



การลาออก และต้นทุนการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น

The Resignation and the Resignation Cost of Nurse Srinagarind Hospital, Khon Kaen Province

อนงค์นุช เทียนทอง¹ (Anongnuch Thienthong)

ณัฐริดา แก้วมณีชัย² (Nattida Kaewmaneechai)

¹ รองศาสตราจารย์ประจำสาขาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

² นักศึกษาปริญญาโทสาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก และต้นทุนการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น ได้แก่ อายุ งานประจำ ค่าตอบแทนขององค์กร การรวมอำนาจ การติดต่อสื่อสาร และโอกาสในการเลือกงาน ขณะที่ต้นทุนการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น คิดเป็น 5,823.18 บาทต่อคน และต้นทุนรวมทั้งสิ้นคิดเป็น 1,276,266.46 บาท

Abstract

The purposes of this research were to study the resignation and the resignation cost of nurse Srinagarind Hospital, Khon Kaen Province the data analysis of such percentage, mean and standard deviation as its statistic tools and Logistic Regression Analysis as its statistic analysis method The result of this study was shown that age, routine working, wage and benefit, centralization, communication and career opportunity were the vital factors affecting the tendency of nurse turnover in Srinagarind Hospital, Khonkaen Province. The resignation cost of nurse was 5,823.18 baht per person and the total resignation cost of nurse was 1,276,266.46 Baht.

คำสำคัญ : การลาออก ต้นทุนการลาออก

Keywords : Resignation Resignation Cost

1. บทนำ

การปฏิรูประบบสุขภาพของไทยในอดีต มีนโยบายหลายนโยบายที่เน้นเรื่องของผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการให้มีประสิทธิภาพ จึงมีนโยบายพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล พัฒนาระบบทำงาน พัฒนาวิชาการ และพัฒนาคน ส่งผลให้โรงพยาบาลทุกแห่งตื่นตัวในการพัฒนากับเรื่องดังกล่าว (อนุวัฒน์ ศุภชุติน และคณะ, 2545) เพื่อมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ทำให้พยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาลต้องมีการะงานมากขึ้น และต้องปฏิบัติงานในส่วนที่ไม่ใช่วิชาชีพพยาบาลโดยตรง (ทัศนยา บุญทอง, 2543) รวมทั้งสถานการณ์ทั่วไป เช่น ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม ลักษณะงานที่ต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค โดยเฉพาะเชื้อโรคใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งจากเหตุผลหลายประการดังกล่าว ทำให้บุคลากรสายสุขภาพเกิดความเหนื่อยล้า ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (กนกพร แจ่มสมบุรณ์, 2539) ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงาน จากปัญหาการลาออกซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการศึกษาพยาบาลผู้ป่วย จึงมีนักวิชาการ ผู้บริหารให้ความสนใจศึกษาปัจจัยและสาเหตุที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงานอย่างต่อเนื่อง โดยส่วนใหญ่จะทำการศึกษาในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และจากการศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ถูกนำมาศึกษามากที่สุด ได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร (Hom and Griffeth, 1995) ซึ่งพบว่า พยาบาลที่มีอายุยังน้อยแนวโน้มการลาออกยิ่งเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่แนวโน้มของการลาออกจะอยู่ในระดับต่ำสำหรับพยาบาลที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (Lucas, Atwood and Hangman, 1993) อีกทั้งปัจจัยด้านสภาพการสมรสยังเป็นสาเหตุของการลาออกด้วย (มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ, 2546) นอกจากนี้หากพิจารณาปัจจัยทางด้านองค์กร พบว่า โครงสร้างและการบริหารงานขององค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539) โดยพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สาเหตุ

เกิดจาก ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ขาดการสนับสนุนทางด้านความก้าวหน้า งานประจำหนักและภาระงานที่เกินหน้าที่ ความไม่ยุติธรรม การรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาล (เปรมจิต คล้ายเพชร, 2548) ดังนั้นหากองค์กรต้องการลดอัตราการลาออกจึงควรคำนึงถึงปัจจัยดังกล่าว รวมทั้งปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถทำได้โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือการสื่อสารในหลายช่องทาง เช่น การพบปะปรึกษาเพื่อหารือและแก้ไขปัญหา การอภิปรายกลุ่มย่อย การมีจดหมายข่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดี รวมทั้งเกิดความชัดเจนในการถ่ายทอดเนื้อหาข่าวสาร (Price, 1977; Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973) จะก่อให้เกิดสัมพันธที่ดีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร (Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973; Lefkowitz, 1971) ซึ่งผู้บริหารส่วนทราบถึงแนวทางแก้ปัญหาการลาออกที่มีมากมาย แต่ขึ้นอยู่กับว่าจะนำวิธีการเหล่านี้มาใช้อย่างไร (T. Hunt, 2009)

จากปัญหาการลาออกดังกล่าว ยังส่งผลให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา เช่น ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายในการจัดการให้ออกเพิ่มขึ้น บางองค์กรจึงทำการศึกษาหาต้นทุนที่เกิดจากการลาออกเพื่อควบคุมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม เนื่องจากหากอัตราการลาออกสูง ต้นทุนในด้านต่างๆ ก็จะสูงตามไปด้วย เช่น ค่าเสียเวลาในการสรรหาพยาบาลใหม่ที่มีคุณภาพ ต้นทุนตำแหน่งงานว่าง การสูญเสียในทุนมนุษย์ (ต้นทุนการฝึกอบรมของพยาบาลที่ลาออก) รวมทั้งประสิทธิภาพของการดูแลผู้ป่วยที่ลดลง (Jones and Gates, 2007)

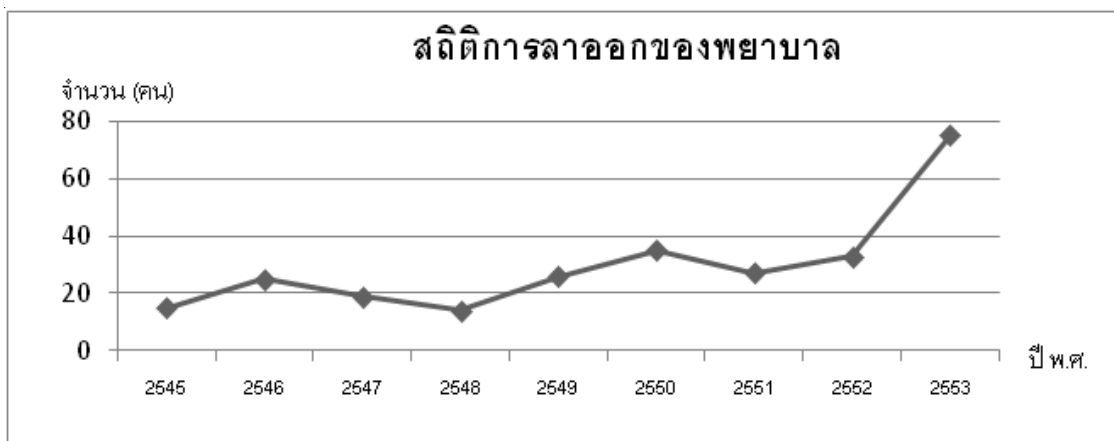
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งนอกจากพันธกิจหลักขององค์กร คือ การผลิตแพทย์ แล้วนั้น คณะฯ ยังมีโรงพยาบาล ศรีนครินทร์ ซึ่งเป็นสถานที่สำหรับการฝึกปฏิบัติของนักศึกษาแพทย์ รวมทั้ง เพื่อให้บริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย โดยอัตรากำลังทั้งหมดในปี พ.ศ. 2554 มีจำนวน 4,584 คน แบ่งเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ พยาบาล 1,155 คน (ร้อยละ 25.20) ผู้ช่วยพยาบาล 401 คน (ร้อยละ 8.75) และแพทย์ 257 คน (ร้อยละ 5.61) (ที่มา: เครือข่ายการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น) จากตัวเลขดังกล่าวพบว่าพยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในองค์กร ในขณะที่เดียวกันเมื่อพิจารณาจากสถิติการลาออก

ของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ในรอบ 10 ปี พบว่ากลุ่มที่ 1) อยู่ที่เฉลี่ยปีละ 33 คน และการลาออกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น มีการลาออกมากที่สุด คือ วิชาชีพพยาบาลเช่นกัน (ตารางที่ 1) ทุกปี (รูปที่ 1)

ตารางที่ 1 สถิติการลาออกของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อันดับ 1 - 3 ปี 2545-2554 (หน่วย : คน)

| ลำดับ | ตำแหน่ง | 2545 | 2546 | 2547 | 2548 | 2549 | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 | รวม |
|-------|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| 1 | พยาบาล | 15 | 25 | 19 | 14 | 26 | 35 | 27 | 33 | 75 | 63 | 332 |
| 2 | นายแพทย์ | 18 | 28 | 30 | 22 | 23 | 32 | 27 | 20 | 39 | - | 239 |
| 3 | พนักงานการแพทย์ | 5 | 10 | 8 | 7 | 12 | 23 | 19 | 20 | 28 | 14 | 146 |

ที่มา : เครือข่ายการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554 และกองการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554. หมายเหตุ: ปี 2554 เป็นตัวเลขวันที่ 28 ก.ย.54



ที่มา : เครือข่ายการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554 และกองการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554.

รูปที่ 1 สถิติการลาออกของพยาบาล ปี พ.ศ. 2545 - 2553

ถึงแม้คณะฯจะมีการปรับโครงสร้างการบริหารเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งสายผู้สอนและสายสนับสนุน รวมทั้ง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการจัดตั้งฝ่ายทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ 2553 (ที่มา: นโยบายและแนวทางการบริหารคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีงบประมาณ 2553 - 2556) แต่การลาออกฯ ยังคงไม่มีแนวโน้มที่จะลดลง โดยอัตราการลาออกของพยาบาลสูงขึ้นกว่า 2.27 เท่าในปี พ.ศ.2553 (75 คน) เมื่อเทียบกับปี พ.ศ.2552 (33 คน) โดยไม่ทราบสาเหตุที่ชัดเจนว่าเกิดจากอะไรและเมื่อพิจารณาถึงตัวชี้วัดที่สำคัญ เพื่อการรายงานผลการปฏิบัติงานขององค์กร เรื่องอัตราการคงอยู่และลาออกของบุคลากรประจำคณะฯ พบว่าการลาออก/โอนย้ายของบุคลากรสายสนับสนุนเท่ากับร้อยละ 5.49 ซึ่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ร้อยละ 5 ส่งผลให้คณะ

แพทยศาสตร์ไม่บรรลุเป้าหมายในตัวชี้วัดนี้ จึงต้องมีการวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุงในปีต่อไป (ที่มา: รายงานการประเมินตนเอง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2553) และสืบเนื่องจากการลาออกดังกล่าวทำให้คณะฯและโรงพยาบาลฯต้องสูญเสียงบประมาณ สูญเสียเวลา และเกิดปัญหาในการจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็น การจัดการให้ออก การประกาศรับสมัครพยาบาลทดแทนตำแหน่งเดิมอยู่บ่อยครั้ง รวมทั้งค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปฐมนิเทศฝึกรอบรมพยาบาลใหม่เหล่านั้น เป็นต้น ทำให้งบประมาณที่ควรจัดสรรเพื่อสนองยุทธศาสตร์ของคณะฯ เช่น การวิจัย โครงการพัฒนาหน่วยงาน และการบริหารงานส่วนอื่น ลดลงจากปีงบประมาณที่ผ่านมา ๆ มา และเนื่องจากพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดขององค์กร มีบทบาทสำคัญต่อ

การขับเคลื่อนขององค์กร โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล และดูแลผู้ป่วย ซึ่งหากอัตราการลาออกยังคงสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทำให้เกิดตำแหน่งว่างในระยะเวลาอันยาวนาน อาจส่งผลถึง

ประสิทธิภาพในการให้บริการผู้ป่วยลดน้อยลง เนื่องจากผู้ป่วยที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลศรีนครินทร์สูงขึ้นทุกปี (ตารางที่ 2) แต่จำนวนพยาบาลกลับไม่เพียงพอ

ตารางที่ 2 สถิติผู้ป่วยที่มาใช้บริการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ปี 2547-2554

| ประเภทผู้ป่วย | หน่วย | 2547 | 2548 | 2549 | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
|-----------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| จำนวนผู้ป่วยนอก | ราย | 513,711 | 546,139 | 566,042 | 654,038 | 670,989 | 689,440 | 721,516 | 657,557 |
| จำนวนผู้ป่วยใน | ราย | 33,615 | 33,019 | 34,878 | 36,849 | 39,019 | 40,538 | 41,201 | 39,136 |

ที่มา : รายงานประจำปี คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2547 - 2553. และ งานเวชระเบียน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554. หมายเลข: ปี 2554 เป็นตัวเลขเดือนสิงหาคม

จากปัญหาและความสำคัญดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น หากมีการควบคุมและป้องกันเพื่อลดอัตราการลาออก จะช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการลาออกได้ ทำให้สามารถจัดสรรงบประมาณไปยังโครงการ/กิจกรรมอื่นได้เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงมีความประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้พยาบาลตัดสินใจที่จะลาออก เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารในการป้องกันแก้ไขไม่ให้เกิดปัจจัยเหล่านั้น หรือเกิดในระดับที่น้อยที่สุด รวมทั้งการคำนวณหาต้นทุนการลาออกของพยาบาลเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนค่าใช้จ่ายในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสม

2. วิธีการวิจัย

2.1 การกำหนด ประชากรและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาล สังกัดโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น ที่ปฏิบัติงานจริง ณ ปี พ.ศ.2554

กลุ่มตัวอย่าง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน (Yamane) (อ้างถึงใน ประคอง วรรณสูตร, 2542) คือ

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความน่าจะเป็นในการเกิดความคลาดเคลื่อนที่ ยอมรับได้ (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{1,138}{1 + 1,138(0.0025)} = 296 \text{ คน}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามแผนกที่พยาบาลสังกัด 13 แผนก จากการเทียบสัดส่วน หลังจากสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเรียบร้อยแล้ว จึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากพยาบาลในแต่ละแผนกอีกครั้งหนึ่ง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายปิด และปลายเปิดสำหรับการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาล และแบบเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับการคำนวณหาต้นทุนการลาออกฯ

2.2.1 แบบสำรวจสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ (Neuhauser ,2002; Larrabee et al, 2003; Strachota, E., 2003 and Kall, 2004) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) และแบบเติมตัวเลข วิธีการวิเคราะห์โดยกำหนดค่าของคำตอบเป็นรายชื่อ เช่น

เพศชาย ให้ค่าระดับคะแนนเป็น 1 เพศหญิงให้ค่าระดับคะแนนเป็น 2

ปัจจัยด้านองค์กร ที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพยาบาลฯ สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Price and Mueller (1986) และพัฒนาข้อคำถามบางส่วนจากแบบสอบถามของนักวิจัยหลายๆ ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งด้านลบและด้านบวก โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ บุญชม ศรีสะอาด (2537)

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิธีการวิเคราะห์โดยกำหนดค่าของคำตอบเป็นรายชื่อ

จากทฤษฎีของ Price and Mueller (1986) และแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการลาออกๆ ของกุลธิดา สดจิตต์ (2549); มณฑาทิพย์ วงษ์ครุณี (2547); สตรีรัตน์ แจ่มประจักษ์ (2549); สุปราณี พัฒนจิตวิไล (2549) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สามารถประยุกต์ข้อคำถามได้ 9 หัวข้อหลัก ดังนี้

1) การทำงานเกินบทบาท เช่น ปริมาณงานแต่ละเวรของท่านมีมากเกินไป ท่านต้องทำงานที่ใช้ความสามารถเกินบทบาทของท่านอยู่บ่อยครั้งจนก่อให้เกิดความเครียด เช่น การปฏิบัติหน้าที่แทนแพทย์ เป็นต้น ซึ่งหากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับน้อย ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับสูง (Price and Mueller, 1986)

2) งานประจำ คือ งานที่ต้องกระทำเป็นประจำทุกวัน หรือเกือบทุกวันและถือเป็นหน้าที่ เช่น ท่านได้รับมอบหมายหน้าที่ตรงตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ เป็นต้น ซึ่ง

หากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ (Price and Mueller, 1986)

3) ค่าตอบแทนขององค์กร เช่น สวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อความต้องการ การจ่ายค่าเงินเวรเป็นไปตามประกาศอัตราเงินค่าตอบแทน ของกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น ซึ่งหากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539; บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ, 2540; March and Simon, 1958; Price and Mueller, 1986)

4) การกระจายความยุติธรรมในองค์กร แสดงถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันในการได้รับความยุติธรรมในองค์กร เช่น การพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือน/เลื่อนขั้น เป็นไปอย่างยุติธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานที่ชัดเจน เหมาะสม ซึ่งหากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ (Price and Mueller, 1986)

5) การรวมอำนาจ เช่น การตัดสินใจเพื่อรักษาพยาบาลผู้ป่วยขึ้นอยู่กับหัวหน้าแผนกเท่านั้น เป็นต้น หากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับน้อย ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับสูง เนื่องจากการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางยิ่งมากเท่าไร ยิ่งเป็นการเร่งให้อัตราการลาออกสูงขึ้น (Price and Mueller, 1986; March and Simon, 1958)

6) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีจากแพทย์ ผู้ช่วยพยาบาล เพื่อนร่วมงานในสายอาชีพเดียวกัน รวมทั้งผู้เกี่ยวข้อง หากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ (Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973; Lefkowitz, 1971)

7) การติดต่อสื่อสาร เช่น การส่งต่อข้อมูลของผู้ป่วย จากบุคคลอื่นมีประสิทธิภาพ หากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมาก ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ ซึ่งการรับรู้ของมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง รวดเร็วช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดี (Price, 1977; Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973)

8) การส่งเสริมสนับสนุน เช่น องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ ดูงาน หรืออบรมทางวิชาชีพพยาบาล อยู่เสมอ เป็นต้น หากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับมาก ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ ซึ่งการสนับสนุนขององค์กรช่วยส่งเสริมให้พยาบาลได้รับความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จึงช่วยเพิ่มความพึงพอใจได้ (Porter and Steers, 1973)

9) โอกาสในการเลือกงาน เช่น ท่านพอใจกับงานใหม่ที่ไม่ว่างานพยาบาล ตัวอย่างเช่น ตัวแทนบริษัทยา ตัวแทนบริษัทเครื่องมือแพทย์ เป็นต้น หากข้อคำถามตรงกับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด สามารถอนุมานได้ว่าความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับน้อย ส่งผลถึงความตั้งใจที่จะลาออกในระดับสูง เพื่อไปเลือกงานใหม่ที่ทำให้ความพึงพอใจสูงกว่า (Price, 1977; Price and Mueller, 1986)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิธีการวิเคราะห์โดยกำหนดค่าของคำตอบเป็นรายชื่อ

2.2.2 แบบเก็บข้อมูลด้านต้นทุนการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ. ขอนแก่น

2.2.2.1 ต้นทุนการจัดการให้ออก (Separation costs) ได้แก่ ค่าแรงและค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการสัมภาษณ์พยาบาลก่อนออก ค่าวัสดุอุปกรณ์ การจัดทำเอกสารในขั้นตอนการเดินเรื่องลาออก ค่าชดเชยต่าง ๆ เช่น เงินชดเชยวันหยุด วันลาป่วย และเงินค้างจ่ายอื่น ๆ จัดเก็บจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2.2.2 ต้นทุนการสรรหา (Recruiting costs) ได้แก่ การประชุมคณะกรรมการบริหารอัตราค่าจ้าง คณะแพทยศาสตร์ การจัดทำเอกสาร โฆษณารับสมัครงาน

ค่าโฆษณา (อินเทอร์เน็ต หนังสือพิมพ์ เป็นต้น) ค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ด เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าส่งจดหมาย จัดเก็บจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2.3 ต้นทุนการคัดเลือก (Selection Cost) ได้แก่ ค่าสัมภาษณ์ ค่าตรวจสุขภาพ ค่าทำสัญญาจ้าง และเอกสารจำเป็นอื่น ๆ จัดเก็บจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ ระบบสารสนเทศนโยบาย และ แผนงานนโยบายและแผน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (<http://www.md.kku.ac.th/plan/>)

2.2.2.4 ต้นทุนการปฐมนิเทศและการฝึกอบรม (Orientation and training costs) ได้แก่ ค่าปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และการฝึกอบรมในแต่ละโครงการของพยาบาลใหม่ จัดเก็บจากระบบสารสนเทศนโยบายและแผน งานนโยบายและแผน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (<http://www.md.kku.ac.th/plan/>)

2.2.2.5 ต้นทุนการสูญเสียผลิตภาพของงาน (Lost productivity costs) ได้แก่ ต้นทุนตำแหน่งงานว่าง จัดเก็บจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น ใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล และหาค่าทางสถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) แบบเข้าพร้อมกัน (Enter method) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร (การทำงานเกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์กร การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุน โอกาสในการเลือกงาน) ที่มีต่อตัวแปรตาม นั่นคือ การลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น โดยตัวแปรอิสระมีการวัดระดับช่วง ระดับอัตราส่วน หรือเป็นตัวแปรหุ่น ส่วนตัวแปรตามมีการวัดแบบตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ซึ่งมี 2 ค่า คือ

1 หมายถึง ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและมีความคิดที่จะลาออกจากงาน

0 หมายถึง ไม่คิดที่จะลาออกจากงาน

ดังนั้นจะได้ตัวแบบความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและมีความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น

$$prob(Y = 1) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_j X_j}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_j X_j}}$$

- เมื่อ β_0 คือ ค่าคงที่
- β_i คือ ค่าสัมประสิทธิ์ i ของตัวแปรอิสระ j ;
 $i = 1$ ถึง 13 และ $j = 1$ ถึง 13
- X_1 คือ อายุ
- X_2 คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- X_3 คือ สถานภาพสมรส
- X_4 คือ ระดับการศึกษาสูงสุด
- X_5 คือ การทำงานเกินบทบาท
- X_6 คือ งานประจำ
- X_7 คือ ค่าตอบแทนขององค์กร
- X_8 คือ การกระจายความยุติธรรมในองค์กร
- X_9 คือ การรวมอำนาจ
- X_{10} คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- X_{11} คือ การติดต่อสื่อสาร
- X_{12} คือ การส่งเสริมสนับสนุน
- X_{13} คือ โอกาสในการเลือกงาน
- Y คือ ตัวแปรตาม มีความหมายคือ
- e คือ natural logarithms มีค่าประมาณ 2.718

$$Y = \begin{cases} 1 & \text{พยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น} \\ & \text{มีความตั้งใจหรือความคิดที่จะลาออกจากงาน} \\ 0 & \text{พยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น} \\ & \text{ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน} \end{cases}$$

ต้นทุนการลาออกของบุคลากร

= ต้นทุนการจัดการให้ออก + ต้นทุนการสรรหา + ต้นทุนการคัดเลือก + ต้นทุนการปฐมนิเทศ และการฝึกอบรม + ต้นทุนการสูญเสียผลิตภาพของงาน

3. สรุปผลการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีคิดเป็นร้อยละ 52 มีสถานภาพโสดมากที่สุด โดยประมาณร้อยละ 53.4 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.9 มีประสบการณ์การทำงานในช่วงเวลา 1-5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.1 ในจำนวนพยาบาลที่ครองตำแหน่งอยู่มีความตั้งใจที่จะลาออก/ความคิดที่จะลาออกมากถึงร้อยละ 57.8 ที่เหลือไม่คิดจะลาออก ช่วงอายุที่มีความตั้งใจที่จะลาออก/ความคิดที่จะลาออกมากที่สุดคือช่วงอายุ 21-30 ปี มากถึงร้อยละ 89 ด้านสถานภาพพบว่าสถานภาพโสดความตั้งใจที่จะลาออก/ความคิดที่จะลาออกมากที่สุดถึงร้อยละ 82.3 ในส่วนการศึกษานั้นการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะลาออก/ความคิดที่จะลาออกมากที่สุดถึงร้อยละ 60.9

3.2 ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการส่งเสริมสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.50 รองลงมาคือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3.54 ขณะที่ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การทำงานเกินบทบาท 2.74 รายละเอียดดังตารางที่ 3

3.3 การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่นทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยองค์กรพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น มีจำนวน 6 ตัว จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 13 ตัวแปร ได้แก่ อายุ งานประจำ ค่าตอบแทนขององค์กร การรวมอำนาจ การติดต่อสื่อสาร และโอกาสในการเลือกงาน รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยองค์กร โดยรวมตามความคิดเห็นของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น

| ปัจจัยด้านองค์กร | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน | ระดับ |
|-------------------------------|-------------|-------------------------|----------------|
| การทำงานเกินบทบาท | 2.74 | 0.73 | ปานกลาง |
| งานประจำ | 3.03 | 0.58 | ปานกลาง |
| ค่าตอบแทนขององค์กร | 3.24 | 0.86 | ปานกลาง |
| การกระจายความยุติธรรมในองค์กร | 3.32 | 1.00 | ปานกลาง |
| การรวมอำนาจ | 3.18 | 0.35 | ปานกลาง |
| ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | 3.45 | 0.62 | มาก |
| การติดต่อสื่อสาร | 3.34 | 0.62 | ปานกลาง |
| การส่งเสริมสนับสนุน | 3.50 | 0.81 | มาก |
| โอกาสในการเลือกงาน | 2.88 | 0.55 | ปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย | 3.19 | 0.68 | ปานกลาง |

ที่มา: จากการสำรวจ

ตารางที่ 4 แสดงการนำเข้าตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

| ตัวแปรอิสระ | ค่าสัมประสิทธิ์ | S.E. | Wald | df | sig. |
|--------------------|-----------------|--------------|--------------|----------|--------------|
| อายุ | -0.155 | 0.053 | 8.656 | 1 | 0.003* |
| งานประจำ | 2.833 | 0.970 | 8.521 | 1 | 0.004* |
| ค่าตอบแทนขององค์กร | -3.248 | 0.762 | 18.168 | 1 | 0.000* |
| การรวมอำนาจ | -2.300 | 1.212 | 3.601 | 1 | 0.058* |
| การติดต่อสื่อสาร | -1.791 | 0.789 | 5.151 | 1 | 0.023* |
| โอกาสในการเลือกงาน | 3.137 | 0.867 | 13.103 | 1 | 0.000* |
| Constant | 11.041 | 3.588 | 9.469 | 1 | 0.002 |

ที่มา : จากการคำนวณ

จากตารางพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยทำตามขั้นตอนการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก คัดเลือกตัวแปรอิสระที่เข้าสมการ และไม่เข้าสมการ แบบ Enter method พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลมีจำนวน 6 ตัว จากตัวแปรอิสระทั้งหมด 13 ตัวแปร ได้แก่ อายุ (X_1) งานประจำ (X_0) ค่าตอบแทนขององค์กร (X_7) การรวมอำนาจ (X_9) การติดต่อสื่อสาร (X_{11}) และโอกาสในการเลือกงาน (X_{13}) โดยค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระดังกล่าว เป็นดังนี้

1) อายุแปรผกผันกับการลาออกของพยาบาล หรืออาจกล่าวได้ว่า พยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่มีอายุน้อยมีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมาก ขณะที่พยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่มีอายุมากมีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ตำแหน่งพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์มีอายุน้อย ในช่วง 21 - 30 ปี เท่านั้น

2) งานประจำแปรผันตรงกับการลาออกของพยาบาล หรืออาจกล่าวได้ว่า พยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่มีภาระงานประจำที่หนักและน่าเบื่อมีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมาก ขณะที่ พยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่มีภาระงานประจำเบา มีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย ซึ่งผู้ป่วยที่โรงพยาบาลศรีนครินทร์มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ประกอบกับการลาออกของพยาบาลที่มีอย่างต่อเนื่อง และพยาบาลเก่ามักมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้พยาบาลใหม่มากเกินไป ส่งผลให้สัดส่วนของพยาบาลผู้ทำการรักษาอย่างแท้จริงเมื่อเทียบกับผู้ป่วยแล้ว มีจำนวนไม่เพียงพอ

3) ค่าตอบแทนขององค์กรแปรผกผันกับการลาออกของพยาบาล หรืออาจกล่าวได้ว่า พยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยมีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมาก ขณะที่ พยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่ได้รับค่าตอบแทนมากมีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย ซึ่งโรงพยาบาลศรีนครินทร์เป็นโรงพยาบาลของรัฐฯ ทำให้ค่าตอบแทนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน เงินแรงแจกจ่าย เงินพิเศษ จัดสรรให้น้อย และอาจจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

4) การกระจายอำนาจแปรผกผันกับการลาออกของพยาบาล หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์กรที่มีการกระจายอำนาจน้อยทำให้พยาบาลเกิดความอึดอัดในการทำงานและส่งผลให้มีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมาก ขณะที่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจมากทำให้พยาบาลเกิดสบายใจในการทำงานและส่งผลให้มีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย

5) การติดต่อสื่อสารแปรผกผันกับการลาออกของพยาบาล หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารช้าไม่สะดวกทำให้พยาบาลเกิดความเบื่อหน่าย และยุ่งยากในการทำงานและส่งผลให้มีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมาก ขณะที่ องค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารที่สะดวกรวดเร็วทำให้พยาบาลเกิดความคล่องตัวในการทำงานจะส่งผลให้มีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย

6) โอกาสในการเลือกงานแปรผันตรงกับการลาออกของพยาบาล หรืออาจกล่าวได้ว่า พยาบาลที่มีโอกาสในการเลือกงานสูงส่งผลให้มีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย ขณะที่ พยาบาลที่มีโอกาสในการเลือกงานน้อยส่งผลให้มีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อย

3.4 การวิเคราะห์ต้นทุนการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จ.ขอนแก่น

จากการแบ่งหมวดหมู่ของต้นทุนการลาออกเป็น 5 ประเภท และนำมาคำนวณตามสูตรของ Hinkin and Tracey (2000) ได้ผลการวิเคราะห์ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงต้นทุนการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์

| รายการต้นทุน | หน่วย:บาท | |
|--------------------------|-----------------|---------------------|
| | ต้นทุนต่อคน | ต้นทุนรวม |
| การจัดการ | 460.00 | 95,220 |
| การสรรหา | 664.80 | 150,909 |
| การคัดเลือก | 220.93 | 45,732.51 |
| การปฐมนิเทศและการฝึกอบรม | 2,878.61 | 653,444.47 |
| การสูญเสียผลิตภาพแรงงาน | 1,598.84 | 333,959.88 |
| รวม | 5,823.18 | 1,276,266.46 |

ที่มา : จากการคำนวณ

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้เป็น Minimum cost เนื่องจากมีเพียงต้นทุนทางตรง และยังคงขาดต้นทุนทางอ้อม เช่น ประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยที่ลดลง ความรับผิดชอบของพยาบาลที่คงอยู่เพิ่มขึ้น เป็นต้น

4. อภิปรายผลการวิจัย

หลังจากเก็บข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 296 คน และนำมาวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน พบว่าเป็นไปตามทฤษฎีนั้นคือ พยาบาลกลุ่มที่มีอายุน้อย ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ช่วงอายุ 21 - 30 ปี รวมทั้งระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยเช่นกัน นั่นคือ 1-5 ปี และอยู่ในสถานภาพโสด มีความคิดที่จะลาออกจากงานสูง ขณะที่กลุ่มพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีที่กล่าวไว้ว่า ยิ่งบุคคลได้รับการศึกษาที่สูง โอกาสในการเลือกงานก็จะมีมาก ส่งผลให้การลาออกมากตามไปด้วย ทั้งนี้จากการศึกษาในกรณีที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยชิ้นนี้ อาจเกิดจากวิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นอย่างมาก ส่งผลให้พยาบาลที่จบใหม่มีงานบรรจุรองรับอย่างรวดเร็วเมื่อเทียบกับสาขาอื่นๆ และความรู้ที่ได้เรียนมามีความเพียงพอต่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วยซึ่งไม่จำเป็นต้องเรียนในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งภาระงานประจำ รวมทั้งการขึ้นเวรที่หนัก ทำให้ไม่สามารถลาศึกษาต่อได้ ส่วนพยาบาลที่เรียนในระดับปริญญาโทเพื่อเป็นประโยชน์กับตำแหน่งในทางบริหาร และส่วนมากจะมีอายุที่มากแล้ว ดังนั้นเหตุผลของการลาออกจึงไปสอดคล้องกับช่วงอายุที่ได้กล่าวมาข้างต้น นั่นคือพยาบาลระดับปริญญาตรีแต่มีอายุน้อย มีความคิด/ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่าพยาบาลระดับปริญญาโทซึ่งมีอายุมากกว่า

ส่วนต้นทุนการลาออกจากการแบ่งหมวดหมู่ของต้นทุนการลาออกเป็น 5 ประเภท และนำมาคำนวณตามสูตรของ Hinkin and Tracey จากตัวเลขที่คำนวณมาได้แล้วนั้น จะพบว่าต้นทุนการสูญเสียผลิตภาพของงานมีมูลค่าสูงที่สุด อยู่ที่ 330,959.88 บาท ขณะที่ รองลงมาเป็นต้นทุนการสรรหา 150,909.60 บาท จึงจำเป็นต้องหาวิธีในการลดต้นทุนดังกล่าว เช่น การลดบุคลากรในการดำเนินการสรรหาพนักงานใหม่แทนตำแหน่งงานว่าง การใช้ระยะเวลาในการจัดสอบ

และบรรจุให้เร็วขึ้น เป็นต้น ทั้งนี้การลดต้นทุนดังกล่าวเป็นเพียงวิธีทางอ้อม ซึ่งหากต้องการลดต้นทุนการลาออกที่แท้จริง ควรดำเนินการแก้ปัญหาการลาออกของพยาบาลที่เกิดจากปัจจัยทั้ง 6 นั้นเสียก่อน จึงจะเกิดผลดีต่อองค์กรทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการเงิน

5. ข้อเสนอแนะ

5.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.1.1 คณะแพทยศาสตร์ควรมีการปลูกฝังค่านิยมในการรักองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้พยาบาลรุ่นใหม่มีความใส่ใจ ความทุ่มเทในงานที่ปฏิบัติ และเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

5.1.2 คณะแพทยศาสตร์ควรทบทวนในเรื่องการปรับอัตราเงินเดือนของพยาบาล และค่าตอบแทนอื่นๆ เพื่อรักษาอัตราการลาออกของพยาบาลใหม่ไม่ให้ลาออก

5.1.3 คณะแพทยศาสตร์ควรให้โอกาสพยาบาลใหม่มากขึ้น ในการมีส่วนร่วมให้ออกความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การวางแผน นโยบาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ คณะฯ รวมทั้งผู้บริหารควรลงไปพูดคุยกับพยาบาลใหม่ในแต่ละแผนกอย่างน้อยปีละครั้ง เพื่อทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

5.1.4 คณะแพทยศาสตร์ควรให้ความสำคัญและมีการคำนวณต้นทุนที่เกี่ยวกับการลาออก และต้นทุนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านงบประมาณ และด้านบุคลากรในปีต่อไป

5.1.5 คณะแพทยศาสตร์ควรให้ความสำคัญในเรื่องของภาระงาน การติดต่อสื่อสารและการกระจายอำนาจ

5.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

5.2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรเป้าหมายที่เป็นพนักงานที่ลาออกจากองค์กรไปแล้ว และเปรียบเทียบกับพนักงานที่ยังทำงานอยู่เพื่อให้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงของการลาออกและใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล

5.2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มประชากรในสาย

อาชีพอื่น เพิ่มเติม เช่น แพทย์ พนักงานการแพทย์ บุคลากรสายสนับสนุน เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก และต้นทุนการลาออกเชิงลึก ในแต่ละสายอาชีพ

5.2.3 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะการดำเนินงาน และขนาดองค์กรใกล้เคียงกัน

5.2.4 การศึกษาในครั้งต่อไปควรรนำปัจจัยอื่น เช่น ปัจจัยด้านการเมืองและสังคม ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคลากรเข้ามาพิจารณาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ในการนำเข้าสู่สมการมากขึ้น

บรรณานุกรม

จารุพร แสงเป่า. 2542. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์. 2535. สาเหตุการลาออกไอนย้าย ของโรงพยาบาลตากสิน. วารสารพยาบาลศาสตร์.

จิตรีรัตน์ ศิริเลิศ. 2545. ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง. มหาวิทยาลัยบูรพา.

เทือน ทองแก้ว. 2550. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

น้องนุช ภูมิสนธิ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิชนันท์ พุ่งลัดดา. 2548. การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปีระนาถ ยาท่วม. 2547. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สรชัย พิศาลบุตร และคณะ. 2549. การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม. กรุงเทพฯ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิระยา สัมมาวาท. 2532. ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุจินต์ วิจิตรกาญจน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา, และสมจิต หนูเจริญ. 2539. ความพึงพอใจในงานความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบันและออกจากวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ. รามาริบัติพยาบาลสาร 1 (3) : 11-23.

สุวลักษณ์ แสนภักดี. 2550. แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.

อนุรักษ์ ทองสุโขวงศ์. 2534. การบัญชีต้นทุน. [ออนไลน์] [อ้างเมื่อ 25 มิถุนายน 2555]. จาก <http://home.kku.ac.th/anuton/cost%20accounting/cost%20split.htm>

อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานกับความคงอยู่ในงานตามการรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- E. Jackson, K. 2009. **Overturn the high cost of employee turnover.** Response Design Corporation.
- Hinkin, T. R. and Tracey, J. B. 2000. **The cost of turnover.** Cornell Quarterly.
- Hom, P. W., and Griffeth, R. W. 1995. **Employee turnover.** Ohio:South-Western College Publishing.
- Lawler, E. E. 1973. **Motivation in work organizations.** Monterey, Calif: Brooks/Cole
- Mobley, W. H. 1982. **Employee turnover: Causes, consequences and control.** Texas: Addison Wesley Publishing Company.
- Porter, L. & Steers, R.M. 1973. Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Price, J. I. 1977. **The study of turnover.** USA: The Iowa State University Press.
- Price, J. L. and Mueller, C. W. 1995. **Model of turnover.** Greenwich, Conn: JAI Press.
- Lucus, M.D., Atwood, J.R., and Hagaman, R. 1993. Replication and validation of anticipated turnover model for urban registered nurses. *Nursing Research*, 42 (January - February), 29 - 35.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. 1991. **Motivation and work behavior.** New York : McGraw - Hill.
- Steers, R.M. and Mowday, R. 1981. **Employee turnover and post-decision accommodation process.** In L. Cummings and B. Staw (Eds.) *Research in organizational behavior.* Greenwich, Conn : JAI Press.
- Stracota, E., Normandin, P., Clary, M., and Krukur, B. 2003. **Reasons registered nurses leave or change employment status.** *Journal of Nursing Administration*, 33(2), 111-117.
- Swansburg, R. C. 1996. **Management and leadership for nurse managers.** 2nd ed. USA : Jones and Bartlett Publishers.
- Swansburg, R. C. and Swansburg, R. J. 2002. **Introduction to management and leadership for nurse managers.** 3rd ed. USA : Jones and Bartlett Publishers.
- T. Hunt, S. 2009. **Nursing Turnover: Costs, Causes, & Solutions.**
- Taylor, T. 1993. **The true cost of turnover and how to prevent it.** *Journal of Property Management* (November-December).
- Jones, C. and Gates, M. 2007. The Costs and Benefits of Nurse Turnover: A Business Case for Nurse Retention. *The Online Journal of Issues in Nursing*, 12(3).