลย ลองพิจารณาอยู่ซิว่า ทำไมพยาบาล มอ. เขาทำงานเอาประสบการณ์ 2-3 ปีแล้วลาออกกันเยอะเป็นจากสาเหตุนี้หรือเปล่า ฝากให้ผู้มีอำนาจพิจารณาด้วย ถ้ายังเป็นอย่างนี้เรื่อยก็อาจทำให้พยาบาล

<sup>1</sup> ม.อ. (เป็นภาษาพูดของผู้ที่ให้สัมภาษณ์) ในงานวิจัยนี้ หมายถึง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (โรงพยาบาลสงขลา-นครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์)

<sup>2</sup> ยิ่งให้ดี (เป็นภาษาพูดของคนไทยภาคใต้) มีความหมายว่า อีกทั้ง แปลความหมายดังนี้ “ยิ่งให้ดีได้พยาบาลก็เ็นที่คอยจ้องจับผิดอีก” หมายถึง อีกทั้งมีพยาบาลวิชาชีพระดับอาวุโสคอยจับผิด

ม.อ. สูญพันธุ์ก็ได้จะถ้าไม่มีทางแก้ปัญหาก็เพราะที่นี้งานหนักมาก ไม่คุ้มค่าตอบแทนเลยนะ ไม่ใช่ว่าจะเรียกร้องเกินความเป็นจริงนะ เกณฑ์ในการได้ขึ้นก็ต่างกับที่อื่นยุ่งยากกว่าแฮ้อ! น่าเบื่อ ...”

(ห้าว (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

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

“...พี่ทำงานมาเหนื่อย ก็มีอยากจะใช้เสื้อผ้าแบรนด์เนม หรือกินภัตตาคารหรู ๆ บ้าง ชีวิตได้มีส่วนเติมเต็ม...”

(ทก (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

“...คนเราจะตายวันนี้พรุ่งนี้ไม่รู้ เมื่อเราทำงานเหนื่อยเราก็ใช้จ่ายเพื่อเป็นรางวัลให้ชีวิตบ้างสิ ถูกเปล่า หาเงินอย่างเดียวตายไปไม่ได้ใช้...”

(สาม (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 22 ธันวาคม 2556)

เมื่อพิจารณาค่าใช้จ่ายของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีรสนิยมการใช้สินค้าฟุ่มเฟือย เพื่อตอบสนองความต้องการ และเพื่อสร้างภาพลักษณ์ของคน “ชั้นกลางถึงชั้นสูง” ให้ปรากฏกับตนเองนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ค่าตอบแทนที่โรงพยาบาลจ่ายให้กับอุปนิสัยการใช้จ่ายเงินของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพไม่สอดคล้องกัน

### สวัสดิการ และความก้าวหน้า: กำลังใจที่ไม่ใช่เงิน

ความสำคัญของสวัสดิการนั้นอาจไม่ได้มีผลโดยตรงต่อบุคคล ที่จะเลือกปฏิบัติงานต่อหรือลาออก แต่ในมิติของความรู้สึกนั้น สวัสดิการ คือ สิ่งที่สามารถช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับบุคคลในการปฏิบัติงาน ผู้ให้ข้อมูลได้เล่าว่า

“...รู้ไหมว่าทำไมเราเลือกอยู่ ม.อ. เมื่อก่อน นั้นเพราะ เรามองถึงเรื่อง พ่อ-แม่ไม่สบาย ก็สามารถมารักษาที่นี่ได้ สะดวก ปลอดภัย และเราก็รู้จักหมอเก่งด้วย แต่ตอนนี้ เป็นข้าราชการก็มารักษาได้ ยอมเป็นข้าราชการที่อื่น แล้วเรื่องการรักษา ม.อ. ก็มาได้สบายยิ่งกว่า ส่วนให้ก้าวหน้านั้นคงอยาก ต้องลาออกอย่างเดียวถึงจะก้าวหน้า ....”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

สอดคล้องกับ การให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลอีกท่าน

“...เพราะทำงานในร้ว ม.อ. พักใน ร้ว ม.อ. อาหารการกินก็ในร้ว ม.อ. สวัสดิการดี ๆ เหล่านี้ หายากในโรงพยาบาลอื่น แต่เราไม่มั่นคง ไม่ก้าวหน้า หากที่ใดสามารถให้ก้าวหน้า สวัสดิการ ดี และความมั่นคงในชีวิตได้ ก็จะพยายามไปอยู่ตรงนั้น....”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

สวัสดิการและความก้าวหน้า เป็นคำตอบแทนที่อยู่ในรูปของความช่วยเหลือ หรือเป็นการตอบสนองความต้องการบางประการของบุคคลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า มีการตอบแทนพยาบาล ด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

จากการสังเกต พบว่า ที่พักของพยาบาลวิชาชีพมีความแออัด ต้องจ่ายค่าสาธารณูปโภค เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ แต่สำหรับแพทย์ที่พักรมีความสบายไม่แออัด พยาบาลวิชาชีพ อยู่ห้องเก่า มีท่อประปารั่ว หลังคารั่ว จากสภาวะและการใช้งานที่ยาวนาน มีโต๊ะสำหรับแพทย์ และนักศึกษาแพทย์เท่านั้น ร้านอาหารที่ทั้งแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ และบุคลากร โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้ซึ่งเป็นผู้ดูแล สุขภาพของประชาชน ก็ไม่มีความสะอาดเพียงพอ เป็นต้น การฝึกอบรมก็มีลำดับขั้น แบ่งตามชนิด การอบรม

“...สวัสดิการที่พักของพยาบาลกับของหมอต่างกันมาก มีโต๊ะสำหรับหมอหรือนักศึกษาแพทย์ แล้วที่สำคัญหากเป็นไปได้ฝากบอกให้ถึงผู้บริหารเรื่อง “ไวค<sup>3</sup>” ที่ขายอาหาร ดูแย่มาก ขนาด เราดูแลกันเรื่องสุขภาพนะ ดูที่กินสิ....”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...ตอนเข้ามาทำงานใหม่ ๆ บางครั้งพี่อยากไปอบรมอายุรกรรมบ้างนะ หัวหน้าบอกไม่อยู่ในฟิว<sup>4</sup> ไปไม่ได้ ไปได้เฉพาะทางศัลยกรรมอย่างเดียว หรือบางอย่างให้แต่ซีเนียร์ไป แล้วจูเนียร์ ไม่ต้องรับรู้อะไรเลย พี่ว่าจำกัดความรู้เนอะ....”

(เก้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 25 ธันวาคม 2556)

<sup>3</sup> ไวค เป็นชื่อเฉพาะ หมายถึง สถานที่ที่จำหน่ายอาหาร

<sup>4</sup> ฟิว คือ ฟิวเจอร์ส (Futures) หมายถึง สัญญา หรือข้อตกลงระหว่างบุคคล ซึ่งในการวิจัยนี้ “ไม่อยู่ในฟิว” หมายถึง การอบรมอื่น ๆ ที่แตกต่างจากลักษณะงานประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ได้

สวัสดิการและความก้าวหน้าที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้จัดสรรให้กับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นคนส่วนมากที่ได้รับสวัสดิการและความก้าวหน้าเหล่านั้น ไม่สอดคล้องกับค่านิยมของวิชาชีพที่ให้คุณค่าความสะอาด ความมีสุภาพลักษณะว่าเป็นสิ่งที่ควรน้อมนำมามอบให้กับตนเอง อาทิ ร้านอาหารที่ใกล้หอพักของพยาบาลมีสภาพ แต่ถ้าหากมีการปรับปรุงทัศนคุณภาพของร้านอาหาร ก็อาจเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการคงอยู่หรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพได้ไม่มากนัก

### ความมั่นคง: บันไดแห่งความสุขของคนขายแรงงาน

สิ่งเหล่านี้ก็จะสามารถสร้าง “ความสุข” ให้แก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้ “ความมั่นคง” ก็เป็นหนึ่งในระดับขั้นของการสร้างความสุขเหล่านั้นของบุคคลและกลุ่มบุคคล จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล พบว่า มีการกล่าวถึงความมั่นคงว่ามีผลต่อการลาออก หรือคงอยู่ในองค์กรของตน ทั้งนี้ อาจมีรายละเอียดของเป้าหมายของความมั่นคงที่แตกต่างกัน

“...จบมาทำงานทำก็ได้อยู่หรืออก แต่ทำไป ทำไป เงินเดือนก็ขึ้นช้า แถมต้องต่อสัญญาการทำงานกันอีก จะค้าประกันญาติ หรือมีเงินเกษียณเหมือนข้าราชการก็ไม่มีเลย...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

“...การทำงานราชการเหมือนเป็นการฝากเงินในธนาคารโดยไม่รู้ตัวไว้ใช้ยามแก่ หรือว่ามีบำนาญ เวลาเกษียณ แต่ปัจจุบันพี่ถามว่า ม.อ. ให้ได้ไหม มันมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก็จริง แต่เหมือนข้าราชการไหม เวลาเราออก เบี้ยที่เราจ่าย ๆ มันไปไหน โดนกินไปเพ...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

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

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

การนิยามเชิงการให้คุณค่าของความสุข จากการได้รับจากความมั่นคงจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น พบว่า สวนทางกับภาพความเป็นจริงในองค์กร กล่าวคือ นอกจากการได้งานทำของพยาบาลหลังจากเรียนจบแล้ว นั้นยังคงไม่เพียงพอที่จะตอบสนองในการสร้างความสุขให้กับบุคคลได้ จากทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ ได้กล่าวถึงความสำเร็จในหน้าที่การงานของบุคคลในวัยทำงาน คือ เป้าหมายหนึ่งที่จะสร้างความสุขให้บุคคล ทั้งนี้ การประสบความสำเร็จใน

<sup>5</sup> เบี้ย หมายถึง เงิน

<sup>6</sup> โดนกินไปเพ หมายถึง โดนยึดเข้าส่วนกลาง



หน้าที่การงานนอกจากจะเป็นการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี หรือทำงานที่ก่อเกิดกับสังคมแล้ว ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็เป็นประเด็นสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ควรนำมาพิจารณา จากการสัมภาษณ์ในสนามวิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้กล่าวถึง โอกาสทางความก้าวหน้าในสายงานพยาบาลวิชาชีพ มีข้อสังเกตประการหนึ่งจากกรณีนี้ คือ ระดับปฏิบัติการจะมุ่งเน้นไปที่เรื่องของโอกาสทางความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่กลุ่มผู้ให้ข้อมูลระดับผู้บริหารกลับมุ่งเน้นไปที่ค่าตอบแทน

### วัฒนธรรมพี่น้องในโรงพยาบาล

วัฒนธรรมองค์การ คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกันที่บุคลากรทุกคนในองค์การ เข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็น ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และความยุติธรรมขององค์การ ก่อให้เกิด ความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดเป็นข้อผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์การได้ องค์การใดที่มีวัฒนธรรม และค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจนมีบรรยากาศที่ดี จะมีความสัมพันธ์โดยตรง กับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร

จากการสังเกตภาษาร่างกายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า การแต่งกายของพยาบาลที่นี่ มีความแตกต่างจากพยาบาลโรงพยาบาลอื่น นัยของความแตกต่าง คือ “สัญลักษณ์” ของ “เข็มตรา” ของสถาบันที่พยาบาลคนนั้น ๆ สำเร็จการศึกษามา เข็มตราเหล่านั้น จะติดอยู่บนปกคอเสื้อของพยาบาล คุณค่าและความหมายของเข็มตราเหล่านั้นมีมากกว่าคุณค่า ทางความงามของการเป็นเครื่องประดับร่างกาย หรือเครื่องหมายของความภาคภูมิใจและเทิดทูน ในสถาบันการศึกษาเก่าของตน แต่เข็มตรานั้น คือ “อำนาจของชนชั้น” ซึ่งเป็นที่มาของชนชั้นในระบบ พี่น้องของวัฒนธรรมองค์การ

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเหรียญนั้นย่อมมีสองด้านเสมอ เช่นเดียวกับกับระบบพี่น้องของ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลกล่าว สอดคล้องกันว่า บรรยากาศของการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกอยากลาออกหรือยังคงอยู่ ในองค์การ

“...โรงพยาบาลระดับภาคใต้ รับคนไข้มาดูแลทั่วทิศ งานหนักแต่เงินเดือนน้อยกว่าที่อื่น ใครมันอยากอยู่ ทุก ๆ คนอยากสบายกันทั้งนั้น ทำงานหนักเพื่อมีเงินใช้สบาย ไม่ใช่ทำงาน หนัก เงินก็ได้น้อย จั๊น<sup>7</sup>พยาบาลก็ลาออกกันเยอะนะสิ...”

(สอง (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 17 ธันวาคม 2556)

<sup>7</sup> จั๊น หมายถึง เจนนั่น หรือ หากเป็นอย่างนั้น



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

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

ภายใต้ระบบที่สอนน้อง ก็เช่นกันยังมีข้อด้อยที่สำคัญของระบบนี้ คือ “การกดทับ” สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน อนึ่ง ดังที่กล่าวไปแล้วในข้างต้นว่า ลักษณะงานของพยาบาลนั้นจำเป็นต้องมีการช่วยเหลือ ตรวจสอบ และควบคุมกันเอง เพื่อผลประโยชน์ที่สูงสุดต่อผู้ป่วยและองค์การ แต่ในทางกลับกัน การใช้ระบบพี่น้องของพยาบาลนั้น กลายมาเป็นแรงกดดันและก่อให้เกิดความเครียดระหว่างพยาบาลด้วยกัน

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

“...เพราะเราไม่ใช่ลูกรัก ลาป่วยก็ไม่เคยลา การเลื่อนเงินเดือนก็ไม่ได้ แถมยังโดนด่าอีก ผิดกับอีกคน ลาป่วยบ่อย เงินเดือนก็ขึ้น ทำงานก็ไม่คอมพลีท<sup>8</sup> เบื่อระบบลูกรักลูกชัง...”

(แปด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...โอ้ยน้องรู้ไหม ว่าพี่ทำอะไรผิดหมด แม้แต่นั่งตมยางพารา ไม่ให้มันบาดมือคนหยิบ ยังบอกว่าทำงานไม่คุ้มกับภาษีประชาชน แต่เพื่อนพี่อีกคน ทำงานเรื่อย ๆ เงินเดือนขึ้นดี งานนอก<sup>9</sup>ไม่ค่อยทำ หัวหน้าก็ปลื้ม...”

(เจ็ด (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 28 ธันวาคม 2556)

“...ทำงานเหนื่อย ๆ นั่งสักพัก ก็โดนด่าหาว่าอู้งาน แทนที่จะถาม “เหนื่อยไหม” ลักคำเพื่อเป็นกำลังใจ ไปแต่ถามพวกประจบ คนที่ตัวเองชอบ เบื่อมากกับคนโปรดแล้วไม่ทำอะไร ...”

(ห้า (นามสมมติ), สัมภาษณ์วันที่ 23 ธันวาคม 2556)

<sup>8</sup> คอมพลีท คือ Complete หมายถึง เรียบร้อย หรือ เสร็จสมบูรณ์

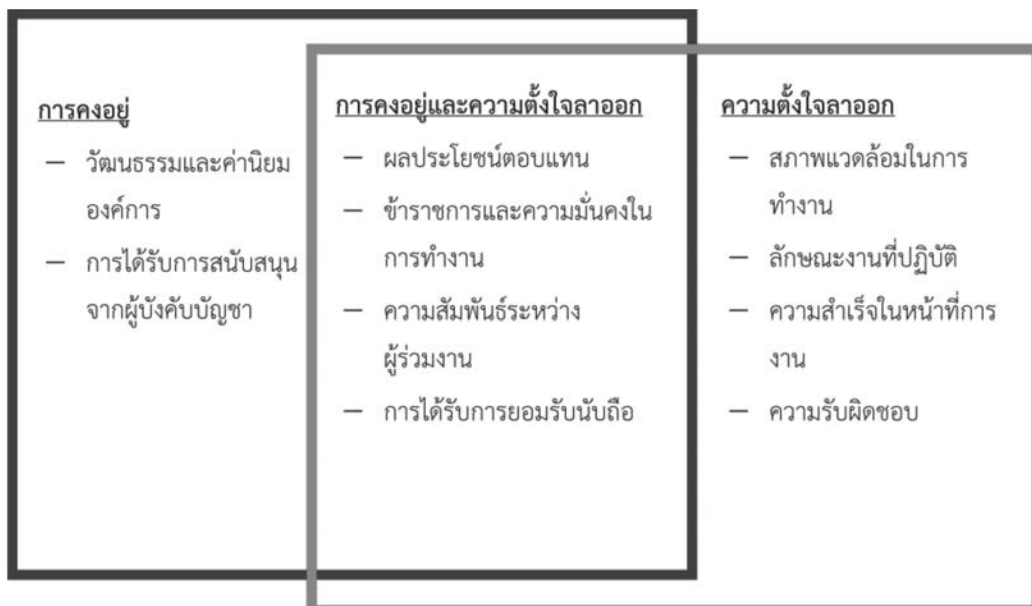
<sup>9</sup> งานนอก หมายถึง งานอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งานประจำ

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

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกัน โดยผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพไม่ได้กล่าวถึงสาเหตุของการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกัน โดยผลการวิจัยระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ไม่ได้กล่าวถึงสาเหตุของความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ดังนี้



ภาพที่ 4: แสดงสรุปผลการวิจัยการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

## อภิปรายผล

ผลการศึกษา การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา อภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ เพื่อบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ และการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสงขลา ดังนี้

การคงอยู่ และความตั้งใจลาออก เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทั้งการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานจึงถือว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของการลาออก ทอนตันและคณะ (1997) กล่าวว่า การคงอยู่หรือในทางตรงข้าม คือ ความตั้งใจลาออกเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดของการลาออก เพราะความตั้งใจคงอยู่หรือลาออกเป็นการแสดงถึงการวางแผนในอนาคต การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกของบุคลากร อาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความตั้งใจนี้ก่อนที่จะมีการลาออกจริง ผู้วิจัยได้อภิปราย โดยแบ่งสาเหตุการคงอยู่และความตั้งใจลาออก เป็น 3 ประเภท คือ 1) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการคงอยู่ในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ 2) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกจากของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งไม่สามารถนำสาเหตุของการคงอยู่อธิบายแยกจากความตั้งใจลาออกจากงานได้ เนื่องด้วยการคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานเป็น “พลวัต” ซึ่งกัน หากไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ แต่หากมีในลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพจะเกิดความชอบงาน ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน จึงอภิปรายการคงอยู่และความตั้งใจลาออกด้วยกัน ดังนี้

### 1. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

#### วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การมีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Mean = 3.958) โดยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้ ร้อยละ 63.5 ภูมิใจที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ร้อยละ 62.9 และระเบียบและวิธีปฏิบัติขององค์การนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในงาน ร้อยละ 56 ส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา และรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเขาเป็นพยาบาลในโรงพยาบาล รู้สึกว่าองค์การนี้เป็นองค์การใหญ่ มีความ

มันคงเป็นแหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจัดเป็นองค์การใหญ่ เป็นองค์การชั้นนำของประเทศ มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ และการศึกษาวิจัย มีผลงานการศึกษาวิจัย เพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการบริการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยการพัฒนา การทำงาน พัฒนาศักยภาพ พัฒนาคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การและความเป็นธรรมในการบริหารงาน มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนเสมอ บุคลากรของโรงพยาบาล ประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พยาบาลวิชาชีพผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และ บุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ทัศนาศ บุญทอง, 2543) ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงาน อยู่ในองค์การย่อมเกิดความภาคภูมิใจเกิดความผูกพัน และยินดีที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และ ต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด เพราะโดยทั่วไปบุคคลย่อมต้องการทำงานในองค์การ ที่ใหญ่ มีความมั่นคงและมีชื่อเสียงอยู่แล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า องค์การใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูงขึ้น และมีผลต่อการคงอยู่ขององค์การเพิ่มขึ้น และ สอดคล้องกับการศึกษาของ Neubauser (2002) ที่พบว่า การประสบความสำเร็จในการธำรงรักษา ให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์การ ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ ที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การ

### การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อการคงอยู่ของ พยาบาลวิชาชีพ (Mean = 3.692) โดยหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านใช้ความรู้ความสามารถที่ได้อบรม มาในการทำงาน ร้อยละ 65.4 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน ของท่านเสมอ ร้อยละ 62.9 และหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะ เกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน ร้อยละ 61.6 การศึกษาของ Neubauser (2002) ที่กล่าวว่า การบริหารงานของผู้บริหารที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์การ ผู้บริหาร ที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาส ก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรใน องค์การได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของ บุคลากรสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ Kossen et al. (1975 อ้างถึงใน บุญธิดา เทือกสุบรรณ 2550) ได้ให้ข้อเสนอว่าผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายขององค์การเพื่อเป็นการวางขอบเขตแนวทาง

ของงานให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ และแปลความหมายได้ องค์การที่สนับสนุนนโยบายที่ชัดเจน จะช่วยเป็นกรอบใช้ชี้ทางและช่วยกำกับให้การดำเนินงานมีการประสานไปในทิศทางเดียวกัน ในทำนองเดียวกันการศึกษาของ Neubauser (2002) พบว่า ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความยุติธรรมไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง

## 2. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

### สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.878) โดยการอยู่เวรเช้า-บ่าย-ดึก ทำให้กิจวัตรประจำวัน เช่น การรับประทานอาหาร การนอนหลับ การขับถ่ายเปลี่ยนแปลงไป ร้อยละ 68.5 การอยู่เวรติดต่อกันเกิน 8 ชั่วโมง ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ร้อยละ 54.6 และการอยู่เวรทำให้สุขภาพกาย และสุขภาพจิตแย่ลง ร้อยละ 51.5 ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) ได้อธิบายว่า วิชาชีพพยาบาลมีโอกาสเสี่ยงที่จะติดเชื้อได้ง่าย หากขาดความระมัดระวัง จึงควรมีมาตรการในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพันธ์ ธิญชีรนนท์ (2539) พบว่า หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม มีความเสี่ยง ไม่ถูกสุขลักษณะ จะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน เพราะบั่นทอนสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สาเหตุหนึ่งที่พยาบาลไม่ต้องการอยู่ในวิชาชีพต่อไป คือ การเสี่ยงต่อการติดเชื้อ เนื่องจากมนุษย์มีข้อจำกัดในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับการศึกษาของ Cropanzano และคณะ (1997) พบว่า บรรยากาศในการทำงานควรมีความเป็นกันเองและเอื้ออาทรต่อกัน เพราะหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม อาจก่อให้เกิดปฏิกิริยาต่อพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรได้ เช่น ความพึงพอใจในงานลดลง ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง เกิดความเหนื่อยหน่าย เลี่ยงงาน ขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานสูง นอกจากนี้ การศึกษาของ Prestholdt และคณะ (1988) ศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นตัวพยากรณ์สำคัญอย่างหนึ่งของความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล ทำให้รับรู้ถึงการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ที่บีบบังคับ มักจะคิดเปลี่ยนงาน ดังนั้น หากสามารถลดภาวะบีบบังคับในงานการพยาบาลได้ อาจทำให้คุณภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานดีขึ้นได้ และอาจลดการลาออกได้ด้วย (Pooyan et al., 1990) สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ

มีห้องพักผ่อนอย่างเป็นสัดส่วนเมื่อถึงเวลาพัก มีมาตรการในการบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.775) โดยการอยู่เวรทำให้ท่านมีการดำเนินชีวิตทั้งส่วนตัวและครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ห่างเหินจากครอบครัว หรือผู้ถืออุปการคุณ เช่น บิดา มารดา ร้อยละ 60.8 การอยู่เวรเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ท่านคิดเปลี่ยนสายงาน ร้อยละ 47.7 และการปฏิบัติหน้าที่รักษาพยาบาลเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ เบื่อหน่ายไม่มีโอกาส หรือเวลาเป็นส่วนตัว ร้อยละ 45.4 สอดคล้องกับการศึกษาของ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) พบว่า ภาระงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้เป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องการ เนื่องจากไม่ได้ใช้เวลาเต็มที่ในการปฏิบัติการพยาบาล แต่ต้องใช้เวลาที่มีจำกัดปฏิบัติงานหลากหลายที่ไม่ใช่งานพยาบาลโดยตรง เช่น งานเอกสาร งานจัดเตรียมยา งานด้านการเงิน เป็นต้น โดยพยาบาลวิชาชีพใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยโดยตรงเพียงร้อยละ 31 แต่ใช้เวลาที่เหลือถึงร้อยละ 69 ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่การพยาบาลโดยตรง และหากภาระงานโดยตรงของพยาบาลวิชาชีพเกิดความบกพร่อง ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น ส่วนการศึกษาของ Strachota et al. (2003) ก็พบว่า พยาบาลที่ลาออกจะให้เหตุผลมากกว่า 1 ในการเปลี่ยนงาน เหตุผลที่พบบ่อย คือ ชั่วโมงในการทำงาน การที่ต้องทำงานยาวนานหลายชั่วโมง การทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ และทำงานในวันหยุดพักผ่อน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมองหางานใหม่ แสดงว่าสภาพการทำงานดังกล่าวไม่พอใจให้พยาบาลอยู่ทำงานต่อ ประกอบกับการมีโอกาสในงานอื่นที่ภาระงานไม่หนักเหมือนงานการพยาบาล เช่น การขายผลิตภัณฑ์อาหารเสริม ขายเครื่องมือแพทย์ ขายผลิตภัณฑ์ความงาม เป็นต้น พยาบาลจึงมีโอกาที่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ต้องทำงานหนัก ไม่ต้องอยู่เวร และไม่ต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ซึ่งทำให้ภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพมีมากขึ้น ดังนั้น หากสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกถึงประโยชน์และความท้าทายของงานที่ทำ ว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ต้องการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนเกิดความรู้สึกผูกพันกับงาน ไม่อยากจากไปไหน ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของชีวิตมนุษย์ ที่ต้องให้บริการต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมงแม้ในยามวิกาล ต้องเผชิญกับปัญหา รวมถึงภาวะวิกฤติต่าง ๆ ทางคลินิก นอกจากนี้ ยังต้องสนองตอบความต้องการและความคาดหวังทั้งจากผู้รับบริการ หน่วยงาน และองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพปัจจุบันที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นปฏิรูประบบสุขภาพ การอำนวยการรักษาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง การเสี่ยงจากการติดเชื้อโรค สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดความเครียด เหนื่อยล้า จนอาจเกิดความท้อแท้ ลาออกจากงานได้ นอกจากนี้ ลักษณะงานการพยาบาลเป็นงานประจำวันที่ค่อนข้างซ้ำซาก อาจทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายได้



### ความสำเร็จในงาน

ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า ความสำเร็จในงานมีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.671) โดยได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ร้อยละ 71.5 เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนช่วยให้ทำงานสำเร็จ ร้อยละ 69.2 และปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ร้อยละ 65.4 สอดคล้องกับการศึกษาของ สายสมร เกลยกิตติ (2545) ศึกษา พบว่า บุคคลความรู้สึกถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้พยาบาลมองเห็นคุณค่าของตน เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น จากการศึกษาของ Fletcher (2001) พบว่า พนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะแสวงหางานที่ท้าทายหรือโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม (2534) ที่ศึกษา พบว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานส่วนหนึ่งมาจากการประสบความสำเร็จในงาน ทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ บุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานจะมีความพึงพอใจในงานสูงและพร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความพยายามทุ่มเทและเต็มใจปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันในงานและองค์การจนไม่เกิดความรู้สึกอยากออกจากงานหรือองค์การ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Blankertz และ Robinson (1997) ที่พบว่า ความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ความสำเร็จในงานเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในผลงานของตนเองที่ทำงานสำเร็จเป็นที่พึงพอใจของทั้งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการความสำเร็จตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970)

### หน้าที่ความรับผิดชอบ

ในการศึกษาค้างนี้ พบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบมีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.96) โดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ร้อยละ 76.1 ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ร้อยละ 74.8 และสามารถวางแผน และปรับปรุงงานด้วยตัวของท่านเอง ร้อยละ 71.1 สอดคล้องกับการศึกษาของ Janssen and others (1999) ที่พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกมีอิสระในการทำงาน มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Hinshaw and others (1987) พบว่า การให้พยาบาลมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ อาจทำให้ลดการลาออกจากงานหรือโรงพยาบาลได้ เพราะการได้รับอำนาจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน และมีผลต่อการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไปจาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Fochsen and others (2005) ที่พบว่า การทำงานที่ไม่มีอิสระ ขาดอำนาจในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง

ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจลาออกจากงาน และผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวถึงหน้าที่รับผิดชอบในงานว่า หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในงานมีมากไป ทั้งงานดูแลผู้ป่วย งานคุณภาพ งานวิชาการ ซึ่งการที่มีหน้าที่รับผิดชอบหลาย ๆ อย่างก็ย่อมส่งผลให้ผลิตรายงานออกมาไม่ดี หรือไม่ได้ตามที่ตนและหน่วยงานต้องการ จึงเกิดความพึงพอใจในงานน้อยลง ส่งผลให้เกิดการลาออกได้

### 3. สาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการคงอยู่ และตั้งใจลาออกจากงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา

สาเหตุด้านนี้ Frederick K. Herzberg and others (1959, 8-19 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2546) กล่าวว่า หากไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ในที่สุด หากมีหรือมีในลักษณะที่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การ ก็ย่อมส่งผลให้บุคคลในองค์การชอบงาน ทำให้เกิดการคงอยู่ในงานไม่ลาออกไปไหน ซึ่งมีประเด็นที่ได้จากการศึกษาดังนี้

#### ผลประโยชน์ตอบแทน

ในการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่และความตั้งใจลาออก (Mean = 4.011) โดยการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดีอย่างหนึ่ง ร้อยละ 75.4 ควรมีการปรับปรุงด้านสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการของพยาบาลมากขึ้น ร้อยละ 68.5 และสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมหรือน้อยเกินไป ร้อยละ 53.1 สอดคล้องกับการศึกษาของ Werther (1996, 22) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจูงใจงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา เสนาะ ดิเอวาร์ (2545) กล่าวว่า สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ หรืออาจเรียกว่า ประโยชน์เกื้อกูล เป็นสิ่งที่องค์การให้กับบุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้าง/เงินเดือน เป็นการให้ทางอ้อมที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานโดยตรง สวัสดิการที่ให้นี้มีทั้งการเป็นตัวแทนและไม่ใช้เงิน ซึ่งการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวาสดีญาติ (2546), วิภาดา แก้วตะโก (2546) และ Gooden และ Bailey (2001) ที่พบว่าองค์การใดที่มีสวัสดิการที่ดี จะมีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่าองค์การที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่มีสวัสดิการ เช่นเดียวกับที่ สมยศ นาวิการ (2533) กล่าวว่า ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทฤษฎีที่เทียบเท่าที่กล่าวว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ที่ลาออกด้วยสาเหตุเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้เหตุผลการลาออกว่า เงินเดือนที่ได้รับขณะปฏิบัติในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานและคามรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราเงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพ



ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ได้รับกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ที่มีประสบการณ์การทำงานระดับเดียวกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนทั่วไปมีรายได้สูงกว่า และมีค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในอัตราที่สูงกว่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้สูง เช่น ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว หรือมีหนี้สิน และกลุ่มที่ต้องการได้ค่าตอบแทนสูง รู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับขณะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอ หรือเพียงพอแต่ไม่เหลือเป็นเงินเก็บสะสมเพื่อวางแผนการใช้จ่ายอื่นในอนาคต เช่น ศึกษาต่อ ซื้อบ้าน ซื้อรถ อุปกรณ์ดา-มารดาและบุตร เป็นต้น และพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งที่ลาออก เนื่องจากสาเหตุค่าตอบแทนไม่เพียงพอ นั้น ยังรู้สึกรักในงานและไม่อยากลาออกจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แต่เมื่อต้องเผชิญปัญหาหนี้สินหรือต้องรับภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวจึงจำเป็นต้องเลือกงานที่ได้รับค่าตอบแทนมากกว่า จากการศึกษาของ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2548) พบว่า เงินเดือนเป็นตัวชี้วัดมาตรฐานการครองชีพแสดงถึงสถานภาพทางสังคม ทำให้บุคคลมีความมั่นคง และตอบสนองความพึงพอใจ ในทำนองเดียวกัน Gomez-Mejia และคณะ (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนกับการว่าเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล และเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและจูงใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในองค์การในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) พบว่า ถ้าได้รับอย่างเหมาะสมเพียงพอจะเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานอันจะนำไปสู่การมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ ถ้าไม่ได้เพียงพอกับการดำรงชีวิตจะไม่พอใจ เกิดความไม่มีความสุข และดิ้นรนมากเกินไป การเพิ่มค่าตอบแทนอาจลดอัตราการลาออกจากงานได้สอดคล้องกับการศึกษาของ Stremmel (1991) ที่พบว่า ค่าจ้างที่ต่ำมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงาน เพราะบุคคลจะเปรียบเทียบค่าจ้าง/เงินเดือนกับผลงานที่ตนเองทำและเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะงานคล้ายกัน บุคคลที่ทำงานหนักหรือรับผิดชอบงานหลายอย่างก็มักคิดว่าตนควรได้รับค่าจ้างมากกว่าบุคคลอื่น ส่วน Lawler (1973) ได้พบว่า การเพิ่มค่าตอบแทนอาจลดอัตราการลาออกจากงานได้ เพราะค่าจ้างที่ต่ำจะทำให้พยาบาลมองหางานใหม่ (Cavanagh, 1990) ดังนั้น แม้ว่าค่าจ้าง/เงินเดือนจะเป็นปัจจัยอย่างแรกๆที่จูงใจให้ทำงาน เพราะในการทำงานสิ่งแรกที่บุคคลสนใจก็คือผลตอบแทนเป็นเงินที่ได้จากการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง/เงินเดือนก็ยังเป็นปัจจัยแรกๆที่ทำให้บุคคลเปลี่ยนงานได้

### ความมั่นคงในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความมั่นคงความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงมีผลต่อความอยู่และความตั้งใจลาออก (Mean = 3.458) โดยยอมรับระเบียบการบริหารงานของโรงพยาบาลนี้ ได้ร้อยละ 61 โรงพยาบาลมีการแจ้งผลการทำงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ ร้อยละ 56.6 โรงพยาบาลนี้มีความมั่นคงในงานดีกว่าองค์กรอื่น ๆ ร้อยละ 50.3 สอดคล้องกับทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ ได้กล่าวถึงระดับความต้องการของมนุษย์ว่ามีทั้งหมด 5 ชั้น มาสโลว์ (1970) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้

เข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยได้รับความเป็นมิตร ความรักจากบุคคลรอบข้าง ส่วนความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม คือ ความต้องการให้บุคคลรอบข้างยอมรับและยกย่องสรรเสริญ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการนี้ จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการที่จะอยู่ห่างไกลจากสิ่งที่เป็นภัยอันตรายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานหรือจากสถานการณ์อื่น ๆ ตลอดจนความไม่มีเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ดังที่ตราฟ (2006 อ้างใน บุญธิดา เทือกสุบรรณ, 2550) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นการรับรองว่าบุคคลนั้นได้ถูกจ้างงานตลอดไป และในปัจจุบันนี้ความมั่นคงในงานเป็นเรื่องที่บุคคลในองค์กรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ถูกกล่าวขานถึงความมั่นคงในงานเช่นเดียวกัน จากการศึกษาของ Anderson (1989) พบว่า พยาบาลที่ได้รับการยอมรับนับถือและมีคุณค่าจากองค์กรจะมีการลาออกน้อย การขาดการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน อันจะนำมาซึ่งการลาออกจากงานได้นอกจากนี้ Sullivan และ Decker (2005) กล่าวว่า การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเกินไปหมายถึงเป็นกระบวนการในการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ลดการลาออกที่ไม่ต้องการได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า บุคลากรทุกคนต้องการความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย และการศึกษาของ Sheppard (1990 อ้างถึงใน สุปรานี พัฒนจิตวิไล, 2549) ชี้ให้เห็นถึงการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ คือ การได้ปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยโดยใช้ความรู้ด้านศิลปะ วิทยาศาสตร์ และด้านจิตใจ ซึ่งได้เรียนมาใช้ในการดูแลผู้ป่วยข้างเตียง และการศึกษาของ Millward และ Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันธนาถวิริยกุล, 2546) ที่พบว่า อายุการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์การในระดับสูง

### ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่ (Mean = 3.826) โดยรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน ร้อยละ 73 ผู้ร่วมงานให้ความรัก และเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อท่าน ร้อยละ 71.7 และผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือ ปกป้องหาหรือและแก้ไขปัญหาในยามวิกฤติ ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ร้อยละ 68.6 มีผลต่อความตั้งใจลาออก (Mean = 3.435) โดยได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 66.2 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาและท่านมักจะร่วมปรึกษากัน ให้ความเป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน ร้อยละ 42.3 ซึ่งสอดคล้องกับ Chan & Morrison (2000) พบว่า งานของพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถทำเพียงคนเดียวได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ในปัจจุบัน

ที่มีอัตรากำลังใจน้อยและมีภาระงานมาก เป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการลาออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Malone & Morath (2001) พบว่า ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลของทีม การพยาบาลจึงมีความสำคัญ ทำให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง ช่วยให้งานดำเนินไปด้วยดีและเกิดคุณภาพ ในการดูแลผู้ป่วย เพราะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดูแล ร่วมมือช่วยเหลือกัน แก้ไขปัญหาและ ตัดสินใจร่วมกัน ตลอดจนการยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกันมากขึ้น ซึ่งนอกจากทีมงานในหน่วยงาน ที่จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้วยังมีทีมดูแลรักษาผู้ป่วยที่ต้องประสานงานกันระหว่างสหสาขา วิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล โภชนาการ เภสัชกร สังคมสงเคราะห์ เป็นต้น ก็จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ ที่ดีเช่นเดียวกัน การปฏิบัติงานจึงจะเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่วนสมพันธ์ ทิญชีระนันท์ (2539) กล่าวว่า หากบุคลากรพยาบาลมีปัญหาด้านสัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ทำให้เกิด ความขัดแย้ง เกิดความเครียด อาจทำให้มีการขาดงาน บ่อย นำมาซึ่งการย้ายงานหรือออกจากงานได้ บรรยงค์ โตจินดา (2546) ได้อธิบายว่า ในการทำงาน จะต้องมีการประสานงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ให้การสนับสนุน ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น การสร้างสัมพันธภาพหรือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน เพราะทำให้เกิดบรรยากาศทำงานที่ดี เต็มไปด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ประสานงานร่วมมือกัน ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์การลดการสูญเสียที่จะเกิดจากการลาออก โอนย้ายของบุคลากร ในหน่วยงาน

### การได้รับการยอมรับนับถือ

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความตั้งใจลาออก Mean = 3.458) โดยได้รับการยกย่องและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 63.8 มีอิสระในการตัดสินใจในการให้การพยาบาล ร้อยละ 56.9 เป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่งของเพื่อน ร่วมงานและทีมสุขภาพ ร้อยละ 54.6 สอดคล้องกับ มาสโลว์ (1970) ได้กล่าวว่า ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้เข้าไปมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากสังคม โดยได้รับความเป็นมิตร ความรักจากบุคคลรอบข้าง ส่วนความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม คือ ความต้องการให้บุคคลรอบข้างยอมรับและยกย่องสรรเสริญ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความ ต้องการนี้จากทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานจะรู้สึกว่าคุณค่า มีความสามารถเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือเป็นการได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นทั้งในและนอกหน่วยงาน โดยการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อทำงานสำเร็จตามที่ได้รับ มอบหมาย รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ในการปฏิบัติ

งานพยาบาลย่อมต้องการให้ความสำเร็จของตนได้รับการยอมรับ ไม่ว่าจะจากบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันหรือบุคลากรวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น แพทย์ เภสัชกร เป็นต้น เพราะการได้รับการยอมรับนับถือเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับ 3 และ 4 ตามทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) สอดคล้องกับการศึกษาของ Anderson (1989) พบว่า พยาบาลที่ได้รับการยอมรับนับถือและมีคุณค่าจากองค์กรจะมีการลาออกน้อย การขาดการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน อันจะนำมาซึ่งการลาออกจากงานได้นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Sullivan & Decker (2005) พบว่า การให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเกินเป้าหมายก็เป็นกระบวนการในการยกย่องชมเชยการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจลดการลาออกที่ไม่ต้องการได้ จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลเหตุผลของการลาออกจากงานพยาบาลวิชาชีพ นั่นคือ การกตัญญู จากแพทย์ พยาบาลวิชาชีพรุ่นพี่ หรือแม้กระทั่งผู้ป่วยที่ไม่ให้เกียรติกัน ซึ่งจอร์จ เฮิร์เบิร์ต มิด (1931, อ้างถึงใน มงคล นาฏกระสูตร, 2548) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์มี 2 ประการ คือ มนุษย์สร้างตัวตนขึ้นมาและมนุษย์สะท้อนตัวเองจากผู้อื่น ทั้งปัจเจกบุคคลและสังคมจึงแยกกันไม่ได้ ถ้าปราศจากการสื่อสารด้วยสัญลักษณ์ที่มีการตีความหมายร่วมกัน กระบวนการทางสังคมจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น มนุษย์ที่จึงอยู่ในโลกแห่งสัญลักษณ์ที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อชีวิตและพื้นฐานหลักของการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ ความบอบช้ำทางความรู้สึกของผู้ด้อยอำนาจกว่าที่เกิดจากการกดขี่ของระบบชนชั้น ที่เรียกว่า ฝิ่นอง กลายมาเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และเป็นปัจจัยในอันดับต้น ๆ ที่มีผลต่อการลาออกหรือคงอยู่ของพยาบาลซึ่งสอดคล้องกับที่อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะได้รับการนับถือและเคารพให้เกียรติ ความเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าโดยคนอื่น เมื่องานหรือกิจกรรมที่ทำ ทำให้รู้สึกว่าได้คุณค่า เกิดความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองลด

เมื่อมองถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการคงอยู่ และลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม คือ ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ให้ความคิดเห็นสอดคล้องกันถึงสาเหตุของการคงอยู่และการลาออกจากงาน แต่นอกจากสาเหตุที่ผู้วิจัยได้สรุปในผลการวิจัยแล้วนั้น ก็ยังมีสาเหตุอื่น ๆ อีก ที่ผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มคิดว่าสำคัญกับการคงอยู่และการลาออกจากงาน แต่ผู้ให้ข้อมูลบางกลุ่มไม่ได้กล่าวถึงหรือไม่สอดคล้องกัน เมื่อวิเคราะห์สาเหตุดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow Herzberg และ McGorger ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่และ การลาออก จึงทำให้สาเหตุเหล่านี้เป็นพลวัตต่อกัน

ดังนั้น หากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพมองเห็นสาเหตุสำคัญจากพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกไปแล้วนั้น แล้วแก้ไขปัญหาก็ส่งผลดีแก่พยาบาลวิชาชีพที่ยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามารถทำให้พยาบาลลาออกจากงานน้อย การที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากงาน เป็นสิ่งสะท้อนให้

ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ แก้ปัญหาดังกล่าว เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลและลดความตั้งใจลาออกจากงาน ก่อนที่จะลาออกจริงได้

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ฉะนั้น จากการศึกษาวิจัย พบว่า สาเหตุที่สำคัญของการคงอยู่หรือลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ คือ 1) ผลประโยชน์ตอบแทน 2) วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 3) สวัสดิการและความก้าวหน้า และ 4) ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงในการทำงาน ที่ถูกนำมาอ้างถึง “ความสุข” ในชีวิตประจำวันและชีวิตของการทำงาน โดยค่าตอบแทนที่ดีนั้นจะสามารถสร้างสรรค์และเติมเต็มคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพให้เป็นไปตามลักษณะการดำรงชีพของแต่ละบุคคลได้ สวัสดิการ คือ กำลังใจ ความผูกพัน หรือความรู้สึกว่าได้รับการดูแลจากองค์กร มีให้กับพยาบาล ก่อให้เกิดความรักและยินดีที่จะตอบแทนองค์กรด้วยการร่วมปฏิบัติงานต่อได้ ความมั่นคงในงาน รวมถึงโอกาสในความก้าวหน้าเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจอยู่ปฏิบัติงานต่อกับองค์กร ส่วนวัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นสาเหตุที่ถูกมองว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยของปัจเจก แต่อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์กรกลับเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญที่จะผลักดันหรือจูงใจให้ “พยาบาลชายขอบ” ตัดสินคงอยู่หรือตั้งใจลาออกจากการปฏิบัติงานในองค์กรได้ แต่อย่างไรก็ตาม สาเหตุที่กล่าวไปแล้วข้างต้นเพียงสาเหตุเดียวนั้นอาจไม่มีพลังอำนาจพอที่จะผลักดันหรือจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ หรือตั้งใจลาออก แต่จากข้อมูลเชิงเอกสารและสถิติเกี่ยวกับความตั้งใจการลาออกที่ผ่านมา พบว่า อัตราและแนวโน้มการลาออกของพยาบาลวิชาชีพนั้นเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ นี่อาจเป็นสัญญาณเตือนให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทราบ เพื่อทบทวนปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ว่าในปัจจุบันนี้สาเหตุทั้ง 4 ด้านนี้ได้เกิดขึ้นและทำงานสอดประสานกันอย่างเป็นพลวัต ผลจากการทำงานของสาเหตุทั้ง 4 ด้านนี้ ก็คือ “การลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น”

## ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้พยาบาลมีการคงอยู่และตั้งใจลาออก ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง และนำไปแก้ไขปัญหาการลาออกได้ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาประเด็นต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ และตั้งใจลาออกในเชิงลึกเพื่อสามารถนำไปแก้ปัญหาลาออกจากงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาสาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออก แต่เมื่อได้รับการแก้ไขแล้วยังคงทำให้การลาออกเพิ่มขึ้น มีการคงอยู่ในงานน้อย หรือสาเหตุที่ทำให้เกิดการคงอยู่ ถึงแม้จะไม่ได้รับการดูแล ก็ยังคงทำให้การลาออกน้อย มีการคงอยู่ในงานมากขึ้นหรือคงเดิม

## เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แสงวดี. (2545). *แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2543). *ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทย ที่พึงประสงค์ในอนาคต*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สมาคมพยาบาล.
- ธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: โรงพิมพ์อนันตศิลป์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2546). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัทรวมสาส์น (1977) จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- บุญธิดา เทือกสุบรรณ. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- ปิยพงษ์ สวาสดีญาติ. (2546). *การรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรเพื่อเตรียมตัวกับการเปิดเสรีทางโทรคมนาคม: กรณีศึกษา บริษัทมหาชน จำกัด โทเทิล แอ็กเซ็ส คอมมูนิเคชั่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. (2555). *สถิติจำนวนพยาบาลวิชาชีพ*. สงขลา: สำนักงานฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.
- มงคล นาฏกระสูตร. (2548). *ทฤษฎีทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*. <http://www.udru.ac.th/website/attachments/elearning/02/15.pdf> (สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2556).
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2548). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน*. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด.
- ละออง อริยกุลนิมิตร. (2546). *การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิภาดา แก้วตะโก. (2546). *กระบวนการบริหารงานบุคคล: กรณีศึกษา วิธีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิก. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.



- สายสมร เหลยกิตติ และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2545). ผลของโปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 14(3), 23-31.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา, และสมจิต หนูเจริญกุล. (2538). ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี. *รามธิบดีพยาบาลสาร*, 1(3), 11-23.
- สุปราณี พัฒนจิตวิไล. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). *การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัษฎา พันธุนาวิริยกุล. (2546). ผลของการรับรู้การทำตามสัญญาใจต่อความผูกใจมั่นต่อองค์การและแนวโน้มในการลาออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2537). การบริหารการพยาบาลท่ามกลางการแข่งขันทางธุรกิจและภาวะการณขาดแคลนพยาบาล. *พยาบาลสาร*, 21(4), 35-38.
- เอกชัย กี่สุพนพันธ์. (2539). *การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ.
- Anderson, S. (1989). The nurse advocate project: A strategy to retain new graduate. *Journal of Nursing Administration*, 19(12), 22-26.
- Blankertz, L.E., & Robinson, S.E. (1997). Turnover intentions of community mental health workers in psychosocial rehabilitation services. *Community Mental Health Journal*, 33(6), 517-529.
- Cavanagh, S.J. (1990). Predictors of nursing staff turnover. *Journal of Advanced Nursing*, 18(3), 373-380.
- Chan, E.Y., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing and Health Sciences*, 2(1), 113-121.
- Dibble, S. (1999). *Keeping your valuable employees*. New York: John Wiley and Sons.
- Fletcher, C.E. (2001). Hospital RNs' job satisfactions and dissatisfactions. *Journal of Nursing Administration*, 31(6), 324-331.

- Fochsen, G., Sjogren, K., Josephson, M., & Lagerstrom, M. (2005). Factors contributing to the decision to leave nursing care: a study among Swedish nursing personnel. *Journal of Nursing Management*, 13, 338-344.
- Gomez-Mejia, L.R., Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (2001). *Managing human resources*. 3<sup>rd</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Gooden, S.T. and Bailey, M. (2001). Welfare and work: Job-retention outcomes of federal welfare-to-work employees. *Public Administration Review*. 61(1), 83-91.
- Hinshaw, A.S., Smeltzer, C.H., & Atwood, J.R. (1987). Innovative retention strategies for nursing staff. *Journal of Nursing Administration*, 17(6), 8-16.
- Janssen, P.P.M., Jonge, J. de., & Bakker, A.B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360-1369.
- Malone, G., & Morath, J. (2001). Pro-patient partnerships. *Nursing Management*. 32(7), 46-47.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mathis, R.L., and Jackson, J.H. (2004). *Human resource management*. 10<sup>th</sup>ed. Singapore: Seng Lee Press.
- Neubauser, P.C. (2002). Building a high-retention culture in healthcare. *Journal of Nursing Administration*. 32(9), 470-478.
- Pooyan, A., Eberhardt, B.J., & Szigeti, E. (1990). Work-related variables and turnover intention among registered nurses. *Nursing & Health Care*, 11(5), 255-258.
- Prestholdt, P.H., Lane, I.M., & Mathews, R.C. (1988). Predicting staff nurse turnover. *Nursing Outlook*, 36(3), 145-147.
- Price, J.L., & Mueller, C.W. (1981). *Professional turnover: The case of nurse*. New York: Spectrum Publication.
- Strachota, E., Normandin, P., O'Brien, N., Clary, M., & Krukow, B. (2003). Reasons registered nurses leave or change employment status. *Journal of Nursing Administration*, 33(2), 111-117.
- Stremmel, A.J. (1991). Predictors of intention to leave child care work. *Early Childhood Research Quarterly*, 6(2), 285-298.



- Sullivan, E.J., & Decker, P.J. (2005). *Effective leadership & management in nursing*. 6<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Taunton, R.L., Boyle, D.K., Woods, C.Q., Hansen, H.E., & Bott, M.J. (1997). Manager leadership and retention of hospital staff nurses. *Western Journal of Nursing Research*, 19(2), 205-226.
- Volk, M.C., & Lucas, M.D. (1991). Relationship of manager style and anticipated turnover. *Dimensions of Critical Care Nursing*. 35-40.
- Werther, William B. (1996). *Human Resources and Personal Management*. 5<sup>th</sup> ed. New York.

### บุคลากรกรม

- คุณสอง (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จรัญญา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลกรุงเทพ-  
หาดใหญ่ อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณสาม (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จรัญญา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลหาดใหญ่  
อำเภหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. เมื่อวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณห้า (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จรัญญา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์-  
เนชั่นแนล เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณหก (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จรัญญา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
มหิดล. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณเจ็ด (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จรัญญา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. ตำบลชะอวด อำเภชะอวด จังหวัด  
นครศรีธรรมราช. เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณแปด (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จรัญญา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. ตำบลนาหลวงเสน อำเภทุ่งสง  
จังหวัดนครศรีธรรมราช. เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2556.
- คุณเก้า (นามสมมติ) ผู้ให้สัมภาษณ์. จรัญญา เจียวกิก ผู้สัมภาษณ์. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์. เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2556.

## Translated Thai References

### References

- Ariyakulnimid Laor. (2003.) Analysis supporting the cause remains in hospital nursing departments. Master's thesis. Graduate School. Chulalongkorn University.
- Boontong Tadsana. (2000). *Nursing services to meet the health care systems in the future Desirable Thailand*. 3<sup>rd</sup> edition. Nonthaburi: Nursing Council.
- ChalauiyKitti Saysamon and Aomtanee areewan. (2002). Effect of empowerment programs. By head nurses with job performance and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing. Chulalongkorn University*, 14(3), 23-31.
- Chanvarnish Supang. (2011). Analysis in qualitative research. 10<sup>th</sup> edition. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Department of Nursing. Prince of Songkhla Hospital. (2012.) Statistics nurses. Thailand: Office of the Nursing Services Department. Prince of Songkhla Hospital.
- Kawtako WiKanda (2003). Process of Personnel Management: A Case Study of the personnel to remain. *Hospital in Bangkok. Master's thesis. Graduate School. Chulalongkorn university*.
- Keesukapan Akechai. (1996). *Managerial skills and practices*. Bangkok: Sukapabchai printing.
- Kitpeedaborisud Boondram. (2553). *Techniques to gather information for research tools*. 7<sup>th</sup> edition. Bangkok: Srianan printing.
- Kasadsuwan ruangvit. (2005). *Compensation and salaries*. Bangkok: Bpit Printing Limited.
- Natkasud Mongkol. (2005). Theories of sociology and anthropology. Retrieved on January 25, 2013, from <http://www.udru.ac.th/website/attachments/elearning/02/15.pdf>
- Navykran Somyos. (2002). *Organizational Behavior*. Bangkok: Banakig.
- Pannathviriyakul Anyana. (2003). Effect of perceived agreement that the commitment to the organization and the tendency to quit. *Master's thesis. Graduate School. Chulalongkorn University*.
- Patanajitwilai Supranee. (2006). Factors Affecting the decision out of the hospital. Maharat Nakhon Ratchasima hospital. *Master of Science thesis. Community Development Branch polite*. Nakhon Ratchasima Rajabhat University.

- Sa nguansiridram Udomrat. (1994) Among nursing administration and business competitiveness. *Nursing Journal*, 21(4), 35-38.
- Sawangdee Krisada. (2002). *Approach to staffing nursing*. 2<sup>nd</sup> edition. Bangkok: Office transportation organization printing.
- Shincharu Tanin. (2010). *Research and statistical analysis with SPSS*. 11<sup>th</sup> edition. Bangkok: Business R & D.
- Srisaard Boonchom. (2002). *Preliminary research*. 7<sup>th</sup> edition. Bangkok: Suveeriyasarn.
- Swasdyad Piyapong. (2003). The retain personnel in the organization to prepare for the liberalization of telecommunications: A case study of Total Access Communication Public Company Limited, Master's thesis. Graduate School. Chulalongkorn University.
- Teyoa Sanao (2002). *Oral administration*. Bangkok: Thammasat University.
- Tojinda Banyong. (2003). *Oral administration*. Nonthaburi: ruamsarn(1977) Limited.
- Thaugsuban Boontida. (2007). *Factors influencing job burnout among professional nurses Maharajnakhonsithammarat hospital*. thesis of nursing science. Department of nursing administration, Graduate school. Chiang Mai university.
- Wijitkarn Sujin, Whitecheeta Suparat and Hanuchareonkul Somjit. (1995). Their job satisfaction. Intention to move out of institutions and the profession of nursing in Ramathibodi Hospital. *Ramathibodi Nursing*, 1(3), 11-23.
- WongAnutrarod Peeyaporn. (2001). *Psychology Personnel Management*. Bangkok: Bangkok, media added.
- Wongsuwan Nooch. (1998). *Human resources administration*. Chanthaburi: Anantashin printing.

### Individual Interviews

- Ha (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Bangkok Bumrungrad International Hospital, Wattana, Bangkok. On December 23, 2013.
- Hok (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Faculty of Public health Mahidol University. On December 23, 2013.
- Jat (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Cha-aod district Cha-aod of Nakhonsithammarat province. On 28 December 2013.

Kao (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Faculty of Pharmacy. Prince of Songkla University. On 25 December 2013.

Pad (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, TuNa Luang Sen district, Thung-Song of Nakhonsithammarat province. On 28 December 2013.

Sam (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Hat Yai hospital , Hatyai of Songkhla province. On 22 December, 2013.

Song (fictitious name) who respondents, Jeawkok Jirachaya who interviewer, Bangkok - Hat Yai hospital, Hatyai of Songkhla province. On 17 December, 2013.