

R2R

ผลการศึกษาปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

พว. วินิตต์ หลงละเลิง ตำแหน่ง พยาบาลชำนาญการพิเศษ/ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงกลุ่มโรคหัวใจและหลอดเลือด

พว. พันจำเอกพิชัย จันทรสวัสดิ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกลุ่มงานการพยาบาลด้านการบริหาร

น.ส.มัชฌิมา พรหมบุตร ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานบริหารกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

1. ชื่อผลงาน R2R ผลการศึกษาปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์

เฉลิมพระเกียรติ

2. ผู้รับผิดชอบ

พว. วินิตต์ หลงละเลิง ตำแหน่ง พยาบาลชำนาญการพิเศษ/ผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูงกลุ่ม

โรคหัวใจและหลอดเลือด / น.ส.มัชฌิมา พรหมบุตร ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานบริหาร กลุ่มงานการพยาบาล

ที่ปรึกษา พว. พันจำเอกพิชัย จันทรสวัสดิ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ กลุ่มงานการพยาบาลด้านการบริหาร

3. หน่วยงาน การพยาบาลโรคหัวใจและหลอดเลือด กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิม

พระเกียรติ

4. คำสำคัญ ปัจจัยการลาออก / การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ / โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิม

พระเกียรติ

5. หลักการและเหตุผล

พยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่มีความสำคัญมากในการดูแล ส่งเสริม ป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพประชาชน นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปทั้งในประเทศ และนานาชาติว่า “พยาบาล” เป็นกำลังคนที่มีความสำคัญและมีสัดส่วนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรด้านสุขภาพในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งปฏิบัติงานในทุกระดับการดูแลทั้งระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ และตติยภูมิ ทั้งนี้บริการพยาบาลเป็นบริการที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องการกำลังคนที่มีทักษะเป็นหลัก (Skilled labor intensive)

ปัจจุบันการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศเริ่มสะท้อนถึงความรุนแรงถึงขั้นวิกฤตโดยเป็นการขาดแคลนทั้งในด้านปริมาณกำลังคน และทักษะที่จำเป็นต่อการตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนที่มีความหลากหลาย รวมทั้งยังมีความไม่สมดุลของการกระจายกำลังคนในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากสาเหตุหลัก สอง ประการคือ ประการแรก ความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็วเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรวัยสูงอายุในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง หรือร้อยละ 11 ของประชากรทั้งหมด แบบแผนความเจ็บป่วยของประชาชนก็เปลี่ยนไปในทางที่มีความรุนแรง ซับซ้อนและเรื้อรังมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงนโยบายของประเทศ โดยเฉพาะการขยายผลการจัดระบบบริการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ การมุ่งขยายบริการด้านการสร้างเสริมสุขภาพ และระบบบริการระดับปฐมภูมิ รวมทั้งการพัฒนาสิทธิประโยชน์ของกองทุนประกันสังคมอื่นๆ ส่งผลให้มีปริมาณความต้องการบริการสุขภาพเพิ่มขึ้นอย่างมาก ก่อให้เกิดความไม่สมดุล

ระหว่างภาระงานในการให้บริการของพยาบาล กับจำนวนและคุณภาพของพยาบาลที่มีอยู่ และนโยบายส่งเสริมการส่งออกบริการสุขภาพ โดยมุ่งให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Asia Medical Hub) ทำให้จำนวนผู้ป่วยชาวต่างประเทศเข้ามาใช้บริการผู้ป่วยในและนอกของโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้บริการสุขภาพภาคเอกชนขยายตัวอย่างรวดเร็ว (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2550 อ้างใน คณะกรรมการการสาธารณสุข วุฒิสภา, 2554)

ประการที่สอง คือการมีข้อจำกัดในการเพิ่มการผลิต และการธำรงรักษากำลังคนที่มีอยู่ไว้ในระบบบริการ ในขณะที่ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ด้านอุปทาน (Supply) กำลังคนพยาบาลวิชาชีพที่มีในระบบบริการสุขภาพกลับลดลงถึงร้อยละ 41.3 ในช่วงเวลาเดียวกัน และลดกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพใหม่ ตั้งแต่ปี 2542 เป็นต้นมา จึงส่งผลให้ในปี 2550 จนถึงปัจจุบัน มีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ พบว่านอกจาก ปัญหาการสูงอายุของกำลังคน พบว่าพยาบาลวิชาชีพไทย เป็นกำลังคนสูงอายุ รุ่น Baby Boomer จะทยอยเกษียณอายุ โดยในระหว่างปี 2550-2565 จะมีอัตราเพิ่มของพยาบาลวิชาชีพอายุ 60 ปีขึ้นไปประมาณร้อยละ 20.58 (กฤษฎา แสงดี, 2551) และยังมีปัจจัยที่น่าสนใจที่ทำให้เกิดการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบบริการสุขภาพ ได้แก่ การลาออกจากวิชาชีพเร็วกว่ากำหนด จากการสร้างตารางชีพการทำงานเพื่อศึกษาการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย พบว่า อายุการทำงานในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ สั้นเพียง 22.55 ปี เท่านั้น นับจากเมื่อเริ่มทำงานในช่วงอายุ 20-24 ปี ซึ่งส่งผลให้อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพจะสูงถึงร้อยละ 4.43 ต่อปี เมื่อเทียบกับแพทย์ที่คาดประมาณว่ามีอายุการทำงานในวิชาชีพเฉลี่ยประมาณ 40 ปี ซึ่งจะมีการสูญเสียประมาณ ร้อยละ 2.5 ต่อปี สาเหตุสำคัญของการลาออก เพราะต้องการออกไปประกอบอาชีพอื่น ต้องการไปทำงานที่ไม่ต้องอยู่เวร มีปัญหาสุขภาพ ต้องการศึกษาคอน นอกจากนั้นยังพบว่า มีปัจจัยส่งเสริมที่อาจทำให้แนวโน้มการออกจากงานภาครัฐเพิ่มสูงขึ้นในอนาคตเนื่องจาก การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเฉพาะในกระทรวงสาธารณสุข ขาดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และไม่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีคุณภาพ การขาดการพัฒนาความรู้และพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ภาระงานที่หนักเกินกว่าจะให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ และค่าตอบแทนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานและความรับผิดชอบ ความเสี่ยงในการทำงาน (คณะกรรมการการสาธารณสุข วุฒิสภา, 2554)

สาเหตุการสูญเสียเหล่านี้สะท้อนให้เห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ซึ่งต้องการมาตรการแก้ไข และมาตรการการธำรงรักษาอย่างเร่งด่วน เพื่อลดการสูญเสียกำลังคนพยาบาลวิชาชีพ เพราะหากปล่อยให้สถานการณ์ยังคงเป็นอยู่เช่นนี้ การผลิตพยาบาลเพิ่มที่ต้องใช้เวลาถึง 4 ปี ก็จะไม่สามารถแก้ปัญหาขาดแคลนได้ เพราะจะเป็นการผลิตเพื่อทดแทนเท่านั้น หรือไม่เช่นนั้น การผลิตก็เพื่อเอาชนะความขาดแคลน และทดแทนการสูญเสียด้วยสาเหตุที่ป้องกันหรือแก้ไขได้ เช่นนั้นก็จะเป็นการะงับประมาณในการลงทุนการผลิตอย่างมาก แต่กลับได้ผลไม่คุ้มค่า

ซึ่งหากองค์กรใดที่มีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ มีอัตราการลาออกที่สูงมากขึ้น ก็จะส่งผลต่อการขยายบริการ การเพิ่มจำนวนเตียงของโรงพยาบาล และส่งผลกระทบต่อคุณภาพ และมาตรฐานการดูแล

สุขภาพของประชาชนอีกด้วย ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย เพราะพยาบาลเป็นบุคลากรที่อยู่กับผู้ป่วยตลอดเวลา จึงต้องทำงานหนักมากขึ้นเพื่อที่จะให้บริการที่ปลอดภัยแก่ผู้ป่วยได้ โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 45 ปี ที่ทำงานในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีเวลาทำงานเฉลี่ยประมาณ 53.37 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสูงกว่ามาตรฐานเวลาทำงานของข้าราชการทั่วไปที่กำหนดไว้ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถึงร้อยละ 52.48 (กฤษฎา แสงวดี, 2550) ซึ่งพยาบาลเหล่านี้ต้องเผชิญกับงานหนักและเครียด (Physical & Mental demand work) เกือบตลอดเวลา ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต รวมทั้งขาดความสมดุลของชีวิตครอบครัวและงาน ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีปัญหาสุขภาพ และการออกจากงานบริการในที่สุด

สำหรับกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ นั้น พบว่าในปี พ.ศ. 2554 - 2558 มีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 7.9, 10.18, 9.04, 7.57 และ 9.86 ตามลำดับ ซึ่งมีอัตราการลาออกที่สูงอย่างน่าเป็นห่วง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสาเหตุทำให้พยาบาลวิชาชีพในองค์กรพยาบาลลาออก ทั้งนี้เพื่อสะท้อนให้เห็นปัญหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญ และนำมาซึ่งการวิเคราะห์ มุ่งหาแนวทางมาตรการแก้ไข และมาตรการการรักษาอย่างเร่งด่วน เพื่อลดการสูญเสียกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในองค์กรเป็นสำคัญ

6. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

7. เป้าหมาย

7.1 ผลผลิต

- รับทราบถึงปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

7.2 ผลลัพธ์ / ตัวชี้วัด

- อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติลดลง

8. กิจกรรมการพัฒนา

1. จัดทำโครงการเสนอผู้บริหาร R2R เรื่อง ผลของการศึกษาปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ต่อผู้อำนวยการกลุ่มงานการพยาบาล
2. ทบทวนวรรณกรรมสร้างแบบสอบถามปัจจัยการลาออกของบุคลากรทางการพยาบาล
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรลาออก ในปีงบประมาณ 2559-60 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มงานการพยาบาล ในส่วนของอัตราค่าจ้างบุคลากร
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ร้อยละ ในส่วนของอายุงานที่มีการลาออก และปัจจัยสาเหตุของการลาออก
5. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสาเหตุของการลาออกที่คัดสรรมา
6. สรุปอภิปรายและประเมินผลโครงการนำเสนอผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Description Research)

จำกัดความ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลชั้นต่ำในระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาที่สภาการพยาบาลให้การรับรอง และสอบผ่านเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลชั้นหนึ่งหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ปัจจัยการลาออก หมายถึง สาเหตุ หรือเหตุอันเป็นทางให้เกิดการลาออกหรือโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเกิดจากความสมัครใจของพยาบาลที่ออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานยังองค์กร หรือหน่วยงานแห่งใหม่ หรือออกไปทำงานในสายวิชาชีพอื่น หรือไม่ทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ลาออก หรือ โอนย้ายออกจากกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ตั้งแต่ 1 มกราคม 2559 – 31 กันยายน 2560

วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกหรือโอนย้ายออกจากกลุ่มงานการพยาบาล ในช่วงที่เก็บข้อมูลได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 30 คน ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 1 ปี 9 เดือน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามปัจจัยการลาออกของบุคลากรทางการพยาบาลสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index, CVI) ทั้งฉบับเฉลี่ย เท่ากับ 1

แบบสอบถามปัจจัยการลาออกของบุคลากรทางการพยาบาล แบบสอบถามทั้งหมดมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ด้าน 1) คุณลักษณะองค์กร จำนวน 14 ข้อ 2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน จำนวน 6 ข้อ 3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านการให้รางวัล จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ และ 6) ด้านหัวหน้างาน จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งหมด 42 ข้อ

เกณฑ์การประเมินผลคะแนน

การให้คะแนน ข้อคำถามด้านบวก

ตอบ เห็นด้วยอย่างมาก	ให้	5	คะแนน
ตอบ เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ตอบ ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	ให้	2	คะแนน

การให้คะแนน ข้อคำถามด้านลบ

ตอบ เห็นด้วยอย่างมาก	ให้	1	คะแนน
ตอบ เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ตอบ ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	ให้	5	คะแนน

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

เพื่อให้เกณฑ์การแปลผลปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ
เป็นไปในรูปแบบเดียวกันจึงสามารถแบ่งระดับคะแนนเฉลี่ยแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านคุณลักษณะองค์กร จำนวน 14 ข้อ รวม 70 คะแนน เพื่อให้เกณฑ์การแปลผล
เป็นไปในรูปแบบเดียวกันจึงสามารถแบ่งระดับคะแนนรวมเฉลี่ยด้านคุณลักษณะองค์กร ได้ดังนี้

ระดับดีมาก (Very good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	59.5 - 70	คะแนน
ระดับดี (Good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	47.9 - 59.4	คะแนน
ระดับปานกลาง (Fair)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	36.3 - 47.8	คะแนน
ระดับต่ำ (Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	24.7 - 36.2	คะแนน
ระดับต่ำมาก (Very Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	14 - 24.6	คะแนน

2) ด้านลักษณะงานและการทำงาน จำนวน 6 ข้อ รวม 30 คะแนน เพื่อให้เกณฑ์การ
แปลผลเป็นไปในรูปแบบเดียวกันจึงสามารถแบ่งระดับคะแนนรวมเฉลี่ยด้านลักษณะงานและการทำงาน
ได้ดังนี้

ระดับดีมาก (Very good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	25.9 - 30	คะแนน
ระดับดี (Good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	20.7 - 25.8	คะแนน
ระดับปานกลาง (Fair)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	15.5 - 20.6	คะแนน
ระดับต่ำ (Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	10.3-15.4	คะแนน
ระดับต่ำมาก (Very Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	6 - 10.2	คะแนน

3) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ข้อ รวม 25 คะแนน เพื่อให้เกณฑ์การแปลผลเป็นไปในรูปแบบเดียวกันจึงสามารถแบ่งระดับคะแนนรวมเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้ดังนี้

ระดับดีมาก (Very good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	21.7 - 25	คะแนน
ระดับดี (Good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	17.3 - 21.6	คะแนน
ระดับปานกลาง (Fair)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.9 - 17.2	คะแนน
ระดับต่ำ (Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	8.5-12.8	คะแนน
ระดับต่ำมาก (Very Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5 - 8.4	คะแนน

4) ด้านการให้รางวัล จำนวน 5 ข้อ รวม 25 คะแนน เพื่อให้เกณฑ์การแปลผลเป็นไปในรูปแบบเดียวกันจึงสามารถแบ่งระดับคะแนนรวมเฉลี่ยด้านการให้รางวัล ได้ดังนี้

ระดับดีมาก (Very good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	21.7 - 25	คะแนน
ระดับดี (Good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	17.3 - 21.6	คะแนน
ระดับปานกลาง (Fair)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.9 - 17.2	คะแนน
ระดับต่ำ (Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	8.5-12.8	คะแนน
ระดับต่ำมาก (Very Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5 - 8.4	คะแนน

5) ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ รวม 35 คะแนน เพื่อให้เกณฑ์การแปลผลเป็นไปในรูปแบบเดียวกันจึงสามารถแบ่งระดับคะแนนรวมเฉลี่ยด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้ดังนี้

ระดับดีมาก (Very good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	30.1 - 35	คะแนน
ระดับดี (Good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	24.1 - 30	คะแนน
ระดับปานกลาง (Fair)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	18.1 - 24	คะแนน
ระดับต่ำ (Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.1 - 18	คะแนน
ระดับต่ำมาก (Very Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	7 - 12	คะแนน

6) . ด้านหัวหน้างาน จำนวน 5 ข้อ รวม 25 คะแนน เพื่อให้เกณฑ์การแปลผลเป็นไปในรูปแบบเดียวกันจึงสามารถแบ่งระดับคะแนนรวมเฉลี่ยด้านหัวหน้างาน ได้ดังนี้

ระดับดีมาก (Very good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	21.7 - 25	คะแนน
ระดับดี (Good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	17.3 - 21.6	คะแนน
ระดับปานกลาง (Fair)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	12.9 - 17.2	คะแนน
ระดับต่ำ (Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	8.5-12.8	คะแนน
ระดับต่ำมาก (Very Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	5 - 8.4	คะแนน

ในส่วนของการประเมินรายข้อของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านดังกล่าวในข้างต้น

เกณฑ์การแปลผลคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในรายข้อ มีจำนวนทั้งหมด 42 ข้อ จากการตอบแบบสอบถาม นำคะแนนรายข้อของแต่ละชุดมารวมกันหาค่าเฉลี่ย ซึ่งมีตั้งแต่ 1-5 คะแนน โดยหลักการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับและให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

ระดับดีมาก (Very good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.50 - 5.00	คะแนน
ระดับดี (Good)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.50 - 4.49	คะแนน
ระดับปานกลาง (Fair)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.50 - 3.49	คะแนน
ระดับต่ำ (Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.50 - 2.49	คะแนน
ระดับต่ำมาก (Very Poor)	มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 - 1.49	คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ เป็นคำถามแบบเปิด จำนวน 1 ข้อ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมโรงพยาบาล ธรรมศาสตร์ฯ 2) ด้านการให้บริการผู้ป่วย 3) ด้านหัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้าสาขา 4) ด้านพฤติกรรมของตัวพยาบาลเอง และ 5) ด้านสถานภาพครอบครัวขณะที่ตัดสินใจลาออก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบประเมินไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความถูกต้องของ ภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหารทางการแพทย์ 2 ท่าน และพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี 1 ท่าน

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบประเมินที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และปรับการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างตามคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว มาตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมิน โดยนำไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลที่ตัดสินใจลาออกที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าแอลฟาที่ยอมรับได้ในระดับต่ำสุดคือ .7 (Nunnally, 1978 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2552) ผลปรากฏได้ค่าความเที่ยงของแต่ละแบบสอบถามดังตารางที่ 1

ตาราง แสดงผลการคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index, CVI) และค่าความเที่ยง (Reliability) ของแต่ละแบบสอบถามในการวิจัย (n=30)

แบบสอบถาม	CVI	Reliability
1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป	1	-
2. แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ		
2.1 ด้านคุณลักษณะองค์กร	1	0.86
2.2 ด้านลักษณะงานและการทำงาน	1	0.71
2.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	1	0.71
2.4 ด้านการให้รางวัล	1	0.80
2.5 ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	1	0.87
2.6 ด้านหัวหน้างาน	1	0.80
3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพยาบาล	1	-

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพยาบาลลาออกทั้งหมด ในปีงบประมาณ 2559-60 ได้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจำนวน 30 คน ที่ตอบข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์
2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้วิจัยนำเสนอโครงการวิจัย (Mini research) และขออนุญาตจากผู้อำนวยการกลุ่มงานการพยาบาล
3. ภายหลังได้รับอนุญาต ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และอภิปรายผลนำเสนอผลการศึกษาแก่ผู้บริหารกลุ่มงานการพยาบาล และโรงพยาบาลรับทราบ

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ มุ่งหาแนวทางมาตรการแก้ไข และมาตรการการช้ารักษาอย่างเร่งด่วน เพื่อลดการสูญเสียกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในองค์กร

10. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไป จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่ลาออกในช่วงปีงบประมาณ 2559-60

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ $\bar{X}$		
- ชาย	0	0
- หญิง	30	100
2. อายุ		
- 20-29 ปี	28	93.3
- 30-39 ปี	2	6.7
3. การศึกษาในปัจจุบัน		
- ปริญญาตรี	30	100
4. ตำแหน่ง		
- พยาบาล	30	100
5. สาขาทางการพยาบาลที่สังกัด		
- สาขาการพยาบาลสูติ - นรีเวชกรรม	2	6.7
- สาขาการพยาบาลศัลยกรรม	10	33.3
- สาขาการพยาบาลอายุรกรรม	5	16.7
- สาขาการพยาบาลกุมารเวชกรรม	1	3.3
- สาขาการพยาบาลพิเศษ	10	33.3
- สาขาบริการด้านหน้า	1	3.3
- สาขาการพยาบาลผู้ป่วยนอก	1	3.3
6. ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$ 2.03 ปี (SD 2.10)	-
7. รายได้ปัจจุบัน	$\bar{X}$ 22,025 บาท (SD 4,101.76)	-

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่ลาออกในช่วงปีงบประมาณ 2559-60 เป็นเพศหญิงทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20-29 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 สาขาทางการพยาบาลที่ลาออกมากที่สุดได้แก่ สาขาการพยาบาลศัลยกรรม และสาขาการพยาบาลพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 33.30 ในแต่ละสาขา พยาบาลที่ลาออกมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 2.03 ปี (SD 2.10) และมีรายได้เฉลี่ย 22,025 บาท (SD 4,101.76)

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลทั่วไป จำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่ลาออกในช่วงปีงบประมาณ 2559-60 แยกตามสาเหตุการตัดสินใจเข้าทำงาน สาเหตุการลาออกจากการทำงาน และสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (n=30)

ข้อมูล/สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
1. สาเหตุที่ตัดสินใจเข้าทำงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ		
- รับทุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	14	46.7
- เงินเดือน	5	16.7
- เลือกลงตามเพื่อน	8	26.7
- สมัครใจมาเอง	17	56.7
- ผู้ปกครองบังคับ	2	6.7
- ชื่อเสียงของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์	5	16.7
- โรงพยาบาลธรรมศาสตร์อยู่ใกล้ภูมิลำเนา	5	16.7
- อื่นๆ	2	6.7
2. สาเหตุของการลาออกจากการทำงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ		
- ย้ายตามครอบครัว	1	3.3
- กลับภูมิลำเนา	17	56.7
- ได้บรรจุเป็นข้าราชการที่ รพ. อื่น	1	3.3
- ศึกษาต่อในสาขาทางการพยาบาล	1	3.3
- ศึกษาต่อในต่างประเทศ	1	3.3
- ได้งานใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน	3	10
- ทำงานอย่างอื่น ไม่ประกอบวิชาชีพพยาบาล	4	13.3
- ดูแลบุตร	1	3.3
- หิวหน้างาน/ภาระงาน	1	3.3
3. รายได้ปัจจุบัน เพียงพอหรือไม่		
- เพียงพอ	23	76.7
- ไม่เพียงพอ	7	23.3

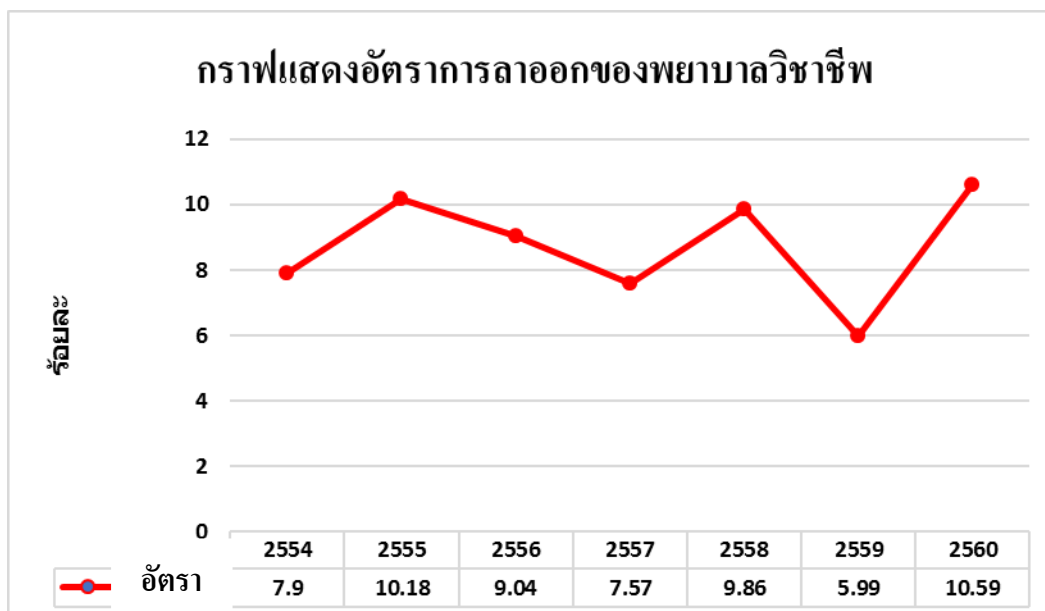
ข้อมูล/สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
3.ในขณะที่ท่านทำงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน		
- หัวหน้างานไม่ให้ความช่วยเหลือ หรือไม่ให้การสนับสนุนในการทำงาน	5	16.7
- การสื่อสารไม่ดีหรือไม่ชัดเจน	13	43.3
- กฎระเบียบไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน	6	20
- ไม่มีใครทำได้ ไม่มีใครขอบคุณ	1	3.3
- ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	9	30
- เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงไม่มีการบอกกล่าว	4	13.3
- ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	3.3
- ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากทีมสหสาขาวิชาชีพ	3	10
- ไม่ได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤต	1	3.3
- งานมากจนทำให้ขาดคุณภาพ	19	63.3

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่ลาออกในช่วงปีงบประมาณ 2559-60 พบว่าสาเหตุที่ตัดสินใจเข้าทำงานในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมากที่สุดคือ สมัครใจมาเอง คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาเป็นรับทุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ คิดเป็นร้อยละ 46.7 และพบว่าปัจจัยสาเหตุของการลาออกจากการทำงาน ส่วนใหญ่มาจากสาเหตุย้ายกลับภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ 56.7 โดยคิดว่ารายได้ปัจจุบันไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 23.3 และพบว่าในขณะที่ท่านทำงานในโรงพยาบาลสาเหตุที่ทำให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มากที่สุด คือ งานมากจนทำให้ขาดคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาเป็นสาเหตุจากการสื่อสารไม่ดีหรือไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 43.3

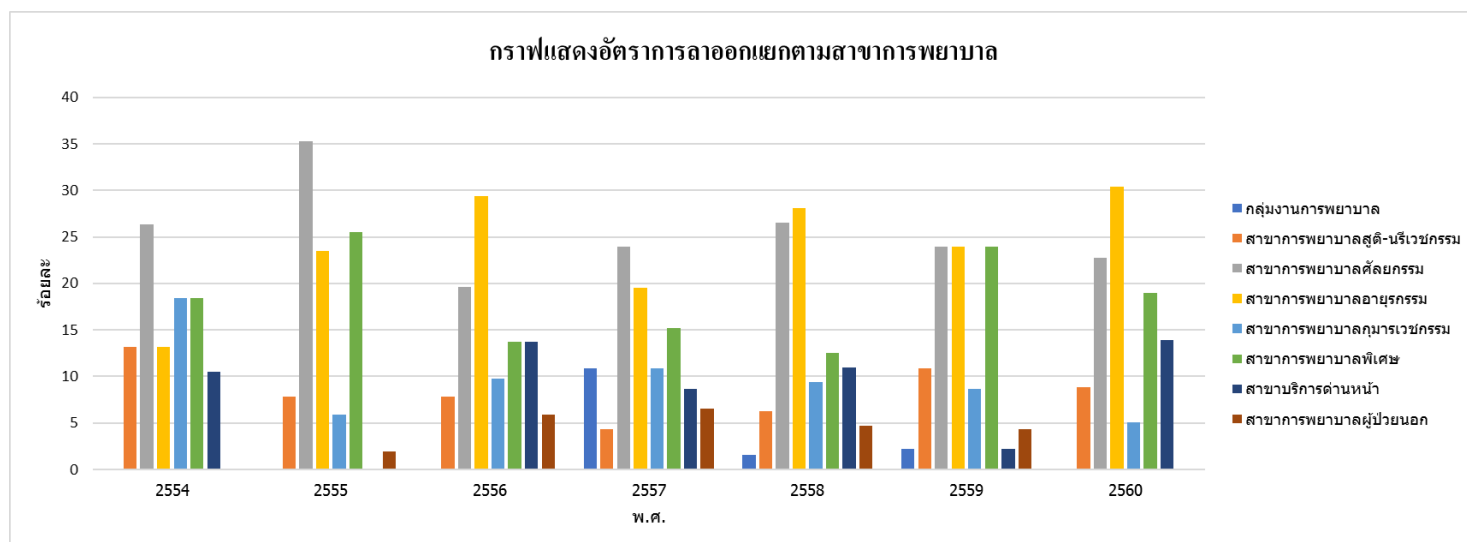
ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละของพยาบาลที่ลาออกในช่วงปีงบประมาณ 2559-60 แยกตามสังกัด
หน่วยงานของกลุ่มงานการพยาบาล (n=30)

หน่วยงาน	Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid ไม่ระบุหน่วยงาน	1	3.3	3.3
สูติ-นรีเวชกรรม 1	1	3.3	6.7
สูติ-นรีเวชกรรม 2	1	3.3	10.0
วิกฤตศัลยกรรม (SICU)	2	6.7	16.7
ศัลยกรรมชายสามัญ	1	3.3	20.0
ศัลยกรรมหญิงสามัญ	1	3.3	23.3
ศัลยกรรมกระดูกและข้อพิเศษ	2	6.7	30.0
ศัลยกรรมระบบประสาท	2	6.7	36.7
วิกฤตอายุรกรรม (MICU)	1	3.3	40.0
วิกฤตโรคหัวใจ (CCU)	1	3.3	43.3
อายุรกรรมชายสามัญ	1	3.3	46.7
อายุรกรรมหญิงสามัญ	1	3.3	50.0
อายุรกรรมหญิงพิเศษ	2	6.7	56.7
ยู่งทอง 2	1	3.3	60.0
กุมารเวชกรรมเด็กโตสามัญ	1	3.3	63.3
การพยาบาลผู้ป่วยก่อนและหลังผ่าตัด	2	6.7	70.0
งานการพยาบาลวิสัญญี	3	10.0	80.0
งานการพยาบาลส่องกล้องและหัตถการพิเศษ	2	6.7	86.7
งานการพยาบาลตรวจโรคอายุรกรรม	1	3.3	90.0
การพยาบาลผู้ป่วยห้องผ่าตัด	2	6.7	96.7
ส่งเสริมสุขภาพ	1	3.3	100.0
Total	30	100.0	

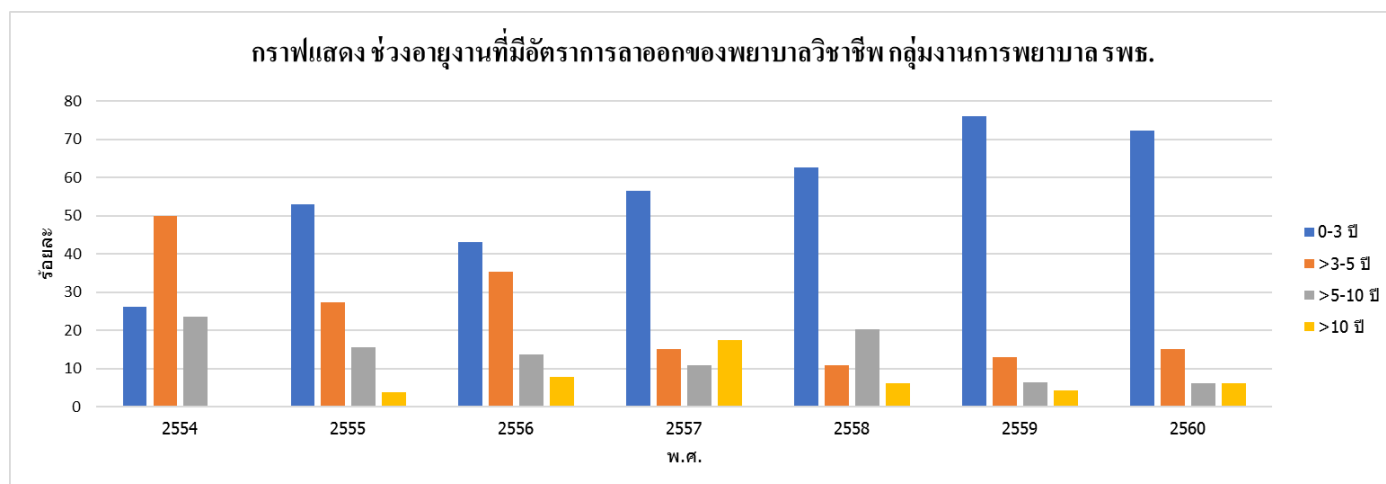
จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ ของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่
ลาออกในช่วงปีงบประมาณ 2559-60 แยกตามสังกัดหน่วยงานของกลุ่มงานการพยาบาล พบว่าหน่วยงานที่มี
อัตราการลาออกมากที่สุด ได้แก่ งานการพยาบาลวิสัญญี คิดเป็นร้อยละ 10



กราฟแสดง อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่ลาออก ในช่วงปีงบประมาณ 2554-2560



แผนภูมิแท่ง แสดงการเปรียบเทียบอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ แยกตามสาขาการพยาบาล ในช่วงปีงบประมาณ 2554-2560



แผนภูมิแท่ง แสดงการเปรียบเทียบช่วงอายุงานที่มีอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ในช่วงปีงบประมาณ 2554-2560

ตารางที่ 4 แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้านจากการทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ	คะแนนเต็ม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ด้านคุณลักษณะองค์กร	70	55.30	4.41	ดี
2. ด้านลักษณะงานและการทำงาน	30	14.53	3.06	ต่ำ
3. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	25	19.10	2.07	ดี
4. ด้านการให้รางวัล	25	17.53	2.74	ดี
5. ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน	35	27.63	3.07	ดี
6. ด้านหัวหน้างาน	25	16.77	3.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ นั้นในมุมมองของพยาบาลที่ลาออกมีมุมมองปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล และสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สำหรับด้านหัวหน้างานคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านลักษณะงานและการทำงาน มีคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 5 แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ
 ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ รายข้อ
 ปีงบประมาณ 2559-2560 (n=30)

ลำดับ	รายการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
1.	ด้านคุณลักษณะองค์กร			
1.1	โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง	4.2	0.48	ดี
1.2	เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นเลิศที่มีมาตรฐานในการทำงาน	3.97	0.62	ดี
1.3	สร้างความประทับใจในการให้บริการ เกิดความผูกพันในองค์กร	3.83	0.53	ดี
1.4	มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ	4.07	0.37	ดี
1.5	สนับสนุนการทำวิจัยและนวัตกรรม	4.13	0.35	ดี
1.6	บุคลากรบริการด้วยหัวใจ เต็มใจให้บริการ	3.73	0.58	ดี
1.7	บุคลากรมีความรู้และทักษะในการทำงานที่ดี	4.17	0.46	ดี
1.8	มีจิตอาสารับใช้ประชาชน	4.07	0.58	ดี
1.9	ภาคภูมิใจในความเป็นธรรมศาสตร์	4.10	0.48	ดี
1.10	องค์กรมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม	3.77	0.50	ดี
1.11	ยึดเป้าหมายและประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	3.83	0.53	ดี
1.12	บุคลากรมีความรู้สึกในเชิงบวกที่ดีต่อประชาชน ผู้ป่วย วิชาชีพ องค์กร ครอบครัวและตนเอง	3.90	0.48	ดี
1.13	องค์กรมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.83	0.53	ดี
1.14	มีการบริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส และมีหลักธรรมเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3.70	0.79	ดี
	คะแนนรวมเฉลี่ยด้านคุณลักษณะองค์กร	3.95	0.52	ดี

ลำดับ	รายการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
2.	ด้านลักษณะงานและการทำงาน			
2.1	มีภาระงานเหมาะสม	1.73	0.58	ต่ำ
2.2	มีการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงาน	3.17	0.83	ปานกลาง
2.3	มีความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน	3.03	0.89	ปานกลาง
2.4	เป็นงานบริการต้องใช้ความอดทนสูง มีความเครียดในการทำงาน	1.73	0.79	สูง
2.5	มีความสุขของชีวิต	2.87	0.97	ปานกลาง
2.6	นอนหลับพักผ่อนเพียงพอ	2	0.64	ต่ำ
	คะแนนรวมเฉลี่ยด้านลักษณะงานและการทำงาน	2.42	0.78	ต่ำ
3.	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ			
3.1	มีการพัฒนาฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะในงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.80	ดี
3.2	มีระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา	3.77	0.63	ดี
3.3	องค์กรสนับสนุนการศึกษาต่อ	3.73	0.64	ดี
3.4	มีการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพชัดเจน	3.60	0.72	ดี
3.5	มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.10	0.48	ดี
	คะแนนรวมเฉลี่ยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.82	0.65	ดี
4.	ด้านการให้รางวัล			
4.1	ได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมวิชาชีพหรือในทีมสหสาขาวิชาชีพ	3.70	0.60	ดี
4.2	มีการประเมินให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม	3.57	0.77	ดี
4.3	ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับภาระงาน	3.43	0.82	ปานกลาง

ลำดับ	รายการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับของปัจจัย
4.4	ค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับความต้องการ หรือสามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้	3.50	0.68	ดี
4.5	มีสวัสดิการที่ดี	3.33	0.80	ปานกลาง
	คะแนนรวมเฉลี่ยด้านการให้รางวัล	3.51	0.73	ดี
5.	ด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน			
5.1	มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.03	0.55	ดี
5.2	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีในการทำงาน	3.93	0.58	ดี
5.3	พี่พยาบาลให้ความรู้สอนทักษะทางการพยาบาลเป็นอย่างดี	4.07	0.52	ดี
5.4	พี่พยาบาล เพื่อนร่วมงานใจดีและเป็นกันเอง	4	0.59	ดี
5.5	มีระบบการช่วยเหลือ การมีพยาบาลพี่เลี้ยงที่ดี	3.87	0.68	ดี
5.6	เพื่อนร่วมงานมีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	3.83	0.59	ดี
5.7	มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	3.90	0.55	ดี
	คะแนนรวมเฉลี่ยด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.58	ดี
6.	ด้านหัวหน้างาน			
6.1	มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน	3.63	0.93	ดี
6.2	หัวหน้างานใจดีดูแลลูกน้องด้วยความเข้าใจ	3.43	0.97	ปานกลาง
6.3	หัวหน้างานให้คำแนะนำให้คำปรึกษาที่ดี	3.57	0.86	ดี
6.4	หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการประเมินผลให้ค่าตอบแทน	3.30	1.09	ปานกลาง
6.5	หัวหน้างานมีความเข้มงวด เคร่งเครียดในการทำงาน	2.83	0.95	ปานกลาง
	คะแนนรวมเฉลี่ยด้านหัวหน้างาน	3.35	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อ ของปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ นั้น พบว่าพยาบาลที่ลาออกให้คะแนนรวมเฉลี่ยด้านคุณลักษณะองค์กร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัล และด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานในระดับดี สำหรับด้านหัวหน้างาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านลักษณะงานและการทำงาน พยาบาลที่ตัดสินใจลาออกให้คะแนนอยู่ในระดับต่ำ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จากการศึกษาอัตราการลาออกในช่วงปีงบประมาณ 2559-2560 พบว่า เป็นเพศหญิงทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20-29 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

ในช่วง 7 ปีที่ผ่านมาพบว่าอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะในปี 2560 อัตราการลาออกเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 10.59 ช่วงอายุงานที่มีอัตราการลาออกมากที่สุด คือช่วง 0-3 ปี สำหรับสาขาทางการพยาบาลที่ลาออกมากที่สุดได้แก่สาขาการพยาบาลศัลยกรรม และสาขาการพยาบาลพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 33.30 ในแต่ละสาขา ในส่วนของพยาบาลที่ลาออกมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 2.03 ปี (SD 2.10) และมีรายได้เฉลี่ย 22,025 บาท (SD 4,101.76)

จากการศึกษายังพบว่าสาเหตุของการลาออกจากการทำงานส่วนใหญ่ของพยาบาลวิชาชีพมาจากสาเหตุย้ายกลับภูมิลำเนา คิดเป็นร้อยละ 56.7 และคิดจากรายได้ปัจจุบันไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 23.3 และพบว่าในขณะที่ทำงานในโรงพยาบาลสาเหตุที่ทำให้พยาบาลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มากที่สุดคือ งานมากจนทำให้ขาดคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 63.3 รองลงมาเป็นสาเหตุจากการสื่อสารไม่ดีหรือไม่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 43.3

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพนั้น ในมุมมองของพยาบาลที่ลาออกมีมุมมองปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล และสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงาน มีคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับดี สำหรับด้านหัวหน้างานคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ด้านลักษณะงานและการทำงาน มีคะแนนรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยพบว่า ช่วงอายุงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอัตราการลาออกสูงคือ 0-3 ปี แรกเนื่องจากพยาบาลอยู่ในช่วงวัยทำงาน หารายได้สร้างฐานะสร้างครอบครัว เพื่อให้มีความมั่นคงทางการเงิน การศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ ปัจจัยที่เป็นเหตุผลสำคัญของการลาออกพบว่า เป็นการย้ายกลับภูมิลำเนา ดูแลบิดามารดา การลาศึกษาต่อ และได้ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน สอดคล้องกับการศึกษาของปริศนา ไชบุญ และคณะ (2554) ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุงาน 1-5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากที่สุด

เหตุผลการลาออก มาจากปัจจัยด้านครอบครัว การได้งานใหม่ ย้ายที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษดา แสงดี (2552) ซึ่งพบว่าลูกจ้างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 48.68 จะลาออกในปีแรกที่เริ่มทำงานและลาออกต่อไปอีก ร้อยละ 25.57 ในปีที่ 2 พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 25-29 ปี ออกจากงานวิชาชีพไปทำงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพการพยาบาล สูงถึงร้อยละ 38.6

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ หรือแม้แต่ในประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ (Competency) เพิ่มขึ้น เนื่องจากโรคที่ซับซ้อนเพิ่มขึ้น ผู้สูงอายุที่มากขึ้น โรคอุบัติใหม่ เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงเป็นประเด็นท้าทาย เรื่องการไหลออกจากวิชาชีพ ทั้งที่ยังขาดอัตราากำลัง แต่ยังคงมีพยาบาลที่ออกจากวิชาชีพในอัตราที่ค่อนข้างสูงและต่อเนื่อง (ประสิทธิ์ วัฒนาภา, 2556) องค์กรและผู้บริหารจำเป็นต้องมีนโยบายและมีแผนด้านบุคลากรที่ชัดเจน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ในการทำงาน การจัดสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การจัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับงาน และคุณภาพของผู้นำทางการพยาบาล คือ ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องมีความสามารถในการสื่อสาร เข้าถึงได้ง่าย ให้ความสำคัญกับพยาบาลระดับปฏิบัติการโดยให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย บริหารงานด้วยความยุติธรรม ยืดหยุ่น เป็นตัวอย่างที่ดีแก่พยาบาลระดับปฏิบัติ (สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2554) สิ่งเหล่านี้เป็นแนวความคิดที่ดึงดูดใจ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรนำมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาองค์กรและผู้นำทางการพยาบาล เพื่อแก้ปัญหาคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

11. บทเรียนที่ได้รับ

1. แนวโน้มการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ในทุกปีสะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของการวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพในอนาคตอันใกล้ ซึ่งการไม่ปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ด้านกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นรากฐานของระบบบริการสุขภาพแล้ว ก็อาจจะนำมาซึ่งการด้อยประสิทธิภาพและคุณภาพของระบบบริการสุขภาพในที่สุด

2. การทบทวนนโยบาย เพิ่มตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้กับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเพียงพอต่อการให้บริการในโรงพยาบาล ส่งเสริมให้มีพยาบาลปฏิบัติงานมากขึ้น และอยู่ในระบบได้นานขึ้น โดยเฉพาะในช่วง 1-3 ปีแรก มีคนพอตรงกับงาน ไม่ขาดแคลนซ้ำซากจึงควรมีการวางแผนกลยุทธ์ นำมาใช้เป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหาร โรงพยาบาล และกลุ่มงานการพยาบาล

3. ทบทวนหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในสวัสดิการ การจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ กลยุทธ์ที่จะจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป วางแผน บริหารจัดการกำลังคนให้มีความเหมาะสมเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลต่อไป

4. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนการผลิต และการกระจายกำลังคนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรการพยาบาล

12. การติดต่อกับทีมงาน

พว. วินิตย์ หลงละเลิง โทร 081-4823255 E-mail: Winityod@hotmail. com

13. เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แสงวงดี. (2550). สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ในวิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ ทางออกหรือทางตัน. กรุงเทพมหานคร, กราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด: 49-56.
- กฤษฎา แสงวงดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2(1), (มกราคม-มีนาคม): 40-46.
- กฤษฎา แสงวงดี. (2552). ตารางชี้การทำงานและการฉายภาพอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในระยะ 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2551-2565). วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาประชากรและพัฒนา คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- คณะกรรมการการสาธารณสุข วุฒิสภา. (2554). รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่อง “การศึกษาและติดตามการขาดแคลนบุคลากรทางด้านพยาบาล”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http:// dl. parliament. go.th/handle/lirt/78561](http://dl.parliament.go.th/handle/lirt/78561), (19 พฤษภาคม).
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3, สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- ประสิทธิ์ วัฒนาภา. (2556). สถานการณ์การลาออกจากวิชาชีพพยาบาล: วิกฤตที่เกิดขึ้นและการเยียวยา. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http:// www. ci.go.th/tons](http://www.ci.go.th/tons), (12 ธันวาคม).
- ปริศนา ใจบุญ, ประสิทธิ์ เชิงนาม และปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์. (2554). สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ศรีนครินทร์เวชสาร 26 (3): 233-238.
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2554). การขาดแคลนพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลดังคูใจ : ประเด็นท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 23 (1): 1-12.
- อารีวรรณ อ่วมตานี. (2552). เอกสารคำสอนวิชา การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (เอกสารอัดสำเนา 20 มิถุนายน).

ภาคผนวก

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

1. ด้านสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

จุดเด่น

- โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ สภาพสิ่งแวดล้อมดี อากาศบริสุทธิ์ ร่มรื่นน่าอยู่ มีความสะอาด เป็นธรรมชาติ ตั้งอยู่ในเขตที่ไม่แออัดมาก พื้นที่กว้างขวาง รถไม่ค่อยติดเหมือนอยู่ในตัวเมือง
- สภาพแวดล้อมเหมาะสมกับการให้บริการผู้ป่วย มีการแบ่งสัดส่วนในการให้บริการที่ชัดเจน
- เป็นโรงพยาบาลที่น่าทำงาน เนื่องจากรับจำนวนเตียงจำกัด

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- ควรมีการจัดแบ่งประเภทผู้ป่วยชาย/หญิงให้เป็นสัดส่วนมากกว่านี้ ในบางหน่วยงาน
- ควรมีการจัดสรรที่พักให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อเอื้อต่อการเดินทางมาทำงาน และอัตราค่าหอพักแพงมาก
- การเดินทางมาทำงานไม่ค่อยสะดวก หอพักไม่เพียงพอ
- อยากให้มีการจัดการเรื่องที่จอดรถสำหรับบุคลากรให้เพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่
- ที่จอดรถแออัด จอดรถซ้อนคัน ไม่มีที่จอดรถทำให้รถเป็นรอย ทรัพย์สินเสียหาย ไม่มีคนรับผิดชอบ
- ควรมีมุมให้พักผ่อน จัดสถานที่แยกเป็นส่วนต่างๆ ให้ชัดเจนเหมาะสม
- อยากให้มีการติดเครื่องปรับอากาศในห้องผู้ป่วยสามัญบ้าง เนื่องจากอากาศร้อนมาก
- โรงอาหารควรขยายและติดเครื่องปรับอากาศ
- ห้องอาหารห้องผ่าตัดไม่สะอาด มีแมลงสาบเยอะ มีหนู ห้องน้ำไม่สะอาด

2. ด้านการให้บริการผู้ป่วย

จุดเด่น

- ให้การดูแลและให้บริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยอย่างจริงจัง
- ให้การดูแลรักษาและการพยาบาลที่ดี ถูกต้องได้มาตรฐานในการรักษาพยาบาล ในทุกสาขาทุกสหสาขาวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถในการให้บริการผู้ป่วย
- พยาบาลและผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยและบุคลากรให้การบริการผู้ป่วยเป็นอย่างดีมีความเห็นอกเห็นใจผู้ป่วย และยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
- ให้บริการดี เท่าเทียมกันทุกคน
- ให้บริการผู้ป่วยทุกสิทธิการรักษา

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- ต้องการจะเน้นด้านบริการแต่ยังไม่มีระบบบริการที่ดี
- ควรจัดสรรผู้ป่วยตาม Criteria และจำนวนที่เหมาะสมกับแต่ละหน่วยงานเพื่อคุณภาพการบริการและความปลอดภัยแก่ตัวผู้ป่วย
- เพิ่มความสะดวกในการ flow งาน
- เพิ่มอัตราค่าลงให้เพียงพอต่อจำนวนของผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้น
- ระบบการให้บริการไม่เอื้อต่อบุคลากรภายในโรงพยาบาล สวัสดิการบิดา-มารดาไม่เพียงพอ
- อาจมีการล่าช้าบ้างเนื่องจากเรามีผู้ให้บริการที่มากขึ้น
- อาจารย์แพทย์บางคนใช้อารมณ์ในการทำงาน บางครั้งมากเกินไปทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน
- ไม่มีระบบในการเช็กผ่าตัดที่ดี เปิดห้องผ่าตัดทุกเคสที่ตกกระดาน (หลัง 16.00น) แพทย์ไม่ยอม off case ทำให้ต้องใช้คนรับเวรที่เพิ่มขึ้นจากปกติที่จัดไว้ทำให้ต้องหาคนเสริม แก้ปัญหาเฉพาะหน้าทุกครั้ง อาจารย์แพทย์ให้ resident ทำผ่าตัดกันเองทำให้เคสเสร็จช้า เคสที่เช็กมาฉุกเฉินนอกเวลาต้องรอนานออกไป
- ภาระงานกับจำนวนพยาบาลที่ไม่เหมาะสม ควรเพิ่มบุคลากรในหน่วยงาน
- ด้านการบริการเนื่องจากโรงพยาบาลอยู่ในช่วงขยาย ผู้ป่วยมากขึ้นเรื่อยๆ อาจมีปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอได้
- ควรให้มีการแยกผู้ป่วยสูติ/นรีเวช ออกจากกันคนละหอผู้ป่วย เนื่องจากผู้ป่วยนรีเวชมารับยาเคมีบำบัดในวันเดียวกันปริมาณมาก เมื่อผู้ป่วยสูติ admit ในวันเดียวกันในปริมาณมากทำให้ภาระงานมาก
- เนื่องจากจำนวนผู้ป่วยที่มีมาก อาจทำให้การให้บริการต้องใช้เวลามากขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดการเหนื่อยล้าจากการทำงาน
- การบริการควรรวดเร็วมากขึ้น
- มีผู้มารับบริการในแต่ละวันจำนวนมาก อยากให้เจ้าหน้าที่ที่มีความใส่ใจผู้รับบริการให้สม่ำเสมอ ด้วยใจจริงไม่ใช้อารมณ์และมีความรอบคอบทุกครั้งเพื่อป้องกันการผิดพลาด
- เมื่อบุคลากรเจ็บป่วยทางโรงพยาบาล/เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลควรให้ความดูแลเอาใจใส่มากกว่านี้

3. ด้านหัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้าสาขา

จุดเด่น

- หัวหน้าสาขาเอาใจใส่บุคลากรในสาขาเป็นอย่างดี ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาที่ดีและเป็นกันเอง
- หัวหน้างานและหัวหน้าสาขา มีความเป็นกันเอง เข้าอกเข้าใจ และพร้อมให้คำปรึกษาในทุกๆด้าน
- หัวหน้าหน่วยงานและสาขาดูแลใส่ใจเป็นอย่างดี คอยติดตามการทำงานตลอด

- หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าสาขา มีการรับฟังความคิดเห็น ให้การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- หัวหน้าหน่วยงานให้ความช่วยเหลือเต็มที่และดูแลเป็นอย่างดี คอยให้กำลังใจให้คำปรึกษาที่ดี
- หัวหน้างานมีความยุติธรรมและช่วยเหลือเมื่อเจอปัญหา
- มีการดูแลสอบถามความเป็นอยู่ของลูกน้องพนักงานอย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- ควรมีการพัฒนาทางด้านควบคุมอารมณ์ ภาวะความเป็นผู้นำ ควรมีความเอาใจใส่และมีความเห็นอกเห็นใจลูกน้องมากกว่านี้ ควรแบ่งแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวให้ได้
- หัวหน้าหน่วยงานเข้าถึงยาก
- หัวหน้าหน่วยงานมีความตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี แต่บางครั้งทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน หัวหน้าไม่สามารถควบคุมลูกน้องได้และบางครั้งก็ควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้ แต่หัวหน้ามีความรู้และเก่งในด้านการทำงาน
- อยากให้หัวหน้าหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่สำคัญของหน่วยงานมากขึ้น
- ควรมีการรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเหตุผลกันมากขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสในทุกๆด้าน
- อยากให้มีพี่เลี้ยงในการเทรนงานน้องใหม่
- เนื่องจากเปลี่ยนหัวหน้างานใหม่ เมื่อมีปัญหา มีการแจ้งข่าวสารที่ล่าช้า
- รับฟังปัญหาของลูกน้องแล้ว ควรให้การช่วยเหลือในปัญหานั้นด้วย
- เพิ่มความเข้าใจและดูแลเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาต่อตัวบุคคลใน 1 เดือนอาจจะจัดประชุมสัก 1 ครั้ง เพื่อพูดคุยปัญหาหรือสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
- หัวหน้าหน่วยงานควรตอบข้อสงสัยหรือข้อปรึกษาได้
- ด้านหัวหน้าหน่วยงานบางหน่วยงาน ไม่ค่อยดูแลลูกน้องเท่าไรช่วยเหลือน้อยมากอยากให้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่ ยกตัวอย่าง ได้รับอุบัติเหตุบริเวณเล็บ เย็บ 10 เข็ม ยังไม่ให้หยุดทำงาน และไม่มีการสอบถามอาการลูกน้องแต่อย่างใด อยากให้ปรับปรุง
- ควรมีการอบรมหรือเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นหัวหน้า

4. ด้านพฤติกรรมของตัวพยาบาลเอง

จุดเด่น

- ให้การบริการแก่ผู้ป่วยด้วยจิตใจที่ดี ยินดีให้บริการพยาบาล และดูแลปฏิบัติการพยาบาลให้แก่ผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามหลักการมาตรฐานทางการพยาบาล
- พยายามทำงานจนเต็มความสามารถ ไม่เคยมาทำงานสาย ปฏิบัติตามกฎหมายของโรงพยาบาลมาโดยตลอด

- มีความตั้งใจในการทำงาน อาจมีประมาทบ้างแต่ทุกครั้งที่พลาดเกิดจากความไม่ได้ตั้งใจให้เกิดและพร้อมปรับปรุง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- พยายามปรับตัวในการทำงานเท่าที่ศักยภาพตนเองมีและตั้งใจทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- คิดว่าสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดีพอสมควร ไม่ได้มีปัญหากับเพื่อนร่วมงานแต่ไม่ชอบในบางภาระงานและเวรที่มากเกินไป เวรติดกัน 8 ชม. 1 วัน 8 ชม. รู้สึกว่าเราไม่จำเป็นต้องทำงานหนักขนาดนี้
- ควรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลและเอื้อเฟื้อกันมากขึ้น โดยเริ่มจากการปลูกฝังจากผู้บริหารให้เห็นเป็นตัวอย่าง
- ควรมีการควบคุมอารมณ์และการสื่อสารระหว่างหน่วยงานให้ดีกว่านี้
- ปรับปรุงความอดทนต่อการทำงาน ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง
- ต้องการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- ควรตั้งสติทุกครั้งก่อนการให้บริการเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดใดๆ
- ระบบ senior มากเกินไป รุ่นพี่ที่อาวุโสกว่า จะได้หยุดเทศกาลตลอด อยากให้แบ่งจ๊อบหลากหลายกันหยุด
- ควรมีการแก้ปัญหา การลงเวรคิก แล้วมีประชุมเช้า
- ควรมีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถตัดสินใจร่วมมือสหวิชาชีพแต่ละแผนกได้
- คิดว่าตนเองเป็นพยาบาลที่จบใหม่ ความรู้และประสบการณ์น้อยแต่มีความตั้งใจในการทำงานมาก แต่เนื่องจากความรู้และประสบการณ์น้อยทำให้เพื่อนรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์มองดูว่าไร้ประโยชน์ ทำให้รู้สึกเสียใจแต่ก็ตั้งใจทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด
- เหนื่อยจากการทำงาน ทำให้จัดการความเครียดได้ยาก พยายามปรับตัวในการทำงานเท่าที่ศักยภาพของตนเองทำได้ และอดทน
- ควรพิจารณาศักยภาพตนเองอย่างเป็นประจำ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ควรมีความอดทนมากกว่านี้ ควรมีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

5. ด้านสถานภาพครอบครัวขณะที่ตัดสินใจลาออก

- ครอบครัวยอมรับการตัดสินใจที่ลาออกและให้กำลังใจดี
- ครอบครัวเห็นด้วยที่ลาออก ครอบครัวไม่มีปัญหาหากลาออก
- ไม่เดือดร้อนเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ครอบครัวเปิดโอกาสให้ตัดสินใจได้เต็มที่ไม่มีขัดข้อง
- มีพ่อแม่อยู่ต่างจังหวัดและอายุมากขึ้น จึงต้องการกลับไปดูแลท่านอย่างใกล้ชิด
- สถานภาพครอบครัวขณะตัดสินใจลาออก ทางบ้านมีปัญหาคือหัวหน้าครอบครัว (บิดา) ป่วยโรคเรื้อรังและมีน้องเล็กต้องดูแล ทั้งนี้ยังต้องหาคนดูแลป้าที่อายุมาก 2 คน จึงทำให้ตัดสินใจที่จะกลับไปทำงานที่บ้านเพื่อจะได้ดูแลคนในครอบครัวได้อย่างมีความสุข

- บุตรยังเล็กจำเป็นต้องออกมาดูแลบุตร
- สภาพครอบครัวอยู่ด้วยกันไม่ได้มีปัญหาในครอบครัวของตนเอง บิดามารดารับรู้ถึงความต้องการในการลาออก
- ครอบครัวอยากให้ออกไปต่างประเทศและครอบครัวยินดีเคารพการตัดสินใจดี
- ครอบครัวเข้าใจและต้องการให้ลาออกเพื่อกลับไปทำงานใกล้บ้าน