

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงาน
ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์

Factors affected requirement for career transition
of registered nurse in Surin hospital

Somporn Chudchard. B.N.,

สมพร ชูเชิด, พย.บ.*

ABSTRACT

- Background** : Requisition for transfer and career transition of registered nurses in Surin hospital has been increasing by year. Achieving causes and factors affected this requirement may benefit for nurse administrators to manage and develop nurse administrative system as well as nurse's job planning to respond nurse's requirement and optimize satisfaction of both practitioner and administrator which leads to hospital improvement goal to achieve the organizational excellence.
- Objective** : To study requirement for transfer and career transition of registered nurses in Surin hospital including factors affected the requirement.
- Study design** : Descriptive study
- Subject and Method** : The subjects were 451 registered nurses in charged of patient's ward at Surin Hospital with at least three years of working experience. The subjects were selected by purposive sampling random sampling. The questionnaires had two sections: demographic data and factors affected requirement for career transition. The questionnaire was collected from March 1st to May 31st 2008. Statistical analysis of descriptive data presented in percentage, mean, standard deviation and Chi-square test.
- Result** : There were 62.3 percent of registered nurses had required for career transition. The first three factors affected the requirement were income and benefit (3.18 ± 0.76), workload (3.04 ± 0.94) and work shift (2.95 ± 0.82) respectively.
- Conclusion** : The result of this study will benefit for nurse administrator to determine the appropriate nurse job description and optimal human resource management. Nurse administrator should also encourage nurse continuing education and training program to in charged nurses to enhance staff's proficiency and advancement in career opportunity for further job sustainability and job responsibility. These will result in nurse's satisfaction in their career.
- Key words** : Career transition, Workload, Career opportunity

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ, ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้านบริหารและพัฒนาบุคลากร กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล
โรงพยาบาลสุรินทร์

บทคัดย่อ

- เหตุผลของการวิจัย :** ปัญหาขอย้าย หรือ เปลี่ยนสายงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นจำนวนมากเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปีในโรงพยาบาลสุรินทร์ การทราบสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ช้องทำให้สามารถนำไป ปรับปรุง พัฒนา ระบบการบริหารงานพยาบาล การวางแผนการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้เกิดการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในระดับที่เป็นไปได้ทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ อันจะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาโรงพยาบาลให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศต่อไป
- วัตถุประสงค์ :** เพื่อศึกษาอัตราความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการต่อจำนวนพยาบาลประจำการทั้งหมดในโรงพยาบาลสุรินทร์และเพื่อทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาล
- รูปแบบการวิจัย :** การวิจัยเชิงสำรวจ
- วิธีการศึกษา :** กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพยาบาลประจำการปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงและปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ปี ทุกคน จำนวน 451 คน รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจาก ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2551-31 พฤษภาคม 2551 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ได้แก่การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square)
- ผลการศึกษา :** พบความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์จำนวน 283 คน (ร้อยละ 62.3) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสามลำดับแรกได้แก่ ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ (3.18 ± 0.76) ปัจจัยในด้านภาระงานค่าเฉลี่ย (3.04 ± 0.94) ปัจจัยในการอยู่เวร (2.95 ± 0.82)
- สรุป :** พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์ มีความต้องการ ปรับเปลี่ยนสายงาน สูง ปัจจัย ที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปปรับปรุงการบริหารงานได้
- คำสำคัญ :** การปรับเปลี่ยนสายงาน, ภาระงานโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ



บทนำ

โรงพยาบาลศูนย์สุรินทร์ มีภารกิจหลักในการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชน องค์การพยาบาลก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล ในแต่ละปีมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพขอย้ายหรือขอเปลี่ยนสายงานจำนวนมากและไม่สามารถจำแนกเหตุผลและความจำเป็นในการขอย้ายหรือ เปลี่ยนสายงานออกได้ ซึ่งทำให้ไม่สามารถสนองตอบตามความต้องการได้ ซึ่งหากเป็นเช่นนี้จะทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งปัจจุบันวิกฤตการขาดแคลนพยาบาล เป็นปัญหาหลักของวิชาชีพพยาบาลอยู่แล้ว หากสามารถค้นปัญหาการลาออกหรือโอนย้ายได้ ก็จะช่วยให้วิกฤตการขาดแคลนพยาบาลลดลง ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสุรินทร์ เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ไปปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารงานพยาบาล การวางแผนการปฏิบัติงานของพยาบาล ให้เกิดการตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในระดับที่เป็นไปได้ทั้งผู้ให้และผู้รับบริการ อันจะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาโรงพยาบาลให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาอัตราความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการต่อจำนวนพยาบาลประจำการทั้งหมดในโรงพยาบาลสุรินทร์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลสุรินทร์

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์

วิธีการศึกษาดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุรินทร์โดยมีคุณสมบัติดังนี้

1.1 ปฏิบัติงานเวร 8 ชั่วโมง

1.2 มีอายุการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มากกว่า 3 ปี

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้กำหนดให้ใช้ประชากรทั้งหมดเนื่องจากการดำเนินการสอบถามพยาบาลประจำการยินดีเป็นกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยทุกคน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองและผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องจำนวน 3 ท่าน

กำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 2 ใน 3 ท่านในแต่ละข้อคำถาม และหลังจากผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้านภาษาและความถูกต้องในเนื้อหา ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งหนึ่งซึ่งประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.89

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปรับเปลี่ยนสายงานใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test)

ตารางที่ 1 ลักษณะทั่วไปของพยาบาลประจำการและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการ

ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	ความต้องการปรับเปลี่ยนสายงาน		
		มี	ไม่มี	P
อายุ				.000
21 - 30 ปี	126 (27.9%)	87 (69.0)	39 (31.0)	
31 - 40 ปี	138 (30.6%)	104 (75.4)	34 (24.6)	
41 - 50 ปี	145 (32.2%)	80 (55.2)	65 (44.8)	
51 - 60 ปี	42 (9.3%)	12 (28.6)	30 (71.4)	

ผลการวิจัย

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วง อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 32.2 และมี การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.3 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลวิชาชีพถึง ร้อยละ 88.5 และร้อยละ 49.7 มีเงินเดือนประจำ สูงกว่า 20,000 บาท เกือบทั้งหมด มีรายได้อื่นนอกจากเงินเดือนประจำ อยู่ในช่วงต่ำกว่า 5,000 บาท พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์ มีภูมิลำเนาเดิมเป็นจังหวัดสุรินทร์เป็นส่วนใหญ่ มีสถานภาพคู่มากที่สุด ร้อยละ 56.8 ประสบการณ์ในการทำงานด้านการรักษาพยาบาล มีอยู่ในช่วง 3-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 37.4 ร้อยละ 46.6 มีบุคลากรอยู่ในอุปการะ 1-2 คน และมีความคิดต้องการปรับเปลี่ยนสายงานจากการเป็นพยาบาลปฏิบัติการจำนวน 168 รายคิดเป็น ร้อยละ 62.3 ดังตารางที่ 1

ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	ความต้องการปรับเปลี่ยนสายงาน		P
		มี	ไม่มี	
การศึกษา				.000
ต่ำกว่าปริญญาตรี	31 (6.9%)	11 (35.5)	20 (64.5)	
ปริญญาตรี	403 (89.3%)	261 (64.8)	142 (36.2)	
ปริญญาโท	17 (3.8%)	11 (64.7)	6 (35.3)	
ตำแหน่ง				.000
หัวหน้าตึก	24 (5.3%)	9 (37.5)	15 (62.5)	
พยาบาลวิชาชีพ	399 (88.5%)	266 (66.5)	134 (33.5)	
พยาบาลเทคนิค	27 (6.0%)	8 (29.6)	19 (70.4)	
เจ้าหน้าที่พยาบาล	1 (0.2%)		1 (100%)	
เงินเดือนประจำ				.000
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9 (2.0%)	7 (77.8)	15 (62.5)	
10,000-20,000 บาท	218 (48.3%)	157 (72.0)	134 (33.5)	
สูงกว่า 20,000 บาท	224 (49.7%)	119 (53.1)	105 (46.9)	
ระดับรายได้อื่น				.937
0-5,000 บาท	358 (86.6%)	243 (62.6)	145 (37.4)	
5,001-10,000 บาท	46 (10.3%)	30 (65.2)	16 (34.8)	
10,001-20,000 บาท	17 (3.1%)	9 (64.3)	5 (35.7)	

ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	ความต้องการปรับเปลี่ยน สายงาน		P
		มี	ไม่มี	
ภูมิลำเนาเดิม				.461
จังหวัดสุรินทร์	401 (88.9%)	254 (63.3)	147 (36.7)	
ต่างจังหวัด	50 (11.1%)	29 (58.0.2)	21 (42.0)	
สถานภาพ				.466
โสด	164 (36.4%)	109 (66.5)	55 (33.5)	
คู่	256 (56.8%)	156 (60.7)	101 (39.3)	
หม้าย แยกกันอยู่ /หย่าร้าง	30 (6.8%)	18 (60.0)	12 (40.0)	
ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรักษาพยาบาล				.000
1-15 ปี	330 (73.1%)	275 (65.0)	55 (33.5)	
16-30 ปี	121 (16.9%)	8 (28.6)	20 (71.4)	
จำนวนบุตรและบุคคล ที่อยู่ในอุปการะ				.698
ไม่มี	91 (20.2%)	57 (62.6)	34 (37.4)	
1-2 คน	210 (46.6%)	128 (61.0)	82 (39.0)	
มากกว่า 2 คน	150 (33.2%)	98 (65.3)	52 (34.7)	
รายได้และสวัสดิการ				.001
เกณฑ์ต่ำ	45 (10.0%)	17 (37.8)	28 (62.2)	
เกณฑ์สูง	406 (90.0%)	265 (65.3)	141 (34.7)	

ตัวแปร	ข้อมูลทั่วไป	ความต้องการปรับเปลี่ยนสายงาน		P
		มี	ไม่มี	
การบริหาร เกณฑ์ต่ำ	143 (31.7%)	89 (62.2)	54 (37.8)	1.000
	เกณฑ์สูง 306 (68.3%)	192 (62.7)	114 (37.3)	
โอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ เกณฑ์ต่ำ	146 (32.5%)	105 (71.9)	41 (28.1)	.006
	เกณฑ์สูง 303 (67.5%)	176 (58.1)	127 (41.9)	
ด้านการอยู่เวร เกณฑ์ต่ำ	59 (13.2%)	21 (35.6)	38 (64.4)	.000
	เกณฑ์สูง 388 (86.8%)	259 (66.8)	129 (33.2)	
ภาระงาน เกณฑ์ต่ำ	73 (16.2%)	29 (39.7)	44 (60.3)	.000
	เกณฑ์สูง 451 (83.8%)	253 (66.9)	125 (33.1)	

พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับเงินเดือน ประสบการณ์ด้านการรักษาพยาบาล ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าใน

วิชาชีพ ปัจจัยด้านการอยู่เวรส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ภาระงานส่วนภูมิลาเนาเดิม สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะและปัจจัยด้านการบริหาร แสดงดังตารางที่ 1

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สุรินทร์

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 2.78 ระดับ แนวโน้มอยู่ในเกณฑ์สูงเมื่อแยกเป็น

รายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.18 ระดับ แนวโน้มอยู่ในเกณฑ์สูง รองลงมาปัจจัยในด้านการะงานค่าเฉลี่ย 3.04 ระดับ แนวโน้มอยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยในด้านการอยู่เวร ค่าเฉลี่ย 2.95 ระดับ แนวโน้มอยู่ในเกณฑ์สูง ปัจจัยในด้านการบริหาร ค่าเฉลี่ย 2.40 ระดับ แนวโน้มอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และด้านโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2.31 ระดับ แนวโน้มอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสุรินทร์

ปัจจัยในด้านต่างๆ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแนวโน้ม*
1. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.18	.76	สูง
2. ด้านการบริหาร	2.40	.81	ต่ำ
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	2.31	.79	ต่ำ
4. ด้านการอยู่เวร	2.95	.82	สูง
5. ด้านการะงาน	3.04	.94	สูง
รวม	2.78	.82	สูง

*ระดับแนวโน้ม เกณฑ์ต่ำ = ค่าเฉลี่ย 1.00-2.50, เกณฑ์สูง = ค่าเฉลี่ย 2.51-4.00

วิจารณ์ผล

● จากการศึกษาพบว่า ความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์ สูงถึงร้อยละ 62.3 ซึ่ง สูงกว่าเมื่อเทียบกับการศึกษาของ อัญชลี⁽¹⁾

● ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเปลี่ยนสายงาน ทั้งปัจจัยด้านข้อมูลทั่วไปและปัจจัยจากการตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1. อายุ พบว่าพยาบาลประจำการส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี และอายุ 21-30 ปีมีความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานสูง ร้อยละ 75.4 และ 69.0 จากมุมมองของผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผู้ที่มีอายุมากขึ้น มีประสบการณ์การทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มองชีวิต

อย่างกว้างไกล ครอบคลุม ลึกซึ้ง และมีวุฒิภาวะมากขึ้นด้วยโอกาสเสี่ยงต่อการเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การลาออกหรือปรับเปลี่ยนสายงานจาก จึงเกิดได้น้อย บุคคลที่อายุน้อย ประสบการณ์ต่างๆ น้อยความอดทนต่อภาวะคับข้องใจต่างๆ มีน้อย ดังนั้นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ก็อาจตัดสินใจลาออกจากงานได้⁽²⁾ ซึ่ง ผู้ที่ลาออกในปริมาณสูงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี

2. ระดับการศึกษา พบว่าพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์ส่วนมากมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีความต้องการปรับเปลี่ยนสายงาน⁽³⁾ สูงกว่าระดับการศึกษาอื่น อาจเนื่องจากพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสูงมี

ความคาดหวังและค่านิยมทางวิชาชีพสูง ทำให้มีความอดทนต่อความขัดแย้งในบทบาทของตนเองได้ยาก หากการปฏิบัติงานจริงไม่เป็นไปตามที่ได้รับรู้มาจากการศึกษา นอกจากนี้ยังมีโอกาสเปลี่ยนอาชีพได้ง่าย

3. ประสบการณ์ในการทำงานด้านการรักษาพยาบาล พบว่าพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุรินทร์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1-15 ปี และมีความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานมากกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการรักษาพยาบาลนานกว่า น่าจะมีสาเหตุมาจากผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิด ความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน⁽⁴⁾⁽⁵⁾

4. ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่าพยาบาลประจำการที่มีรายได้และสวัสดิการที่น้อยมีความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานมากถึงร้อยละ 65 จึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเนื่องจากความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนอาจก่อให้เกิดผลตามมาหลายอย่าง เช่น ผลการปฏิบัติงานต่ำลงและเกิดการลาออกจากงาน

5. ปัจจัยด้านการบริหาร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ฤกษ์งาม⁽¹⁾ (2537) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลในสังกัดกองทัพบก ต้องการลาออกจากวิชาชีพไปประกอบอาชีพอื่น อาจเนื่องจาก ระบบบริหารของโรงพยาบาลสุรินทร์มีผู้บริหารระดับสูงเข้ามามีส่วนในการดูแลรับฟังและแก้ไขปัญหาอย่างใกล้ชิดเพิ่มมากขึ้น มีวิสัยทัศน์กว้างขึ้นมีการ บริหาร

องค์กรอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จึงไม่เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนสายงาน

6. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่าพยาบาลประจำการที่มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยมีความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับการศึกษาของสุกัญญาและคณะ⁽⁶⁾ พบว่าโอกาสก้าวหน้า เป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกหรือปรับเปลี่ยนสายงานซึ่งเป็นปัจจัยที่สามารถควบคุมได้และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณา เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์ต้องการความก้าวหน้า ต้องการมีสถานภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ พนักงานที่มองไม่เห็นความก้าวหน้าของตนเอง หรือมีข้อเปรียบเทียบที่เป็นคนรุ่นเดียวกันที่ก้าวหน้าไปเรื่อยๆ จะทำให้ตนเองมีความท้อถอยหมดกำลังใจและพยายามแสวงหาหนทางเติบโตในองค์กรอื่น

7. ปัจจัยด้านการอยู่เวร พบว่า พยาบาลประจำการที่อยู่เวรมากมีความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานมากกว่า เนื่องจากการอยู่เวรเข้า-ป่วย-ดึก ทำให้การดำเนินชีวิตส่วนตัว การทำกิจวัตรประจำวันต่างๆ และชีวิตครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ต้องห่างเหินจากครอบครัว อันอาจจะเกิดปัญหาความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้นอกจากนี้ พยาบาลที่มีระยะเวลาดำเนินงานนานๆ ต้องขึ้นเวรเข้า-ป่วย-ดึก ตลอด ก็อาจจะรู้สึกว่าการปฏิบัติหน้าที่ด้านการรักษาพยาบาลเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจน่าเบื่อหน่าย และมีส่วนทำให้สุขภาพกาย สุขภาพจิตและประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้ จึงทำให้พยาบาลมีความต้องการลาออกเกิดขึ้น⁽¹⁾

8. ปัจจัยด้านภาระงาน พบว่าพยาบาลประจำการที่มีภาระงานที่สูงมีความความต้องการปรับเปลี่ยนสายงานมากกว่า ซึ่งภาระงานที่ทำอยู่

ทุกวันนี้เป็นสิ่งที่พยาบาลไม่ต้องการเนื่องจากไม่ใช้การพยาบาลโดยตรง อาจเป็นเพราะปัจจุบันโรงพยาบาลมีนโยบายที่ต้องการผ่านการรับรองเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ (TQA) ซึ่งการที่จะผ่านได้นั้นต้องผ่านกระบวนการทำงานหลายขั้นตอนและขั้นตอนเหล่านี้จำเป็นต้องมีพยาบาลเข้ามามีส่วนร่วม แต่เนื่องจากพยาบาลมีหน้าที่หลัก คือ การดูแลผู้ป่วยในหอผู้ป่วย ซึ่งหน้าที่นี้ก็ถือว่าเป็นภาระที่มากอยู่แล้ว จากที่กล่าวมาแล้วเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกว่าการงานได้เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเหล่านี้มีความต้องการปรับเปลี่ยนสายงาน มีการศึกษาของสุจินต์และคณะในปี 2538⁽⁷⁾ และสมจิตในปี 2537⁽⁸⁾ เกี่ยวกับการใช้เวลาในการทำกิจกรรมของพยาบาลวิชาชีพนั้น พบว่าพยาบาลใช้เวลาในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง เพียงร้อยละ 31.00 แต่ใช้เวลาที่เหลือถึง ร้อยละ 69.00 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่การพยาบาลโดยตรงของพยาบาลเกิดความบกพร่อง ซึ่งจะทำให้พยาบาลไม่ต้องการคงอยู่ในองค์กร

สรุป

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสุรินทร์มีความต้องการ ปรับเปลี่ยนสายงาน สูงปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสามารถนำไปปรับปรุงการบริหารงานได้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดวิสัยทัศน์ในการปรับโครงสร้างของวิชาชีพพยาบาล ในโรงพยาบาลสุรินทร์ ให้ชัดเจน โดยให้บุคลากรทางการพยาบาลมีส่วนร่วม

และมีการตกลงร่วมกัน (share vision) ทั้งโรงพยาบาลเพื่อให้เกิดความแน่นอนในทางปฏิบัติในการสร้างและสรรหาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีการพัฒนาและรักษาไว้ให้คงอยู่กับองค์กร

2. โรงพยาบาลควรสำรวจความพึงพอใจในการทำงาน และความต้องการเปลี่ยนสายงานของพยาบาลเพื่อเตรียมในเรื่องจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล ปีละ 2 ครั้ง

3. กำหนดนโยบายในด้านสวัสดิการ ความช่วยเหลือรวมทั้งรายได้ตอบแทนในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมและใกล้เคียงกับเอกชนหรือวิชาชีพอื่นๆ เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจในการทำงาน ให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีการจัดสวัสดิการที่ดีพร้อมกับมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เป้าหมาย บทบาทหน้าที่การทำงานของพยาบาลให้ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

2. ส่งเสริมให้พยาบาลเข้ารับการศึกษาดูงานในหลักสูตรต่างๆ เพื่อพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้คนต่างวิชาชีพ เป็นการเปิดโลกทัศน์ นำความรู้มาเพิ่มศักยภาพในการทำงานและลดความเบื่อหน่ายจากการทำงาน

3. สร้างความมั่นคงและการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานสำคัญในโรงพยาบาล ให้แก่บุคลากรทางการพยาบาลเพื่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง

บรรณานุกรม

1. อัญชลี ถุกษ์งาม. แนวโน้มความต้องการลาออกจากวิชาชีพของพยาบาลกองทัพบก. วิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง. 2537:26.
2. มณีนัย รัตนมณี และ อนันต์ เกตุวงศ์. รายงานการวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2526.
3. ฟาริดา อิมราอิม. บรรยากาศที่เสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาล ; 2523 : 133-7.
4. จุริพร กาญจนการุณ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้ม การลาออกจากองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ; 2536.
5. นื่องนุษ ภูมิสนธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาลความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2539 ; 74.
6. สุกัญญา สุทธิวานิช. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภาควิชาจิตวิทยา, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; 2538.
7. สุจินต์ วิจิตรกาญจน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และสมจิต หนูเจริญกุล. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี. รามธิบดีพยาบาลสาร ; 2538 : 11-24.
8. สมจิต หนูเจริญกุล. การขาดแคลนพยาบาลและแนวทางแก้ไข. รามธิบดีเวชสาร ; 2537 : 183-97.

