

สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปริศนา ไจบุญ¹, ประสิทธิ์ เชียงนางาม¹, ปิยธิดา กุหิรัญรัตน์²

¹หน่วยการเจ้าหน้าที่ งานบริหารและธุรการ, ²ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The Proportion and Causes of Resignation of Nurses from Srinagarind Hospital, Khon Kaen University

Prisana Jaiboon¹, Prasit Chiangnangarm¹, Piyathida Kuhirunyaratn²

¹Personnel Unit General Affairs, ²Department of Community Medicine, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

หลักการและวัตถุประสงค์: มีพยาบาลจำนวนมาก แต่ปัจจุบันก็ยังมีประสบกับปัญหาการขาดแคลน เนื่องจากมีการผลิตต่ำกว่าความต้องการ ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการพยาบาลได้ อีกทั้งปัจจุบันการลาออกของพยาบาลมีเพิ่มมากขึ้น จึงส่งผลกระทบต่อทำให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนและคุณภาพของการให้บริการทางการแพทย์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสัดส่วนการลาออกและสาเหตุการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีการศึกษา: ศึกษาจากเอกสารย้อนหลัง (Retrospective study) โดยทบทวนข้อมูลจากฐานบุคลากรและเอกสารใบลาออกของพยาบาลทั้งหมดระหว่างปีงบประมาณ 2544-2553 จากหน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ ระยะเวลา 10 ปี จำนวน 351 ราย บันทึกข้อมูลโดยใช้ Program excel และทำ double entry เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล อายุเวลาราชการ สาเหตุของการลาออก ณ. ขณะนั้น ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 95%CI และนำเสนอข้อมูลโดยใช้แผนภูมิเส้นตรง

ผลการศึกษา: สัดส่วนการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (2544-2553) อยู่ในระหว่างร้อยละ 2.11 ถึงร้อยละ 7.62 โดยการลาออกส่วนใหญ่เป็นการลาออกโดยสมัครใจ สัดส่วนการลาออกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปี 2544-2546 และลดลงในปี 2547 ค่อนข้างคงที่จนถึงปี 2549 และมีแนวโน้มสูงขึ้นในปี 2553 นอกจากนี้พบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการ 1-5 ปีมีสัดส่วนการลาออกมากที่สุด แนวโน้มของเหตุผล

Background and Objective: Currently despite a large number of nurses, there is a shortage of nurses entering the workforce because the production of nursing graduates is lower than the demand. Consequently, the demand for nurses cannot be met. Furthermore, the increase in the resignation of nurses adversely affected health services, the quality of medical and public health services, as well. The objective of the study was to identify the proportion of nurses' resignation from Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University.

Methods: Personnel data base and 351 nurse resignation records from Khon Kaen University during the fiscal years 2001-2010 were reviewed using retrospective study. The collected data was processed by the excel program and double-entry technique was used to ensure the accuracy of the recording of data. The details of the collected data included personal information, length of employment and reasons for resignation. The data was then analyzed using the descriptive statistics: frequency, percentage, means, standard deviation, and 95% CI. The processed data was presented in the form of line chart.

Results: It was found that the proportion of nurses' resignation from Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University in the past 10 years (2001-2010) was between 2.11% to 7.62%. Most of the resignation was voluntary. This study also found the increasing trend of resignation in 2001-2003. The resignation then dropped in 2004 and remained stable until 2006, and increased in 2010. Moreover, this study also found that the highest resignation proportion was among nurses who had duration

การลาออกในช่วงปี พ.ศ. 2544-2548 มากที่สุดคือ การได้งานใหม่ ย้ายที่ทำงาน ในขณะที่หลังจากปี พ.ศ. 2549 สัดส่วนของเหตุผลการลาออก มาจากปัจจัยด้านครอบครัว

สรุป: การลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มีแนวโน้มสูงขึ้นในปี พ.ศ. 2552 และ 2553 ฉะนั้น จึงควรมีการดูแล หาแนวทางปรับปรุงด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว ให้แก่พยาบาลที่อายุงานน้อยและพยาบาลที่มีประสบการณ์ เพื่อลดการสูญเสียกำลังคน

คำสำคัญ: พยาบาล การลาออก

of employment between 1-5 years. The major reasons for their resignation in the fiscal year of 2001-2005 were getting a new job, and job transferring whereas the reasons for resignation after the year 2006 were family reasons.

Conclusion: There was an increasing trend in nurses' resignation from Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, during the year 2009-2010. It was recommended that taking care of both young nurses and experienced senior nurses in terms of incentives and their families' welfare in order to reduce nursing manpower wastage.

Keywords: Resignation, Nurses

บทนำ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐที่รับผิดชอบการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาแพทยศาสตร์ มีบุคลากรทางการแพทย์และอื่นๆ จำนวน 4,659 ราย¹ ที่เป็นอัตรากำลังสนับสนุนภารกิจด้านการเรียนการสอนและการให้บริการรักษาพยาบาล จึงจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาบุคลากรทุกประเภทให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำนุบำรุงให้บุคลากรสาขาขาดแคลนวิชาชีพต่างๆ คงอยู่ปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์มีการให้บริการรักษาพยาบาลแก่ประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเตียงให้บริการจำนวน 1,000 เตียง และมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านรักษาพยาบาลหลายสาขาวิชาชีพ ซึ่งเป็นสาขาวิชาชีพที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตแพทย์และการให้บริการรักษาพยาบาล ฉะนั้นตำแหน่งพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลศรีนครินทร์เป็นบุคลากรในทีมสหสาขาวิชาชีพที่มีจำนวนมากถึง 1,141 ราย¹ เมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรอื่นๆ เช่น แพทย์ เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ รังสีการแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ จะเห็นได้ว่า พยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญต่อการบริการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มีพยาบาลจำนวนมากแต่ปัจจุบันก็ยังประสบกับปัญหาขาดแคลน เนื่องจากมีการผลิตพยาบาลต่ำกว่าความต้องการ² จากสถิติที่ผ่านมาพบว่า ในปี พ.ศ. 2529 มีพยาบาลลาออกร้อยละ 3 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 11.1 ในปี พ.ศ. 2534 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 18 ในปี พ.ศ. 2536³ นอกจากนี้ กฤษดา แสงวงดี และคณะ⁴ พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพในวัยทำงานทั้งหมด 97,942 ราย เป็นผู้ประกอบวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพประมาณ 88,440 ราย (ร้อยละ 90.3) ในขณะที่ความต้องการพยาบาลวิชาชีพของประเทศในช่วงเวลาเดียวกัน ควรจะมี

พยาบาลวิชาชีพ 119,700 ราย อัตราเต็มกำลังเมื่อคำนวณตามความต้องการบริการสุขภาพของประชาชน ดังนั้น จึงยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 31,260 ราย โดยพบว่า การเพิ่มของพยาบาลวิชาชีพในปี พ.ศ. 2548 ลดลงถึงร้อยละ 35.3 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นผลมาจากการลดกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพลงกว่าร้อยละ 40 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542-2548 และมีการสูญเสียพยาบาลออกจากวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากอัตราร้อยละ 2.4 ในปี พ.ศ. 2543 เป็นร้อยละ 4.2 ในปี พ.ศ. 2548 ส่วนหนึ่งเป็นเพราะลักษณะงานหนักของพยาบาลที่ต้องอยู่เวร บ่าย ดึก เป็นงานที่ต้องดูแลบุคคลที่เจ็บป่วย ให้พ้นขีดอันตรายจนเข้าสู่ภาวะปกติ โดยมีหน้าที่ให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง การปฏิบัติงานต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ ความรับผิดชอบ และความอดทนกับบุคคล ทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้นและทุกสังคม นับเป็นภาระอันหนักหน่วง⁵ ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ส่งผลต่องานประจำและชีวิตครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ สุขภาพกายและใจ ทำให้มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล ก่อนเวลาอันควร² จากสถานการณ์ดังกล่าว โรงพยาบาลศรีนครินทร์จึงมีปัญหาด้านขาดแคลนพยาบาลเช่นเดียวกับโรงพยาบาลของรัฐทุกแห่ง ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อค่าบริการและคุณภาพของการบริการด้านสุขภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความชุกของการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในระยะเวลา 10 ปี ย้อนหลัง วัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ เพื่อศึกษาสัดส่วนการลาออกและสาเหตุการลาออกของพยาบาล ทั้งนี้เพื่อจะได้นำเป็นข้อมูลสำหรับในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการปรับปรุงระบบต่างๆ ในการปฏิบัติงานต่อไป

การศึกษา

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาโดยศึกษาจากเอกสารย้อนหลัง (Retrospective study) ทบทวนข้อมูลจากฐานบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น และเอกสารใบลาออกของพยาบาลทั้งหมดจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ เป็นระยะเวลา 10 ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544-2553 จำนวน 351 ราย คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่

1. พยาบาลหมายถึง พยาบาลที่เป็นข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ของโรงพยาบาล ศรีนครินทร์ ที่มีอายุไม่ถึงเกษียณอายุราชการ (60 ปี)
2. การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดสถานภาพและมีผลการออกสมบุรณ์ทุกราย บันทึกข้อมูลโดยใช้ Program excel และทำ double entry เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของ ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการบันทึกข้อมูล checklist นี้ จัดทำเองโดยคณะผู้วิจัยประกอบไปด้วยข้อมูลส่วนบุคคล อายุเวลาราชการ สาเหตุของการลาออก ณ ขณะนั้น การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนเฉลี่ย และ 95%CI และนำเสนอข้อมูลโดยใช้แผนภูมิเส้นตรงที่

ผลการศึกษา

จากการทบทวนข้อมูลการลาออกของพยาบาลตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 - 2553 พบว่าพยาบาลลาออกจำนวน 351 ราย ในการศึกษาครั้งนี้จึงทำการวิเคราะห์ทั้งหมดนำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ส่วนดังนี้ คือสัดส่วนการลาออกต่อปีอายุการทำงาน สาเหตุของการลาออก ตามลำดับ

สัดส่วนของการลาออก

พบว่า มีจำนวนพยาบาลลาออกทุกปี ในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ปีที่มีสัดส่วนมากที่สุดได้แก่ปีงบประมาณ 2553 คิดเป็น ร้อยละ 7.62 รองลงมาคือปีงบประมาณ 2544 ร้อยละ 5.45 และ ปีงบประมาณ 2546 ร้อยละ 4.55 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาสัดส่วนที่ลาออกน้อยที่สุด คือปีงบประมาณ 2548 คิดเป็น ร้อยละ 2.11 รองลงมาคือปีงบประมาณ 2547 และ 2551 ร้อยละ 2.74 และปีงบประมาณ 2549 ร้อยละ 2.93 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

เมื่อพิจารณาแนวโน้มของสัดส่วนของการลาออกของพยาบาล พบว่าในปีงบประมาณ 2544-2546 มีแนวโน้มของสัดส่วนที่ลาออกเพิ่มขึ้น จากนั้น ในปีงบประมาณ 2547-2549 มีสัดส่วนลดลงตามลำดับ จากนั้นมีสัดส่วนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในปีงบประมาณ 2553

อายุการทำงาน

พบว่าที่ลาออกเป็นพยาบาลที่มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี ซึ่งมีสัดส่วนของการลาออกมากกว่าครึ่งของจำนวนผู้ที่ลาออกทั้งหมดทุกปี ยกเว้นในปีงบประมาณ 2548 ที่มีพยาบาลลาออกเพียงจำนวน 1 ราย เมื่ออายุราชการสูงขึ้น สัดส่วนของการลาออกลดลง ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 1)

และเมื่อพิจารณาแนวโน้มของสัดส่วนการลาออกที่ผ่านมา พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีอายุราชการน้อย มีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้นและมีสัดส่วนที่มากกว่ากลุ่มอายุราชการอื่นๆอย่างชัดเจน

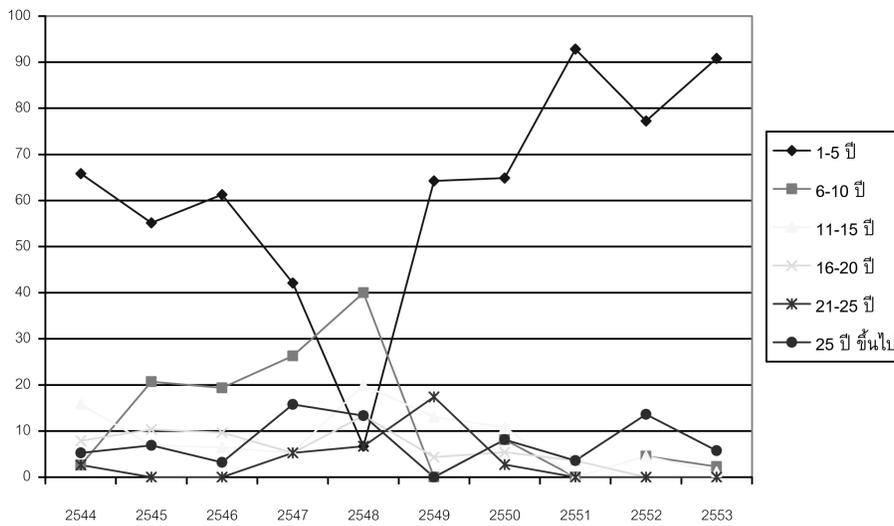
ตารางที่ 1 สัดส่วนของการลาออกของพยาบาลต่อปี

ปีงบประมาณ	จำนวนพยาบาลทั้งหมด	จำนวนพยาบาลที่ลาออก	ร้อยละ	95 %CI
2544	697	38	5.45	3.93-7.47
2545	665	29	4.36	2.99-6.28
2546	681	31	4.55	3.16-6.47
2547	692	19	2.74	1.70-4.33
2548	709	15	2.11	1.23-3.54
2549	784	23	2.93	1.91-4.43
2550	842	37	4.39	3.15-6.06
2551	1,020	28	2.74	1.86-3.99
2552	1,069	44	4.11	3.04-5.53
2553	1,141	87	7.62	6.18-9.35

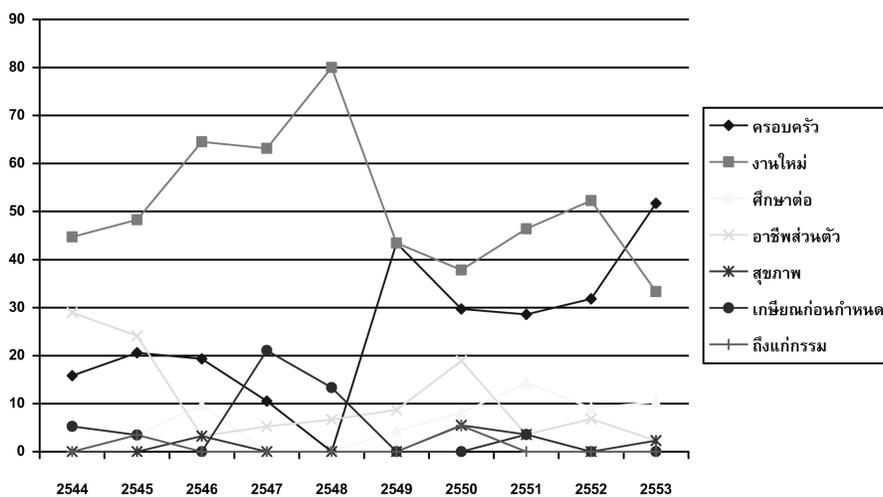
เหตุผลของการลาออก

เมื่อวิเคราะห์เหตุผลของการลาออกตามใบลาออก พบว่า เหตุผลที่สำคัญ มีจำนวน 7 ประการคือ 1).ปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งได้แก่ การกลับภูมิลำเนา ดูแลบิดามารดา การติดตามคู่สมรส 2). ได้งานใหม่ โอนไปโรงพยาบาลอื่นๆ 3).การศึกษาต่อ 4).ประกอบอาชีพส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอื่นๆ 5).ปัญหาสุขภาพ 6).เกษียณก่อนกำหนด และ 7). ถึงแก่กรรม พบว่า สัดส่วนของเหตุผลที่ส่วนใหญ่ลาออก คือ การได้งานใหม่ หรือโอนไปโรงพยาบาลอื่นๆ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านครอบครัว (แผนภูมิที่ 2)

เมื่อพิจารณาสัดส่วนของเหตุผลในการลาออก พบว่า เหตุผลของการได้งานใหม่ มีสัดส่วนที่สูงกว่าเหตุผลอื่นๆ อย่างชัดเจน นอกจากนี้ พบว่า มีแนวโน้มของการลาออกเพื่อไปทำงานที่ใหม่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 - 2548 จากนั้นมีแนวโน้มลดลง ในปีงบประมาณ 2549 และมีแนวโน้มคงที่จนถึงปีงบประมาณ 2553 ในขณะที่เดียวกันที่ แนวโน้มของเหตุผลการลาออกด้านปัจจัยครอบครัว เริ่มมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2549 ลดลงเล็กน้อยในปีงบประมาณ 2551 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในปีงบประมาณ 2552



แผนภูมิที่ 1 แนวโน้มการลาออกของพยาบาลเปรียบเทียบตามอายุราชการ



แผนภูมิที่ 2 เหตุผลของการลาออก ของพยาบาล

วิจารณ์

จากผลการศึกษา พบว่า การลาออกของพยาบาลที่มีสัดส่วนมากที่สุดได้แก่ปีงบประมาณ 2553 คิดเป็น ร้อยละ 7.62 รองลงมาคือปีงบประมาณ 2544 ร้อยละ 5.45 และปีงบประมาณ 2546 ร้อยละ 4.55 ตามลำดับ เทียบแล้ว มีสัดส่วนที่น้อยกว่าสัดส่วนการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยศรีนครเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า ในปี พ.ศ. 2545 มีสัดส่วนของการลาออกคิดเป็นร้อยละ 5.9 ในปี พ.ศ. 2546 ร้อยละ 5.5 ปี พ.ศ. 2547 ร้อยละ 8.7 ปี พ.ศ. 2548 ร้อยละ 8.3 ปี พ.ศ. 2549 ร้อยละ 11.4 ปี พ.ศ. 2550 ร้อยละ 9.25 และในปี พ.ศ. 2551 ร้อยละ 7.65 แต่มีมากกว่าสัดส่วนการลาออกของพยาบาลวิชาชีพกระทรวงสาธารณสุข³ ที่พบว่าสัดส่วนการลาออกปี พ.ศ. 2540 คิดเป็นร้อยละ 1.17 ปี พ.ศ. 2541 คิดเป็นร้อยละ 0.48 ปี พ.ศ. 2542 คิดเป็นร้อยละ 0.22 ปี พ.ศ. 2543 คิดเป็นร้อยละ 0.19 ปี พ.ศ. 2545 คิดเป็นร้อยละ 0.41 และกฤษฎา แสงวงดี⁴ ที่พบว่า แนวโน้มการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาสูงขึ้นเรื่อยๆ นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2543 จากอัตราร้อยละ 2.35 เป็นร้อยละ 4.15 ในปี พ.ศ. 2548 หรือคิดเป็นอัตราเฉลี่ยร้อยละ 3.34 ต่อปี ทั้งนี้ความแตกต่างกันของสัดส่วนนี้ อาจมีสาเหตุจากความต่างกันของสังกัดและสถานที่ ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้พบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการน้อย 1-5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากกว่าที่มีอายุราชการสูงกว่าตามลำดับ สอดคล้องกับกฤษฎา แสงวงดี⁷ พบว่า ลูกจ้างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 48.68 จะลาออกในปีแรกที่เริ่มทำงานและลาออกต่อไปอีก ร้อยละ 25.57 ในปี ที่ 2 โดยในจังหวัดน่าน มีพยาบาลลาออก ถึงร้อยละ 90 สอดคล้อง สุชาติ วัชรโยธิน⁸ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ลาออกมีอายุตั้งแต่ 26-35 ปี และผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เริ่มทำงานกับธนาคารมาไม่นาน คือไม่ถึง 3 ปี และกฤษฎา แสงวงดีและคณะ⁴พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 25-29 ปี ที่มีโอกาสออกจากงานวิชาชีพไปทำงานที่ไม่ใช่งานวิชาชีพถึงร้อยละ 38.6 ส่วนในปีงบประมาณ 2548 ที่มีอายุราชการน้อยออกเพียง 1 ราย เนื่องมาจากในช่วงปี พ.ศ. 2547 มีการโอนไปเป็นข้าราชการสังกัดเทศบาล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะใกล้บ้านและลักษณะงานเป็นเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพไม่ต้องขึ้นเวรบ่อย ดึก

เหตุผลโดยส่วนใหญ่ของพยาบาลที่ลาออก ในช่วงปีงบประมาณ 2544- 2548 คือการได้งานใหม่ ทั้งนี้ เนื่องจากมีข้อจำกัดทางนโยบายกำลังคนภาครัฐในระบบข้าราชการ ไม่เพิ่มอัตราข้าราชการทางคณะแพทยศาสตร์ จึงได้มีการจัดสรรอัตราลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้ ซึ่งมีความไม่มั่นคง

จึงทำให้มีการลาออกสูงในช่วงนั้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกฤษฎา แสงวงดี⁴พบว่า เหตุผลสำคัญของการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ออกจากราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ ต้องการออกไปประกอบอาชีพอื่น ร้อยละ 30.4 และโอนไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องขึ้นเวรร้อยละ 17.3 สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ วัชรโยธิน⁸ ที่พบว่า พนักงานตัดสินใจลาออกเพราะเมื่อทำงานที่ใหม่จะได้รับค่าตอบแทนมากกว่า ได้รับโอกาสในความก้าวหน้าสูงกว่า และในปีงบประมาณ 2545 ถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ ตำแหน่งพยาบาลแต่การลาออกก็มีแนวโน้มสูงเพิ่มขึ้นเพราะหลังจากปีงบประมาณ 2549 มีแนวโน้มเหตุการณ์การลาออกเป็นด้านปัจจัยครอบครัว การกลับภูมิลำเนาเดิม ย้ายตามคู่สมรส และกลับไปดูแลบิดามารดาเพิ่มมากขึ้น และจากการศึกษาของกรแก้ว จันทภาษา⁹พบว่าเหตุผลหลัก 5 อันดับ ที่ทำให้เภสัชกรเคลื่อนย้ายและกระจายกำลัง คือสถานที่ทำงานห่างไกลภูมิลำเนา ตามความจำเป็นของครอบครัว(บุพการี คู่สมรส หรือบุตร) ต้องการศึกษาคือ ต้องการค่าตอบแทนเพิ่มและได้รับการชกชนจากหน่วยงานอื่น ทั้งนี้สอดคล้องกับแผนกทัศนสัมพันธ์ อริยะสุข¹⁰ สาเหตุสำคัญที่มีต่อการตัดสินใจลาออกด้านภาระครอบครัว คือมีความต้องการเลี้ยงดูบุพการี อาจเป็นเพราะการกลับภูมิลำเนา สามารถดูแลครอบครัวได้อย่างใกล้ชิดและสะดวก อีกทั้งลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน และการกลับไปเยี่ยมครอบครัว และตำแหน่งพยาบาลที่บรรจุในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ เป็นอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย การใช้สวัสดิการรักษาพยาบาลเป็นระบบประกันสังคม ซึ่งไม่สามารถใช้สิทธิเบิกจ่ายให้ญาติสายตรงได้ แต่ถ้าบรรจุในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขยังมีโอกาสที่จะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ดังนั้น การดูแลสวัสดิการเบิกค่ารักษาพยาบาล การนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล สวัสดิการอื่นๆ และค่าตอบแทนพิเศษของพยาบาลในกลุ่มนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพิจารณาให้เหมาะสมมากขึ้น

ดังที่ได้กล่าวข้างต้นแล้วว่า ส่วนใหญ่เป็นการลาออกโดยสมัครใจ เมื่อพิจารณาถึงเหตุผลความตั้งใจที่จะลาออกเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ชาลี ไตรจันทร์¹¹ ได้วิเคราะห์และสรุปว่า 1) ปัจจัยด้านความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานสามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ ได้แก่ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลาย/จำเจในงาน งานที่ได้ใช้ทักษะและความรู้ งานที่มีความท้าทาย ขอบเขตของงาน งานที่มีลักษณะสมบูรณ์ในตัวเอง งานที่ผู้ทำ

เห็นว่ามีความสำคัญ งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีอิสระในการทำงาน งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ 3) ปัจจัยด้านบทบาท ได้แก่ บทบาทที่มีภาระงานมากเกินไป ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท 4) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ ความขัดแย้งทางบทบาท ความชัดเจนทางบทบาท ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การตัดสินใจ ผู้นำ การสื่อสาร โอกาสเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ข้อมูลย้อนกลับ การสนับสนุน ความยุติธรรม ความกดดัน 5) ปัจจัยด้านความคาดหวัง และความเชื่อมั่น ได้แก่ ความคาดหวังส่วนบุคคล ความเชื่อมั่นในความสามารถตน กลวิธีในการแก้ปัญหา 6) ปัจจัยด้านคุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ซึ่งการทำงานของพยาบาลบรรจุใหม่นั้น จะต้องมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ วิชาชีพที่ต้องปฏิบัติ มีความรับผิดชอบสูง และการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ ดังนั้นอาจมีพยาบาลที่ปรับตัวไม่ได้ มีงานใหม่ทำ ปัจจัยด้านครอบครัวหรือมีเหตุปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้มีผลลาออก

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการทบทวนจากใบลาออก จากหน่วยงานเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งอาจมีข้อจำกัดของข้อมูลในการกรอกใบลาออก จึงอธิบายได้ภายใต้ข้อจำกัดของข้อมูลที่มีอยู่ ดังนั้น ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือสาเหตุของการลาออกที่แท้จริงต่อไป

สรุป

สัดส่วนของการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาล ศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2544-2553 เป็นการลาออกโดยสมัครใจ สัดส่วนการลาออกมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นในช่วงปีงบประมาณ 2552 และ 2553 ส่วนพยาบาลที่มีอายุราชการ 1-5 ปี ลาออกมากที่สุด เหตุผลการลาออก มาจากปัจจัยด้านครอบครัว ฉะนั้น จึงควรมีการดูแล หาแนวทางปรับปรุงด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการรักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวให้กับพยาบาลอายุงานน้อย และพยาบาลที่มีประสบการณ์เพื่อลดการสูญเสียกำลังคน

ข้อเสนอแนะ

ควรสร้างความรักความผูกพันในองค์กร รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเน้นกลุ่มพยาบาล ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี รวมถึงมีการดูแลสวัสดิการด้านครอบครัว และมีการจัดทำระบบการเฝ้าระวังลาออกของพยาบาลหรือวิชาชีพอื่นๆ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่หน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ และพยาบาลทุกคนที่ได้ให้ข้อมูลในใบลาออกจากราชการทุกฉบับ จนทำให้วิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. หน่วยการเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น. : 2553
2. กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาวิทยาลัย. ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ในช่วง 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2535-2544); กรกฎาคม 2535.
3. สภาการพยาบาล. สารสภากาพยาบาล. กรุงเทพฯ: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุข 2548.
4. กฤษดา แสงวงดี, เตือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์, วิจิต หล่อจิระคุณท์กุล, จิราวัลย์ จิตรถเวช. ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารประชากร 2009; 1:73-93.
5. ทศนา บุญทอง. พลังพยาบาลกับการปฏิรูปการบริการใกล้บ้านใกล้ใจ. วารสารหมออนามัย 2551; 18:41-5.
6. บุญเหล่า สุริยวรรณ. Safe staffing safe staff lives. เชียงใหม่: โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
7. กฤษดา แสงวงดี. พยาบาลสมองไหลขึ้นวิกฤติเฉพาะฉบับใหม่แห่งลาออกเกือบ 50% คม ชัด ลึก. ฉบับวันศุกร์ที่ 25 มีนาคม 2554.
8. สุชาติ วัชรโยธิน. ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรศึกษาระดับ : พนักงานระดับบริหารของธนาคารกรุงไทย จำกัด. กรุงเทพฯ: ศูนย์เครือข่ายการจัดการความรู้ด้านทุนมนุษย์ สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2535.
9. กรแก้ว จันทภาษา, รักบวร ใจสะอาด, นุศราพร เกษสมบุญ. การเคลื่อนย้ายและกระจายกำลังบุคลากรในประเทศไทยจากอดีตถึงปัจจุบัน. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2550; 2:47-55.
10. เมกกันทีณสม์ อริยะสุข. อัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่พยาบาลงานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ปี 2553. ภาคนิพนธ์สาขาวิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา เอกการพัฒนารักษาพยาบาลมนุษย์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2553.
11. ชาลี ไตรจันทร์. ความตั้งใจจะลาออกและการลาออกจากองค์กรของบุคคล: การหาสาเหตุจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2550.

