







วารสาร

# กองการพยาบาล

## Journal of Nursing Division

ปีที่ 45 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2561 ISSN:0125-7242 Vol.45 No.1 January-April 2018

สารบัญ

 <b>สารจากบรรณาธิการ</b>	
กองบรรณาธิการ	
 <b>บทบรรณาธิการ</b>	
การจัดทำผลงานวิชาการเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสาขาพยาบาลศาสตร์ โคภิษฐ์ สุวรรณเกษาวงษ์, อธิพร สติรังกูร.....1	
 <b>รายงานการศึกษาวิจัย</b>	
การพัฒนารูปแบบการนิเทศทางคลินิกต่อการเกิดแผลกดทับ โรงพยาบาลราชวิถี บุญหนัก ศรีเกษม, อรรถ กั้นจันะ .....8	
ความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มิ่งกมล ภิบาลวงศ์, ภูษิตา อินทรประสงค์, จุฑาธิป ศีลบุตร, ยวนุช สัตยสมบูรณ์.....25	
ผลการพัฒนาแบบการให้ยาระงับความรู้สึกผู้ป่วยผ่าตัดปลูกถ่ายไต โรงพยาบาลเชียงใหม่ประชานุเคราะห์ จลกลณี ดาววิจิตร, ยุพิน บุญปัทมภ์, ศศิธร ชำนาญยา, ณัฐราพร นางแล, ปริศนา วะสี.....45	
การพัฒนาแบบการนิเทศทางคลินิกงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จงลักษณ์ รสสุมาลชาติ, นิตยา ปริญญาปวิวัฒน์, สุทัตตรา คงศรี .....66	
การพัฒนาแบบการพยาบาลผู้ป่วยที่มีภาวะติดเชื้อในกระแสโลหิต จิริยา พันธุ์วิทยากุล, จิราพร มณีพราย.....86	
 <b>บทความวิชาการ</b>	
สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพที่ใบอนุญาตขาดต่ออายุ สุดา ทองผดุงโรจน์ .....105	
การฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการในชุมชนโดยใช้ทุนทางสังคม : บทบาทพยาบาล รสสุคนธ์ แก้วบ้องปก, วิชุดา กิจจรธรรม, ทวี เชื้อสุวรรณทวี.....111	

## ความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

มิ่งมกล ภีบาลวงษ์*	วท.ม. (บริหารสาธารณสุข)
ภูษิตา อินทรประสงค์**	พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา)
จุฑาธิป ศิลบุตร***	ปร.ด.(คณิตศาสตร์)
ยุวณัฐ สัตยสมบุรณ์****	วท.ด.(เวชศาสตร์ชุมชน)

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) แบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สุ่มตัวอย่างแบบง่าย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของคอคเครน (Cochran) ได้เท่ากับ 375 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมข้อมูลได้ เท่ากับ 395 ชุด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน 1) แบบสอบถามความตั้งใจลาออก มีค่าความเชื่อมั่น 0.863 2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.948 3) แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ มีค่าความเชื่อมั่น 0.842 4) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะประชากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แจกแจง ความถี่ คำนวณ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงอนุมาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออก และคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง และมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ( $r = -0.560$  และ  $-0.556$  ,  $p\text{-value} < 0.01$  และทั้งสองตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 41.1 (Adjusted  $R^2 = 0.414$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ )

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจลาออก คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพ

\* นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\*\* อาจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

## Professional Nurses' Intention to Resign From Regional Hospitals Under Ministry of Public Health

Mingkamon Pibanwong*	M.Sc. (Public Health)
Bhusita Intaraprasong**	Ph.D.(Development Administration)
Jutatip Sillabutra***	Ph.D.(Mathematics)
Youwanuch Sattayasomboon****	Ph.D.(Community Medicine)

---

### Abstract

The purpose of this explanatory cross-sectional study research was to study the relationship between quality of work life and professional commitment in relation to intentions to resign among professional nurses in regional hospitals under the Ministry of Public Health. Simple random sampling was used. Cochran's formula was used to calculate the sample size. 375 samples size and received 395 completed questionnaires. Data were collected using a questionnaire, which has 4 sections 1) Intention to Resign Questionnaire the reliability is 0.863, 2) Quality of Work Life Questionnaire, the reliability is 0.948, 3) Professional Commitment Questionnaire, the reliability is 0.842, and 4) Population Characteristics Questionnaire. Statistics methods that were applied in this research were descriptive statistics with percentage, mean and standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results showed that respondents had the intention to resign and quality of work life was at moderate level. These respondents had a high level of professional commitment. Quality of work life and professional commitment had a moderately negative association with intentions to resign among professional nurses in regional hospitals affiliated with the Ministry of Public Health ( $r = - 0.560$  and  $- 0.556$  respectively ,  $p - value < 0.01$ ) and both the quality of work life and professional commitment could explain the 41.4% (adjusted  $R^2 = 0.414$  ,  $p - value < 0.001$ ) variance in intentions to resign among professional nurses in regional hospitals affiliated with the Ministry of Public Health.

**Key words:** Intention to Resign, Quality of Work Life, Professional Commitment, Professional Nurses

---

\* Master of Science (Public Health), Faculty of Public Health, Mahidol University

\*\* Associate, Professor, Faculty of Public Health, Mahidol University

\*\*\* Assistant, Professor, Faculty of Public Health, Mahidol University

\*\*\*\* Lecturer, Faculty of Public Health, Mahidol University

## บทนำ

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมีไขปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะประเทศไทยเพียงเท่านั้น แต่ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก หรือแม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้วก็ยังเผชิญกับปัญหาขาดแคลนพยาบาล และเป็นวิกฤตที่มีความสำคัญ ส่งผลกระทบต่อในหลายๆ ประเทศทั่วโลก<sup>1</sup> ในประเทศไทยปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญมากที่สุดที่สะสมมานานหลายทศวรรษ บุคลากรด้านสุขภาพเป็นปัจจัยนำเข้าและเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อระบบบริการสุขภาพอย่างมาก จากอดีตถึงปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าสัดส่วนของวิชาชีพพยาบาลมีมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ ในระบบสุขภาพและเป็นวิชาชีพที่ใกล้ชิดกับผู้บริหารมากที่สุด ซึ่งการปฏิบัติการพยาบาลนั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะที่มีลักษณะเฉพาะไม่สามารถทดแทนได้ด้วยเครื่องจักร คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีอื่นๆ ได้ ดังนั้น วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในระบบสุขภาพ<sup>2</sup> ซึ่งการลาออกของพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงแต่เป็นการสูญเสียอัตรากำลังของโรงพยาบาลศูนย์เท่านั้น แต่ยังเป็น การสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากภาครัฐของประเทศไทยอย่างถาวรด้วย เมื่อพยาบาลวิชาชีพลาออกเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้พยาบาลที่เหลืออยู่ต้องทำงานหนักมากขึ้น นำไปสู่ผลกระทบทางลบต่อความปลอดภัยของคนไข้ และคุณภาพการบริการด้านสุขภาพ รวมทั้งส่งผลให้พยาบาลที่เหลืออยู่เกิดความเครียดจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ และยังเป็น

การสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดสรรบุคลากรเพื่อทดแทน อีกทั้งต้องอบรม ฝึกฝน และพัฒนาให้แก่พยาบาลวิชาชีพใหม่สำหรับการปฏิบัติงาน<sup>3</sup>

ผู้วิจัยศึกษารายงานจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ลาออกช่วงปี พ.ศ. 2553 - 2557 ของสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ลาออก จำนวน 147, 137, 142, 134 และ 134 คน ตามลำดับ โดยมีสาเหตุการลาออกเพื่อดูแลบุตร/บุพการี หรือประกอบอาชีพอื่น จำนวน 70, 61, 58, 89 และ 85 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 47.6, 44.5, 40.8, 66.4 และ 63.43 ของจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ลาออก ตามลำดับ ในขณะที่จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ลาออก ช่วงปีพ.ศ. 2553 – 2557 มีแนวโน้มลดลง แต่พบว่าการลาออกเพื่อดูแลบุตร/บุพการี หรือการลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นในปี พ.ศ.2556 - 2557 เพิ่มขึ้นจาก ปีพ.ศ. 2553 – 2555 จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.61 ของจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ที่ลาออก<sup>4</sup>

จากการศึกษา จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล และผดุงครรภ์ ชั้น 1 ในปีพ.ศ.2553 - 2556 เพิ่มขึ้น 21,141 คน คิดเป็นร้อยละ 13.68<sup>5-7</sup> และจากการศึกษาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ในปีพ.ศ.

## วารสารกองการพยาบาล

2556 – 2557 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีแนวโน้มการลาออกเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการลาออกเพื่อดูแลบุตร/บุพการี หรือ การลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ในขณะที่จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 ก็ยังมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งถือว่าการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบบริการสุขภาพ<sup>4</sup> แม้ว่ารัฐบาลจะเพิ่มจำนวนการผลิตพยาบาลวิชาชีพแต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เห็นได้จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลมีจำนวนไม่เต็มตามกรอบอัตรากำลัง<sup>5</sup> ผู้วิจัยจึงทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน<sup>9-11</sup> และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในระดับปานกลาง<sup>12,13</sup> และพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพระดับต่ำส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกเพิ่มสูงขึ้น<sup>14</sup> ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ อย่างไร โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากโรงพยาบาลศูนย์เป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เป็นศูนย์กลางการให้บริการการรักษาพยาบาลในระดับเขต 25 แห่ง ของประเทศไทยและครอบคลุมทุกภาค

ในประเทศไทยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวางแผนสร้างแรงจูงใจการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและพัฒนาแนวทางเพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในวิชาชีพยาวนานมากขึ้นต่อไป

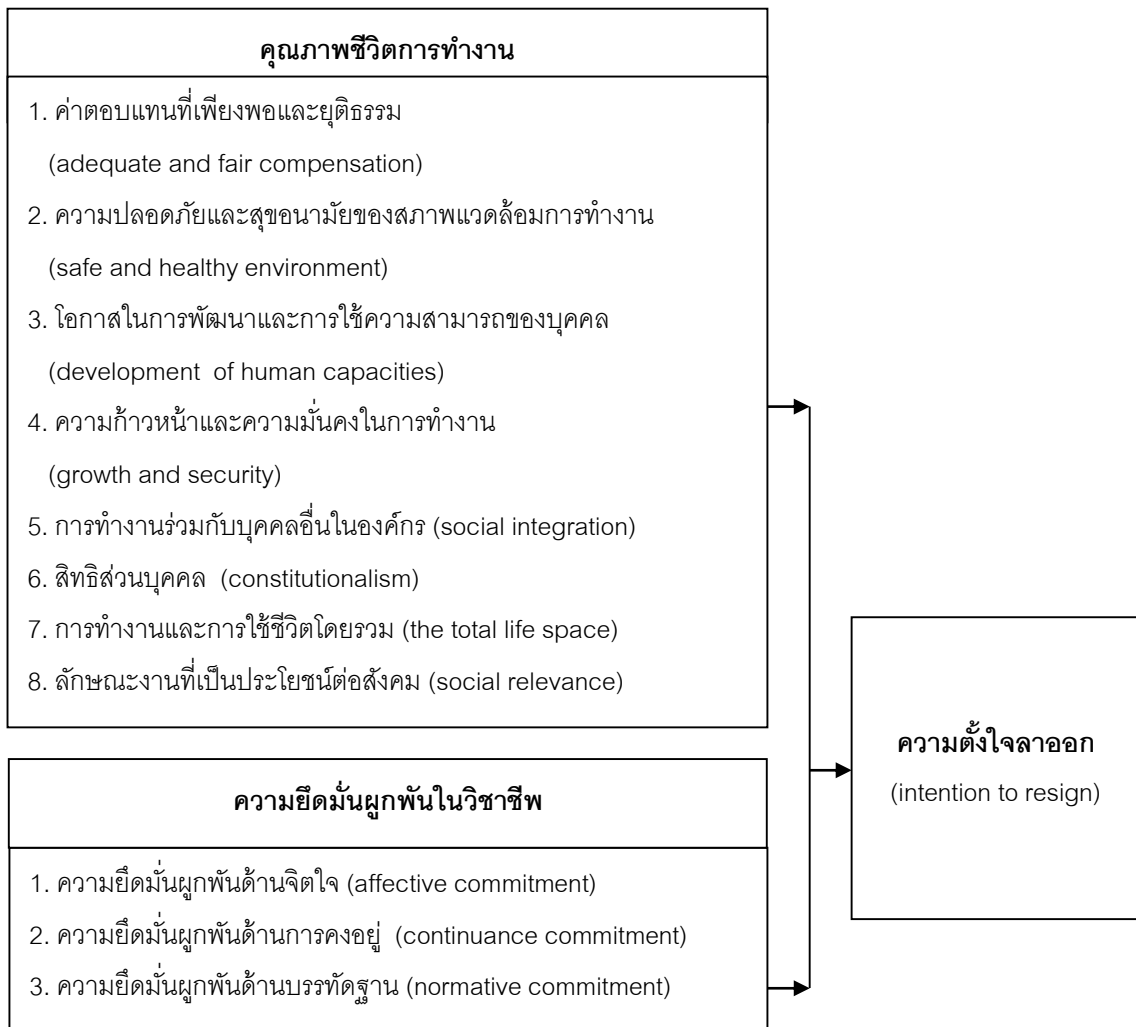
## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

## กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา 2 ตัวแปร คือ 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน 3) โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) การทำงานและการใช้ชีวิตโดยรวม 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามแนวคิดของ Walton RE<sup>15</sup> 2. ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ 2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามแนวคิดของ Meyer J P , Allen N J and Smith C A<sup>16</sup> และตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออก ตาม

แนวคิดของ Tei M and Yamazaki Y<sup>17</sup> โดยสรุป      ดังกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1  
 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง “ความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข”

### วัตถุประสงค์และวิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional survey) เริ่มเก็บข้อมูล 10 มีนาคม พ.ศ. 2559 ถึง 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2559

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 25 แห่ง มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 16,604 คน ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2558<sup>18</sup>

กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และมีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 6 เดือน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ คอคเครน (Cochran) อ้างถึงในศิริชัย กาญจนวาสี<sup>19</sup> ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 375 คน ผู้วิจัยเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 20 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 450 คน และผู้วิจัยปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นเป็นจำนวนเต็มในแต่ละโรงพยาบาล ดังตารางที่ 1 เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในกรณีได้รับแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนและการตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ดังนั้น จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 500 คน

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร สัดส่วนและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาลศูนย์ แบ่งตามเขตตรวจราชการ

โรงพยาบาลศูนย์แบ่งตามเขตตรวจราชการ		จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (คน)	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เขตตรวจราชการที่ 1	รพศ.พระนครศรีอยุธยา	376	0.03	15
	รพศ.สระบุรี	577	0.04	20
เขตตรวจราชการที่ 3	รพศ.เจ้าพระยาอภัยภูเบศร	407	0.03	15
เขตตรวจราชการที่ 4	รพศ.ราชบุรี	672	0.04	20
	รพศ.เจ้าพระยายมราช	477	0.03	15
	รพศ.นครปฐม	607	0.04	20
เขตตรวจราชการที่ 6	รพศ.มหาสารนครศรีธรรมราช	797	0.05	25
	รพศ.สุราษฎร์ธานี	659	0.04	20
เขตตรวจราชการที่ 7	รพศ.ตรัง	507	0.03	15



ตารางที่ 1 จำนวนประชากร สัดส่วนและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาลศูนย์ แบ่งตามเขตตรวจราชการ (ต่อ)

เขตตรวจราชการ	โรงพยาบาลศูนย์แบ่งตามเขตตรวจราชการ	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (คน)	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เขตตรวจราชการที่ 8	รพศ.หาดใหญ่	727	0.04	20
	รพศ.ยะลา	724	0.04	20
เขตตรวจราชการที่ 9	รพศ.ชลบุรี	689	0.04	20
	รพศ.ระยอง	476	0.03	15
	รพศ.พระปกเกล้า	572	0.03	15
เขตตรวจราชการที่ 10	รพศ.อุดรธานี	680	0.04	20
เขตตรวจราชการที่ 12	รพศ.ขอนแก่น	995	0.06	30
เขตตรวจราชการที่ 13	รพศ.สรรพสิทธิประสงค์	836	0.05	25
เขตตรวจราชการที่ 14	รพศ.มหาสารคามราชสีมา	880	0.05	25
	รพศ.บุรีรัมย์	612	0.04	20
	รพศ.สุรินทร์	680	0.04	20
เขตตรวจราชการที่ 15	รพศ.ลำปาง	886	0.05	25
เขตตรวจราชการที่ 16	รพศ.เชียงใหม่ประชานุเคราะห์	823	0.05	25
เขตตรวจราชการที่ 17	รพศ.อุดรดิตถ์	526	0.03	15
	รพศ.พุทธชินราช	860	0.05	25
เขตตรวจราชการที่ 18	รพศ.สวรรคร์ประชารักษ์	559	0.03	15
	<b>รวม</b>	<b>16,604</b>	<b>1</b>	<b>500</b>

#### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสำนวนภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และผ่านการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน และผู้วิจัยได้นำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha correlation coefficient) ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

## วารสารกองการพยาบาล

1. แบบสอบถามความตั้งใจลาออก ผู้วิจัย แปลและประยุกต์จากแบบวัดตามแนวคิดของ Tei M and Yamazaki Y อ้างถึงใน Tei M and Miki A A<sup>17</sup> จำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนแบบ ประเมินค่า (likert scale) แบ่งความถี่ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วนำมาคำนวณหาระดับความตั้งใจลาออกโดยนำคะแนนเฉลี่ยมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.863

2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยแปลและประยุกต์จากแบบวัดตามแนวคิดของ Walton R E<sup>15</sup> จำนวน 35 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็น มาตราส่วนแบบประเมินค่า (Likert scale) แบ่งความถี่ ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่พอใจอย่างยิ่ง 5 หมายถึง พอใจอย่างยิ่ง แล้วนำมาคำนวณหาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยนำคะแนนความพึงพอใจ เฉลี่ยมาจัดระดับเป็น 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.948

3. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันใน วิชาชีพ ผู้วิจัยแปลและประยุกต์จากแบบวัดตาม แนวคิดของ Meyer J P , Allen N J and Smith C A<sup>16</sup> จำนวน 18 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วน แบบประเมินค่า (Likert Scale) แบ่งความถี่ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง แล้วนำมาคำนวณหา ระดับความตั้งใจลาออกโดยนำคะแนนเฉลี่ยมาจัด ระดับเป็น 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.842

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะ ประชากร ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล งานการพยาบาลที่สังกัด เงินเดือน และระดับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

### การพิทักษ์สิทธิ และจริยธรรมทางการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หมายเลขหนังสือรับรองการ พิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เลขที่ COA. NO. MUPH 2015 - 204

### การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลหลังจากได้รับการอนุมัติด้านจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการ การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะ สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัย ดำเนินการติดต่อประสานงานกับโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขทั้ง 25 แห่ง ซึ่งแจ้ง วัตถุประสงค์การทำวิจัย และขออนุญาตในการเก็บ รวบรวมข้อมูล หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยส่ง แบบสอบถามไปที่โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวง สาธารณสุขทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ส่งกลับ และมีข้อมูลสมบูรณ์จำนวน 395 ฉบับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาแจกแจง ความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานวิเคราะห์

ความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product - moment correlation coefficient) และวิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการศึกษา

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ 97.20 มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.90 มีอายุเฉลี่ย 37.10 ปี ส่วนใหญ่จบปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.40 สังกัดงานการพยาบาลศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 26.30 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 13.88 ปี และมากกว่าครึ่งปฏิบัติงานในระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 52.40

ความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ หากพบงานอื่นที่มีเงื่อนไขเหมาะสมจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ทันที อยากรจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ตอนนี้ เพื่อหนีกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและตั้งใจรวบรวมข้อมูลเพื่อหางานใหม่ ได้พูดคุยกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนสนิทอย่างจริงจังเรื่องการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน เพื่อหนีกับงานที่ทำอยู่

จนอาจจะไม่สามารถอดทนทำได้อีกต่อไป และเพื่อหน่วยงานจนอยากที่จะขาดงานหรือมาทำงานสายตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.53, 3.16, 3.11, 2.73, 2.46$  และ 2.27 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 2

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านเรียงลำดับตามค่าคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยจากมากมาน้อย คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานและการใช้ชีวิตโดยรวม ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.63, 3.53, 3.51, 3.49, 3.12, 3.06, 2.90$  และ 2.48 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 3

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ ) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ตามลำดับ ( $\bar{X} = 3.55$  และ 3.34) ดังตารางที่ 4

วารสารกองการพยาบาล

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับเกณฑ์ของความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้าน (n = 395)

ความตั้งใจลาออก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ					ระดับ
			ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
ภาพรวมความตั้งใจลาออก	2.88	0.90	43 (10.89)	110 (27.85)	126 (31.90)	91 (23.04)	25 (6.33)	ปานกลาง

รายชื่อ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น					ระดับ
			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
1. เบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและตั้งใจรวบรวมข้อมูลเพื่อหางานใหม่	3.11	1.11	31 (7.85)	90 (22.78)	120 (30.38)	113 (28.61)	41 (10.38)	ปานกลาง
2. อยากจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ตอนนี้	3.16	1.19	41 (10.38)	81 (20.50)	98 (24.81)	125 (31.65)	50 (12.66)	ปานกลาง
3. หากพบงานอื่นที่มีเงื่อนไขเหมาะสมจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ทันที	3.53	1.15	24 (6.08)	48 (12.15)	108 (27.34)	125 (31.65)	90 (22.78)	สูง
4. เบื่อหน่ายกับงานที่ทำอยู่จนอาจจะไม่สามารถอดทนทำได้อีกต่อไป	2.46	1.01	68 (17.21)	148 (37.47)	124 (31.39)	40 (10.13)	15 (3.80)	ต่ำ
5. เบื่อหน่ายงานจนอยากที่จะขาดงานหรือมาทำงานสาย	2.27	1.12	114 (28.86)	143 (36.20)	70 (17.72)	54 (13.67)	14 (3.55)	ต่ำ
6. ได้พูดคุยกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนสนิทอย่างจริงจังเรื่องการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงาน	2.73	1.20	63 (15.95)	128 (32.41)	90 (22.78)	80 (20.25)	34 (8.61)	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้าน (n = 395)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					ระดับ
			ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
ภาพรวม	3.22	0.53	4 (1.01)	43 (10.89)	201 (50.89)	138 (34.94)	9 (2.28)	ปานกลาง
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.48	0.91	105 (26.58)	133 (33.67)	85 (21.52)	58 (14.68)	14 (3.54)	ต่ำ
2. ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.90	0.73	32 (8.10)	85 (21.52)	177 (44.81)	95 (24.05)	6 (1.52)	ปานกลาง
3. โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	3.49	0.64	6 (1.52)	36 (9.11)	130 (32.91)	207 (52.41)	16 (4.05)	สูง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.12	0.75	28 (7.09)	60 (15.19)	151 (38.23)	141 (35.70)	15 (3.80)	ปานกลาง
5. การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร	3.53	0.63	6 (1.52)	31 (7.85)	94 (23.80)	233 (58.99)	31 (7.85)	สูง
6. สิทธิส่วนบุคคล	3.63	0.65	6 (1.52)	27 (6.84)	69 (17.47)	238 (60.52)	55 (13.92)	สูง
7. การทำงานและการใช้ชีวิตโดยรวม	3.06	1.07	50 (12.66)	79 (20.00)	106 (26.84)	110 (27.85)	50 (12.66)	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.51	0.61	5 (1.27)	37 (9.37)	130 (32.91)	205 (51.90)	18 (4.56)	สูง

วารสารกองการพยาบาล

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับเกณฑ์ของความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามรายด้าน (n = 395)

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ					ระดับ
			ต่ำมาก	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก	
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
<b>ภาพรวม</b>	3.58	0.47	0 (0)	9 (2.28)	134(33.92)	215 (54.43)	37 (9.37)	สูง
1. ความยึดมั่น ผูกพัน ด้านจิตใจ	3.84	0.65	2(0.51)	11(2.78)	87(22.03)	192(48.61)	103(26.08)	สูง
2. ความยึดมั่นผูกพัน ด้านการคงอยู่	3.34	0.52	2(0.51)	25(6.33)	194(49.11)	155(39.24)	19(4.81)	ปานกลาง
3. ความยึดมั่น ผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน	3.55	0.62	2(0.51)	17(4.30)	137(34.68)	196(49.62)	43(10.89)	สูง

เมื่อวิเคราะห์ทิศทางความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ ระดับปานกลางกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ( $r = -0.560, p\text{-value} < 0.01$ ) เมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงลำดับตัวแปรแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การ

ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และการทำงานและการใช้ชีวิตโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ( $r = -0.554, -0.505, -0.463, -0.442, -0.440, -0.421, -0.270$  และ  $-0.237$  ตามลำดับ,  $p\text{-value} < 0.01$ ) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้นมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกลดลง ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 5

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ระดับปานกลาง ( $r = -.556, p\text{-value} < 0.01$ ) เมื่อพิจารณารายด้านของความยึดมั่นในวิชาชีพเรียงลำดับตัวแปรแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย พบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ( $r = -0.554, -0.480$  และ  $-0.245$  ตามลำดับ  $p\text{-value} < 0.01$ ) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเพิ่มขึ้นมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกลดลง ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 5

สำหรับการวิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

(multiple regression analysis) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่สามารถอธิบายความผันแปรความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ร้อยละ 41.40 (Adjusted  $R^2 = 0.414, p\text{-value} < 0.01$ ) หมายความว่าความผันแปรความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สามารถอธิบายได้จากคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ ร้อยละ 41.4 โดยความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพทำให้ความตั้งใจลาออกลดลง (Beta =  $-0.710$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้ความตั้งใจลาออกลดลง (Beta =  $-0.638$ ) ส่วนที่เหลืออีก ร้อยละ 58.6 เป็นตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ดังตารางที่ 6

วารสารกองการพยาบาล

**ตารางที่ 5** ตารางความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ (n = 395)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>	-0.560**	<b>ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง</b>
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-.270**	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ความปลอดภัยและสุขอนามัยสภาพแวดล้อมการทำงาน	-.421**	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	-.554**	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	-.442**	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร	-.463**	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
สิทธิส่วนบุคคล	-.440**	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
การทำงานและการใช้ชีวิตโดยรวม	-.237**	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	-.505**	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
<b>ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ</b>	-0.556**	<b>ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง</b>
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	-.480**	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	-.245**	ความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	-.554**	ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

\*\* p-value <0.01



**ตารางที่ 6** การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (n = 395)

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	p-value
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	7.465	0.282	-	26.505	< 0.001
คุณภาพชีวิตการทำงาน	-0.638	0.075	-0.377	-8.511	< 0.001
ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ	-0.710	0.085	-0.370	-8.360	< 0.001

$R^2 = 0.417$  Adj  $R^2 = 0.414$  F = 69.894 p-value < 0.001

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 41.40 (Adjusted  $R^2 = 0.414$  , p-value <0.001) สอดคล้องกับการศึกษาของ Chen R J , Yu C W, Chao C M and Cheng B W<sup>20</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกในพยาบาลวิชาชีพ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 72.00 ( $R^2 = 0.72$ , p-value <0.05) Almalki MJ, FitzGerald G and Clark M<sup>9</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกใน

พยาบาลวิชาชีพ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจลาออกร้อยละ 26.30 ( $R^2 = 0.263$ , p-value < 0.01) และ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Lee Y W, Dai Y T and McCreary L L<sup>10</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพในพยาบาลวิชาชีพ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถเป็นตัวทำนายความตั้งใจลาออกจากหน่วยงาน องค์กร และวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถอธิบายความผันแปรความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพได้ ร้อยละ 18.40 (pseudo- $R^2 = 0.184$ , p-value < 0.05) และ Nogueras D J<sup>21</sup> กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นภาวะทางจิตใจที่นำไปสู่การตัดสินใจที่จะยังคงทำงานในวิชาชีพ โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพและความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

## วารสารกองการพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพสามารถอธิบายความผันแปรความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 30 ( $R^2=0.30$ ,  $p\text{-value} < 0.01$ )

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ระดับปานกลาง ( $r = -0.560$ ) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามยังไม่ค่อยพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับและสวัสดิการของโรงพยาบาลและจำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละสัปดาห์ แต่ยังพอใจกับการทำงานในวิชาชีพที่ภูมิใจ การได้รับการยอมรับจากที่ทำงานและมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Lee Y W, Dai Y T and McCreary L L<sup>10</sup> พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของสภาพแวดล้อมการทำงาน, การจัดการงานและภาระงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว, ลักษณะของผู้บริหาร และการให้ความเคารพ และสิทธิส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับปานกลางกับความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ ( $r = -0.41, -0.30, -0.33, -0.25, -0.18, -0.41$  และ  $-0.30$  ตามลำดับ  $P\text{-value} < 0.01$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมิติของ การทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร และ อัตรากำลังพยาบาลและการดูแลผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ ( $r = -0.25$  และ  $-0.18$  ตามลำดับ,

$P\text{-value} < 0.01$ ) เช่นเดียวกับ Almalki MJ, FitzGerald G and Clark M<sup>9</sup> ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของการออกแบบการทำงานและบริบทการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง ( $r = -0.408$  และ  $-0.497$  ตามลำดับ  $P\text{-value} < 0.01$ ) คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของชีวิตการทำงาน/ชีวิตครอบครัวและการทำงานระดับโลกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกในระดับต่ำ ( $r = -0.245$  และ  $-0.291$  ตามลำดับ  $P\text{-value} < 0.01$ )

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ระดับปานกลาง ( $r = -0.556$ ) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยว่าบุคคลที่เรียนวิชาชีพพยาบาลมีความรับผิดชอบในการประกอบวิชาชีพพยาบาลในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ และภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในวิชาชีพพยาบาล ซึ่ง Flinkman M, Leino-Kilpi H and Salanterä S<sup>14</sup> กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพในระดับต่ำส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจลาออกเพิ่มสูงขึ้นโดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่มีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ แต่อาจมีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจลาออกจากองค์กรเท่านั้น Rudman A, Gustavsson P and Hultell D<sup>22</sup> กล่าวว่าความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพเป็นกระบวนการที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เมื่อบุคคลได้เปรียบ

เทียบกับงานหรือวิชาชีพอื่นๆ และสามารถเกิดได้ในระยะเวลาอันสั้นที่นำไปสู่การลาออกจริง และทำการศึกษพบว่าความไม่ยึดมั่นผูกพันในงานมีผลทางตรงกับความตั้งใจลาออกจากวิชาชีพ (b อยู่ในช่วง 0.235 ถึง 0.304, p-value < 0.001) โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Jourdain G and Chênevert D<sup>12</sup> ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพและความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก (r = -0.50, p-value < 0.001) Parry J<sup>13</sup> ทำการวิจัยเชิงพรรณนาโดยใช้วิธีการวัดซ้ำ จากการศึกษาเป็นที่น่าสนใจว่าความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจเปลี่ยนวิชาชีพโดยตรง แต่ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพและความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจเปลี่ยนวิชาชีพระดับปานกลาง (r = -0.31 และ r = -0.30 ตามลำดับ) และกล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรส่งผลให้ความตั้งใจเปลี่ยนวิชาชีพลดลง

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ดังนี้

#### ด้านนโยบาย

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูงควรกำหนดนโยบายเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานแต่ละสัปดาห์ให้เหมาะสมเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และกำหนดค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมทั้งวางแผนกลยุทธ์ที่ช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการด้านการทำงานและความต้องการด้านชีวิตครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน

2. จัดสถานที่สำหรับดูแลเด็กเล็ก หรือผู้สูงอายุ สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่มีบุตรหรือบิดามารดาที่จำเป็นต้องดูแล และส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยการจัดการเหตุรำคาญ คุณภาพอากาศ ฝุ่น แสง เสียงในสถานที่ปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. ส่งเสริมสนับสนุนแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้ศึกษาต่อและอบรมอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญในการสรรหาและการคัดเลือกสมาชิกใหม่ รวมทั้งวางแผนนโยบายและการบริหารงานที่ให้ความสำคัญกับการย้ายตำแหน่งพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลื่อนตำแหน่งไปในระดับที่สูงขึ้นของผู้ปฏิบัติงาน

**ด้านวิชาการ** ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจะ

1. เพิ่มศักยภาพการจูงใจโดยการเสริมสร้างคุณลักษณะการทำงานให้มีความเหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพ และสร้างระบบการจัดการความรู้ การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. จัดอบรมหรือสัมมนาให้พยาบาลจบใหม่ เพื่อเตรียมให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน สร้าง

## วาระสารกองการพยาบาล

ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

3. ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งอำนวยความสะดวกและแหล่งทุน

**ด้านปฏิบัติการ** ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจะ

1. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน โดยผู้บริหารวางแผนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล วัดความสามารถของและประเมินผู้ปฏิบัติงาน ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

2. ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญต่างๆ ของการทำงาน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงาน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น น่าที่จะค้นหาปัจจัยอื่นที่น่าสนใจ เช่น

ความเหนื่อยหน่าย ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจและการรับรู้ความไม่ปลอดภัยในงานซึ่งอาจเป็นปัจจัยทางอ้อมที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก เพื่อหาแนวทางในการลดการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเท่านั้น ผลการวิจัยและแนวทางปฏิบัติบางอย่างอาจไม่สามารถนำไปใช้กับโรงพยาบาลที่อยู่นอกสังกัด เนื่องจากอาจมีบริบทบางอย่างที่แตกต่างกัน จึงควรศึกษาในกลุ่มประชากรที่มีบริบทอื่นๆที่แตกต่างจากโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการวิเคราะห์ผลการวิจัยในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพ จึงควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการสัมภาษณ์กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีความต้องการลาออกสูง เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกในเชิงลึก

4. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจลาออกสูงและกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจลาออกต่ำโดยใช้การแจกแจงแบบตารางไขว้ (Cross Tabulation Analysis)

## เอกสารอ้างอิง

1. De Milt D.G., Fitzpatrick JJ, McNulty SR. Nurse practitioners' job satisfaction and intent to leave current positions, the nursing profession, and the nurse practitioner role as a direct care provider. JAANP 2011; 23(1) : 42-50.
2. กฤษดา แสงวงดี. การศึกษาอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2551.
3. กนกวรรณ สีมา. ความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารกองการพยาบาล 2558 42(42): 142-158.
4. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายงานจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ลาออกช่วงปี พ.ศ. 2553-2557, 2558.
5. สภาการพยาบาล. รายงานประจำปี 2553-2554 สภาการพยาบาล. นนทบุรี : สภาการพยาบาล, 2554.
6. สภาการพยาบาล. รายงานประจำปี 2555 สภาการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: จุดทอง; 2555.
7. สภาการพยาบาล. รายงานประจำปี 2556 สภาการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: จุดทอง; 2556.
8. กฤษดา แสงวงดี, เตือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์, วิชิต หล่อจิระคุณท์กุล, จิราวัลย์ จิตรถเวช. ตารางชีพการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารประชากร 2552 1(1): 73-93.
9. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. BMC Health Serv Res 2012; 12 : 314-25.
10. Lee YW, Dai, YT, McCreary LL. Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. J Nurs Manag 2013.
11. Simon M, Müller BH, Hasselhorn HM. Leaving the organization or the profession – a multilevel analysis of nurses' intentions. JAN 2010; 66(3) : 616-26.
12. Jourdain G, Chênevert D. Job demands–resources, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. Int J of Nurs Stud 2010; 47(6) : 709-22.
13. Parry J. Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. JAN 2008; 64(2) : 157-67.
14. Flinkman M, Leino-Kilpi H, Salanterä S. Nurses' intention to leave the profession: integrative review. JAN 2010; 66(7) : 1422-34.

## วารสารกองการพยาบาล

15. Walton RE. Improving the quality of work life. HBR 1974; 12(6) 91-104.
16. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. J Appl Psychol 1993; 78(4) : 538-51.
17. Tei-Tominaga M, Miki A. A Longitudinal Study of Factors Associated with Intentions to Leave among Newly Graduated Nurses in Eight Advanced Treatment Hospitals in Japan. Ind Health 2010; 48(3) : 305-16.
18. กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายงานจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2558.
19. ศิริชัย กาญจนวาสี. สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
20. Chen RJ, Yu CW, Chao CM, Cheng BW. Relationships among work value , quality of work life, and turnover intension in nurse in Yunlin , Taiwan. IJOI 2014; 6(4) : 99-106.
21. Nogueras DJ. Occupational commitment, education, and experience as a predictor of intent to leave the nursing profession. Nurs Econ 2006; 24(2) : 86-93, 55.
22. Rudman A, Gustavsson P, Hultell D. A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. Int J of Nurs Stud 2014; 51(4) : 612-24