

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545 – 2549 ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบสุขภาพ โดยส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ เน้นให้ประชาชนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสม โดยเฉพาะการบริโภคที่ถูกต้องและการออกกำลังกายสม่ำเสมอ ขยายการประกันสุขภาพให้ครอบคลุมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ลดอัตราเจ็บป่วยด้วยสาเหตุที่ป้องกันได้ เช่น โรคหัวใจ มะเร็ง อุบัติเหตุ เป็นต้น พัฒนาคุณภาพบริการด้านสุขภาพ โดยส่งเสริมและรับรองคุณภาพสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนให้ครอบคลุมเพิ่มขึ้นรวมทั้งสนับสนุนให้สถานพยาบาลมีบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในชุมชนและบริการส่งต่อผู้ป่วยฉุกเฉินที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ชาชีวัฒน์ ศรีแก้ว. 2545 : 54 - 56) ทั้งนี้การดำเนินงานให้บรรลุยุทธศาสตร์ดังกล่าวต้องอาศัยบุคลากรสาธารณสุขที่มีหลายกลุ่มวิชาชีพ ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพหนึ่งที่มีบทบาทในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ข้างต้นนี้

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบและคุณภาพของการบริการสาธารณสุขและเป็นผู้ที่จะต้องสัมผัสกับผู้มารับบริการ ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่นๆ ในทีมงานสุขภาพ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในด้านการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งประเทศไทยได้ประสบปัญหาการขาดแคลนมานานกว่า 20 ปี สาเหตุหนึ่งมาจากปริมาณการผลิตไม่เพียงพอกับความต้องการที่ขยายตัวอย่างรวดเร็วและพยาบาลมีการเคลื่อนย้ายโอน เปลี่ยนงานและลาออกเป็นจำนวนมาก จากการสำรวจของสภาการพยาบาล เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2534 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการเคลื่อนย้ายและลาออกสูงขึ้นเรื่อยๆ จากร้อยละ 3.30 ในปี พ.ศ. 2529 เป็นร้อยละ 11.10 ในปี พ.ศ. 2534 ซึ่งสูงกว่า 3 เท่าตัวในระยะ 5 ปี เมื่อพิจารณาอัตราส่วนระหว่างประชากรต่อพยาบาล พบว่า ประเทศไทยมีอัตราส่วนในปี พ.ศ. 2540, 2542 เป็น 1 : 1,073 และ 1 : 905 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์, 2545 : 228) ในขณะที่อัตราส่วนระหว่างประชากรต่อพยาบาลของประเทศในกลุ่มอาเซียนเป็น 1 : 740 คน (สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2538 ; อ้างอิงมาจาก สุพิศ กิตติรัชดา. 2538 : 2)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นหน่วยงานที่มีภาระหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนควบคุมและประสานกิจการทุกประเภทที่เกี่ยวกับสุขภาพของกายและจิต ตลอดจนความเป็นอยู่ของประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและจิต ตลอดจนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีชีวิตที่ยืนยาวไม่เสียชีวิตก่อนวัยอันสมควร ได้ประสบปัญหาการขาดแคลน การเคลื่อนย้าย การเปลี่ยนงานและการลาออกของพยาบาล จากสถิติการย้าย โอน และลาออกของพยาบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ในปี พ.ศ. 2542, 2543 และ 2544 คิดเป็นร้อยละ 6.71, 6.18, 9.28 ตามลำดับ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. 2544 : 1) จะเห็นได้ว่าการย้ายโอนและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เหตุการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลที่ยังปฏิบัติงานอยู่ เช่น ทำให้เกิดการบริหารจัดการให้พยาบาลปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยเป็นผลัด โดยแบ่งออกเป็น 3 ผลัดๆ ละ 8 ชั่วโมง ซึ่งการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ป่วย แต่มีผลบั่นทอนสุขภาพของพยาบาลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้พยาบาลส่วนหนึ่งมีสุขภาพจิตเสื่อมโทรม เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ โกรธง่าย ขาดความอดทน เฉื่อยชา พุดจาไม่สุภาพ โดยเฉพาะกับผู้มารับบริการ จนบางครั้งทำให้เกิดการร้องเรียนในเรื่องการให้บริการของพยาบาล เป็นต้น

สภาพปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพจากสาเหตุการเคลื่อนย้าย โอนเปลี่ยนงาน และการลาออก ได้มีผู้ศึกษาถึงสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของหลายท่าน เช่น เพอร์รี่ และคณะ (Perry et al. 1988 : 145-147) ได้รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์พยาบาลที่เคลื่อนย้าย โอน เปลี่ยนงาน และลาออก ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุส่วนใหญ่ร้อยละ 64 ให้เหตุผลว่ามีงานอื่นที่น่าสนใจกว่า รองลงมา คือ ร้อยละ 19 ย้ายติดตามสามี ส่วนที่เหลือคือ ร้อยละ 17 ให้เหตุผลทางครอบครัว ได้แก่ การเลี้ยงดูบุตร การดูแลครอบครัว และเมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ทักษะหรือความรู้สึกรู้สึกของพยาบาลต่องานที่ปฏิบัติอยู่และต่อการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงานและการลาออกเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด ถ้าพยาบาลมีทัศนคติต่องานในทางลบหรือมีทัศนคติต่อการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงานและการลาออกจากงานในทางบวกพบว่า มีโอกาสเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงานและลาออกในระดับสูง ส่วนปัจจัยอื่นๆที่พบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับรองลงมา คือ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การประสานงานในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ส่วนเคอร์รี่และคณะ (Kerr et al. 1990 : 15 - 18) ได้ทำการศึกษาคล้ายกับของเพอร์รี่และคณะ โดย

รวบรวมเหตุผลของการละทิ้งงานวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลที่ลาออกไปแล้วจำนวน 334 คน และแบ่งเหตุผลของการลาออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ กลุ่มที่ 1 ไม่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ รายได้น้อยไม่เหมาะสม ขาดอิสระในการตัดสินใจต้องทำงานตามคำสั่ง ปริมาณงานมาก มีความเครียดในการทำงานสูง เมื่อหน่วยงาน ขาดการยอมรับจาก ผู้ร่วมงาน ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานและตารางการทำงานไม่เหมาะสม กลุ่มที่ 2 เหตุผลส่วนบุคคล ได้แก่ การดูแลคู่สมรส บุตร บิดาและมารดา กลุ่มที่ 3 ได้แก่ ความรู้สึกรักของพยาบาลต่อลักษณะงาน พยาบาลว่าเป็นงานที่ต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคจากผู้ป่วย กลัวการดูแลผู้ป่วยในสภาพวิกฤติ ผู้ป่วยที่เสี่ยงต่อความตายและความต้องการศึกษาต่อ

สถานการณ์การเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน โอนและลาออกของวิชาชีพพยาบาลตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมาพบว่า เหตุผลในการเคลื่อนย้าย โอน เปลี่ยนงานและการลาออกจาก วิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเหตุผลเกี่ยวกับงาน นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นยังพบเหตุผลอื่นๆ เพิ่มขึ้นในเรื่องการขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ขาดการส่งเสริมให้มีการ เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อภาวะสุขภาพกายและจิตใจของพยาบาลเป็นอย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งการขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่างๆ ล้วนเป็นภาวะกดดันให้พยาบาลเกิดความเครียดจากการ ทำงาน ปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไขจะเป็นสาเหตุนำไปสู่ การหาทางออกของพยาบาล โดยการเคลื่อนย้ายเปลี่ยนแปลงงานและการลาออกในที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่มีอาชีพพยาบาล ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลของรัฐมานาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำ ผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของพยาบาล อันจะส่งผลให้การบริการประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานและเหตุผลในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลของ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

## ปัญหาที่ต้องการทราบ

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด และมีเหตุผลอย่างไรในการปฏิบัติงาน
2. ข้อเสนอแนะในการบริหารบุคคลของโรงพยาบาลชุมชนมีอะไรบ้าง
3. มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์

## สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
2. อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเสนอเป็นแนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างเหมาะสม
2. ผลงานวิจัยที่ได้นำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาด้านสวัสดิการหรือส่งเสริมคุณลักษณะที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล เพื่อลดอัตราการเปลี่ยนโอนและย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ผลงานวิจัยที่ได้ทำให้ผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป
4. ได้แนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพในประเด็นอื่นๆ ต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตการศึกษาด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์ 13 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชกุฉินารายณ์ โรงพยาบาลชุมชนยางตลาด โรงพยาบาลชุมชน

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลชุมชนเขาวง โรงพยาบาลชุมชนกมลาไสย โรงพยาบาลชุมชนนามน  
 โรงพยาบาลชุมชนร่องคำ โรงพยาบาลชุมชนห้วยเม็ก โรงพยาบาลชุมชนสหัสขันธ์  
 โรงพยาบาลชุมชนคำม่วง โรงพยาบาลชุมชนท่าคันโท โรงพยาบาลชุมชนหนองกรุงศรี  
 และโรงพยาบาลชุมชนห้วยผึ้ง

## 2. ขอบเขตทางด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
 ชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 365 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่ม  
 ตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส  
 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน  
 และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความต้องการเปลี่ยนงาน  
 ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

### คำนิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาด้านพยาบาลระดับ  
 ประกาศนียบัตร ปริญญาตรี หรือปริญญาโทด้านการพยาบาลและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบ  
 วิชาชีพทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง มีหน้าที่ในการให้บริการทางการพยาบาล  
 แก่ผู้ที่มารับบริการในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดกาฬสินธุ์

โรงพยาบาลชุมชน หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายใน  
 ตั้งแต่ 150 เตียงลงมา มีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ตลอดจนมีส่วนร่วมใน  
 การพัฒนาชนบทในเขตตำบล ที่ตั้งของโรงพยาบาลหรือในเขตพื้นที่บริเวณรอบที่ตั้ง  
 โรงพยาบาล ซึ่งครอบคลุมประชากรประมาณหนึ่งหมื่นคนเป็นหน่วยงานขึ้นตรงต่อสำนักงาน  
 สาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นหัวหน้าหน่วยงานและตั้งอยู่ในเขตจังหวัด  
 กาฬสินธุ์

เปลี่ยนงาน หมายถึง การย้ายงานของบุคลากรจากหน่วยงานหนึ่งไปสู่หน่วยงานหนึ่ง

ด้วยความสมัครใจ โดยเปลี่ยนงานนั้นอาจทำให้ผู้จ้างงานมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นหรือไม่ก็ได้

**ลักษณะงาน** หมายถึง ความยากง่าย กว้างขวาง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม กล้าตัดสินใจ การวางแผนและการประเมินผลหรือปรับปรุงแก้ไข

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

**ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่ใช่รูปตัวเงิน

**ความก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน