**บทที่ 4**

**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จากประชากรจำนวน 300 คน ผู้วิจัยนำเสนอผล

การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะประชากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุดและค่ามัธยฐานจำแนกตามอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.1)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร (ตารางที่ )

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร (ตารางที่)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร(รายละเอียดตารางที่)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติค (Logistic regression analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร(ตารางที่)

**ตอนที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะประชากรของพยาบาลวิชาชีพ**

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเทศที่ต้องการจะไป

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ปัจจัยคุณลักษณะ** | **จำนวน** | **ร้อยละ** |
| 1. อายุ |  |  |
| 21-30 ปี | 106 | 35.3 |
| 31-40 ปี | 68 | 22.7 |
| 41-50 ปี | 86 | 28.7 |
| 51-60 ปี | 40 | 13.3 |
| **รวม** | **300** | **100.0** |
| 2. สถานภาพ |  |  |
| โสด | 166 | 55.3 |
| สมรส | 85 | 28.3 |
| หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่ | 37 | 12.3 |
| อื่น ๆ | 12 | 4.0 |
| **รวม** | **300** | **100.0** |
| 3. ระดับการศึกษา |  |  |
| ปริญญาตรี | 267 | 89.0 |
| ปริญญาโท | 33 | 11.0 |
| **รวม** | **300** | **100.0** |
| 4. รายได้ปัจจุบัน |  |  |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 18 | 6.0 |
| 10,000 - 15,000 บาท | 103 | 34.3 |
| 15,001 - 20,000 บาท | 80 | 26.7 |
| 20,001 - 25,000 บาท | 32 | 10.7 |
| 25,001 - 30,000 บาท | 39 | 13.0 |
| 30,001 - 35,000 บาท | 28 | 9.3 |
| **รวม** | **300** | **100.0** |
| 5. ประเทศที่ต้องการจะไป |  |  |
| ไม่ได้คิด | 82 | 27.3 |
| สิงคโปร์ | 38 | 12.7 |
| ออสเตรเลีย | 43 | 14.3 |
| อเมริกา | 63 | 21.0 |
| อังกฤษ | 21 | 7.0 |
| แคนนาดา | 26 | 8.7 |
| นิวซีแลนด์ | 12 | 4.0 |
| นอร์เวย์ | 6 | 2.0 |
| อื่นๆ | 9 | 3.0 |
| **รวม** | **300** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีสถานภาพโสด มากที่สุดคือประมาณร้อยละ 55.3 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.0 มีรายได้ปัจจุบัน 10,000 - 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3 และประเทศที่ต้องการจะไป อเมริกา คิดเป็นร้อยละ 21.0 เป็นต้น

ตอนที่ 2 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 4.2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง** |  | **S.D.** | **ระดับ** |
| การรวมอำนาจ | 3.51 | 0.546 | สูง |
| ค่าตอบแทนองค์การ | 3.48 | 0.600 | ปานกลาง |
| ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | 3.42 | 0.522 | ปานกลาง |
| การส่งเสริมสนับสนุน | 3.42 | 0.591 | ปานกลาง |
| โอกาสเลือกงาน | 3.34 | 1.159 | ปานกลาง |
| การทำงานเกินบทบาท | 3.33 | 0.638 | ปานกลาง |
| **รวม** | **3.40** | **0.558** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นต่อปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการรวมอำนาจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.51 รองลงมาคือค่าตอบแทนองค์การ ค่าเฉลี่ย คือ3.48 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การทำงานเกินบทบาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

การรวมอำนาจ เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีการรวมอำนาจบังคับบัญชาไว้ที่ศูนย์กลางของผู้บริหารระดับสูงเพียงแห่งเดียว การตัดสินใจส่วนมากเกิดจากผู้บริหารระดับสูงไม่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์การมีการรวมอำนาจการบังคับบัญชาไว้ที่ศูนย์กลางยิ่งมาก ยิ่งเป็นการเร่งให้อัตราการลาออกมีสูงขึ้น (Price and Mueller, 1986; เมทินี. จิตรอ่อนน้อม, 2542) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนา บุญทอง และคณะ (2537) ได้ศึกษาจากกลุ่มพยาบาลที่ลงทะเบียนเข้าร่วมประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 7 จำนวน 595 คน พบว่าร้อยละ 80.3 ต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลโดยต้องการลาออกถ้ามีโอกาสมากที่สุด ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ต้องลาออกจากวิชาชีพพยาบาล คือ เงินเดือน ปัญหาการบริหาร และงานหนัก

ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์การ (Pay and Benefit) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พยาบาลพึงได้รับ ครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ ได้แก่ ค่าเวรบ่าย-ดึก โบนัส เงินช่วยเหลือบุตร รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆในรูปของสวัสดิการ จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายได้ภาพรวมดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสวัสดิการเงินโบนัส ด้านความมั่นคง สิทธิในการลาหยุด และความปลอดภัย (พันธุ์ทิพย์ สมยืน, 2549) และการศึกษาของ Nijhof, De Jong and Beukhof (1998) พบว่า ปัจจัยองค์การส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์การเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสมและมากพอตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องขวนขวายไปหางานพิเศษทำเพิ่ม ทำให้ผู้มีระดับสูงขึ้นเกิดความพึงพอใจ และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539; บุญจันทร์ วงศ์สุพจน์และคณะ, 2540; Price and Mueller, 1986) พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี เป็นคนรุ่นใหม่ Generation Y ต้องการค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เมื่อตนเองปฏิบัติงานได้ดี และพร้อมจะลาออกจากองค์การหากไม่พอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้ (Takase, Oba and Yamashita., 2007)

การทำงานเกินบทบาท เป็นภาระงานที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าเป็นงานหลายหน้าที่ที่รู้สึกเป็นบทบาทที่หนัก ซึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพพยาบาล โอกาสที่จะเกิดการทำงานเกินบทบาทเป็นไปได้มาก เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลนั้นครอบคลุมตั้งแต่การดูแลพยาบาลเพื่อบำบัดอาการ ฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายตลอดจนการให้ความรู้และสุขศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ในการรักษา ด้วยบทบาทที่ครอบคลุมกว้างขวาง แต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่น้อย จึงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานและส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนอาจทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน (Decottis and Summers, 1987 อ้างใน จารุพร แสงเป่า, 2542) จากการศึกษาของ มาริษา สมบัติบรูณ์ และคณะ (2546) ได้ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชพบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งคือภาระงานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับ จากการศึกษาของ Strachota (2003)ศึกษาเหตุผลในการลาออกและการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่ทำให้พยาบาลลาออกนั้นคือความเครียดในการทำงาน งานหนักคนน้อยเป็นต้น

**ตารางที่ 4.3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ด้านการทำงานเกินบทบาท

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ด้านการทำงานเกินบทบาท** |  | **S.D.** | **ระดับ** |
| 1. การได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อนมากเกินความสามารถ | 3.58 | .928 | สูง |
| 2. ภาระงานที่หนัก/เกินความสามารถของท่าน ทำให้รู้สึกอยากลาออก | 3.22 | .957 | ปานกลาง |
| 3. ภาระงานที่มากเกินความสามารถทำให้ท่านรู้สึกเครียด และต้องการลาออก | 3.19 | 1.006 | ปานกลาง |
| **รวม** | **3.33** | **0.638** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นต่อปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ด้านการทำงานเกินบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นการได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อนมากเกินความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.58 รองลงมาคือภาระงานที่หนัก/เกินความสามารถของท่าน ทำให้รู้สึกอยากลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือภาระงานที่มากเกินความสามารถทำให้ท่านรู้สึกเครียด และต้องการลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.19

>>>>>  
>>>>  
>>>>  
>>>>  
>>>>

**ตารางที่ 4.15** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง** |  | **S.D.** | **ระดับ** |
| เครือข่าย | 3.62 | 0.676 | สูง |
| รายได้และความมั่นคงในชีวิต | 3.53 | 0.483 | สูง |
| โอกาสในการศึกษา | 3.39 | 0.778 | ปานกลาง |
| โอกาสความก้าวหน้าในงาน | 3.23 | 0.726 | ปานกลาง |
| สภาพการทำงาน | 3.10 | 0.772 | ปานกลาง |
| **รวม** | **3.37** | **0.456** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นต่อปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เครือข่าย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.62 รองลงมาคือรายได้และความมั่นคงในชีวิต ค่าเฉลี่ย คือ 3.53 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10

เครือข่าย เป็นการที่ผู้ที่ได้ย้ายถิ่นไปอยู่ต่างแดนแล้วส่งข่าวคราวไปถึงญาติมิตรในประเทศบ้านเกิด ทั้งที่กำลังตัดสินใจจะย้ายถิ่นและที่ไม่คิดจะย้ายถิ่นเกี่ยวกับความเป็นไปต่างๆ เช่น ปัญหาตลอดจนทางออกและความช่วยเหลือต่างๆเมื่อเผชิญกับปัญหาในการเดินทาง การจัดการเกี่ยวกับเอกสารการย้ายถิ่น การใช้ชีวิตและการทำงานในต่างแดน ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจย้ายถิ่นตามมากกว่าบุคคลที่ไม่มีเครือข่าย (Lee, 1966 อ้างถึงใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553; Waralya, 2002; Akl et al., 2006)

รายได้และความมั่นคงในชีวิต รายได้ที่มากพอ โดยสามารถเริ่มต้นสร้างครอบครัวของตัวเองได้และสามารถอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ประสบภาวะยากลำบากทางการเงิน สามารถส่งเงินกลับให้ญาติมิตรเป็นจำนวนมาก และยังเป็นการส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศ (Akl et al., 2006; ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ, 2550; Chan et al., 2009; Frijters et al., 2007; Kash et al., 2006; ) ซึ่งตัวกำหนดในการย้ายถิ่นที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น ต้องมีงานทำ ต้องการรายได้เพิ่ม (Visid and Penporn, 1974 ; Chamratrithong et.al, 1995; สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2537)

สภาพการทำงาน การทำงานมีการแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจนโดยภาระงานไม่หนักจนเกินไป และระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรม (Akl et al., 2007; Boumans et al, 2008; Duffield et al., 2009; Zeytinoglu et al., 2007 )

**ตารางที่ 4.16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง ด้านโอกาสในการศึกษา

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ด้านโอกาสในการศึกษา** |  | **S.D.** | **ระดับ** |
| 1. ท่านคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศจะทำให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อที่ทันสมัยกว่า | 3.47 | .815 | สูง |
| 2. การไปทำงานในต่างประเทศท่านจะได้รับความยุติธรรมในการเข้าศึกษามากกว่าที่เป็นอยู่ | 3.31 | .880 | ปานกลาง |
| 3. ท่านคิดว่าในต่างประเทศจะมีหลักสูตรหลากหลายให้ท่านศึกษามากกว่าประเทศไทย | 3.35 | 1.180 | ปานกลาง |
| **รวม** | **3.39** | **.777** | **ปานกลาง** |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นต่อปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ด้านการทำงานเกินบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นการได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อนมากเกินความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.58 รองลงมาคือภาระงานที่หนัก/เกินความสามารถของท่าน ทำให้รู้สึกอยากลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือภาระงานที่มากเกินความสามารถทำให้ท่านรู้สึกเครียด และต้องการลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.19

>>>>>

>>>>>  
>>>>  
>>>>>  
>>>>>

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.22 จำนวนและร้อยละของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ความตั้งใจที่จะลาออก** | **จำนวน** | **ร้อยละ** |
| ท่านมีความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแน่นอน | 81 | 27.0 |
| ท่านมีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ | 137 | 45.7 |
| ท่านไม่เคยคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ | 82 | 27.3 |
| **รวม** | **300** | **100.0** |

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแน่นอน คิดเป็นร้อยละ 27.0 มีความคิดที่จะลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานคิดเป็นร้อยละ 45.7 และไม่เคยคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเลยคิด เป็นร้อยละ 27.3

>>>>  
>>>>  
>>>>  
>>>>

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 4.24** ร้อยละของพยาบาลที่มีความตั้งใจ คิดจะลาออก และไม่เคยคิดลาออก จำแนกตามอายุ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **อายุ** | **ตั้งใจที่จะออก** | **คิดที่จะลาออก** | **ไม่เคยคิดลาออก** | **รวม**  **N = 300** |
| 21-30 ปี | 26.4 | 47.2 | 26.4 | 100 (106) |
| 31-40 ปี | 26.5 | 44.1 | 29.4 | 100 (68) |
| 41-50 ปี | 27.9 | 47.7 | 24.4 | 100 (86) |
| 51-60 ปี | 27.5 | 40.0 | 32.5 | 100 (40) |

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.9 ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ

41-50 ปี มีความคิดที่จะลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.7 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 51-60 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 32.5

เนื่องจากอายุถือเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด ความรู้สึก และการทำงานของบุคคลจะเห็นได้จากบุคคลที่มีพัฒนาการตามวัยที่เหมาะสมจะมีความสามารถในการปรับตัว มีความคิดริเริ่มมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ ยอมรับความจริง มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ สามารถเผชิญกับปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ (อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย, 2543) คนที่อายุมากแล้ว มักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆที่ได้รับก็มีมากขึ้น ดังนั้นการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโสผลประโยชน์และ สิ่งอื่นๆที่ได้รับ (Mobley, 1982) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากองค์การของ HomและGriffeth (1995) พบว่าบุคลากรในองค์การที่มีอายุมากจะลาออกจากงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย Lucas, Atwood and Hagaman (1993) ได้ทำการทดสอบต้นแบบของการลาออกของพยาบาลตามกรอบแนวคิดของ Hinshaw and Atwood(1985) ผลการวิจัยทั้งที่เป็นต้นแบบและการทดสอบมีความสอดคล้องกันที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์กับการคาดการณ์การลาออกชองพยาบาล โดยที่พยาบาลที่มีอายุยิ่งน้อยการคาดการณ์การ

ลาออกก็จะยิ่งเพิ่มสูงขึ้น จากการศึกษาของ อัชรี จิตต์ภักดี (2536) ยังพบว่า พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นจะมีคะแนนความพึงพอใจในงานสูง ซึ่งทำให้การลาออกน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Tyson and Pongruengphant (2004) ที่ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย พบว่าเมื่อพยาบาลมีอายุมากขึ้นจะมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้ลดภาวะเครียด และมีผลทำให้อัตราการลาออกจากงานลดลง จากการศึกษาดังกล่าวอภิปรายได้ว่า พยาบาลที่มีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่างๆที่

ได้รับก็มีมากขึ้นการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ และสิ่งอื่นๆที่ได้รับ นอกจากนี้อายุเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความมีวุฒิภาวะและประสบการณ์ มีความสุขุม รอบคอบ สามารถปรับตัวได้ดีกว่าคนอายุน้อยจึงทำให้มีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย

>>>>  
>>>>  
>>>>  
>>>>

**ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติค (Logistic regression analysis) ของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร (**ตารางที่)

**ตารางที่ 4.25** ตารางทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติคในรูป ค่าสถิติ ไค-สแควร์

|  | **Chi-square** | **df** | **Sig.** |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | 89.202 | 26 | .000 |
| Block | 89.202 | 26 | .000 |
| Step | 89.202 | 26 | .000 |

ใช้ทดสอบ H0 : β1 : β2 =…. = β27 = 0

สถิติทดสอบ Model Chi – Square =89.202 และค่า Sig = .000 นั่นคือ ปฏิเสธ H0

จากตารางพบว่า ค่า Chi-Square ของ Model, Block และ Step มีค่าเท่ากันคือ 89.202 แสดงว่าตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้าไปใน Model มีความเหมาะสม

**ตารางที่ 4.26** แสดงการวัดความเหมาะสมของ logistic model ด้วยค่า -2 Log Likelihood และ Nagelkerke R2

|  | ไม่มีตัวแปรอิสระ | มีตัวแปรอิสระ |
| --- | --- | --- |
| -2 Log Likelihood | 351.928 | 262.726 |
| Nagelkerke R2 | - | 0.372 |

จากตารางพบว่า การวัดความเหมาะสมของ logistic model โดยพิจารณาจากค่า -2 LL เมื่อมีตัวแปรอิสระเข้าใน model ค่า -2LL จะลดลง 89.202

Nagelkerke R2 = .372 หรือกล่าวได้ว่า 37.2% ของความผันแปร อธิบายได้โดย สมการโลจิสติค

สรุปได้ว่า model เหมาะสม

>>>>>

>>>>  
>>>>  
>>>>

ด้านการใช้ภาษา ความสามารถในการสื่อสารภาษาในถิ่นปลายทางที่ตั้งใจจะไปทำงาน โดยผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญด้านภาษาต่างถิ่นจะมีแนวโน้มตัดสินใจไปต่างประเทศมากกว่า

>>>>  
>>>>  
>>>>  
>>>

**บทที่ 5**

**สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 300 คน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะประชากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาล โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร >>>

>>>>  
>>>>  
>>>  
>>>>

**สรุปผลการวิจัย**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.3 มีสถานภาพโสด มากที่สุดคือประมาณร้อยละ 55.3 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.0 มีรายได้ปัจจุบัน 10,000 - 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.3 และประเทศที่ต้องการจะไป อเมริกา คิดเป็นร้อยละ 21.0 เป็นต้น

2. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นต่อปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านการทำงานเกินบทบาท พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นต่อปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ด้านการทำงานเกินบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นการได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อนมากเกินความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.58 รองลงมาคือภาระงานที่หนัก/เกินความสามารถของท่าน ทำให้รู้สึกอยากลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือภาระงานที่มากเกินความสามารถทำให้ท่านรู้สึกเครียด และต้องการลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.19

>>>>>  
>>>>  
>>>>  
>>>>  
>>>

5. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นต่อปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.37 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านโอกาสในการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ความคิดเห็นต่อปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ด้านการทำงานเกินบทบาท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นการได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อนมากเกินความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3.58 รองลงมาคือภาระงานที่หนัก/เกินความสามารถของท่าน ทำให้รู้สึกอยากลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.22 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือภาระงานที่มากเกินความสามารถทำให้ท่านรู้สึกเครียด และต้องการลาออก มีค่าเฉลี่ย 3.19

>>>>>  
>>>>  
>>>>  
 8. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27.9 ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ41-50 ปี มีความคิดที่จะลาออกมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 47.7 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 51-60 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 32.5