

## บทความวิจัย

### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาระบบส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ\*

#### Factors affecting intention to transfer/resign of Registered Nurse, Practitioner Level A Case Study of Department of Empowerment of Persons With Disabilities

ทวิชงษ์ แสนนาใต้\*\*

Tavichong Saennatai

6514832010@rumail.ac.th

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ 2. สภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ข้อกฎหมาย ช่วงเวลาของการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ 3. แนวทางการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับหน่วยงาน ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เลือกจากข้าราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคล หัวหน้าหน่วยงานและพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนความรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็น สำหรับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่มี ความสำคัญอยู่ในระดับมากรองลงมาได้แก่ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการ ทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สถานะทางอาชีพ และสภาพการทำงาน และการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพนั้น ประกอบด้วยหลายปัจจัย ดังนี้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่แท้จริง โดยนำตัวชี้วัดการทำงานเข้ามาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนด ตัวชี้วัดเป็นรายบุคคลและใช้การประเมินผลตามหลักความรู้ความสามารถที่แต่ละคนทำได้ตามตัวชี้วัด ที่กำหนดเป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระบบสวัสดิการควรจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตัวบุคคลกับสถานที่ ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ สื่อสารกับบุคลากรใหม่ให้เข้าใจข้อจำกัดในการให้สวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพให้มากกว่านี้ให้ความสำคัญกับสายงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะให้มากขึ้นทั้งในส่วนของการตอบแทนพิเศษ เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน เพิ่มเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ถึงชำนาญการพิเศษ เพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการคงอยู่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

**คำสำคัญ:** พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ; สวัสดิการ ; แรงจูงใจ

**Keyword:** Nurse Practitioner Level ; welfare ; incentive

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาระบบส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

\*\*นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตรมหาวิทยาลัษรณาคำแห่ง

## บทนำ

สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ (2567) ปัจจุบันประเทศไทยมีพยาบาลวิชาชีพ ประมาณ 2.1 แสนคนที่ปฏิบัติงานให้บริการสุขภาพ (Healthcare service) ทั้งภาครัฐทุกสังกัดและเอกชน ในจำนวนนี้ ทำงานในหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขประมาณร้อยละ 60 โรงพยาบาลเครือข่ายกลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์ (UHOS-Net) ประมาณร้อยละ 16 หน่วยบริการภาคเอกชนประมาณร้อยละ 14 และอีกประมาณร้อยละ 10 ทำงานในหน่วยบริการสังกัดภาครัฐอื่น ๆ รวมทั้งท้องถิ่น ซึ่งหากเปรียบเทียบกับระดับการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ ที่จัดอยู่ในกลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับบน (Upper Middle Income Country) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) แล้ว พบว่าในปี พ.ศ.2567 นี้ ประเทศไทยควรมีพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรในอัตราส่วน 1:250 ประชากร หรือควรมีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานให้บริการสุขภาพของประเทศอย่างน้อย 2.6 แสนคน

จิริชยา เจียวก๊ก (2556) จากการศึกษาในต่างประเทศ พบว่า การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มาจากความไม่พึงพอใจในงานเป็นสำคัญ ถ้าบุคคลไม่ชอบหรือเกลียดงาน ที่ทำอยู่ จะทำให้มีแนวโน้มที่จะออกจากงานมากขึ้น สาเหตุความไม่พึงพอใจในงานเกิดจาก ไม่พอใจเกี่ยวกับค่าจ้าง ขาดการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน ไม่ได้ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หรือมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน งานหนัก เป็นต้น นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพส่วนหนึ่งตัดสินใจลาออกเนื่องจาก การขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ได้ได้รับการยอมรับนับถือ ขาดพลังอำนาจในงาน ในประเทศไทย ปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุ การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ คือ ลักษณะงานหนักและไม่จูงใจ ค่าตอบแทนน้อย ขาดโอกาสก้าวหน้า ระบบบริหารงานไม่ดี ขาดสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมจากผู้บริหาร ช่วงเวลาของการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ซึ่งการลาออกของพยาบาลวิชาชีพนี้มีอยู่อย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอเพียงของอัตรากำลัง เกิดผลกระทบต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าการลาออกจากวิชาชีพเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องให้เกิดการขาดแคลน มากกว่าการใช้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ดังนั้น ปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร ที่เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ

การคงอยู่ของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารว่าจะสามารถรักษาคูคลองที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานให้อยู่กับหน่วยงานให้นานที่สุดได้อย่างไร เนื่องด้วยพยาบาลวิชาชีพเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างงาน และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรสำคัญขององค์กร คือ มีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบคุณพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพยาบาลในองค์กร ที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพแก่คนพิการที่มีปัญหาการเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต และมีความต้องการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูง จึงต้องการบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังมีบทบาทในการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ และการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วย มีระบบการดูแลต่อเนื่องและมีการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกันและต่างระดับ จึงจะเห็นได้ว่าขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลในระดับตติยภูมินั้นกว้างขวาง จึงต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งระดับพื้นฐานและระดับผู้มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ มีหน่วยงานในสังกัดทั้งสิ้น 23 แห่ง มีข้าราชการทั้งหมด 276 อัตรา ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 36 อัตรา มีนครอง 24 อัตรา ว่าง 12 อัตรา จากการดำเนินงานที่ผ่านมาทำให้ทราบว่า ในแต่ละปีงบประมาณจะมีการรับสมัครสอบเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ปีละ 1-2 ครั้ง แต่ก็ไม่สามารถลดจำนวนอัตราว่างของพยาบาลวิชาชีพได้

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะการเพิ่มแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากร ของบุคลากรกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ โดยเลือกใช้วิธีวิจัยจากที่มีการบันทึกไว้โดยผู้อื่น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงานระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งเป็นหัวหน้าผู้ดูแลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 คน
2. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลอัตรากำลัง จำนวน 1 คน
3. บุคลากรในกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นผู้ควบคุมดูแลอัตรากำลัง จำนวน 1 คน
4. พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จำนวน 5 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปโดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลโดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึง และแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างกับข้อมูลเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยกระบวนการ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการโอนย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ

**ด้านค่าตอบแทน** บางหน่วยงานมีค่าตอบแทนพิเศษ มีเงินประจำตำแหน่ง แต่ส่วนราชการโดยทั่วไปมีเพียงแค่เงินเดือนเท่านั้น สำหรับบางคนก็ยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายโดยรวม ทำให้ต้องมีการหารายได้เสริมทางอื่นเพิ่มเติม เช่น การทำงานล่วงเวลา การรับซื้อเวร เพราะเงินเดือนข้าราชการที่บรรจุใหม่ค่อนข้างน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัย อังคณา ไวน์ส (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองไม่พอใจกับเงินเดือนในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงาน หากได้รับโอกาสหรือมีงานใหม่มาเสนอจะขอพิจารณาอีกครั้ง แต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก และได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัย อัญญุรี ต้อยแมน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ:กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สรุปได้ว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง และอายุราชการ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยด้านจิตวิทยาและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการตัดสินใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ดังกล่าว สามารถแปลความได้ว่าหากข้าราชการมีความพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ก็จะส่งผลให้มีการตัดสินใจลาออกลดลง สอดคล้องกับงานวิจัย อรพรรณ พันสนุสรณ์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่เป็นแรงผลักดันจากภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน ประกอบด้วย เงินเดือนที่ได้ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับ เงินเดือนไม่ตรงตามที่คาดหวัง กระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่ตรงตามผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับค่าตอบแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 – 8 ที่สรุปได้ว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตจะช่วยให้บุคลากรไม่มีความต้องการโอนย้าย/ลาออก

### **ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ**

**หน้าที่ ความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย** ส่วนใหญ่เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งของผู้นั้นดำรงอยู่ ซึ่งล้วนจะต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ปัจจุบันด้วยภารกิจของส่วนราชการที่มีมากขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้ข้าราชการแต่ละคนต้องรับผิดชอบมากขึ้นตามไป ถ้าเป็นงานที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และมีทีมงานคอยช่วยเหลือ ก็จะสามารถปฏิบัติงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยข้าราชการหลาย ๆ คนไม่ได้ปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ยังมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ การประชุม สัมมนา การต้องร่วมเป็นคณะกรรมการในคณะต่าง ๆ บางครั้งก็ไม่ได้อยากจะเป็น เพราะด้วยหน่วยงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ หรือได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชามากเกินไปก็อาจจะเป็น ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ การพัฒนาตนเอง ข้าราชการเป็นอาชีพที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อตนเอง มีศักยภาพมากขึ้นก็ต้องการความท้าทาย ต้องการการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อรพรรณ พันสนุสรณ์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่เป็นแรงผลักดันจากภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน มีอยู่ 7 สาเหตุ คือ 1. นโยบายและระบบการบริหารงาน 2. ลักษณะและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย 3. ผู้บังคับบัญชา 4. สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน 6. การสื่อสารภายในองค์กร 7. ค่าจ้าง และสอดคล้องกับงานวิจัย ภัทรรัตน์ สุทธิประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

ศึกษาธิการผลการศึกษาพบว่า สาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการนั้นมีอยู่ 2 สาเหตุ โดยสามารถเรียงลำดับตามความสำคัญ คือ 1) ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ 2) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้าย คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการมีความพร้อมและยินดีที่จะไปทำงานที่อื่นทันที หากได้รับข้อเสนอที่น่าสนใจและอาจมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่า สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 “ปริมาณงานที่ดูแลเยอะจนต้องเลิกงานเกินเวลาทุกวัน ทั้งงานเอกสาร ดูแลผู้รับประสานงาน จัดทำโครงการ รวมไปถึงประสานงานกับฝ่ายต่างๆในหน่วยงาน ...” (พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ 4 มิถุนายน 2567) สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 8 “มีปริมาณงานที่มากเกินไป ...” (พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ 4 มิถุนายน 2567)

### **ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน**

**ผลการปฏิบัติราชการ** เป็นการสะท้อนความรู้ความสามารถและพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ ถ้าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิเคราะห์ตามสภาพความเป็นจริง ผลการปฏิบัติราชการออกมาดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจกับความพยายามและทุ่มเท แต่ในทางตรงกันข้ามหากทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่แล้วแต่ผลการปฏิบัติราชการออกมาไม่ดี ก็คิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรมก็พยายามมองหองค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่คิดว่าเหมาะสมกับตัวเอง สอดคล้องกับงานวิจัย อังคณา ไวนัส (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองไม่พอใจกับเงินเดือนในปัจจุบัน โดยเฉพาะเรื่องการปรับเงินเดือน และภาวะกดดันจากการทำงาน หากได้รับโอกาสหรือมีงานใหม่มาเสนอจะขอพิจารณาอีกครั้ง แต่โดยภาพรวมยังไม่มีความคิดที่จะลาออก และได้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งพบว่า พนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับแนวโน้มการตัดสินใจลาออกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า “... ประเมินบุคลากรทุกระดับด้วยความยุติธรรม โปร่งใส” (นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ สัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ 4 มิถุนายน 2567)

**ความก้าวหน้าในอาชีพ** ขนาดขององค์กรมีผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์กรที่มีขนาดเล็กมีจำนวนของบุคลากรน้อย จำนวนตำแหน่งก็จะน้อยตาม ขณะที่องค์กรขนาดใหญ่ จะมีจำนวนของบุคลากรมาก จำนวนตำแหน่งมาก โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็จะมามาก ถ้าองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตก็จะทำให้มีบุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัย ภัทธรัตน์ สุทธิประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการนั้นมีอยู่ 2 สาเหตุโดยสามารถเรียงลำดับตามความสำคัญ คือ 1) ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ 2) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้าย คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการมีความพร้อมและยินดีที่จะไปทำงานที่อื่นทันที หากได้รับข้อเสนอที่น่าสนใจและอาจมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัย อรพรรณ พันธ์อนุสรณ์ (2562) ได้ทำวิจัยเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่เป็นแรงผลักดันจากภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงาน เป็นสาเหตุทำให้พนักงานมีความตั้งใจลาออกจากงาน เช่นกัน กล่าวคือพนักงานที่รู้สึกว่าตนไม่ได้รับการเติบโตก้าวหน้าในสายงานหรือเติบโตช้า ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามเวลาที่เหมาะสม และมีการเมืองภายในองค์กรที่สร้างเงื่อนไขในการเติบโต ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะตั้งใจลาออกจากงาน

สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “ควรให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงาน...” (พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ 4 มิถุนายน 2567) สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “ให้บุคลากรมองเห็นถึงความก้าวหน้าในสายงาน...” (พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ 4 มิถุนายน 2567) สอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “ควรสร้างโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ...” (พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ 4 มิถุนายน 2567) และสอดคล้องกับคำตอบของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “ความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจนมากกว่านี้...” (พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ สัมภาษณ์ผ่านระบบออนไลน์ 4 มิถุนายน 2567)

2. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ข้อกฎหมาย ช่วงเวลาของการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง กับลูกน้องมากจะทำให้บรรยากาศการทำงานดี การสื่อสารระหว่างกันทำได้ง่าย แต่อาจจะควบคุม ลูกน้องไม่ได้หรือควบคุมได้ยาก แต่ถ้าเข้มงวดเกินไปความสัมพันธ์ก็จะมีระยะห่าง แต่ทั้งหมดนี้ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชาว่าจะมีวิธีการอย่างไรเพื่อรักษาสมดุลตรงนี้ได้สำหรับเพื่อนร่วมงาน ถ้ามีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัย ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซี เคียวริตี้ เซอร์วิส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่ พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความกังวลเรื่องหัวหน้างานมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง มากที่สุด อาจจะเนื่องจากปัจจุบันหัวหน้างานที่พนักงานรักษาความปลอดภัยที่สังกัดอยู่ขาดภาวะความเป็นผู้นำที่ดีไม่มีความยุติธรรมในการตัดสินใจ หรือมีการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่มีความลำเอียงไปทางพรรคพวกของตน หรือพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีความสนิท จึงเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัย ภัทรรัตน์ สุทธิประภา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ ในหน่วยงานที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการผลการศึกษาพบว่า สาเหตุหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้ายของข้าราชการนั้นมีอยู่ 2 สาเหตุโดยสามารถเรียงลำดับตามความสำคัญ คือ 1) ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ 2) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนสาเหตุอื่น ๆ ที่ไม่ใช่สาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก/โอนย้าย คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ จากการศึกษาแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการมีความพร้อมและยินดีที่จะไปทำงานที่อื่นทันที หากได้รับข้อเสนอที่น่าสนใจและอาจมีความเจริญก้าวหน้ามากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัย วรินทร์ การเดิม (2563) ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายวิศวกรรม : กรณีศึกษา หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจลาออก เช่น การไม่มอบหมายงานหลัก และงานที่มีความท้าทาย แสดงถึงการไม่ได้โอกาสในการแสดงศักยภาพ โดยใช้อำนาจไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับลักษณะงานวิศวกรรมส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการภายในองค์กร

เวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีอายุราชการน้อยจะตัดสินใจขอโอน/ย้ายได้ง่ายกว่าผู้ที่มีอายุราชการมาก เนื่องจากเริ่มต้นปฏิบัติงานได้ไม่นาน เมื่อเจอการทำงานล่วงเวลาแล้วไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมก็จะเกิดข้อคำถามถึงความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน ขณะที่ผู้ที่มีอายุราชการมาก บางคนมีความผูกพันกับสถานที่ บรรยากาศการทำงาน เพื่อนร่วมงาน มีการสร้างครอบครัวในพื้นที่นั้น ๆ แล้ว ทำให้สามารถทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนได้ สอดคล้องกับงานวิจัย สุดา ส่งประเสริฐ (2566) ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัทในสายอาชีพ IT พบว่า ความไม่สมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออก สอดคล้องกับงานวิจัย ไพศาล

บุญสุวรรณ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเซส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่ พบว่า ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ พนักงานรักษาความปลอดภัย ยังเห็นว่าค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนหรือสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบค่าตอบแทนหรือสวัสดิการกับตลาดแรงงานอื่น ๆ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความต้องการที่จะลาออกจากงาน

### 3. เพื่อศึกษาแนวทางการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับหน่วยงาน

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ควรจะต้องคำนึงความรู้ความสามารถ ที่แท้จริง โดยนำตัวชี้วัดการทำงาน เข้ามาช่วยในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนด ตัวชี้วัดเป็นรายบุคคลและใช้การประเมินผลตามหลักความรู้ ความสามารถที่แต่ละคนทำได้ตามตัวชี้วัด ที่กำหนดเป็นหลักในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2. ระบบสวัสดิการ ควรจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมของตัวบุคคลกับสถานที่ ในการบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการ สื่อสารกับบุคลากรใหม่ให้เข้าใจถึงข้อจำกัดในการให้สวัสดิการต่างๆในหน่วยงาน

3. ผู้มีบริหารควรให้ความสำคัญกับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพให้มากกว่านี้ ควรให้ความสำคัญกับสายงานที่เป็น วิชาชีพเฉพาะให้มากขึ้นทั้งในส่วนของค่าตอบแทนพิเศษ เส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน

4. ควรเพิ่มเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ถึงชำนาญการพิเศษ เพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการคงอยู่ของบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ

## ข้อเสนอแนะ

1. ควรจัดมีสวัสดิการให้กับบุคลากรใหม่ทำงานในหน่วยงานให้ครบถ้วน
2. ควรเสนอผู้มีอำนาจในการให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีวิชาชีพเฉพาะ
3. ควรกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐาน ตรงตามความรู้ความสามารถของตำแหน่ง
4. ผู้มีอำนาจควรให้ความสำคัญกับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากกว่านี้
5. ควรเพิ่มเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ถึงชำนาญการพิเศษ เพื่อให้เป็นแรงจูงใจในการคงอยู่ของบุคลากรที่มี

ความรู้ความสามารถ

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกข้อมูลในภาพรวมขององค์การทั้งหมด และ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมภาพรวมทั้งหมดขององค์การมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีศึกษาขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่อยู่ในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ มนุษย์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจขอย้าย/ลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

3. ควรมีศึกษาขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ/ชำนาญการ

4. ควรศึกษาความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์การด้วย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารทรัพยากร บุคลากรในองค์การต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (2567) ประวัติสืบค้นเมื่อ 31 พฤษภาคม 2567, จาก <https://dep.go.th/th/about-us/vision-mission-strategy>
- จิรัชยา เจียวก๊ก. (2557). การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซี เคียวริตี้ เซอร์วิส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัทรรัตน์ สุทธิประภา. (2562). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้ายของข้าราชการ. ในหน่วยงาน ที่มี พ.ร.บ. เป็นการเฉพาะภายใต้สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรินทร์ การเดิม. (2563) ได้ทำสารนิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานสายวิศวะกรรม : กรณีศึกษา หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2567). เปิดข้อเสนอ สภาการพยาบาล ต่อ “หมอชลน่าน” แก้ววิกฤตพยาบาลขาดแคลน 'ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน ภาระงาน' ค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.hfocus.org/content/2024/02/29878>
- สุดา ส่งประเสริฐ. (2566). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท ในสายอาชีพ IT. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรพรรณ พันสอนุสรณ์. (2562). สาเหตุและแนวโน้มของความตั้งใจในการลาออกจากงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัทกลุ่มเคมีภัณฑ์. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อังคณา ไวน์ส. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออก ของพนักงานโรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญญรีย์ ด้อยแมน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ: กรณีศึกษา กรมตรวจบัญชี สหกรณ์. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.