

ความตั้งใจลาออก เป็นการแสดงถึงความเป็นไปได้ที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ถ้าอัตราการลาออกของพยาบาลมีมากอาจทำให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังได้ ส่งผลโดยตรงถึงคุณภาพบริการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคัดสรร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทน/ค่าจ้างและสวัสดิการ การนิเทศงาน ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยศึกษาในประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 1,157 คน ระหว่างวันที่ 1-31 กรกฎาคม 2549

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความตั้งใจลาออก และแบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความตั้งใจลาออก และแบบสอบถามปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เท่ากับ 1 และ .97 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .79 และ .84 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา สถิติไคสแควร์ และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ร้อยละ 56.3 ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีความตั้งใจลาออก โดยส่วนใหญ่มีความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยคัดสรรที่พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจลาออก ประกอบด้วย ค่าตอบแทน/ค่าจ้างและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ($r = -.349, -.283, -.242, -.196, -.196, -.184, -.177, -.176, -.146$ และ $-.080$ ตามลำดับ)

ผลการศึกษาครั้งนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลนำเสนอในการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้การส่งเสริม สนับสนุน และหาแนวทางในการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ลดความตั้งใจลาออกและการลาออกจริง

Turnover intention reveals the possibility of leaving a current job. If the turnover rate of professional nurses is high, shortage of nursing staff may occur and directly affect quality of care. The purpose of this descriptive correlational design was to identify the relationship between selected factors, namely, personal factors and work-related factors with turnover intention among professional nurses at Maharaj Nakorn Chiang Mai hospital. Personal factors included age, marital status, education and work experiences while work-related factors included reward/wage and welfare, supervision, work achievement, recognition, work characteristics, responsibility, opportunity, relationship and working environment. The population was 1,157 professional nurses working in the Nursing Division of Maharaj Nakorn Chiang Mai hospital during 1-31 July 2006.

The instruments of this study were questionnaires developed by the researcher base on a literature review. The questionnaires consisted of Demographic Data, Turnover Intention Questionnaire and Work-related Factors Questionnaire. Content validity index of Turnover Intention Questionnaire and Work-related Factors Questionnaire was 1 and .97 and reliability was .79 and .84, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics, Chi square and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of this study were as follows:

1. Fifty six point three percent of professional nurses in Maharaj Nakorn Chiang Mai hospital had turnover intention, of which the majority had a moderate level of turnover intention.
2. Selected factors which were found to be negatively significantly related to turnover intention included reward/wage and welfare, opportunity, work characteristics, age, work experiences, responsibility, relationship, supervision, working environment and recognition ($r = -.349, -.283, -.242, -.196, -.196, -.184, -.177, -.176, -.146$ and $-.080$, respectively).

The results of this study could be used as recommendation for human resources management in the Nursing Division for facilitating, supporting and fulfilling needs of professional nurses leading to producing happiness in their work. These could eventually reduce turnover intention and actual turnover.