

บทความวิจัยต้นฉบับ :
ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก
ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
Factors Affecting the Outlook for the Resignation of the Main Professional
Personnel in Hospitals. Under the Nakhon Ratchasima Provincial Health Office

วิยสุดา ญวนแม

Veesuda Yuanmae

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

Nakhon Ratchasima Provincial Health Ofce

เบอร์โทรศัพท์ 08-9994-4964; E-mail : jiab_veen@hotmail.com

วันที่รับ 28 ส.ค. 2563, วันที่แก้ไข 14 ต.ค. 2563, วันที่ตอบรับ 17 พ.ย 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพึงพอใจและความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา (3) หาแนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรสายวิชาชีพหลัก จำนวน 392 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามแบบสัมพัทธ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนำเสนอในรูปแบบร้อยละ จำนวนค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดย Pearson Correlation ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ นำเสนอโดยการจำแนก แยกแยะ

และจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย พบว่า (1) บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก และความต้องการต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก และด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก และแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (3) แนวทางที่ทำให้อัตราการลาออก

ของบุคลากรสายวิชาชีพหลักที่ลดลงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ หรือ Q2R Model ดังนี้ (3.1) Quality of life คือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (3.2) Relationship of organization คือ องค์กรต้องสร้างความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (3.3) Requirement คือ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความต้องการในการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก

คำสำคัญ : ปัจจัย; ความพึงพอใจ; ความต้องการ; แนวโน้มการลาออก; บุคลากรสายวิชาชีพหลัก

Abstract

This research is a mixed methods research with the objective for (1) To study the satisfaction and needs towards the operations of the main professional personnel in hospitals under the Nakhon Ratchasima Provincial Health Office (2) To study the factors affecting the outlook for resignation of the main professional personnel in hospitals under the Nakhon Ratchasima Provincial Health Office (3) Find ways to reduce the rate of resignation of the main professional personnel in hospitals under the Nakhon Ratchasima Provincial Health Office. The sample group in this research was the main professional personnel. 392 persons. The research instruments included: questionnaires, in-depth interviews and

focus group. The quantitative data analyzes are presented in form, percentage, amount, mean and standard deviation, Relationship Analysis by Pearson Correlation. Qualitative data segments, presented by classification, distinguish and categorize data according to relevant concepts and theories.

The research results were found that (1) The main professional personnel were satisfied with the overall operations at high level and the overall demand for operations was at the highest level. (2) Factors affecting the outlook for the resignation, in terms of organizational engagement, overall at the highest level. In terms of quality of life at work, the overall level was at a high level and work motivation, overall at a high level. The relationship between needs and operations of the main professional personnel, quality of life at work and organizational engagement is related the outlook for the resignation of the main professional personnel, statistically significant at 0.05. The satisfaction with the performance of the main professional personnel and the motivation of work. It was found that there was no relationship with the outlook for the resignation of the main professional personnel. (3) Guidelines that make the

rate of resignation of the main professional personnel, the decrease consist of 3 elements or Q2R Model follows.
(3.1) Quality of life is the main professional personnel who must have a good quality of life at work. (3.2) Relationship of organization, that is, the organization must create organizational engagement with the main professional personnel. (3.3) Requirement is that the organization must focus on the operational needs of the main professional personnel.

Keywords : Factor; Satisfaction; Needs; Resignation Outlook; The Main Professional Personnel

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมีหลักการสำคัญของแผนพัฒนาฯ ดังนี้ (1) ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 เพื่อให้เกิดบูรณาการการพัฒนาในทุกมิติอย่างสมดุลผสมผสาน (2) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย (3) ยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบของวิสัยทัศน์ประเทศไทย ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

วิสัยทัศน์ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (4) ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 ที่เป็นเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (5) ยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตจากการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานของการใช้ภูมิปัญญาและนวัตกรรม^[1]

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (people excellence) โดยมีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุกในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพ ตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ในเป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ. 2030 ว่ากำลังคนด้านสุขภาพต้องมีความเพียงพอประชาชนสามารถเข้าถึงได้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ต่อไป แผนยุทธศาสตร์ (road map) บุคลากรเป็นเลิศ ระยะ 20 ปี แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ในระยะที่ 1 มุ่งปฏิรูประบบกำลังคนด้านสุขภาพ ระยะที่ 2 สร้างความเข้มแข็ง ระยะที่ 3 สู่อำนาจ ยั่งยืน ระยะที่ 4 เป็น 1 ใน 3 ของเอเชีย โดยยุทธศาสตร์ที่จะขับเคลื่อนสู่บุคลากรเป็นเลิศ (people excellence) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ การบริหารกำลังคน

ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษา
กำลังคน คุณภาพ การสร้างภาคี เครือข่ายกำลังคน
ด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน โดยมีค่านิยม
ร่วมขององค์กร MOPH (share value) เป็น
รากฐานของการขับเคลื่อน^[2]

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
เป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของ
บุคลากรในองค์กรเพราะบุคลากรถือเป็นฟันเฟือง
ที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนา
ในทุกมิติ ด้วยเหตุนี้ ความเจริญขององค
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
จึงขึ้นอยู่กับบุคลากรขององค์กร สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ก่อตั้งครั้งแรก
ณ ถนนจอมพล ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
เมื่อปี 2466 ต่อมาย้ายที่ทำการแห่งใหม่มาอยู่ที่
เลขที่ 255 หมู่ 11 บ้านหนองขอน ตำบลโคกกรวด
อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30280 เริ่มก่อสร้าง
โดยเงินงบประมาณ ปี พ.ศ. 2539 – 2541 วงเงิน
งบประมาณ 18,493,000 บาท ก่อสร้างแล้วเสร็จ
ในปี พ.ศ. 2540 เริ่มปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ
เมื่อวันที่ 12 มกราคม พ.ศ. 2542 นำโดย
นายแพทย์สำเริง แห้งกระโทก ปัจจุบัน
มีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
จำนวน 18 คน^[3] อย่างไรก็ดี สำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดนครราชสีมาถือว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่
มีโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน
ในสังกัด รวม 32 แห่ง แบ่งเป็นโรงพยาบาลทั่วไป
จำนวน 2 แห่ง และโรงพยาบาลชุมชน จำนวน
30 แห่ง

จากการดำเนินงานด้านการบริหารและ
พัฒนากำลังคนโรงพยาบาลที่สังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสบ

ปัญหาบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ลาออกบ่อยครั้ง
การย้ายสายงาน การย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน ส่งผลให้
โรงพยาบาลขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งปัญหาเหล่านี้
ล้วนเป็นปัญหาที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
นครราชสีมา กำลังเร่งแก้ไข เนื่องจากการลาออก
บ่อยครั้ง การย้ายสายงานและการย้ายสถานที่
ปฏิบัติงาน อย่างไรก็ดียังพบว่า กรอบอัตรากำลัง
ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ของสาย
วิชาชีพหลัก ในสายงานให้บริการทางการแพทย์
ที่ยังมีกรอบอัตรากำลังต่ำกว่ากรอบขั้นต่ำ เช่น
ตำแหน่งนักรังสีการแพทย์ ร้อยละ 48.09 ตำแหน่ง
นักกายภาพบำบัด ร้อยละ 63.13 ตำแหน่ง
ทันตแพทย์ ร้อยละ 65.82 ตำแหน่งนักเทคนิค
การแพทย์ ร้อยละ 68.16 ตำแหน่งนายแพทย์
ร้อยละ 72.19 และตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ
ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวเป็นตำแหน่งที่ยังมีความ
ขาดจากกรอบอัตรากำลัง และในขณะเดียวกัน
ในบางตำแหน่งมีการลาออกจากราชการ ซึ่งปัญหา
จากการลาออกจากราชการ ทำให้เป็นการสูญเสีย
ทรัพยากรบุคคล และส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน
เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคนทดแทน ค่าใช้จ่าย
การฝึกอบรมต่าง ๆ หรือโรงพยาบาลอาจดูแล
ผู้ป่วยได้น้อยลงในบางส่วน และผู้มาใหม่อาจยัง
ไม่มีความรู้ความชำนาญ การสูญเสียขวัญและ
กำลังใจของบุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์กรลดลง^[4]

เมื่อพิจารณางานวิจัยเกี่ยวข้องกับการ
การลาออกของบุคลากรสาธารณสุขสามารถสรุป
ข้อค้นพบว่าได้ 9 ประเด็น ได้แก่ (1) ทรัพยากร
ที่ใช้ในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการ^[5]
(2) ความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง

และความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์^[6] (3) อิทธิพลของความเครียดจากงาน ความพึงพอใจในค่าจ้าง ความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อความตั้งใจลาออกได้รับอิทธิพลมาจากตัวแปรคั่นกลาง คือความพึงพอใจในงานของแพทย์^[6] (4) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก^[7] (5) หากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชา และองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการลาออกลดลง^[7] (6) กระบวนการกระตุ้นทางอารมณ์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลเชิงโครงสร้างกับการลาออกของแพทย์ในระบบราชการไทย^[8] (7) ความเครียดในงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพสามารถร่วมอธิบายความผันแปรความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 22.40 (Adjusted R²=0.224)^[9] (8) ด้านค่าตอบแทนด้านการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^[10] (9) ลักษณะของงานและความสำเร็จของงานระบบบริหารราชการ ค่าตอบแทนขององค์กรชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ^[11]

จากปัญหาการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักผนวกกับงานวิจัยเกี่ยวกับการลาออกของบุคลากรสาธารณสุข ส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความต้องการมีผลต่อแรงจูงใจ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา อันจะเป็นการป้องกันและชะลอ การลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ซึ่งเป็นการสนองแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ในด้านยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย และยังสนองประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศของกระทรวงสาธารณสุขที่ตั้งเป้าหมายให้กำลังคนด้านสุขภาพ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุกในการทำงาน อันจะเป็นการพัฒนาาระบบสุขภาพของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจ และความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก แรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการลาออกของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย นายแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักเทคนิคการแพทย์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5,497 คน ณ ธันวาคม 2562

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ นายแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักเทคนิคการแพทย์ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ของ Taro Yamane^[12]

โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05 เท่ากับ 392 คน

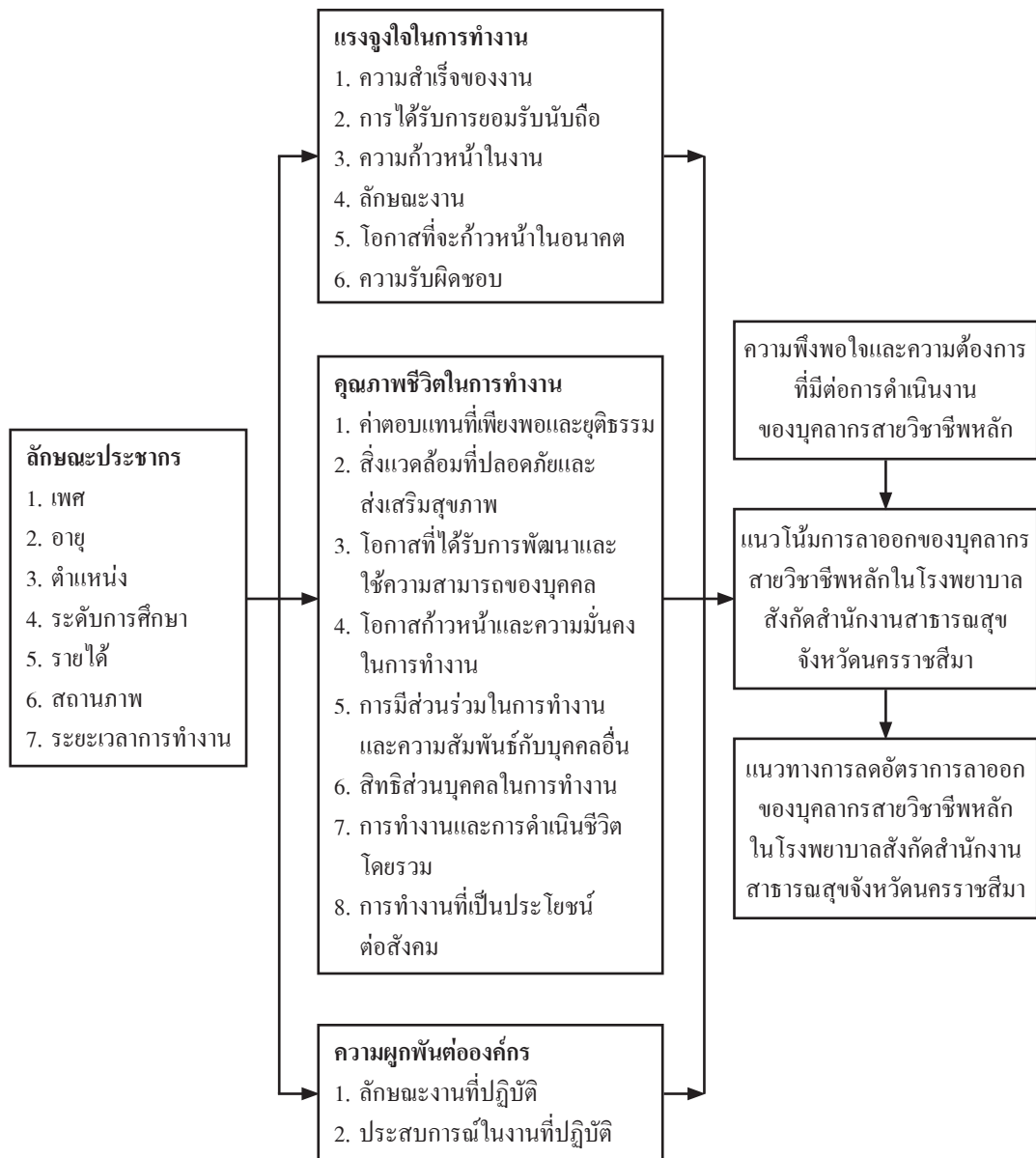
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ศึกษา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเฉพาะบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 – พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 เท่านั้น

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ดำเนินการวิจัย 1 ปี โดยเริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2561 – พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (mixed methods research) โดยมีรายละเอียดระเบียบวิธีวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย นายแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด และนักเทคนิคการแพทย์ ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 5,497 คน ณ ธันวาคม 2561^[13]

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่บุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ของ Taro Yamane^[12] โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05 ดังนั้น ขนาดบุคลากรทั่วไปที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 392 คน

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้ (1) ต้องประกอบอาชีพในกลุ่มวิชาชีพหลัก (2) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา (3) มีความพร้อมให้สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม และ (4) กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนา

กลุ่มต้องไม่ใช่กลุ่มเดียวกัน แบ่งเป็นนายแพทย์ จำนวน 3 คน ทันตแพทย์ จำนวน 3 คน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 3 คน นักรังสีการแพทย์ จำนวน 3 คน นักกายภาพบำบัด จำนวน 3 คน และนักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 3 คน รวมประเภทละ 18 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยเป็นผู้พัฒนาขึ้นเอง โดยการศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ประเภท ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสนทนากลุ่ม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถาม ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด (close form) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็นทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจและความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ

3. ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 1 ข้อ

แบบสอบถามดังกล่าว ใช้แบบวัดทัศนคติแบบ Likert's Scale ซึ่งจะมีตัวเลือกตอบ 5 ระดับจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้^[14]

กำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความต้องการ และความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00 – 1.80	มีความพึงพอใจน้อยที่สุด/ความต้องการน้อยที่สุด/เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.81 – 2.60	มีความพึงพอใจน้อย/ความต้องการน้อย/เห็นด้วยน้อย
2.61 – 3.40	มีความพึงพอใจปานกลาง/ความต้องการปานกลาง/เห็นด้วยปานกลาง
3.41 – 4.20	มีความพึงพอใจมาก/ความต้องการมาก/เห็นด้วยมาก
4.21 – 5.00	มีความพึงพอใจมากที่สุด/ความต้องการมากที่สุด/เห็นด้วยมากที่สุด

2.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรสายวิชาชีพหลัก เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยกำหนดประเด็นศึกษา 7 ประเด็น

2.3 แบบสนทนากลุ่มบุคลากรสายวิชาชีพหลัก เพื่อค้นหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ร่วมกัน ผู้วิจัยกำหนดประเด็นศึกษา 4 ประเด็น

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 แบบสอบถาม การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (validity) เมื่อสร้างคำถามจัดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและการจัดการองค์กร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยหรือไม่ ตลอดจนภาษาที่ใช้ แล้วจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อบำเนินการในขั้นต่อไป ส่วนการทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ได้อาศัยวิธีการทดสอบก่อน (pre – test) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 1 ครั้ง โดยทดสอบกับกลุ่มประชากรทั่วไปที่มีคุณสมบัติใกล้เคียง กับกลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยวิธีการใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบอค (Cronbach's Alpha) ที่มิวิจัยใช้ฟังก์ชันการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือ (reliability analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเป็นเครื่องมือในการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ทั้งนี้ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น 0.78 แสดงว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นสูง

3.2 แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่ม การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเมื่อสร้างคำถาม จัดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่มแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่มเสนอผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานและการจัดการองค์กร ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ จำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนน้อยผู้วิจัยจึงไม่ได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่น โดยอาศัยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเพียงอย่างเดียว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยโดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยข้อมูลเชิงปริมาณจะวิเคราะห์สถิติ ภาคบรรยายได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก วิเคราะห์โดย Pearson Correlation

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่มตามแนวคิดเกี่ยวกับการลาออก แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการพัฒนาทฤษฎีการใช้ประโยชน์และความพึงพอใจของสื่องานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการจำแนกแยกแยะ และจัดหมวดหมู่ข้อมูล พร้อมทั้งรื้อฟื้นฟังความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นผู้วิจัยจะนำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสนทนากลุ่มมาสังเคราะห์และบูรณาการเข้าด้วยกัน และนำเสนอเชิงพรรณนา

5. การปกป้องสิทธิกลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยเรื่องดังกล่าวได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา รหัส 2018 – 069 เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2561 โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการทำวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างรับทราบ กลุ่มตัวอย่างยินยอมให้ข้อมูลต่อการวิจัย ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม โดยจะปกปิดข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเป็นความลับ

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความพึงพอใจ และความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักแรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มการลาออกของโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

บุคลากรสายวิชาชีพหลัก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.21 มีอายุอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 74.23 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.67 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.06 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.24 และปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.86

บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.=.63) โดยแบ่งตามประเด็น

การดำเนินงานที่ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบครัน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=.84) ที่ระดับมาก ได้แก่ งานมีความเป็นอิสระ ($\bar{X}=4.19$, S.D.=.48) เพื่อนร่วมงานเป็นกันเอง ($\bar{X}=4.13$, S.D.=.57) ที่ระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม ($\bar{X}=3.32$, S.D.=.61) และที่ระดับน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X}=2.58$, S.D.=.55) ตามลำดับ ส่วนความต้องการต่อการดำเนินงานโดยภาพรวม อยู่ที่ยกระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=.72) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบครัน ($\bar{X}=4.62$, S.D.=.58) ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ($\bar{X}=4.56$, S.D.=.68) และระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}=3.48$, S.D.=.69) ตามลำดับ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า (1) ด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ที่ยกระดับมากที่สุด โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และระดับมาก ได้แก่ ท่านมีอิสรภาพในการทำงาน ตามลำดับ (2) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ยกระดับมาก โดยสามารถแบ่งได้

เป็น 3 ระดับ ที่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นอย่างดีที่ระดับมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่และระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าภาระงานสมดุลกับการใช้ชีวิตหรือไม่ ตามลำดับ (3) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ยกระดับมาก โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้ ที่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ความคิดเห็นที่ระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ที่ระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าการขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสมยุติธรรมหรือไม่ ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า แนวโน้ม การลาออกโดยภาพรวมอยู่ที่ยระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถจำแนกระดับความคิดเห็นได้ 2 ระดับ ดังนี้ ที่ระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานและภาระงานที่ได้รับในปัจจุบันสอดคล้องกับความสามารถของท่าน และที่ระดับปานกลาง ได้แก่ หากท่านจะตัดสินใจลาออกท่านจะคำนึงถึงความผูกพันองค์กร แรงจูงใจและเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณามูลกรสายวิชาชีพหลักจำนวน 392 คน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักและความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก และ ความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก

ตัวแปร	แนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (n=392, $\bar{X}$ =3.39, S.D.= .71)				
	n	$\bar{X}$	S.D.	r	p-value
ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก	392	3.63	.63	- 0.51	0.571
ความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก	392	4.29	.72	- 0.74	0.041*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักและความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับปานกลาง ($r = - 0.51$; $p\text{-value} = 0.571$) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์

ระหว่างความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้ามในระดับสูง ($r = - 0.74$; $p\text{-value} = 0.041$)

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาบุคลากรสายวิชาชีพหลัก จำนวน 392 คน จำแนกตามความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก มีรายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก

ตัวแปร	แนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (n=392, $\bar{X}$ =3.39, S.D.= .71)				
	n	$\bar{X}$	S.D.	r	p-value
แรงจูงใจในการทำงาน	392	3.71	.70	- 0.53	0.461
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	392	4.19	.73	- 0.76	0.047*
ความผูกพันต่อองค์กร	392	4.39	.74	- 0.64	0.023*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กรกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก มีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับปานกลาง ($r = - 0.53$; $p\text{-value} = 0.461$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับสูง ($r = - 0.76$; $p\text{-value} = 0.047$) และผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับปานกลาง ($r = - 0.64$; $p\text{-value} = 0.023$)

ในด้านปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาชีพหลักตัดสินใจลาออกจากระบบราชการ มีค่อนข้างหลากหลายตามแต่ปัจเจกบุคคล โดยสาเหตุการลาออกมีความแตกต่างกันออกไป โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้ (1) ต้องการคำตอบแทนที่สูงขึ้น (2) ต้องการออกนอกระบบราชการ (3) ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน (4) โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อย ซึ่งสาเหตุหลักของการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คือ ต้องการคำตอบแทนที่สูงขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานในระบบราชการให้คำตอบแทนน้อย วิธีการในการช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก องค์กรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรสายวิชาชีพหลักได้ ทั้งนี้ สาเหตุที่ทำให้วิธีการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักไม่ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากความต้องการของมนุษย์ไม่มีขีดจำกัดส่วนความคาดหวังคือหน่วยงานต้นสังกัดต้องทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น บุคลากรสายวิชาชีพหลักต้องมีอิสรภาพในการทำงาน ขณะเดียวกันต้องสร้างความผูกพันองค์กร

ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสายวิชาชีพหลัก เช่น ขอมรับและรับฟังความคิดเห็น มอบหมายที่มีความหลากหลาย มีความยุติธรรมทั้งในการทำงาน เป็นต้น

8. แนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

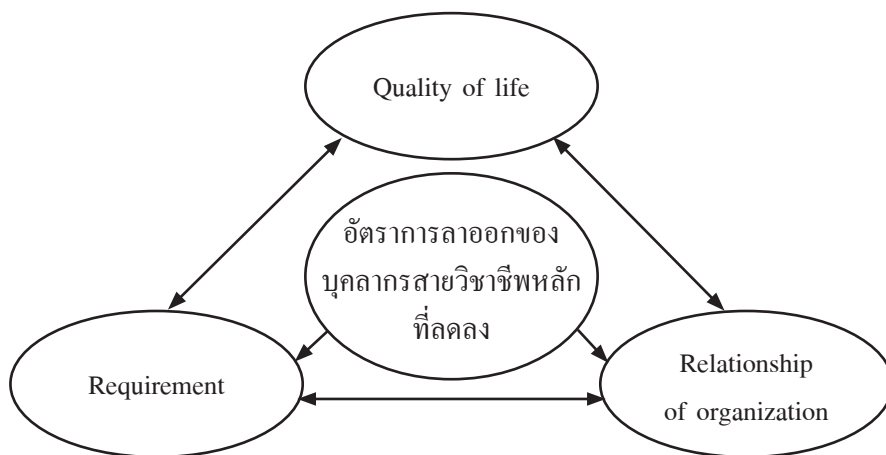
ผู้วิจัยนำปัจจัยแห่งความสำเร็จมาวิเคราะห์ พบว่า ได้แนวทางที่ทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักที่ลดลง โดยมี 3 องค์ประกอบ หรือ Q2R Model ดังต่อไปนี้

1. Quality of life คือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

2 Relationship of organization คือ องค์กรต้องสร้างความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรสายวิชาชีพหลัก

3. Requirement คือ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความต้องการในการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก

โดยภาพรวม Q2R Model หมายถึง แนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ที่เป็นองค์รวมระหว่างการที่บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ขณะเดียวกันองค์กรต้องสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสายวิชาชีพหลักควบคู่ไปกับการที่องค์กรให้ความสำคัญกับความต้องการในการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักไปพร้อมกัน ดังแผนภาพ 2



ภาพ 2 Q2R Model

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ความพึงพอใจ และความต้องการ
ที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก
แรงจูงใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพัน
ต่อองค์กร และแนวโน้มการลาออกของโรงพยาบาล
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาประเด็นความพึงพอใจต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก พบว่า ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งตามประเด็นการดำเนินงานที่ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบครันที่ระดับมาก ได้แก่งานมีความเป็นอิสระ เพื่อนร่วมงานเป็นกันเองที่ระดับปานกลาง ได้แก่ ค่าตอบแทนมีความยุติธรรม และที่ระดับน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของยุบล เบ็ญจรงค์กิจ^[15] ที่กล่าวว่าความพึงพอใจของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป เกิดจากพื้นฐานด้านจิตใจของบุคคลผนวกกับประสบการณ์ที่ได้รับจากสถานการณ์ต่าง ๆ พฤติกรรมการรับสารของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดจากปฏิกิริยาตอบโต้ต่อความต้องการของมนุษย์เองที่จะรักษารูปแบบพฤติกรรมเพื่อปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม และความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันเพราะภูมิหลังของแต่ละคนแตกต่างกัน ซึ่งความพึงพอใจต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะสะท้อนพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นออกมา แสดงความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล

2. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก
ของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในประเด็นด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความคิดเห็นโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ ดังนี้ ระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของธีระศักดิ์ กุศลานนท์^[16] ที่กล่าวว่า แนวคิดด้านทัศนคติมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ โดยมองว่าความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความสามารถอย่างเนื่อง ทำให้เกิดความไว้วางใจขององค์กรและอยากทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและระดับมากได้แก่ท่านมีอิสรภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers^[17] ที่กล่าวว่าความมีอิสระในการทำงานคือลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยไม่มี การควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ กล่าวคือ บุคลากร

สายวิชาชีพหลัก ต้องการอิสรภาพในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้โอกาสบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในประเด็น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ที่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ที่ระดับมาก ได้แก่ ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ และระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าภาระงาน สอดคล้องกับการใช้ชีวิตหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิดของกษมา ทองขลิบ^[18] ที่กล่าวว่า องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล เช่น พนักงานมีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ การที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย เคารพสิทธิซึ่งกันและกันและพนักงานควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสอดคล้องกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ กล่าวคือปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในประเด็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ที่มอบหมายให้บุคลากรสายวิชาชีพปฏิบัติควรมีความเหมาะสม ทำให้บุคลากรสายวิชาชีพหลักเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และควรมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม ไม่มากหรือน้อยเกินไป จนส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้ม การลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในประเด็น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้ ที่ระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ ที่ระดับมาก ได้แก่ ท่านได้รับโอกาสให้ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ที่ระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านคิดว่าการขึ้นเงินเดือนมีความเหมาะสม ยุติธรรมหรือไม่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg^[19] ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ และการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจและทำงานอย่างมีความสุขนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การที่บุคคลทำงานประสบความสำเร็จสามารถแก้ไข และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ การมีโอกาสดูแลศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับ การฝึกอบรมและการที่บุคคลมีโอกาสดูแลก้าวหน้า ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม ยุติธรรม กล่าวคือปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในประเด็น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในประเด็นสร้างความภาคภูมิใจที่เกิดขึ้นกับบุคลากรสายวิชาชีพหลัก การทำงานได้ประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาชีพหลักได้พัฒนาตนเอง โดยการเข้าร่วมอบรมในเวทีต่างๆ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ และการขึ้นเงินเดือนที่มีความยุติธรรม และเหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ ประเด็นเหล่านี้มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในประเด็น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่มีต่อ

การดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักกล่าวคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในด้านความต้องการมีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากทั้ง 3 ปัจจัยส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพ ควรหามาตรการหรือแนวทางป้องกันส่วนความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักและแรงจูงใจในการทำงาน ควรให้ความสำคัญในลำดับถัดไป แม้จะไม่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก แต่ทั้ง 2 ปัจจัยยังคงเป็นปัจจัยที่อาจมีผลกระทบในอนาคตได้

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในประเด็นสาเหตุที่ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาชีพหลักตัดสินใจลาออก พบว่า การตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักค่อนข้างหลากหลายตามแต่ปัจเจกบุคคล โดยสาเหตุการลาออกมีความแตกต่างกันออกไป โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้ (1) ต้องการคำตอบแทนที่สูงขึ้น (2) ต้องการออกนอกระบบราชการ (3) ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน (4) โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อย Herberg, Mausner and Snyderman^[20] ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน (job satisfaction) เช่น โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า การเจริญเติบโต เป็นต้น กล่าวคือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในการทำงานทั้งในด้านการเลื่อนตำแหน่งการขึ้นเงินเดือน เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวเท่าที่ควร จึงส่งผลให้บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความคิดอยากจะลาออกจากระบบราชการ เพื่อไปแสวงหาสิ่งตอบสนองความต้องการกว่า

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในประเด็นสาเหตุหลักของการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก พบว่า บุคลากรสายวิชาชีพหลักต้องการคำตอบแทนที่สูงขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานในระบบราชการให้คำตอบแทนน้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของถนัดกิจ มาตย์นอก^[21] และผลการศึกษาของจิราภรณ์ กองจันทร์ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และไกรจิต สุตะเมื่อง^[10] ที่ว่า คำตอบแทน มีผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการของบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข กล่าวคือ คำตอบมีผลโดยตรงต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพ เพราะบุคลากรสายวิชาชีพหลักถือเป็นบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข ดังนั้น การขึ้นเงินเดือนจึงต้องมีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และมีความเหมาะสมไม่เลือกปฏิบัติ

3. แนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในประเด็นแนวทางที่ทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักที่ลดลง พบว่า มีแนวทางที่ทำให้อัตราการลาออกลดลง 3 องค์ประกอบ หรือ

Q2R Model ดังต่อไปนี้ (1) quality of life คือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (2) relationship of organization คือ องค์กรต้องสร้างความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (3) requirement คือ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความต้องการในการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก โดยทั้ง 3 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันในทุกมิติ การลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพ ต้องดำเนินการควบคู่กันไป ทั้งด้านความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับความต้องการของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร หากต้องการรักษากลุ่มคนดังกล่าวไว้ในองค์กร ผู้บริหารต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และให้ความสำคัญกับการสร้างความ

ผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้น อาจทำได้โดยการพัฒนาองค์กร (organization development : OD) หรือกิจกรรมอื่น ๆ

1.2 ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุหลักของการลาออกจากระบบราชการของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คือ ค่าตอบแทนน้อย สาเหตุดังกล่าวเป็นเรื่องที่แก้ไขได้ยาก เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย แต่สิ่งที่สามารถทำได้ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมในการขึ้นเงินเดือน ไม่เลือกปฏิบัติ และอาจเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาชีพหลักสามารถหารายได้เสริมผ่านทางช่องทางอื่น ๆ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรให้ความสำคัญความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร แม้การวิจัยครั้งนี้จะไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก แต่ปัจจัยดังกล่าวอาจมีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อาจทำได้โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นความพึงพอใจต่อการดำเนินงานและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรประเมินผลการนำ Q2R Model ไปปฏิบัติในพื้นที่ โดยศึกษาในประเด็นบริบท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลลัพธ์ในระยะยาว เพื่อประเมินผลความยั่งยืนของ Q2R Model

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560–2564. [ออนไลน์]. (2559). [เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2562]. เข้าถึงได้จาก : https://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_dl_link.php?nid=6422
- [2] กระทรวงสาธารณสุข. ยุทธศาสตร์บุคลากร เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2560.
- [3] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. ประวัติสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา; 2557. สำเนาอัด.
- [4] สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. การบริหารและพัฒนากำลังคนโรงพยาบาลที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา; 2562. สำเนาอัด.
- [5] พรชัยจันศิษย์ยานนท์ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์ และพูลศักดิ์ โกสียวัฒน์. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรทางการแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารสมาคมนักวิจัย 2562; 24(1) มกราคม – เมษายน: 201 – 13.
- [6] วาโยอิศวร รุ่งเรือง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของแพทย์จากสถานพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย; 2561.
- [7] สุพรรณยา พุ่มพวง. ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งเขตราชบุรีบูรณะกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. นครปฐม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์; 2559.
- [8] อิงครัต แพททริค สี่เขียวสุขวงกฎ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของแพทย์ในระบบราชการของโรงพยาบาลในประเทศไทย. วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2559; 5(1) มกราคม – มิถุนายน: 183 – 209.
- [9] กนกวรรณ สี่มา ภูษิตา อนิทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาชาชัย. ความตั้งใจออกจากวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วารสารกองการพยาบาล 2558; 43(2) กันยายน – ธันวาคม: 142 – 58.
- [10] จิราภรณ์ กองจันทร์ กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และไกรจิต สุตะเมื่อง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชนา. วารสารวิจัย มทร. กรุงเทพฯ 2557; 8(12): 1 – 16.
- [11] วรชัยพร อากาศแจ้ง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนเก่งในระบบราชการ [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2556.
- [12] Yamane, Taro. Statistics: An Introductory Analysis. Third editio. Newyork : Harper and Row Publication; 1973.

- [13] กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. จำนวนบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา; 2561. สำเนาอัด.
- [14] สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2538.
- [15] ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ : ที.พี.พรินท์ จำกัด; 2542.
- [16] ชีระศักดิ์ กุศลานนท์. การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพฯ [วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2545.
- [17] Steers, R.M. Organization Effectiveness. California: Goodyear Publishers; 1977.
- [18] กษมาทองขลิบ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของโรงเรียนราชินีบน. [ออนไลน์]. (2550). [เข้าถึงเมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2562]. เข้าถึงได้จาก <http://research.rdi.ku.ac.th>.
- [19] Herzberg, Frederick. A Harvard Business Review Paperback: Motivation. Massachusetts : Harvard Business School; 1991.
- [20] Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. The motivation to work. New York : John Wiley; 1959.
- [21] ถนัดกิจ มาตย์นอก. การคงอยู่และการลาออกของแพทย์ที่ปฏิบัติงานด้านรังสีวิทยาในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ [วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2560.