

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

เรือโทหญิงกนกพร นิ่มอร่ามวงศ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2556
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository(CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the Graduate School.

RELATIONSHIP BETWEEN SELECTED FACTORS AND INTENTION TO MIGRATE TO
WORK ABROAD OF PROFESSIONAL NURSE, TERTIARY HOSPITALS,
BANGKOK METROPOLIS

Lieutenant Junior Grade Kanokporn Nimaramwong

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration
Faculty of Nursing
Chulalongkorn University
Academic Year 2013
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไป ทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
โดย	เรือโทหญิง กนกพร นิ่มอร่ามวงศ์
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวีพร ธนศิลป์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิปป)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

กนกพร นุ่มร่วมวงศ์: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน
ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร.

(RELATIONSHIP BETWEEN SELECTED FACTORS AND INTENTION TO
MIGRATE TO WORK ABROAD OF PROFESSIONAL NURSES, TERTIARY
HOSPITAL, BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
ผศ. ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช 106 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรร และ ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน
ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ ในเขตกรุงเทพมหานคร และศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลตติยภูมิ ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การ
ทำงาน 1-3 ปี ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน
ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถาม
ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และ
แบบสอบถามความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งผ่านการตรวจสอบค่าความตรงเนื้อหาจาก
ผู้ทรงคุณวุฒิ และตรวจสอบความเที่ยง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเที่ยง
.92, .82, .78, .92, .88 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และทดสอบโดยใช้สถิติไคสแควร์

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร มีความตั้งใจย้ายถิ่นไป
ทำงานต่างประเทศแน่นอน ร้อยละ 27.0 มีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 45.7
และไม่เคยคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 27.3
2. ปัจจัยหลักประเทศต้นทาง อุปสรรคแทรกกลาง และปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่น
กลับมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชา.....การบริหารการพยาบาล... ลายมือชื่อนิติศ.....
ปีการศึกษา..... 2556..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....

5377551936: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: MIGRATE TO WORK ABROAD, NURSES, TERTIARY HOSPITALS.

KANOKPORN NIMARAMWONG: RELATIONSHIP BETWEEN SELECTED FACTORS AND INTENTION TO MIGRATE TO WORK ABROAD OF PROFESSIONAL NURSES, TERTIARY HOSPITAL, BANGKOK METROPOLIS.

ADVISOR: ASST.PROF.SUVINEE WIVATVANIT, Ph. D., RN., 106 pp.

The purpose of this research were to study selected factors and the intention to migrate to work abroad of professional nurses ,tertiary hospital, Bangkok Metropolis, and to identify the relationship between selected factors and intention to migrate to work abroad of professional nurses, The study subjects consisted of 300 professional nurses who were selected by multi-stage sampling. The research instruments consisted of personal factors. migration factors and intention to work abroad questionnaires. The content validity and reliability were established. The Cronbach's alpha coefficients were .92, .82, .78, .92, .88 respectively. Statistical techniques utilized in data analysis were percentage, mean, standard deviation and Chi – square test

Major finding of this study were as follows:

1. The results showed that 27.0 percent of professional nurses have intended to work abroad, 45.7 percent of professional nurses think about working abroad and 27.3 percent of professional nurses never thought about working abroad.
2. Push factors Barrier factors and repel factors were correlated with intention to work abroad of professional nurses, Tertiary hospitals, Bangkok Metropolis area significant at the level .05

Field of the Study...Nursing Administration... Student' s Signature

Academic Year:..... 2013 Advisor ' s Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความ เอาใจใส่ คอยเป็นกำลังใจและให้ความห่วงใยเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ตลอดระยะเวลาการศึกษา ในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะแบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลและกลุ่มการพยาบาล ผู้ประสานงาน และพยาบาลวิชาชีพผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในโรงพยาบาลรัฐทุกแห่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ

ขอกราบขอบพระคุณเจ้ากรรมแทนที่ทหาร และกองพยาบาลพยาบาล กรมแผนที่ทหาร ที่ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีโอกาสศึกษาต่อจนประสบความสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้สติปัญญา และสิ่งดีงามแก่ผู้วิจัยตลอดมา และเพื่อนนิสิตรวมทั้งเพื่อนทุกท่านที่ให้กำลังใจ และห่วงใยให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจที่ดีตลอดมา ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุด คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอบแทนุพการีบุคคลในครอบครัว คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และทุกๆท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องมา ณ ที่นี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
แนวเหตุและสมมติฐาน.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการย้ายถิ่น.....	16
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากร.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	39
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิจัย.....	63
การอภิปรายผลการวิจัย.....	64
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	68
รายการอ้างอิง.....	69
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	79
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรง และหนังสือขอความร่วมมือการวิจัย.....	81
ภาคผนวก ค ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	106

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิใน เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามโรงพยาบาล.....	36
2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเทศที่ต้องการจะไป.....	37
3	จำนวน และร้อยละของประเทศที่ต้องการไปทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกเป็นปัจจัยและรายด้าน....	38
4	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
5	จำนวน และร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศ.....	54
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความ ตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร	55
7	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยหลักจากประเทศต้นทาง กับความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร	57
8	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยตั้งจากประเทศต้นทาง กับความตั้งใจย้ายถิ่น ไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร	58
9	ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคแทรกกลาง กับความตั้งใจย้ายถิ่น ไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร	59
10	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดูคดจากประเทศปลายทาง กับความตั้งใจย้ายถิ่น ไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร	60

11	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ กับความตั้งใจย้ายถิ่น ไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร	61
----	---	----

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แสดงทฤษฎีว่าด้วย ปัจจัยต้นทาง-ปลายทาง-อุปสรรคแทรกกลางตามแนวคิดการย้ายถิ่นของ Lee (1966).....	19
2	แสดงทฤษฎีว่าด้วย ปัจจัยต้นทาง-ปลายทาง-อุปสรรคแทรกกลาง และปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ตามแนวคิดการย้ายถิ่นของ Akl และคณะ (2007).....	20
3	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์มายาวนานมากกว่า 10 ปี และยังคงเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน จากการสำรวจอัตราการเพิ่มของพยาบาลมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543-2548 คิดเป็นร้อยละ 8.34, 4.14, 5.79, 6.05 และ 3.09 ตามลำดับ (กฤษดา แสงวดี, 2551) ทำให้สัดส่วนจำนวนพยาบาลวิชาชีพต่อสัดส่วนประชากรไม่เหมาะสม โดยสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพต่อสัดส่วนประชากรในประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ 1:200 และสัดส่วนที่เหมาะสมในประเทศไทยคือ 1:500 (สภาการพยาบาล, 2551) แต่สัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรไทย ปี พ.ศ. 2548-2549 คือ 1:613 (สาธารณสุข, 2552) ดังนั้นประเทศไทยยังต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นอีก จำนวน 40,000 คน ถึงจะทำให้สัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรมีความเหมาะสม (กฤษดา แสงวดี, 2551) จากสถานการณ์ความขาดแคลนดังกล่าว ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานมีภาระงานหนักมากขึ้น และลาออกจากองค์กร โยกย้ายรวมถึงมีการเคลื่อนย้ายแรงงานพยาบาลไปทำงานในต่างประเทศ (ทัศนา บุญทอง, 2549) ซึ่งสาเหตุได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ความไม่พอใจในระบบบริหาร หรือตัวผู้นำองค์กร ปัจจัยด้านงาน และลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน และโอกาสในการเลือกงาน (จารุพร แสงเป่า, 2542; มาริษา สมบัติบุรินทร์ และคณะ, 2546; กุลธิดา สุกจิตร์, 2549; จินตนา วรรณรัตน์, 2551)

สถานการณ์ การขาดแคลนพยาบาล ในปัจจุบันเป็นปัญหาทั่วโลก ทั้งประเทศที่ร่ำรวยและยากจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่พัฒนาแล้วมีความต้องการพยาบาลจากต่างชาติเข้าไปทดแทนการขาดแคลนอย่างเร่งด่วน พยาบาลจากภูมิภาคต่างๆ เป็นเป้าหมายของการนำเข้า รวมทั้งภูมิภาคเอเชีย ได้แก่ ประเทศฟิลิปปินส์ อินเดีย และจีน เป็นต้น ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการผลิตพยาบาลเพื่อส่งไปทำงานต่างประเทศทั้งที่ภายในประเทศก็ประสบปัญหาขาดแคลนเช่นกัน (WHO, 2006) จากการศึกษาพบว่า ประเทศสหรัฐอเมริกายังคงเป็นถิ่นปลายทางที่พยาบาลต้องการจะย้ายถิ่นเข้าไปทำงาน เนื่องจากได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูง จากการสำรวจของสภาการพยาบาลพบว่า พยาบาลไทยได้ย้ายถิ่นไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกามากที่สุดถึงร้อยละ 75.5 และมีแนวโน้ม ที่เพิ่มสูงขึ้น (กฤษดา แสงวดี, 2551; จุฬาลักษณ์ บารมี, สุนทราวดี เขียวพิเชฐ และโสรัตน์ วงษ์สุทธิธรรม, 2553) ซึ่งจากผลการสำรวจดังกล่าวอธิบายถึงแนวโน้มในการย้ายถิ่น

ไปทำงานยังต่างประเทศมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลักของถิ่นต้นทาง ปัจจัยคู่ของถิ่นปลายทาง รวมทั้งปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่คุณลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม เป็นสาเหตุของการย้ายถิ่น เช่นกัน (Lee, 1966) โดยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุให้เกิดการย้ายถิ่น (Ravenstein, 1889) เพราะการย้ายถิ่นเกิดจากความคาดหวังในโอกาสทางด้านเศรษฐกิจที่ดีกว่าในพื้นที่ที่ย้ายไปอยู่ใหม่ นั่นก็หมายความว่าโดยเปรียบเทียบแล้ว พื้นที่ที่ย้ายไปอยู่ใหม่ยอมให้โอกาสทางเศรษฐกิจทั้งในแง่รายได้ ความมั่นคงในงาน และอีกหลายด้านที่ดีกว่าสภาพที่เป็นอยู่ในพื้นที่เดิม (Castles and Miller, 1993; Brown and Connell, 2004; Nagel, 2005; Akl et al., 2006; Pond and McPake, 2006; Conell et al., 2007) สอดคล้องกับการศึกษาการย้ายถิ่นของพยาบาลและนักเรียนพยาบาลในประเทศอิสราเอลของ Handel และ Kagan (2010) พบว่า พยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแนวโน้มย้ายถิ่นมากกว่า พยาบาลที่จบระดับการศึกษาระดับปริญญาโท รวมถึงอายุและประสบการณ์ที่น้อยมีผลต่อการย้ายถิ่น โดยให้เหตุผลหลัก ๆ 3 ประการในการเลือกย้ายถิ่นทำงาน คือ ต้องการเงินเดือนที่มากขึ้นกว่าเดิม ต้องการค้นหาชีวิตใหม่ ๆ และตามคู่สมรสไป

นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางการค้าเสรี หรือที่เรียกว่า ประชมนคมอาเซียน ซึ่งได้ก่อตั้งเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม พ.ศ.2510 โดย รัฐมนตรีกระทรวงต่างประเทศของอินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย ลงนามใน “ปฏิญญากรุงเทพ” โดยมีประเทศสมาชิก ลงนามร่วมกัน 10 ประเทศ ซึ่งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีเป้าหมายคือ เพื่อให้ประชาชนของประเทศสมาชิกมีการค้าขายระหว่างกันมากขึ้น มีการไปมาหาสู่กันได้สะดวก และมีศักยภาพในการแข่งขันกับโลกภายนอกได้ เน้นการเคลื่อนย้ายสินค้า การบริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานมีฝีมืออย่างเสรี มีการกำหนดให้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA: Mutual Recognition Agreement) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก 8 สาขาวิชาชีพ ภายในปี 2551 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้าย นักวิชาชีพ/แรงงานเชี่ยวชาญ/ผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ซึ่งผู้นำอาเซียนได้มีการลงนามข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) สาขาวิชาชีพการพยาบาลเมื่อปี 2549 ซึ่งสาระสำคัญของข้อตกลงยอมรับร่วม (MRA) ของสาขาวิชาชีพการพยาบาลมีหลักการคือ เปิดให้พยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถจดทะเบียนหรือขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลในประเทศอาเซียนอื่นได้โดยต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในของประเทศนั้นๆ ด้วย และประโยชน์ที่จะได้รับ คือ ช่วยให้พยาบาลที่มีใบอนุญาตในประเทศเดิมและมีประสบการณ์สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในประเทศอาเซียนอื่นได้สะดวกขึ้น โดยลดขั้นตอนในการตรวจสอบ/รับรองวุฒิการศึกษาหรือความรู้ทางวิชาชีพ (กรมการค้าระหว่างประเทศ, 2551) รวมถึงช่วยอำนวยความสะดวกให้พยาบาลในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนง่ายขึ้น โดยจะมีการยกเว้นวีซ่าสำหรับ Short Term Visits และจัดทำ ASEAN Business Card เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า ภาวะธุรกิจสุขภาพของภาคเอกชนและการค้าเสรี ทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานพยาบาลออกไปทำงานต่างประเทศ (สำนักการพยาบาล, 2547 ; อรสา โฉมวิณะ, 2550; พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553; สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) และการศึกษาในพยาบาลและนักศึกษาแพทย์ในต่างประเทศ เรื่องการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยผลักดันทางและปัจจัยดึงดูดปลายทางมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานแห่งอื่น Aki และคณะ (2007) และจากนโยบาย Asia Medical Hub ทำให้มีชาวต่างชาติเข้ามาใช้บริการสุขภาพในโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น โดยเพิ่มจากผู้ป่วยนอกจาก 1.8 ล้านรายในปี พ.ศ. 2545 เป็น 2.6 ล้านรายในปี พ.ศ. 2549 (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ 2549) ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนมีการบริการแก่ผู้รับบริการชาวต่างชาติเป็นจำนวนมาก จึงอาจส่งผลให้เกิดความพร้อมในการดูแลชาวต่างชาติ และอาจต้องการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ และความพร้อมย่อมมีการย้ายถิ่นมากกว่า ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ (พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) และจากการสำรวจโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มีจำนวนพยาบาลที่ลาออกร้อยละ 41 ลาออกไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 12 (สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2546)

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่ให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน และมีผู้รับบริการจำนวนมาก กำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาล จากสถิติการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพยาบาลลาออกจากระบบราชการมากกว่า 3,000 คน ต่อปี (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2552) และจากรายงานการสำรวจโรงพยาบาลเอกชนในปี พ.ศ. 2550 พบว่า อัตราพยาบาลไม่เพียงพอกับปริมาณความต้องการเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพโยกย้ายไปทำงานเอกชนแห่งอื่นร้อยละ 41 ลาออกไปทำงานต่างประเทศร้อยละ 12 (สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2550) สาเหตุของการลาออก โยกย้ายเกิดจากค่าตอบแทนที่น้อยกว่า และภาระงานที่หนัก อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ทำให้ความมั่นคงในงานลดลง สอดคล้องกับการศึกษาพยาบาลที่ลาออกจากงานและโยกย้ายโดยส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวนพยาบาลที่ลาออกจากวิชาชีพทั้งหมด จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า พยาบาลไทยมีการลาออก หรือมีความตั้งใจลาออกจากงานอย่างต่อเนื่องในอัตราสูง บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดที่จะลาออกจากงาน และออกจากวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 56.5 และ 47.1 ตามลำดับ และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 75 มีความตั้งใจลาออกภายใน 5 ปี เพื่อเปลี่ยนอาชีพ หรือประกอบอาชีพที่อื่น (อลิสา สุคนธ์รัตน์, 2542) กล่าวได้ว่าการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์น้อย ทำให้ขาดการทดแทนบุคลากร จากการศึกษาพบว่า พยาบาลไทยส่วนใหญ่มีอายุ 20-24 ปี และจะมีการลาออกเพิ่มมากขึ้น เมื่ออายุมากขึ้นเรื่อยๆ

ทำให้มีอัตราการสูญเสียประมาณร้อยละ 4.44 ต่อปี ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่มีอายุเฉลี่ย 40-49 ปี ทำให้ขาดบุคลากรทดแทน (กฤษดา แสงวงศ์, 2551; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2554) สาเหตุจากการลาออกโยกย้ายเป็นจำนวนมาก และต้องการการบรรจุเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับการ วิจัยของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย แคนาดา พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาไม่เกิน 3 ปี จะมีการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 20 (Prior et al., 1990; Buerhaus et al., 2000; Ito et al., 2001)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจการศึกษาปัจจัยที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ตติยภูมิ ในเขตกรุงเทพมหานคร ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากร ทางพยาบาลของประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยคัดสรรและความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยคัดสรรและ ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรและ ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผลและสมมติฐาน

ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ เป็นความคิดของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิเขตกรุงเทพมหานครที่ต้องการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ เป็นการย้ายถิ่น แบบชั่วคราว หรือถาวรเพื่อไปทำงาน โดยความคิดนั้นเกิดจากความสมัครใจแต่ยังไม่มีพฤติกรรม การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเกิดขึ้นจริง จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะ

ย้ายหรือไม่ย้ายถิ่นเพื่อไปทำงานต่างประเทศเกิดอาจจากปัจจัยจากประเทศต้นทางและประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้ที่ต้องการย้ายถิ่นนำมาใช้ในการตัดสินใจเรื่องการย้ายถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของ Akl และคณะ(2007) ว่าความตั้งใจย้ายถิ่นจะประกอบไปด้วยปัจจัยหลักจากประเทศต้นทาง ปัจจัยตั้งจากประเทศต้นทาง อุปสรรคแทรกกลาง ปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง และปัจจัยที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ดังนั้นจึงได้นำปัจจัยเหล่านี้มาศึกษาเรื่องความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในระบบบริหารขององค์กร ประกอบด้วย การทำงานเกินบทบาท (Role Overload) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Pay and benefit) การรวมอำนาจ (Centralization) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน (Promotion and support) การสื่อสาร (Communication) ด้านโอกาสการเลือกงาน (Job opportunity) (กุลธิดา สุกจิตร์, 2549) และปัจจัยที่มีอิทธิพลในการย้ายถิ่นและปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน การลาออกจากงาน มีความสอดคล้องกันในเรื่องของค่าตอบแทนแล้วยังพบว่า มีปัจจัยด้านอื่นๆในองค์กร ที่ส่งผลให้เกิดการย้ายถิ่น หรือ ลาออกจากองค์กร (Price and Mueller, 1986) ดังนั้น การศึกษาค้นคว้าจึงได้นำปัจจัยด้านองค์กรมาเป็นปัจจัยหลักจากประเทศต้นทาง

ปัจจัยตั้งจากประเทศต้นทาง เป็นความผูกพันกับครอบครัว เพื่อน และสังคมที่ประเทศต้นทาง ที่มีผลให้บุคคลนำมามีส่วนในการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ จากการศึกษาการย้ายถิ่นของนักเรียนแพทย์ประเทศเลบานอน พบว่า ปัจจัยตั้งที่ทำให้นักเรียนแพทย์ ประเทศเลบานอนไม่ต้องการที่จะย้ายถิ่น คือมีความต้องการที่จะอยู่กับครอบครัวของตนเอง และเพื่อนที่ประเทศต้นทาง (Akl et al., 2007) นอกจากนี้ในการศึกษาเรื่องการย้ายถิ่นมีปัจจัยที่เป็นอุปสรรคระหว่างประเทศปลายทางและประเทศต้นทาง ที่เรียกว่า อุปสรรคแทรกกลาง เป็นอุปสรรคที่ผู้ย้ายถิ่นนำมาใช้ในการตัดสินใจก่อนย้ายถิ่นไปทำงานในต่างประเทศ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จากการศึกษาการย้ายถิ่นพบว่า ในการย้ายถิ่นจากถิ่นต้นทางไปสู่ถิ่นปลายทาง ต้องอาศัยค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่สูง และติดต่อกันในรูปแบบของตัวเงิน กล่าวคือ หากต้นทุนสูงมากเกินไปก็อาจเป็นการยับยั้งการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ (พิรเทพ และคณะ, 2525 ; Akl et al., 2007) ด้านระยะทาง เป็นปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับความยากลำบากหรือความสะดวกสบาย ระหว่างการย้ายถิ่น ซึ่งผู้ย้ายถิ่นต้องนำมาประกอบการพิจารณา เนื่องจาก เป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นของผู้ย้ายถิ่น ถ้าวางระยะทางห่างไกล การคมนาคมขนส่งลำบาก ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การสื่อสารกับประเทศต้นทางลำบาก จากการศึกษาพบว่าถ้าวางระยะทางเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการย้ายถิ่นย่อมทำได้ยาก ในทางกลับกันถ้าวางระยะทางระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางใกล้กัน การย้ายถิ่น ยิ่งทำได้ง่าย

(จินตนา เอกสุข, 2546) ด้านการใช้ภาษา การสื่อสารมีความสำคัญ ต่อการย้ายถิ่นไปยังถิ่นที่ต่าง ภาษจากถิ่นต้นทาง ซึ่ง การย้ายถิ่นต้องอาศัยความรู้ และทักษะในการใช้ภาษา ที่ศิของถิ่นปลายทางที่ ต้องการไป ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ความรู้ด้านภาษาต่างประเทศจะมีแนวโน้มต่อการตัดสินใจไป ทำงานต่างประเทศมากกว่าปัจจัยอื่น (พีรเทพ และคณะ, 2525) และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลมี ความต้องการย้ายถิ่น คือ ปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการย้าย ถิ่นไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากบุคคลที่ต้องการจะย้ายถิ่นไปมักต้องการย้ายไปในถิ่นที่คิดว่า ประเทศต้นทาง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เป็นปัจจัยดูให้คนเกิดการย้ายถิ่น ได้แก่ ด้าน โอกาส ในการศึกษา สภาพการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน รายได้และความมั่นคงในชีวิต และเครือข่าย สุดท้ายปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ที่ต้องการย้ายถิ่น มี การคำนึงถึงการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรม สังคมของประเทศถิ่นปลายทาง ซึ่งการปรับตัวนี้มี ผลให้ผู้ย้ายถิ่นนำมาใช้ในการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศด้วย จากการศึกษาของ Akl และคณะ (2007) พบว่า การย้ายถิ่นของนักเรียนแพทย์ ประเทศเลบานอนที่จะไปทำงานต่างประเทศ มีความกังวลและความกลัวต่อการปรับตัวเมื่อตนเองต้องไปอยู่ในประเทศที่มีวัฒนธรรม และสังคม แตกต่างจากถิ่นต้นทาง

จากที่กล่าวมา ปัจจัยทั้ง 5 ข้อ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

1. ปัจจัยผลึก จาก ประเทศต้นทาง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
3. อุปสรรคแทรกกลางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยดู จาก ประเทศปลายทางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
5. ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง

1.1.2 ปัจจัยดิ่งจากประเทศต้นทาง

1.1.3 อุปสรรคแทรกกลาง

1.1.4 ปัจจัยคูดจากประเทศปลายทาง

1.1.5 ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีความตั้งใจ หรือคิดต้องการย้ายถิ่นจากประเทศไทยไปทำงานยังประเทศอื่น ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่ถาวร หรือแบบชั่วคราว โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเอง แต่ยังไม่มีการขออนุญาตการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศเกิดขึ้นจริง และแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1.1 มีความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแน่นอน

1.2 มีความคิดที่ต้องการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

1.3 ไม่เคยมีความคิดย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

2. ปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง หมายถึง สภาพองค์การของถิ่นต้นทางที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ เป็นปัจจัยผลึกให้เกิดการย้ายถิ่นออกจากประเทศต้นทาง ซึ่งส่วนมากมักเป็นไปในลักษณะเชิงลบ ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดและมีความต้องการที่จะย้ายถิ่นจากประเทศต้นทางไปสู่ประเทศปลายทาง คือ ปัจจัยองค์การ หมายถึง สิ่งที่เป็น โครงสร้าง ระบบบริหารบุคลากรที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งได้แก่

2.1 การทำงานเกินบทบาท หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าจะงานที่ได้รับมอบหมายมีความซับซ้อนและยากเกินความสามารถของตนเอง และภาระงานหนักทำให้เกิดความเครียดและต้องการการลาออก หรือโยกย้ายที่ทำงาน

2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ระบุว่าค่าตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ ได้แก่ ค่าเวรบำช-ดึก โบนัส เงินช่วยเหลือบุตร รวมถึงผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการ มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

2.3 การรวมอำนาจ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ระบุว่าการบริหารงานการพยาบาลที่มีการรวมอำนาจบังคับบัญชาไว้ที่ศูนย์กลางของผู้บริหารระดับสูงสุดเพียงแห่งเดียว การตัดสินใจส่วนมากเกิดจากผู้บริหารระดับสูงไม่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา ทำให้พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2.4 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ระบุว่าตนเองมีสัมพันธที่ดีกับสมาชิกในองค์กร โดยแสดงออกถึงการได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุน และการยอมรับจากสมาชิกในองค์กรพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

2.5 การสื่อสาร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ระบุว่า ในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันภายในองค์กรด้วยรูปแบบการสื่อสารต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลในหน่วยงาน รวมถึงการเปิดโอกาสในการเข้าถึงได้ง่าย และซักถามข้อสงสัยของผู้บริหารทั้งยังช่วยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้คงอยู่ในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่อย่างยั่งยืน

2.6 การส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ระบุว่ามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับสนับสนุนให้ศึกษาต่อ อบรม หรือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

2.7 โอกาสการเลือกงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ระบุว่าตนเอง มีโอกาสหรือทางเลือกที่สามารถเลือกงานอื่นที่ดีกว่า หรือสามารถปฏิบัติงานที่พยาบาลมีความถนัด และ ความชอบ และมีความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งงานใหม่นั้นอาจจะเป็นงานในองค์กรเดิมหรืองานนอกองค์กรก็ได้

3. ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง หมายถึง ความพึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพที่ได้ปฏิบัติงานในสถานที่ไกล สามารถไปมาหาสู่ครอบครัวได้ง่าย เนื่องจากมีความผูกพันกับ ครอบครัว และต้องการอยู่ดูแลพ่อแม่ รวมถึงมีความต้องการอยู่กับเพื่อนที่ประเทศต้นทางของพยาบาลวิชาชีพ

นำมาใช้ในการตัดสินใจที่จะไปทำงานต่างประเทศ เนื่องจากความกังวลว่าจะต้องห่างไกลจากครอบครัว เพื่อน และสังคมที่ประเทศต้นทาง

4. อุปสรรคแทรกกลาง หมายถึง อุปสรรค ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ใช้ในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่

4.1 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆในรูปตัวเงิน ซึ่งถ้าสูงเกินไปอาจเป็นปัจจัยยับยั้งการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ เพราะไม่สามารถหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายได้ เช่น ค่าเตรียมตัวเดินทางไป ค่าทำเอกสาร ค่าสอบ ใบประกอบวิชาชีพของประเทศปลายทาง รวมถึงการดำเนินการขอวีซ่า อีกด้วย

4.2 ระยะทาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าความใกล้หรือไกล ของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางจะเป็นปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับความยากลำบากหรือความสะดวกสบาย ระหว่างการย้ายถิ่นที่พยาบาลวิชาชีพต้องนำมาประกอบการพิจารณา ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นของประชากร ถ้าระยะทางห่างไกล การคมนาคมขนส่งลำบาก ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสูง การสื่อสารกับประเทศต้นทางลำบาก ซึ่งถ้าระยะทางเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการย้ายถิ่นย่อมทำได้ยาก ในทางกลับกันถ้าระยะทางระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางใกล้เคียงกัน การย้ายถิ่น ยิ่งทำได้ง่าย

4.3 การใช้ภาษา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่า ความสามารถในการสื่อสารภาษาในถิ่นปลายทางที่ตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ เป็นอุปสรรค โดยผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญด้านภาษาต่างถิ่น สามารถสื่อสารได้อย่างดี มีคะแนนการทดสอบภาษาจากสถาบันที่ได้การยอมรับ และคะแนนอยู่ในเกณฑ์ดี จะมีแนวโน้มตัดสินใจไปต่างประเทศมากกว่า

5. ปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง หมายถึง สภาพของถิ่นปลายทาง ซึ่งเป็นปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพ ใช้ตัดสินใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่

5.1 โอกาสในการศึกษา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าประเทศปลายทางมีโอกาที่จะได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อที่ทันสมัยกว่าประเทศต้นทาง เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ ความชำนาญ ในรูปแบบต่างๆ เลือกเรียนสาขาวิชาที่สนใจที่มีหลากหลายและสาขาที่เลือกเรียนนั้นมีจำนวนที่รับเข้าศึกษาที่มากพอ โดยที่การสอบแข่งขันเป็นไปด้วยความยุติธรรม

5.2 สภาพการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่า ที่สภาพการทำงานประเทศปลายทางดีกว่าสภาพการทำงานในปัจจุบัน มีการแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รวมถึงมีค่าตอบแทน และมีระบบการให้รางวัลกับพยาบาลที่ทำงานดีอย่างเป็นธรรม

5.3 โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ระบุว่าประเทศปลายทางมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงานพยาบาล รวมถึงได้รับการยอมรับจากสังคมจากประเทศต้นทาง ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

5.4 รายได้และความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการของประเทศปลายทางดี รวมถึงมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าประเทศต้นทาง อีกทั้ง สามารถอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ประสบภาวะยากลำบากทางการเงินเมื่อได้ไปทำงานในต่างประเทศ

5.5 เครือข่าย หมายถึง บุคคลที่ได้ย้ายถิ่นไปอยู่ต่างแดนแล้วส่งข่าวคราวไปถึงญาติมิตรในประเทศบ้านเกิดที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ทั้งที่กำลังตัดสินใจจะย้ายถิ่นและที่ไม่คิดจะย้ายถิ่นเกี่ยวกับความเป็นไปต่างๆ เช่น ปัญหาตลอดจนทางออกและการให้ความช่วยเหลือต่างๆเมื่อเผชิญกับปัญหาในการเดินทาง การจัดการเกี่ยวกับเอกสารการย้ายถิ่น การใช้ชีวิตและการทำงานในต่างแดน ซึ่งบุคคลเหล่านั้น อาจเป็น บิดามารดา พี่น้อง หรือเพื่อนร่วมงาน ทำให้การย้ายถิ่นไปทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานครมีความสะดวกมากขึ้น

6. ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ หมายถึง การรับรู้ข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ ใช้พิจารณาตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่ ความกังวลเกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมและสังคมของประเทศปลายทาง

7. โรงพยาบาลตติยภูมิ หมายถึง โรงพยาบาลรัฐขนาดใหญ่ตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ 5 สังกัด คือ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และศิริพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชโรงพยาบาลตำรวจ และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย และโรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการ ในลักษณะโรงพยาบาล ระดับตติยภูมิ คือ โรงพยาบาล สมิติเวช โรงพยาบาลพญาไท 1 โรงพยาบาลพญาไท 2

8. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลประจำการที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาลปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยต่างๆ และมีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ และเอกชน ที่ให้บริการระดับตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน ใช้ในการบริหารบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์การพยาบาลใน ส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์การ และหาแนวทางป้องกันการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยคัดสรรและความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำแนกตามสังกัด เขตกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 ขอบเขตความรับผิดชอบของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ
 - 1.3 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปี
ในโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่น
 - 2.1 ความหมายของการย้ายถิ่น
 - 2.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่น
 - 2.3 การวัดความตั้งใจที่จะไปทำงานต่างประเทศ
 - 2.4 การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขต
กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะไปทำงานต่างประเทศ ได้แก่
 - 3.1 คุณลักษณะประชากร
 - 3.2 ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง
 - 3.3 ปัจจัยดึงดูดจากประเทศต้นทาง
 - 3.4 อุปสรรคแทรกกลาง
 - 3.5 ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง
 - 3.6 ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

1.1 โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ จำแนกตามสังกัด เขตกรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร มีตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป จำแนกตาม สังกัดได้ 5 สังกัด คือ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กรุงเทพมหานคร สำนักงานตำรวจแห่งชาติและองค์การอิสระ รวมถึงโรงพยาบาลเอกชนที่ให้บริการระดับตติยภูมิโดย มีรายชื่อโรงพยาบาลที่อยู่ในแต่ละสังกัดดังนี้ (ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข, 2547-2548; สมาคมโรงพยาบาลเอกชน, 2554)

กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มี 3 โรงพยาบาล คือ

- 1) โรงพยาบาลราชวิถี จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 1,124 เตียง
- 2) โรงพยาบาลเลิดสิน จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 510 เตียง
- 3) โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 512 เตียง

กระทรวงกลาโหม มี 2 โรงพยาบาล คือ

- 1) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 1,236 เตียง
- 2) โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 774 เตียง

กรุงเทพมหานคร มี 1 โรงพยาบาล คือ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 845 เตียง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มี 1 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลตำรวจ จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 727 เตียง

องค์การอิสระ มี 1 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 1,440 เตียง

โรงพยาบาลเอกชน มี 3 โรงพยาบาล คือ

- 1) โรงพยาบาลสมิติเวช จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 540 เตียง
- 2) โรงพยาบาลพญาไท 1 จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 500 เตียง
- 3) โรงพยาบาลพญาไท 2 จำนวนเตียงที่รับผู้ป่วย 520 เตียง

สรุปได้ว่าจำนวนโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสังกัดได้ 5 สังกัด คือ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขจำนวน 3 แห่ง สังกัดกระทรวงกลาโหมจำนวน 2 แห่ง สังกัด กรุงเทพมหานครจำนวน 1 แห่ง สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 1 แห่ง และองค์การอิสระจำนวน 1 แห่ง รวมถึงโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 3 แห่ง รวมเป็น 11 แห่ง

1.2 ขอบเขตความรับผิดชอบ ของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

โรงพยาบาลตติยภูมิเป็นโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ ให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป และผู้ป่วยโรคซับซ้อน โดยใช้เครื่องมือพิเศษ มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในการตรวจวินิจฉัย รักษาโรคที่มีความซับซ้อน เพื่อรองรับความต้องการการเข้าถึงการดูแลสุขภาพของประชาชนทุกระดับในปัจจุบันอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังเป็นสถานศึกษาสำหรับแพทย์เฉพาะทาง เป็นแหล่งฝึกงานสำหรับนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพสถาบันการศึกษาต่างๆ รวมถึงเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าวิจัยด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ โครงสร้างขององค์การพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิส่วนใหญ่ มีลักษณะแบ่งหน้าที่ และขอบเขตอย่างชัดเจน เป็นโครงสร้างแบบราชการ ลักษณะงานเข้าใจง่าย เป็นการสื่อสาร มอบหน้าที่ คำสั่งจากบนลงล่าง เป็นการสั่งการจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ โรงพยาบาลตติยภูมิส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ ทำให้ประชาชนเกิดความเชื่อถือ และต้องการเข้ารับการรักษาและใช้บริการทางด้านสุขภาพเป็นจำนวนมาก แต่เนื่องจากโรงพยาบาลตติยภูมิกำลังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้ไม่สามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงานมีการะงานหนักมากขึ้น และในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการจัดการของโรงพยาบาลของรัฐ เพื่อให้มีอิสระในระบบบริหารราชการ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ แต่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานราชการ โดยมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการ จากการปรับเปลี่ยนสภาพการทำงานทำให้มีผลโดยตรงต่อความคิด และความตั้งใจในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ ทำให้เกิดอาการเกิดการโยกย้าย หรือลาออกจากงาน ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงาน (สุธิดา โทพันธานนท์, 2549)

1.3 การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปี โรงพยาบาลตติยภูมิ เขต

กรุงเทพมหานคร

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี ต้องปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตของบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพเช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพประจำการทั่วไป (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543)

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล หากจัดแบ่งตามตามแนวคิดของ Benner (1984 อ้างถึง

ใน บุญใจ ศรีสถิตย์นราทร, 2553) ที่กำหนดการเลื่อนระดับความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพ 5 ระดับ พยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปี สามารถแบ่งตามประสบการณ์ทำงานได้ดังนี้

1) ผู้มีประสบการณ์น้อยหรือผู้ขาดทักษะ (Novice) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 1 ปีภายหลังจากการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาลพื้นฐาน เช่น ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง วัดสัญญาณชีพ บันทึกสารน้ำเข้าและออกจากร่างกาย สังเกตอาการผู้ป่วยที่ปรากฏอาการชัดเจน ไม่สามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อน

2) ผู้เริ่มปฏิบัติงานขั้นสูง (Advance beginner) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง และมีความสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่ซับซ้อนภายใต้การนิเทศของพยาบาลที่มีประสบการณ์สูง

3) ผู้มีความสามารถ (Competence) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานเดิม 2-3 ปี มีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ สามารถวางแผนการทำงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน สามารถวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดการรับสถานการณ์ฉุกเฉิน แต่ไม่สามารถให้คำปรึกษาแก่พยาบาลรุ่นน้อง

จากแนวคิดการเลื่อนความก้าวหน้าในงาน เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์การปฏิบัติงานจริงของพยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปี โรงพยาบาลศัลยกรรมภาควิชาศัลยกรรม การขาดแคลนพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ ประสบการณ์ทำงานเพียง 1-3 ปี ต้องรับผิดชอบหน้าที่การเป็นหัวหน้าเวร ที่เสี่ยงดูแลช่วยเหลือรุ่นน้อง และรับการดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะโรคซับซ้อน ทำให้พยาบาลวิชาชีพประสบการณ์จบใหม่ต้องรับผิดชอบเกินบทบาทหน้าที่ และพยาบาลวิชาชีพจบใหม่มีภาระงานหนักจากการทำงานมากกว่า 8-12 คิดต่อกัน มีการขึ้นเวรเสริมเนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความไม่พอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ได้รับ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ มีความคิดว่าไม่เหมาะสมกับการภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพขาดการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในการศึกษาเนื่องจากขาดบุคลากรทดแทน รวมถึงพยาบาลจบใหม่ไม่มีสิทธิในการเลือกที่ต้องการอยู่หอผู้ป่วยใดตามความต้องการของตนเอง

พยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปี มีอายุอยู่ระหว่าง 22-24 ปี เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523-2540 คุณลักษณะ มั่นใจในตนเอง ทะเยอทะยาน ต้องการค่าตอบแทนที่สูง และเวลา มากกว่า ความก้าวหน้าทั้งการเรียน และการงาน ความอดทนต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ชอบการเปลี่ยนแปลง (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) การจะธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลกลุ่มนี้ไว้ต้องอาศัยปัจจัยด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน หากพยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปีมีการ

รับรู้เกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ในทางที่ีจะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากปัญหาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและคุณลักษณะของคนรุ่นใหม่ดังกล่าว อาจส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพ ต้องการออกจากองค์กร และอาจมีโอกาสเกิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

2. แนวคิดและทฤษฎีย้ายถิ่น

2.1 ความหมายของการย้ายถิ่น

การย้ายถิ่นมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายท่านดังนี้

International Organization for Migration (2004 อ้างถึงใน พัชราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) ให้ความหมาย การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่ จากพื้นที่ซึ่งเป็นที่ตั้งถิ่นที่อยู่ของตนแต่ดั้งเดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง หรือ การเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่งไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกัน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลหรือสาเหตุใด

ปราโมทย์ ประสาทกุล (2543) ให้คำนิยาม การย้ายถิ่น หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรข้ามเขตพื้นที่หนึ่งไปอยู่อีกพื้นที่หนึ่งเป็นเวลานาน จนทำให้ประชากรของพื้นที่ที่จากมาและพื้นที่ที่เข้าไปอยู่ใหม่เปลี่ยนไป โดยระยะทางที่ทำให้เรียนว่าเป็นผู้ย้ายถิ่นนั้น จะต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและเปลี่ยนสังคมที่เคยอยู่เดิม มิใช่เป็นการย้ายบ้านที่อยู่อาศัยภายในชุมชนเดียวกัน ซึ่งจะไม่เรียกว่าเป็นผู้ย้ายถิ่น

สมภูมิ แสงกุล (2551) ได้สรุปไว้ว่า การย้ายถิ่น หมายถึง การเปลี่ยนแปลงถิ่นที่อยู่อาศัยของประชากรจากพื้นที่ที่เคยอยู่อาศัยอยู่ช่วงก่อนหน้าเรียกว่า “พื้นที่ต้นทาง” มาอาศัยอยู่ในพื้นที่อีกแห่งหนึ่งซึ่งเรียกว่า “พื้นที่ปลายทาง” ภายใต้เงื่อนไขและช่วงเวลาที่กำหนดซึ่งมีเกณฑ์ที่แตกต่างกันไป

เกื้อ วงศ์บุญสิน (2545) ให้คำนิยามการย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง การเคลื่อนย้ายของประชากรจากที่อยู่อาศัยในท้องที่หนึ่งไปยังอีกท้องที่หนึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นในลักษณะถาวร โดยย้ายไปอยู่อาศัยทำมาหากินตลอดชีวิต หรืออาจจะย้ายไปอยู่ในลักษณะชั่วคราว การย้ายถิ่นอาจจะเป็นไปด้วยความสมัครใจหรือด้วยความจำเป็นก็ได้

การย้ายถิ่น หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้ายประชากรในลักษณะของการย้ายถิ่นที่อยู่ จากพื้นที่ซึ่งเป็นที่ตั้งถิ่นที่อยู่ของตนแต่ดั้งเดิมไปอยู่ในอีกพื้นที่หนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการย้ายถิ่นที่อยู่อย่างถาวรหรือเป็นเพียงช่วงระยะเวลาหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายจากประเทศหนึ่งไปยังอีก

ประเทศหนึ่ง หรือ การเคลื่อนย้ายจากพื้นที่หนึ่ง ไปยังอีกพื้นที่หนึ่งภายในประเทศเดียวกัน ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลหรือสาเหตุใด (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การย้ายถิ่นเป็นการเคลื่อนย้ายจากพื้นที่ต้นทางที่เป็นสถานที่เกิดของบุคคลนั้น ไปยังพื้นที่ปลายทาง ด้วยสาเหตุต่างๆ ที่อาจเกิดจากความตั้งใจของตนเอง หรืออาจเกิดจากขี้น โดยการถูกบังคับ เป็นการย้ายถิ่นได้ทั้งใน และนอกประเทศ โดยระยะเวลาการย้ายถิ่นนั้นอาจเป็นเวลาชั่วคราว หรือ ถาวร

2.2 ทฤษฎีการย้ายถิ่น

2.2.1 ประเภทการย้ายถิ่น (Migration)

การย้ายถิ่นจำแนกประเภทของการย้ายถิ่นตามมุมมองด้านพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ การย้ายถิ่นจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553)

การย้ายถิ่นภายในประเทศ (Internal migration) เป็นการย้ายถิ่นภายในอาณาเขตประเทศ และเป็นการย้ายถิ่นระหว่างอาณาเขตระดับย่อย ซึ่งอาจจะเป็น ตำบล อำเภอ จังหวัด จนถึงระดับภาค

การย้ายถิ่นระหว่างประเทศ (International migration) หรือที่นิยมเรียกในระยะหลัง ๆ นี้ว่า การย้ายถิ่นข้ามชาติ (Transnational migration) เป็นการย้ายถิ่นระหว่างประเทศจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศอื่น เป็นการย้ายข้ามเขตประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นการย้ายไปอยู่อย่างถาวร หรือแบบชั่วคราว

Everett S. Lee (1966) ได้เสนอกรอบการวิเคราะห์การย้ายถิ่นว่า การย้ายถิ่นทุกครั้งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยในถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง ซึ่งมีทั้งปัจจัยผลักดันให้ประชากรออกไปจากพื้นที่ต้นทาง และปัจจัยดึงดูดให้ประชากรยังคงอาศัยอยู่ในพื้นที่ต้นทางหรือเข้าสู่พื้นที่ปลายทางต่อไป นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคที่แทรกกลางระหว่างพื้นที่ทั้งสอง อาทิ ระยะทาง ภูมิอากาศ ความยากลำบากในการเดินทางและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายทั้งในรูปตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เช่น ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นด้วย ยังมีปัจจัยส่วนตัวซึ่งมีผลต่อการย้ายถิ่น ทั้งที่จะเอื้ออำนวยและเป็นอุปสรรคขัดขวางการย้ายถิ่น เช่น นิสัย ความรู้สึกส่วนตัว บุคลิกภาพ บางคนอาจชอบการเปลี่ยนแปลง แต่ในขณะที่บางคนอาจไม่ชอบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ปัจจัยดูดและปัจจัยผลักดันในแต่ละพื้นที่จะมีไม่เหมือนกัน รวมถึงส่งผลกระทบต่อประชากรในพื้นที่ไม่เท่ากัน เช่น ในพื้นที่ต้นทางที่มีปัจจัยผลักดันเท่าๆ กัน บางคนอาจจะทนอยู่ได้ แต่บางคนอาจจะรับรู้และตอบสนองต่อปัจจัยผลักดันนั้นมากกว่า ในขณะที่เดียวกัน ปัจจัยดึงดูดจากพื้นที่ปลายทางอื่นก็ไม่ได้ดึงดูดทุกคนให้ย้ายถิ่นเข้ามา หากแต่บางคนมีโอกาสรู้และสามารถตอบสนองปัจจัยดึงดูดนั้นได้

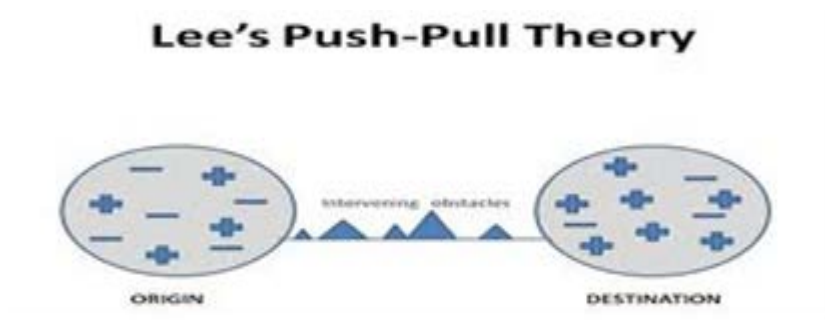
เร็วกว่าหรือดีกว่าบางคน จึงเกิดการย้ายถิ่นขึ้น ซึ่งการที่ประชากรสามารถตอบสนองต่อปัจจัยดึงดูด และปัจจัยผลักได้แตกต่างกันนั้น ทำให้การย้ายถิ่นเป็นกระบวนการคัดสรรผู้ย้ายถิ่น โดยตัวเอง ทำให้บางคนเท่านั้นที่เป็นผู้ย้ายถิ่นส่วนที่เหลือก็จะยังคงอยู่ในพื้นที่นั้นต่อไป

Lee (1966) ได้เสนอกรอบการวิเคราะห์การย้ายถิ่นว่าการย้ายถิ่นทุกครั้งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยในถิ่นต้นทางและถิ่นปลายทาง ซึ่งมีทั้งปัจจัยผลักดันให้ประชากรออกไปจากพื้นที่ต้นทาง และปัจจัยดึงดูดให้ประชากรยังคงอาศัยอยู่ในพื้นที่ต้นทางหรือเข้าสู่พื้นที่ปลายทางต่อไป นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคที่แทรกกลางระหว่างพื้นที่ทั้งสอง อาทิ ระยะทาง กฎหมาย ความยากลำบากในการเดินทางและค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายทั้งในรูปตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เช่น ความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นด้วย ยังมีปัจจัยส่วนตัวซึ่งมีผลต่อการย้ายถิ่น ทั้งที่จะเอื้ออำนวยและเป็นอุปสรรคขัดขวางการย้ายถิ่น เช่น นิสัย ความรู้สึกส่วนตัว บุคลิกภาพ บางคนอาจชอบการเปลี่ยนแปลง แต่ในขณะที่บางคนอาจไม่ชอบให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่น จำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

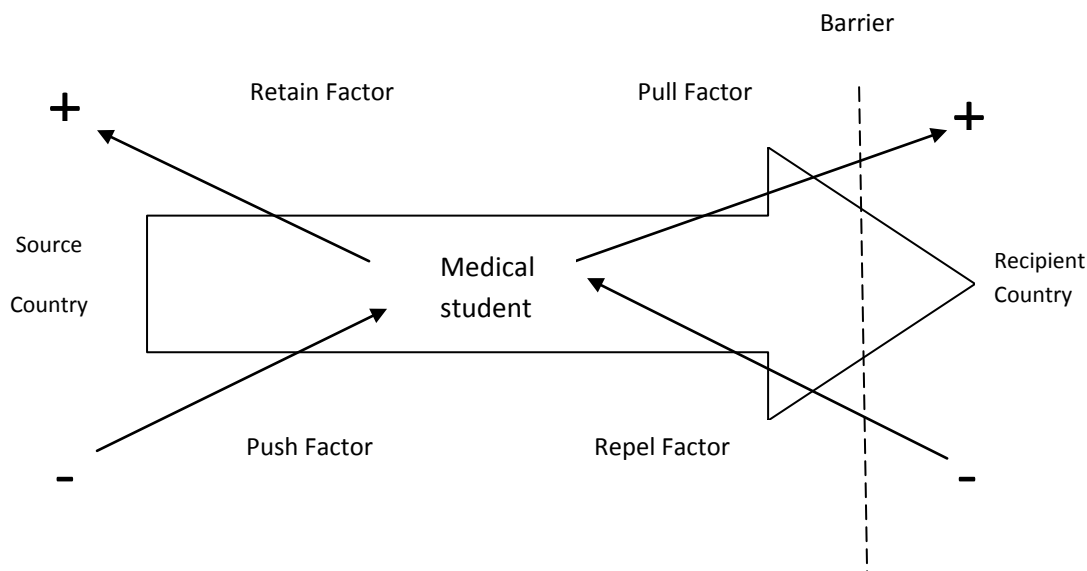
- 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ต้นทาง
- 2) ปัจจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ปลายทาง
- 3) อุปสรรคแทรกกลางในการย้ายถิ่น
- 4) ปัจจัยส่วนตัวของผู้ที่คิดจะย้ายถิ่น

กล่าวคือ Lee (1966) มองว่า การย้ายถิ่นนั้น เป็นผลจากกระบวนการตัดสินใจ ตามอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ย้ายถิ่นนั้นจะส่งผลในเชิงบวก ลบ หรือศูนย์นั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละบุคคล และการตัดสินใจว่าจะย้ายถิ่นหรือไม่นั้นผู้ตัดสินใจไม่เพียงเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ ในพื้นที่ต้นทางและปลายทาง หากแต่ยังคำนึงถึงอุปสรรคของการย้ายถิ่นด้วย



ภาพที่ 1 แสดงทฤษฎีว่าด้วย ปัจจัยต้นทาง-ปลายทาง-อุปสรรคแทรกกลาง ตามแนวคิดการย้ายถิ่นของ Lee (1966)

ต่อมา Akl และคณะ (2007) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นของนักเรียนแพทย์ ประเทศเลบานอน ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการศึกษาที่ใช้ คือ การสัมภาษณ์นักเรียนแพทย์ที่จบการศึกษาจำนวน 23 คน โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีการย้ายถิ่นของ Lee (1966) จากผลการศึกษาได้นำมาประยุกต์ปรับปรุงได้กรอบแนวคิดใหม่ ซึ่งการย้ายถิ่นที่นอกจากปัจจัยดูดจากประเทศต้นทาง อุปสรรคแทรกกลาง ปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง ยังพบว่ามีปัจจัยอื่น ได้แก่ ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง และปัจจัยผลักดันจากประเทศปลายทาง จากผลการศึกษาของ Akl และคณะ (2006) พบว่า ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง (Retain factor) คือ ความผูกพันกับครอบครัว เพื่อน ของนักศึกษาแพทย์ที่ทำการศึกษา โดยที่นักศึกษาแพทย์นำมาใช้ในการตัดสินใจในการย้ายถิ่น เนื่องจากมีความผูกพัน และต้องการใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัว เพื่อนและสังคมของตนเอง ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ (Repel factor) คือ การกลัวการปรับตัวเมื่อต้องย้ายถิ่นไปทำงานแห่งอื่น โดยนักศึกษาแพทย์ให้เหตุผลว่า มีความกังวลเกี่ยวกับการปรับตัวให้สามารถเข้ากับวัฒนธรรม และสภาพสังคมที่ประเทศปลายทาง ซึ่งการปรับตัวนี้ นักศึกษาแพทย์ได้นำมาใช้ในการตัดสินใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศด้วย



ภาพที่ 2 แสดงทฤษฎีว่าด้วย ปัจจัยต้นทาง-ปลายทาง-อุปสรรคแทรกกลางและปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับตามแนวคิดการย้ายถิ่นของ Aki และคณะ (2007)

จากภาพอธิบายได้ว่า การย้ายถิ่นของนักศึกษาแพทย์ประกอบด้วย ปัจจัยดึงดูดหลักจากประเทศต้นทาง ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง อุปสรรคแทรกกลาง ปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง และปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง (Push Factor) เป็นลักษณะเชิงลบจากประเทศต้นทาง จะมีผลให้เกิดการย้ายถิ่นของนักศึกษาแพทย์ เพื่อย้ายไปยังถิ่นปลายทางที่มีปัจจัยลักษณะเชิงบวก โดยการตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางของนักศึกษาแพทย์ชาวเลบานอน เกิดจากความไม่พึงพอใจต่อสภาพถิ่นต้นทาง ได้แก่ โอกาสในการศึกษา ความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง (Retain Factor) เป็นความผูกพันกับครอบครัว เพื่อน และสังคมที่ประเทศต้นทางของผู้ย้ายถิ่น ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ จากการศึกษพบว่า ความกังวลในการกลัวการลาจาก ห่างไกลจากครอบครัว และเพื่อน ทำให้ตัดสินใจไม่ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

อุปสรรคแทรกกลาง (Barrier) เป็นสิ่งที่ขัดขวางการตัดสินใจย้ายถิ่น เนื่องจากการย้ายถิ่นพบว่า มีค่าใช้จ่ายที่สูง ระยะทางไกล หรือไกล กฎหมายระหว่างประเทศ และภาษาในการสื่อสาร เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาพบว่า อุปสรรคดังกล่าว เป็นสิ่งที่ผู้ย้ายถิ่นนำมาใช้ในการตัดสินใจย้ายถิ่นในแต่ละครั้งด้วย

ปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง (Pull Factor) เป็นลักษณะเชิงบวกจากประเทศปลายทาง ที่มีอำนาจต่อการตัดสินใจย้ายถิ่น เนื่องจาก การย้ายถิ่นย่อมนำมาซึ่งโอกาสจากสภาพเชิงลบ ไปสู่สภาพเชิงบวกเสมอ จากการศึกษา การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของชาวเลบานอน พบว่า การที่ประเทศปลายทาง เป็นประเทศที่เจริญแล้ว และมีโอกาสความก้าวหน้าในงานมากกว่า จึงตัดสินใจย้ายถิ่น

ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ (Repel Factor) เป็นสิ่งที่ผู้จะย้ายถิ่นนำมาตัดสินใจ เกี่ยวกับวัฒนธรรม การใช้ชีวิตของประเทศปลายทาง ซึ่งทำให้ผู้จะย้ายถิ่นเกิดความกังวลในการปรับตัว เมื่อมีการย้ายถิ่นไปประเทศปลายทางเกิดขึ้นจริง

สรุปได้ว่า การตัดสินใจย้ายถิ่นเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคล ซึ่งอาจเหมือนหรือแตกต่างกัน แต่การตัดสินใจนั้นจะขึ้นอยู่กับ 5 ปัจจัย ดังกล่าวที่ผู้จะย้ายถิ่นนำมาประกอบการตัดสินใจ ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นของ (Akl et al., 2007) มาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

2.3 การวัดความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

ความตั้งใจในการย้ายถิ่น หมายถึง การคิดและไตร่ตรองแล้วที่ย้ายออกนอกเขตพื้นที่ประเทศที่ตนเองมีภูมิลำเนาอยู่เมื่อมีโอกาส ซึ่งเป็นอาจย้ายชั่วคราว หรือ ถาวรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า ไม่มีการวัดความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเรื่องการวัดความตั้งใจในการลาออกจากงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการตัดสินใจในการไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้

Porter และ Steers (1973) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ในงานเป็นตัวบ่งชี้ถึงการลาออกและมีผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน

Mobley (1977) กล่าวถึงองค์ประกอบของความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน ซึ่งประกอบด้วย ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้า การมีทางเลือกในการปฏิบัติงาน

Ajzen และ Fishbein (1980) ได้กล่าวว่า ความตั้งใจเป็นการกระทำของบุคคลที่จะกระทำสิ่งใดๆก็ตามที่เป็นระบบและมีเหตุผล และก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตน

Price และ Mueller (1981) กล่าวถึงความตั้งใจที่จะอยู่ในงานว่า เป็นการคาดคะเนความเป็นไปได้ของสมาชิกที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล มิใช่

พฤติกรรมการแสดงออก สามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

มานิต มานิตเจริญ (2538) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะอยู่ในงานว่า หมายถึง ความสนใจ เอาใจใส่ จงใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงาน

สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ (2542) ได้ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะอยู่ในงานว่า หมายถึง การจงใจ เจตนาและมีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ซึ่งเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่พฤติกรรมการแสดงออก และสามารถประเมินได้จากระยะเวลาที่วางแผนจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

Michael และ Spector (1982) ใช้คำว่า Intention to quitting มีคำถาม 3 ข้อ คือ 1) บ่อยครั้งเพียงใดที่ท่านคิดถึงการลาออกอย่างจริงจัง 2) ท่านต้องการที่จะลาออกจริงใช่หรือไม่ และ 3) ท่านมีแผนการลาออกอย่างแน่นอนแล้ว

Hom และคณะ (1984) ใช้คำว่า Intention to quit โดยการลาออกนั้น ประกอบด้วยความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร และออกจากวิชาชีพ คำถามมี 2 ข้อ คือ 1) ท่านตั้งใจที่จะออกจากวิชาชีพภายในระยะเวลาก่อนสิ้นปีนี้ใช่หรือไม่ และ 2) ท่านตั้งใจที่จะคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป แต่ตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ภายในระยะเวลาก่อนสิ้นปีนี้ใช่หรือไม่ ถ้าตอบใช่ = 1 และไม่ใช่ = 0

กุลธิดา สุจิตร์ (2549) ศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยมีการวัดความตั้งใจโดยใช้คำว่า Intent to leave ที่ครอบคลุมถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและวิชาชีพ โดยความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่ทั้งที่เป็นงานในวิชาชีพพยาบาลและงานในอาชีพอื่น ซึ่งถือว่าเป็นการบอกถึงความหนักแน่นของความตั้งใจนั้น โดยที่ยังไม่ได้มีพฤติกรรมลาออกเกิดขึ้นจริง โดยสร้างข้อคำถามขึ้นเองเพื่อใช้วัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (Intent to leave) ของพยาบาลวิชาชีพ ในครั้งนี้ประกอบด้วย 3 ข้อคำถามคือ 1)ความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน 2) ความคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน 3)ไม่เคยคิดที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะอยู่ในงานหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจเป็นสำคัญ เพราะหากบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานย่อมกระตุ้นให้เกิดความคิดในการลาออก เปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางเลือกใหม่ (Mobley, 1982) สอดคล้องกับความตั้งใจในการไปทำงานต่างประเทศพบว่า หากพบว่าถิ่นปลายทางดีกว่าย่อมมีแรงกระตุ้นทำให้เกิดการย้ายถิ่นเพื่อหาสิ่งที่ดีกว่า (Lee, 1966 อ้างถึงใน พัชราวาลย์ วงศ์บุญสิน, 2553)

จะเห็นได้ว่าการวัดความตั้งใจนั้นมีทั้งข้อคำถามที่กำหนดระยะเวลา และไม่กำหนดระยะเวลา ดังนั้นผู้วิจัยต้องการทำการศึกษาความตั้งใจที่จะไปทำงานต่างประเทศของพยาบาล

วิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแบบสอบถามเพื่อวัดความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ โดยการปรับปรุงจากการวัดความตั้งใจที่จะลาออก หรือ การคงอยู่ในงานของ กุลธิดา สุคติร์ (2549) เพื่อให้ครอบคลุมถึงกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งใจแน่นอน และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่มีเคียดคิดที่จะย้ายถิ่น ได้เป็น 3 ข้อคำถามคือ 1) ท่านมีความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศอย่างแน่นอน 2) ท่านมีความคิดย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และ 3) ท่านไม่มีเคียดคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งความตั้งใจนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่พยาบาลวิชาชีพจะนำมาประกอบการตัดสินใจทำให้เกิดการย้ายถิ่น

2.4 การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขต

กรุงเทพมหานคร

การย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปี ที่อาจเกิดจากความต้องการพยาบาลจากปัญหาการขาดแคลนจากทั่วโลก (WHO, 2006) จากการศึกษาเรื่องการย้ายถิ่น (Akl et al., 2007) พบว่า การที่จะคิดหรือตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศนั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดความคิดย้ายถิ่น คือ ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางด้วยสาเหตุจากความไม่พอใจในการบริหารองค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน ทำให้เกิดการลาออก โยกย้าย (Zangaro, 2007; กุลธิดา สุคติร์, 2549) ประกอบกับปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง ที่เป็นลักษณะเชิงบวก ในด้านของโอกาสในการศึกษา สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน รายได้และความมั่นคง ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตติยภูมิ ต้องการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ แต่อย่างไรก็ตามการตัดสินใจย้ายถิ่นนั้นยังประกอบไปด้วย ปัจจัยดึง จากประเทศต้นทางที่เป็นความผูกพันกับครอบครัวและเพื่อนที่ประเทศต้นทาง ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ คือ การกีดกันการปรับตัวที่ประเทศปลายทาง และยังมีอุปสรรคแทรกกลางในเรื่องของระยะทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การใช้ภาษา ที่พยาบาลวิชาชีพต้องใช้ในการตัดสินใจในการย้ายไปทำงานต่างประเทศ

สรุปได้ว่าความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โดยที่ยังไม่มีพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นจริง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพอาจมีความคิดและความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศอย่างแน่นอน แต่บางคนอาจมีความคิดที่ต้องการย้ายถิ่นหรือ ไม่เคียดคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งความตั้งใจนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆที่พยาบาลวิชาชีพจะนำมาประกอบการตัดสินใจทำให้เกิดการย้ายถิ่น

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ คือ คุณลักษณะประชากร ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง อุปสรรคแทรกกลาง ปัจจัยคูดจากประเทศปลายทาง และปัจจัยที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 คุณลักษณะประชากร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น ตัวแปรที่นำมาศึกษามากที่สุดได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สถาบันที่จบการศึกษา ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิม ซึ่งมีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

นงลักษณ์ ตั้งคะบุรี (2541) ศึกษาสาเหตุการไปทำงานในต่างประเทศ ศึกษากรณีแรงงานไทยที่ได้หวั่น ผลการศึกษาพบว่า สภาพภูมิลักษณ์ของแรงงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาเดิมมีความสัมพันธ์กับสาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภิญญา แก่นจ้าย (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษากรณีที่ได้หวั่น ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ก่อนเดินทางมีความสัมพันธ์กับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ โดยแรงงานหญิงตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศด้วยสาเหตุจำเป็นมากกว่าแรงงานชาย

สนธิ คิธอ่าน (2551) ศึกษาการตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพหลัก สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา มีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ

Sorapong Wichakul (2004) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของชาวอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ในปี พ.ศ. 2543 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ พบว่า อายุ และจำนวนสมาชิกในครัวเรือน มีผลต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของแรงงาน โดยมีข้อค้นพบต่อเนืองว่าผู้ที่มีอายุมากย่อมมีทักษะในการทำงานสูงและมีประสบการณ์ในการย้ายถิ่นมาก่อนรวมทั้งครัวเรือนที่มีสมาชิกมากย่อมหมายถึง ความต้องการรายได้ที่มากเพื่อมาใช้จ่ายในครัวเรือน

3.2 ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง

ปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานตามแนวคิดของ Price และ Mueller (1986) ดังนี้

3.2.1 การทำงานเกินบทบาท (Work overload) เป็นภาระงานที่หนักหรือมากเกินไปเกินกำลังที่พยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติได้ เป็นงานที่มีความยากและซับซ้อนมาก หรือเป็นงานที่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ในการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพพยาบาล โอกาสที่จะเกิด การทำงานเกินบทบาทเป็นไปได้มาก เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบตามบทบาทของวิชาชีพพยาบาลนั้น ครอบคลุมตั้งแต่การดูแลพยาบาลเพื่อบำบัดอาการ ฟันฟูสมรรถภาพของร่างกายลดอาการให้ความรู้และสุขศึกษา รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ในการรักษา ประกอบกับพยาบาลจบใหม่มีปัญหาการปรับตัวในการดูแลผู้ป่วย การสอนและให้คำแนะนำ การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ ขาดความกล้าจากความรู้สึกลัวขาดประสบการณ์ในการทำงานเกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน ด้วยบทบาทที่ครอบคลุมกว้างขวางแต่จำนวนบุคลากรที่มีอยู่น้อยจึงก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน และส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จนอาจ ทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน (Decottis and Summers, 1987 อ้างถึงใน จารุพร แสงเป่า, 2542; Scanlon, 1991) พยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปี อยู่ในช่วง Generation Y ซึ่งมีลักษณะความอดทนและ ความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ (Takase, Oba and Yamashita., 2007)

3.2.2 ค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร (Pay and benefit) เป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่พยาบาลพึงได้รับ ครอบคลุมถึงเงินเดือน เงินพิเศษอื่นๆ ได้แก่ ค่าเวรบำ-ดึก โบนัส เงินช่วยเหลือบุตร รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการ จากการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายได้ภาพรวมดังนี้ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการให้คำปรึกษา ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสวัสดิการเงินโบนัส ด้านความมั่นคง สิทธิในการลาหยุด และความปลอดภัย (พันธุ์ทิพย์ สมยีน, 2549) และการศึกษาของ Nijhof, De Jong และ Beukhof (1998) พบว่า ปัจจัยองค์การส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเหมาะสมและมากพอตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องขวนขวายไปหางานพิเศษทำเพิ่ม ทำให้ผู้มีระดับสูงขึ้นเกิดความพึงพอใจ และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ (อมรรัตน์ เสตสุวรรณ, 2539; บุญจันทร์ วงศ์สุพจน์ และคณะ, 2540; Price and Mueller, 1986) พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี เป็นคนรุ่นใหม่ Generation Y ต้องการค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เมื่อตนเองปฏิบัติงานได้ดี และพร้อมจะลาออกจากองค์กรหากไม่พอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้ (Takase, Oba and Yamashita, 2007)

3.2.3 การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นรูปแบบการบริหารงานที่มีการรวมอำนาจบังคับบัญชาไว้ที่ศูนย์กลางของผู้บริหารระดับสูงเพียงแห่งเดียว การตัดสินใจส่วนมากเกิดจากผู้บริหารระดับสูงไม่มีการกระจายอำนาจการบังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอึดอัดและไม่คล่องตัวในการปฏิบัติงาน ถ้าองค์กรมีการรวมอำนาจการบังคับบัญชาไว้ที่ศูนย์กลางยิ่งมากยิ่งเป็นการเร่งให้อัตราการลาออกมีสูงขึ้น หากมีการขยายอำนาจจากผู้บริหารลงสู่ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล (Price and Mueller, 1986; เมทินี จิตรอ่อนน้อม, 2542) ประกอบกับคุณลักษณะของคนรุ่นใหม่ Generation Y ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน ชอบออกความคิดเห็น (Takase, Oba and Yamashita., 2007)

3.2.4 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Unity) การมีสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในองค์กรโดยแสดงออกถึงการได้รับความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ สนับสนุน และการยอมรับของสมาชิกในองค์กร หน่วยงานที่มีขนาดใหญ่เกินบุคลากรมีมาก ทำให้ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ ทำให้บุคลากรในหน่วยงานบรรลุความคาดหวังได้ยาก เป็นเหตุให้บุคลากรลาออกจากองค์กรได้ (Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973; Lefkowitz, 1971)

3.2.5 การสื่อสาร (Communication) เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันภายในองค์กรด้วยรูปแบบการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลในหน่วยงานทั้งยังช่วยจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสื่อสารเป็นตัวเชื่อมกิจกรรมต่างๆ ระหว่างหน่วยงานในองค์กรและในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการทำงาน การสื่อสารจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาทแต่ละคนและทำให้กิจกรรมของแต่ละหน่วยในองค์กรมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (เสนาะ ดิยาวี, 2538) การมีช่องทางในการสื่อสารในองค์กรที่มีอย่างทั่วถึง ชัดเจน และมีหลายวิธี เพื่อความชัดเจนของข้อมูลในการปฏิบัติงาน ระหว่างหัวหน้างานกับผู้บังคับบัญชา เช่น การพบปะปรึกษา การอภิปรายในกลุ่มย่อย การส่งเสียงตามสาย การมีจดหมายข่าว หรือการมีป้ายประกาศ ทำให้เกิดความชัดเจนของข้อมูล ทำให้ลดอัตราการลาออกได้ (Price, 1977; Porter and Steers, 1973; Lawler, 1973) จากการศึกษาพยาบาลจบใหม่ ประสบปัญหาในเรื่องของการขาดประสิทธิภาพในการสื่อสาร และติดต่อประสานงานเนื่องจากยังขาดประสบการณ์การทำงาน ซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดส่งผลให้ลาออกจากองค์กร (ศิริภัทร แสนบุตดา, 2546)

3.2.6 การส่งเสริมสนับสนุน (Promotion and support) การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การสนับสนุนส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุน

ให้ศึกษาต่อ ดูงาน หรือ อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายของ องค์การขาดการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้ก้าวหน้าในอาชีพ ก็เป็นสาเหตุของการลาออกของ บุคลากรได้ (Porter and Steers, 1973) ในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัวและการ ได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและ ความมั่นคงด้วย (ชงชัย สันติวงษ์, 2539) สอดคล้องกับการที่องค์การสามารถทำให้พนักงานรับรู้ได้ ว่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์การ จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ เมื่อ พนักงานมีความผูกพันกับองค์การแล้ว ก็จะทำให้พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติงานต่อไป ดังนั้น ความตั้งใจในการลาออกก็จะลดลง (ศิริวรรณ คงชำนานุญลิขิต, 2550) พยาบาลวิชาชีพจบใหม่ หากขาดการสนับสนุนจากองค์การ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานจะทำให้เกิดความเครียดส่งผลให้ ลาออกจากองค์การ (ธีรภัทร แสนบุคดา, 2546) สอดคล้องกับคนรุ่นใหม่ Generation Y ต้องการ การสนับสนุนในความก้าวหน้าในงาน (Takase, Oba and Yamashita, 2007)

3.2.7 โอกาสการเลือกงาน (Job opportunity) โอกาสหรือทางเลือกของ พยาบาลวิชาชีพที่สามารถเลือกงานอื่นที่ดีกว่าหรือความพึงพอใจในงานมากกว่างานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน ซึ่งงานใหม่นั้นอาจเป็นงานในองค์กรเดิมหรืองานนอกองค์กรก็ได้ กรุงเทพมหานครเป็น เมืองใหญ่ที่เป็นศูนย์กลางของการบริการด้านสุขภาพ มีโรงพยาบาลของรัฐและเอกชนจำนวนมาก นอกจากนี้มีตลาดแรงงานอื่น เช่น งานประกันภัย บริษัทเครื่องมือแพทย์ ผลิตภัณฑ์ยา งานประกอบ วิชาชีพอิสระทางการแพทย์ที่ให้เงินเดือนและค่าตอบแทนสูง จึงเป็นโอกาสในการเลือกงานใหม่ ของพยาบาลวิชาชีพ (Price and Mueller, 1986; Bluedorn, 1982; Steers and Mowday, 1981) ลักษณะคนรุ่นใหม่ Generation Y ต้องการเลือกทำงานที่ตนเองชอบ (เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร, 2550)

3.3 ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง

จากการศึกษาของ Akl และคณะ (2007) กล่าวได้ว่า ความผูกพันกับครอบครัว และ เพื่อน ที่ประเทศต้นทาง มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานต่างประเทศของผู้ย้ายถิ่น จากการศึกษา พบว่า ครอบครัวมีความสำคัญต่อบุคคล เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนมีความผูกพันอย่างใกล้ชิดและ ยั่งยืน ครอบครัวเป็นสถาบันที่ตอบสนองความต้องการทางด้านชีวภาพและด้านอารมณ์ของมนุษย์ (ชอุษณะ รุ่งปัจฉิม, 2547) จากการศึกษาพบว่า กลุ่มคน Gen Y มีลักษณะติดเพื่อน (เสาวคนธ์ วิทวัส โอพาร, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาการย้ายถิ่นไปทำงานระหว่างประเทศพบว่า ครอบครัวมี สัมพันธ์กับการย้ายถิ่นในระดับสูง เนื่องจาก ผู้ย้ายถิ่นจะมีความกังวล เป็นห่วงครอบครัว กลัวความ ห่างไกลของครอบครัว เพื่อน และสังคมในประเทศถิ่นต้นทางของผู้ย้ายถิ่น (ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ, 2550)

3.4 อุปสรรคแทรกกลาง

อุปสรรคแทรกกลางในการย้ายถิ่นนั้นเป็นการมองว่าในระหว่างพื้นที่ต้นทางและพื้นที่ปลายทางนั้นมีกลุ่มปัจจัยอุปสรรคแทรกกลางอยู่ เช่น ระยะทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ความไม่แน่นอนต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เป็นต้น ซึ่งอาจเป็นเพียงอุปสรรคบางเบาในสถานการณ์หนึ่ง สำหรับบางคนแต่กลับเป็นอุปสรรครุนแรงในอีกสถานการณ์หนึ่งหรือสำหรับคนอีกกลุ่มหนึ่ง (Lee, 1966; Akl et al., 2007; พัชรालย์ วงศ์บุญสิน, 2553) ดังนี้

3.4.1 ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หมายถึง ต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ในรูปตัวเงิน ซึ่งถ้าสูงเกินไปอาจเป็นปัจจัยยับยั้งการตัดสินใจไปทำงาน เพราะไม่สามารถหาเงินมาเป็นค่าใช้จ่ายได้

3.4.2 ระยะทาง หมายถึง การบ่งบอกถึงความใกล้หรือไกล ของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางจะเป็นปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับความยากลำบากหรือความสะดวกสบาย ระหว่างการย้ายถิ่นที่ผู้ย้ายถิ่นต้องนำมาประกอบการพิจารณา ทั้งนี้เนื่องจาก เป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นของประชากร ถ้าระยะทางห่างไกล การคมนาคมขนส่งลำบาก ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การสื่อสารกับประเทศต้นทางลำบาก ซึ่งถ้าระยะทางเพิ่มมากขึ้น โอกาสในการย้ายถิ่นย่อมทำได้ยาก ในทางกลับกันถ้าระยะทางระหว่างประเทศต้นทางและประเทศปลายทางใกล้เคียงกัน การย้ายถิ่น ยิ่งทำได้ง่าย

3.4.3 การใช้ภาษา หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารภาษาในถิ่นปลายทางที่ตั้งใจจะไปทำงาน โดยผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญด้านภาษาต่างถิ่นจะมีแนวโน้มตัดสินใจไปต่างประเทศมากกว่า

3.5 ปัจจัยจุดที่ประเทศปลายทาง

3.5.1 โอกาสในการศึกษา หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อในสิ่งที่ตนเองต้องการ สามารถเลือกเรียนสาขาวิชาที่สนใจที่มีหลากหลายและสาขาที่เลือกเรียนนั้นมีจำนวนที่รับเข้าศึกษาที่มากพอ โดยที่การแข่งขันเป็นไปด้วยความยุติธรรม จากการศึกษาพบว่า การได้รับโอกาสในการศึกษาเป็นแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันในงาน และการได้รับการศึกษาในถิ่นที่พัฒนาแล้ว จะทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากคนท้องถิ่นเดิม และต่างท้องถิ่น (อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์, 2552; Akl et al., 2007) ประกอบกับลักษณะของคนรุ่นใหม่ Generation Y มีความทะเยอทะยานสูง ต้องการโอกาสเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550)

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

3.5.3 โอกาสความก้าวหน้าในงาน บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและโอกาสในการเรียนรู้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน และความสำเร็จนั้นเกิดจากความสามารถของตนเอง ไม่มีการคิดสินบน (Akl et al., 2006; Boumans et al., 2008; Flinkman et al., 2008;) สอดคล้องกับ การที่บุคคลมีโอกาสสามารถจะก้าวหน้าต่อไปในองค์กร เปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะและความรู้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่า ความเจริญก้าวหน้าเป็นสิ่งทุกคนปรารถนา ดังนั้นผู้บริหารควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานตามสมควรของแต่ละโอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.5.4 รายได้และความมั่นคงในชีวิต รายได้ที่มาพอ โดยสามารถเริ่มต้นสร้างครอบครัวของตัวเองได้และสามารถอุปการะเลี้ยงดูบิดามารดาได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่ประสบภาวะขาดลำบากทางการเงิน 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)

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

3.6 ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ

จากแนวคิดของ Akl และคณะ (2007) กล่าวว่า ผู้ย้ายถิ่นจะมีความกังวลเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อให้ตนเองสามารถเข้ากับวัฒนธรรม และสังคมของประเทศปลายทางได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ สมภูมิ แสงวงกุล (2551) การปรับตัวมีผลต่อความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปในต่างถิ่น

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่น

อรุณ ชัยญาณ (2545) ได้ศึกษาการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ กรณีศึกษา แรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่นำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงาน ได้แก่ระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่า อัตราการว่างงานที่มีสูง และระดับของการมีงานทำที่ต่ำ การไม่สามารถหางานทำได้ตามความรู้ความสามารถของตนได้ ในจังหวัดสตูล โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ ขนบธรรมเนียม ประเพณี ภาษา วัฒนธรรม ชีวิตความเป็นอยู่ที่คล้ายคลึงกับจังหวัดสตูล ความต้องการท่องเที่ยวหาประสบการณ์ชีวิต การติดตามเพื่อนฝูงหรือเครือญาติที่เคยเดินทางไปทำงานที่เกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย ทั้งนี้ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดที่เป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานไทยของจังหวัดสตูลที่เดินทางไปทำงานในเกาะลังกาวิ ประเทศมาเลเซีย คือระดับค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงกว่าระดับค่าจ้างและเงินเดือนในจังหวัดสตูล

นิกร ภูมิแสนโคตร (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทยมากที่สุดคือ ค่าจ้างและรายได้ที่คาดว่าจะได้รับ รองลงมา ภาระหนี้สิน สวัสดิการที่คาดว่าจะได้รับ การชักชวนจากญาติ พี่น้อง คนรู้จัก การว่างงาน ประสบการณ์ที่จะได้รับ ค่าใช้จ่ายที่ใช้ ค่านิยม ต้องการฝึกทักษะ

Leedech Girdwichai (2001) ได้วิเคราะห์เครือข่ายสังคมของผู้ย้ายถิ่นกับการช่วยเหลือผู้ย้ายถิ่น โดยศึกษาในอำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า จำนวนผู้ที่เดินทางมาด้วยกับผู้ย้ายถิ่นโดยเฉลี่ยประมาณ 1.4 คน โดยมากับเครือข่ายใกล้ชิดและเครือข่ายรอง ในขณะที่รุ่นประชากรที่แตกต่างกันจะส่งผลไปถึงลักษณะความสัมพันธ์ของผู้ย้ายถิ่นกับผู้เดินทางมาด้วย ลักษณะความช่วยเหลือของผู้ย้ายถิ่นเมื่อเดินทางมาถึงถิ่นปลายทางพบว่า จำนวนผู้ย้ายถิ่นที่เพิ่มขึ้นไม่มีความสัมพันธ์กับลักษณะความช่วยเหลือ แต่ความช่วยเหลือในลักษณะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับลักษณะความสัมพันธ์ กับเครือข่ายสังคมในถิ่นปลายทาง

Vepavee Sripiean (2001) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับการย้ายถิ่นของแรงงาน ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมด 20 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของการย้ายถิ่นออกของแรงงานได้ถึงร้อยละ 79.94 เมื่อนำปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ มาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมและปัจจัยระดับบุคคล พบว่า มีอิทธิพลต่อการย้ายถิ่นออกของแรงงาน

Akl และคณะ (2007) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้แพทย์ในประเทศเลบานอนตัดสินใจย้ายถิ่น โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก มีกลุ่มตัวอย่าง 23 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม สัมภาษณ์โดยใช้ปัจจัย 7 ชนิด ผลการศึกษาพบว่าพบว่ามีปัจจัยชุดไปย่งต่างประเทศถึง 5 มิติ โดยกลุ่มตัวอย่างได้บอกถึงข้อได้เปรียบจากการไปเรียนต่อยังต่างประเทศเช่น การได้เปรียบในตลาดแรงงาน โดยการศึกษายังพบอีกว่าปัจจัยขับไล่กับปัจจัยทำให้คงอยู่ส่งผลต่อการตัดสินใจไปเรียนต่อยังต่างประเทศ และสิ่งที่ทำให้นักศึกษาแพทย์ควรเลือกไปเรียนต่อยังต่างประเทศคือ มุมมองที่ดูดีทำให้นักศึกษาแพทย์ในประเทศและวัฒนธรรมการย้ายถิ่นซึ่งเกิดกับการไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ

Flinkman และคณะ (2008) ศึกษาถึงเหตุผลที่พยาบาลที่อายุยังน้อยมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เป็นการสำรวจเชิงปริมาณใน 6 โรงพยาบาลในฟินแลนด์ สำรวจพยาบาลวิชาชีพที่อายุน้อยกว่า 30 ปีจำนวน 147 คน ซึ่งทำงานในโรงพยาบาลเป็นหลัก ข้อมูลเก็บโดยใช้บางส่วนของ NEXT (Nurses Early Exit) วิเคราะห์โดยใช้สูตรไคสแคว์กำลังสอง Fisher Exact-test และ Mann-Whitney U -Test ผลการวิจัยพบว่าในช่วงปีที่ผ่านมา 26 %ของพยาบาลที่ลาออกมีผลมาจากความเครียดส่วนบุคคล, โอกาสพัฒนาในวิชาชีพที่น้อย, ความผูกพันในองค์กรที่น้อย, ความพอใจในงานที่ต่ำ, ความขัดแย้งกับครอบครัว, ภาระงานที่สูง เหตุผลที่ทำให้ตัดสินใจลาออกได้แก่ ความไม่พอใจในเงินเดือน, ภาระงานที่สูง, การทำงาน เป็นช่วง/จำนวนชั่วโมง, และควา มไม่แน่นอนในสถานการณ์ทำงาน

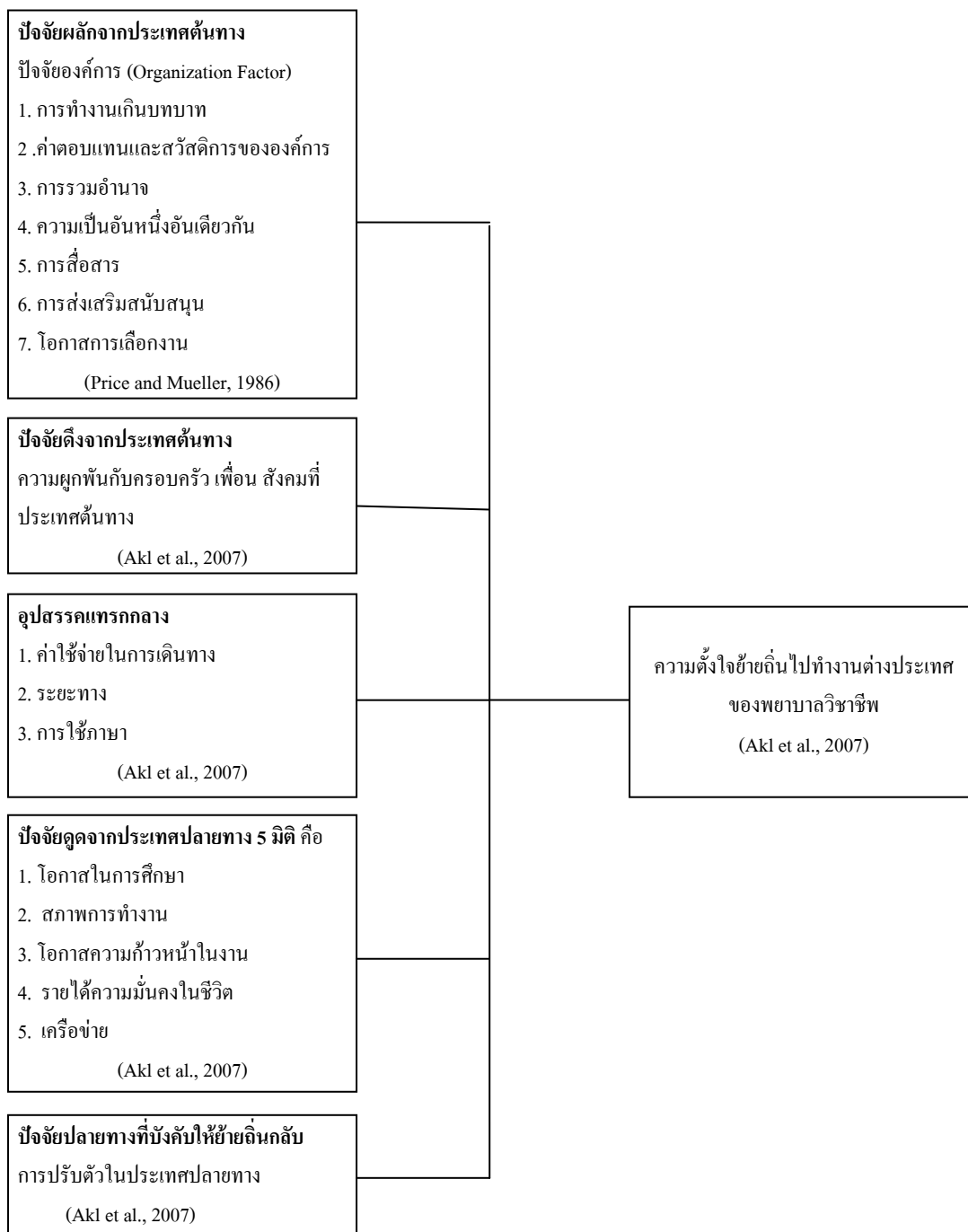
Hendel และ Kagan (2011) ศึกษาภาพลักษณ์ของพยาบาลกับการตัดสินใจย้ายถิ่นในหมู่พยาบาลและนักศึกษาพยาบาล จุดประสงค์คือเพื่อหาความเชื่อมโยงเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของพยาบาลมีผลต่อการย้ายถิ่นของพยาบาลและนักเรียนพยาบาลหรือไม่ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลและนักเรียนพยาบาลจำนวน 132 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 55 % มีความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นและกำลังจะย้ายถิ่น, กลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 35 ปีมีความต้องการที่จะย้ายถิ่นมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่อายุมากกว่า 35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนภาพลักษณ์ของพยาบาลกับความต้องการที่จะย้ายถิ่นนั้นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Rhéaume และคณะ (2011) ศึกษาความตั้งใจที่จะย้ายออกจากงานในหมู่ของพยาบาลจบใหม่สัญชาติแคนาดา โดยทำการวิจัยแบบตัดขวางแบบซ้ำ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลจบใหม่ในช่วง 5 ปี ระหว่างปี 2004 – 2008 จำนวน 348 คน ผลการวิจัยพบว่า 49.6 % ของนักศึกษาจบใหม่ไม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน, 4.9 % มีแผนว่าจะลาออกจากการเป็นพยาบาลอย่างแน่นอน ส่วน 45.5% ที่เหลือแสดงออกถึงความไม่แน่ใจในหลายๆระดับ ปัจจัยที่มีผลต่อการออกจากรางงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน, รากฐานการดูแลทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ, การเสริมแรงทางด้าน

จิตใจ, การอธิบายเป้าหมายของการเรียนรู้ทัศนคติ ความนึกคิดของตัวเอง โดยที่ระดับความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงานอยู่ที่ 24%

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการย้ายถิ่น พบว่าแนวคิด Akl และคณะ (2007) กล่าวถึง ปัจจัยหลักจากประเทศต้นทางไปยังต่างประเทศต้นทาง อุปสรรคแทรกกลาง ปัจจัยคุกจากประเทศปลายทาง และปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับ ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร โดยการนำปัจจัยด้านองค์การของ Price และ Mueller (1986) เป็นตัวแปรที่ศึกษาปัจจัยหลักจากประเทศต้นทาง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า มีผลต่อความพึงพอใจของพยาบาลและส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันการคงอยู่ในงาน โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรร และความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 แห่ง และมีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี จำนวน 1,224 คน

กลุ่มตัวอย่าง

เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกรุงเทพมหานคร สังกัดกระทรวงกลาโหม สังกัดกระทรวงมหาดไทย สังกัดองค์กรอิสระ และเอกชน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ดังนี้

สำรวจจำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ทั้งหมด 11 แห่ง โดยการสอบถามจำนวนพยาบาลประจำการด้วยวิธีการสอบถามจาก ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555 ถึงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2555)

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1970 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 301 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร } n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น } .05 \\ n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง} \end{aligned}$$

คำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 301 คน

ผู้วิจัยสุ่มโรงพยาบาลด้วยการสุ่มเลือกโรงพยาบาลอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากโรงพยาบาล โดยใช้อัตราส่วน 1:2 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 6 โรงพยาบาล (แสดงดังตารางที่ 1)

ขั้นตอนที่ 2 จัดกลุ่มโรงพยาบาลตามสังกัด คือ กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย องค์การอิสระ และเอกชนจากนั้นจึงสุ่มโรงพยาบาลในทุกสังกัดด้วยการสุ่มแบบง่าย ด้วยการจับสลากโรงพยาบาลแต่ละสังกัด ในอัตราส่วน 1 :2 ในกรณีที่มีโรงพยาบาล 2 แห่ง ในอัตราส่วน 1:3 ในกรณีที่มีโรงพยาบาล 3 แห่งและในกรณีที่มีโรงพยาบาลแห่งเดียวกำหนดโรงพยาบาลนั้นเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ ทั้ง 6 โรงพยาบาล โดยวิธีการกำหนดตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (โรงพยาบาล)} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} * \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (ใน รพ.)}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้ง x โรงพยาบาล}}$$

กรณีกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลที่คำนวณได้มีจำนวนน้อยกว่า 30 คน ให้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติ และสามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ (ประกอบ กรรณสูตร, 2542) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพจำนวน 301 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

ขั้นตอนที่ 4 ทำการสุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาลทุกแผนกที่ให้บริการ มาคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของโรงพยาบาลแต่ละแผนก สุ่มหออผู้ป่วยแต่ละแผนกด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับสลาก จากนั้นคัดรายชื่อของพยาบาลประจำการให้หออผู้ป่วยที่สุ่มได้ ให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ (ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตติยภูมิในเขต
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามโรงพยาบาล

สังกัด/โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง ที่คำนวณได้
กระทรวงสาธารณสุข		
ราชวิถี	120	40
เลิดสิน	60	-
นพรัตนราชธานี	60	-
กรุงเทพมหานคร		
วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล	130	42
สังกัดกระทรวงกลาโหม		
พระมงกุฎเกล้า	94	-
ภูมิพลอดุลยเดช	142	55
สังกัดกระทรวงมหาดไทย		
ตำรวจ	198	69
สังกัดองค์กรอิสระ		
จุฬาลงกรณ์	125	41
เอกชน		
สมิติเวช	138	54
พญาไท 1	73	-
พญาไท 2	84	-
รวม	1224	301

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา

ปัจจัยคุณลักษณะ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
22 ปี	93	31.0
23 ปี	133	44.3
24 ปี	74	24.7
รวม	300	100.0
สถานภาพ		
โสด	215	71.7
สมรส	85	28.3
รวม	300	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	267	89.0
ปริญญาโท	33	11.0
รวม	300	100.0
รายได้ปัจจุบัน		
10,000 - 15,000 บาท	117	39.0
15,001 - 20,000 บาท	103	34.3
20,001 บาท ขึ้นไป	80	26.7
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนมากมีอายุ 23 ปี ร้อยละ 44.3 สถานภาพโสด มากที่สุดคือ ร้อยละ 71.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 89.0 มีรายได้ปัจจุบัน 10,000 - 15,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 39

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของ ประเทศที่ต้องการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ประเทศที่ต้องการจะไป	จำนวน	ร้อยละ
อเมริกา	63	21.0
ออสเตรเลีย	43	14.3
สิงคโปร์	38	12.7
อังกฤษ	21	7.0
แคนาดา	26	8.7
นิวซีแลนด์	12	4.0
นอร์เวย์	6	2.0
อื่นๆ	9	3.0
รวม	218	72.2

จากตารางที่ 3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ประเทศ ที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการไปทำงาน ได้แก่ อเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ร้อยละ 21.0 , 14.3 และ 12.7 ตามลำดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ในการวัดตัวแปร แต่ละด้านที่ทำการศึกษา ดังนั้นแบบสอบถามจึงแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะประชากรของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเทศที่โครงการจะไป ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยผลจากประเทศต้นทาง ได้แก่ ปัจจัยขององค์กร ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับ การทำงานเกินบทบาท ค่าตอบแทนขององค์กร การรวมอำนาจ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การสื่อสาร การส่งเสริมสนับสนุน และ โอกาสในการเลือกงานซึ่ง ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Price และ Mueller (1986) มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยผลจากประเทศต้นทาง
2. ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาตามแนวคิดของ Price และ Mueller (1986) นำมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาได้ แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กรของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเนื้อหาประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คำถามทั้งหมด 19 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุดถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด โดยมีรายละเอียด และเกณฑ์การให้คะแนนและความหมาย ดังนี้

ปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง		ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
การทำงานเกินบทบาท	จำนวน 3 ข้อ	-	ข้อ 1-3
ค่าตอบแทนองค์การ	จำนวน 3 ข้อ	ข้อ 3-4	-
การรวมอำนาจ	จำนวน 3 ข้อ	ข้อ 7-8	ข้อ 9
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	จำนวน 3 ข้อ	ข้อ 10	ข้อ 11-12
กาสื่อสาร	จำนวน 3 ข้อ	ข้อ 14-15	ข้อ 13
การส่งเสริมสนับสนุน	จำนวน 3 ข้อ	ข้อ 16-19	-
โอกาสเลือกงาน	จำนวน 1 ข้อ	ข้อ 19	-

คะแนนความหมาย

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด
- ข้อคำถามในแต่ละข้อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ข้อความด้านบวก</u>	<u>ข้อความด้านลบ</u>
5 ให้	5 คะแนน ให้	1 คะแนน
4 ให้	4 คะแนน ให้	2 คะแนน
3 ให้	3 คะแนน ให้	3 คะแนน
2 ให้	2 คะแนน ให้	4 คะแนน
1 ให้	1 คะแนน ให้	5 คะแนน

การแปลผลคะแนนโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายของคะแนน ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลผล</u>
4.50-5.00	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูงที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับต่ำ
1.00-1.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยดึงจากประเทศต้นทางซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตาม กรอบแนวคิดของ Akl และคณะ (2007) นำมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาร่วมกับอาจารย์ที่ ปรึกษาได้แบบสอบถามปัจจัยดึงจากประเทศต้นทางของพยาบาลวิชาชีพ คำถามทั้งหมด 3 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุดถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด โดยมี รายละเอียด เกณฑ์การให้คะแนนและความหมาย ดังนี้

	ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง จำนวน 3 ข้อ	ข้อ 20-22	-

<u>คะแนน</u>	<u>ความหมาย</u>
5	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
1	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถามในแต่ละข้อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ข้อความด้านบวก</u>	<u>ข้อความด้านลบ</u>
5 ให้ 5 คะแนน ให้	1 คะแนน	
4 ให้ 4 คะแนน ให้	2 คะแนน	
3 ให้ 3 คะแนน ให้	3 คะแนน	
2 ให้ 2 คะแนน ให้	4 คะแนน	
1 ให้ 1 คะแนน ให้	5 คะแนน	

การแปลผลคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายของคะแนน ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลผล</u>
4.50-5.00	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดึงจากประเทศต้นทางต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ

1.00-1.49 หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับอุปสรรคแทรกกลางซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Akl และคณะ (2007) นำมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาพร้อมกับอาจารย์ที่ปรึกษาได้แบบสอบถามอุปสรรคแทรกกลางของพยาบาลวิชาชีพซึ่งเนื้อหาประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุดถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด ข้อคำถามในแต่ละมีรายละเอียด เกณฑ์การให้คะแนน และความหมาย ดังนี้

		ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
อุปสรรคแทรกกลาง			
ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	จำนวน 2 ข้อ	-	ข้อ 23-24
ด้านระยะทาง	จำนวน 1 ข้อ	-	ข้อ 25
ด้านการใช้ภาษา	จำนวน 3 ข้อ	ข้อ 28	ข้อ 26-27

<u>ระดับความคิดเห็น</u>		<u>ข้อความด้านบวก</u>	<u>ข้อความด้านลบ</u>
5	ให้	5 คะแนน ให้	1 คะแนน
4	ให้	4 คะแนน ให้	2 คะแนน
3	ให้	3 คะแนน ให้	3 คะแนน
2	ให้	2 คะแนน ให้	4 คะแนน
1	ให้	1 คะแนน ให้	5 คะแนน

การแปลผลคะแนนโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายของคะแนน ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลผล</u>
4.50-5.00	หมายถึง ระดับ ของอุปสรรคแทรกกลาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง ระดับ ของอุปสรรคแทรกกลาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง ระดับ ของอุปสรรคแทรกกลาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง ระดับ ของอุปสรรคแทรกกลาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	หมายถึง ระดับ ของอุปสรรคแทรกกลาง ต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุกคามประเทศปลายทาง ได้แก่ โอกาสในการศึกษา สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน รายได้ความมั่นคงในชีวิตและ เครือข่ายตามแนวคิดของ Akl และคณะ (2007) มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย คุกคามประเทศปลายทาง
2. ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมเนื้อหาตามแนวคิดของ Akl และคณะ (2007) นำมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาได้แบบสอบถามปัจจัยคุกคามประเทศปลายทางซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คำถามทั้งหมด 20 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุดถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด โดยมีรายละเอียด เกณฑ์การให้คะแนนและความหมาย ดังนี้

		ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
ปัจจัยดูจากประเทศ			
ปลายทาง			
โอกาสในการศึกษา	จำนวน 2 ข้อ	ข้อ 29-31	-
สภาพการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ	ข้อ 32-35	-
ความก้าวหน้าในงาน	จำนวน 3 ข้อ	ข้อ 36-38	-
รายได้และความมั่นคงในชีวิต	จำนวน 6 ข้อ	ข้อ 39-44	-
เครือข่าย	จำนวน 4 ข้อ	ข้อ 45-46,48	ข้อ 47

คะแนนความหมาย

5	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
1	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถามในแต่ละข้อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ข้อความด้านบวก</u>	<u>ข้อความด้านลบ</u>
5 ให้	5 คะแนน ให้	1 คะแนน
4 ให้	4 คะแนน ให้	2 คะแนน
3 ให้	3 คะแนน ให้	3 คะแนน
2 ให้	2 คะแนน ให้	4 คะแนน
1 ให้	1 คะแนน ให้	5 คะแนน

การแปลผลคะแนนโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายของคะแนน ดังนี้

<u>คะแนนเฉลี่ย</u>	<u>การแปลผล</u>
4.50-5.00	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูงที่สุด
3.50-4.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูง
2.50-3.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับปานกลาง
1.50-2.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับต่ำ
1.00-1.49	หมายถึง ระดับ ของปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน ระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ คือ ความกังวลในการปรับตัวเมื่อมีความตั้งใจที่จะไปทำงานต่างประเทศซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Akl และคณะ (2007) นำมาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาหารือกับอาจารย์ที่ปรึกษาได้ แบบสอบถามปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับจากประเทศปลายทางของพยาบาลวิชาชีพ คำถามทั้งหมด 2 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุดถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด โดยมีรายละเอียด เกณฑ์การให้คะแนนและความหมาย ดังนี้

		ข้อความด้านบวก	ข้อความด้านลบ
ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้			
ย้ายถิ่นกลับ	จำนวน 2 ข้อ	-	ข้อ 49-50

คะแนนความหมาย

5	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
4	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
3	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
2	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
1	หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อคำถามในแต่ละข้อกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

<u>ระดับความคิดเห็น</u>	<u>ข้อความด้านบวก</u>	<u>ข้อความด้านลบ</u>
5 ให้	5 คะแนน ให้	1 คะแนน
4 ให้	4 คะแนน ให้	2 คะแนน
3 ให้	3 คะแนน ให้	3 คะแนน
2 ให้	2 คะแนน ให้	4 คะแนน
1 ให้	1 คะแนน ให้	5 คะแนน

การแปลผลคะแนน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยการแปลผล

4.50-5.00	หมายถึง ระดับ	ของปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ	ต่อความ
		ตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน
		ในระดับสูงที่สุด	
3.50-4.49	หมายถึง ระดับ	ของปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ	ต่อความ
		ตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ใน
		ระดับสูง	

- 2.50-3.49 หมายถึง ระดับ ของปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ระดับ ของปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับ ต่ำ
- 1.00-1.49 หมายถึง ระดับ ของปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับ ต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาล โดยลักษณะแบบสอบถามมีคำตอบให้เลือก 1 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและความหมายดังนี้

ตอบข้อที่ 1 หมายถึง มีความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแน่นอน

ตอบข้อที่ 2 หมายถึง มีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

ตอบข้อที่ 3 หมายถึง ไม่เคยคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงตาม เนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นทั้ง 3 ตอนที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์แล้วพร้อมทั้งกรอบแนวคิดและ โครงร่างวิทยานิพนธ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านวิชาการ เป็นผู้บริหารทางการพยาบาลในสถาบันการศึกษา และสถานบริการสุขภาพ รวมทั้งสิ้น 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบ โครงสร้างเนื้อหา ความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของ ข้อความ การใช้ภาษา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล ตลอดจน การให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็น เป็น 3 ระดับ คือ +1, 0, -1 โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

+1 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด

รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาแจกแจงตามระดับความคิดเห็น 3 ระดับ คือ +1, 0, -1 คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Indexes of Item-Objective Congruence) หรือ IOC (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2555) จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง คะแนนรวม

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการตัดสินใจ มีดังนี้

ค่า IOC เกณฑ์การตัดสินใจ

ดีดลป ข้อคำถามนั้นควรตัดทิ้ง

0.00-0.49 ข้อคำถามนั้นอาจตัดทิ้งหรือปรับปรุงใหม่

0.50 ขึ้นไป ข้อคำถามนั้นนำไปใช้ได้

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้ค่าความตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ในแต่ละข้อคำถาม จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาความเที่ยงต่อไป

2. การหาค่าความเที่ยง

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ 1-3 ปี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษาจำนวน 30 คน และจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง อุปสรรคแทรกกลาง แลปัจจัยจุดจากประเทศปลายทาง และปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ
	ทดลองใช้ (n = 30)
1. แบบสอบถามปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง	.92
2. แบบสอบถามปัจจัยดิ่งจากประเทศต้นทาง	.82
3. แบบสอบถามอุปสรรคแทรกกลาง	.78
4. แบบสอบถามปัจจัยจุดจากประเทศปลายทาง	.92
5. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ	.88

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง ปัจจัยดิ่งจากประเทศต้นทาง ปัจจัยอุปสรรคแทรกกลาง ปัจจัยจุดจากประเทศปลายทาง และปัจจัยที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ ที่ใช้ในการทดลองมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .92 , .82 , .78 , .92 , .88 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชวิถี วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และโรงพยาบาลสมิติเวช พร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ ตัวอย่างแบบสอบถาม เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ด้วยตนเองในวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2555

2. หลังจากนำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์ ตัวอย่างแบบสอบถาม ทั้ง 6 แห่งแล้ว ผู้วิจัยติดต่อผู้รับผิดชอบประสานงานด้านการวิจัยของโรงพยาบาลทั้ง 6 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือตรวจสอบจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล และจัดทำเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบัน

3. ภายหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยของสถาบันแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นขอความอนุเคราะห์ให้ผู้ประสานงานแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างและนัดวันในการส่งแบบสอบถามคืน ในขั้นตอนนี้ คณะกรรมการวิจัยของแต่ละสถาบันมีการจัดประชุมเพื่อพิจารณาอนุมัติให้เก็บข้อมูล ซึ่งมีการประชุมเดือนละครั้ง การดำเนินการเก็บข้อมูลในครั้งนี้จึงมีระยะเวลาในการดำเนินการในแต่ละโรงพยาบาลดังนี้

3.1 โรงพยาบาลราชวิถี อนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2555 และได้รับแบบสอบถามคืนวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2555

3.2 วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล อนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2556 และได้รับแบบสอบถามคืน วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2556

3.3 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2556 และได้รับแบบสอบถามคืนวันที่ 4 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

3.4 โรงพยาบาลตำรวจ อนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2555 และได้รับแบบสอบถามคืนวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2556

3.5 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 22 มกราคม พ.ศ. 2556 และได้รับแบบสอบถามคืนวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556

3.6 โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท อนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม และอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล วันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2556 และได้รับแบบสอบถามคืนวันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2556

4. ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจนับจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจำนวน 300 ชุด จำนวน 350 ฉบับของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ผู้วิจัยคัดลอกเหลือ 300 ชุด เท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 7 เดือน (ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2555 – 23 เมษายน พ.ศ. 2556)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัยหลังจากที่ได้รับอนุมัติจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ชี้แจงทำความเข้าใจกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม พร้อมขอคำยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ภายหลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของ โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง

2. ป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย

2.1 ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่านได้รับการชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในหน้าแรกของแบบสอบถามการวิจัย บอกรัฐอุปสรรคในการตอบแบบสอบถาม และอธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมการวิจัย

2.2 ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่านสมัครใจตอบแบบสอบถามด้วยความอิสระไม่มีการบังคับ สามารถหยุด หรือปฏิเสธเข้าร่วมโครงการได้ตลอดเวลา ซึ่งการปฏิเสธนี้จะไม่มีการกระทบใดๆ ทั้งสิ้น

2.3 ผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

3. การรักษาความลับของผู้เข้าร่วมวิจัย

3.1 ในการตอบแบบสอบถามผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่ต้องระบุ ชื่อ นามสกุล โดยผู้วิจัยแนบซองสำหรับใส่แบบสอบถามแต่ละชุด เมื่อตอบเสร็จแล้วใส่ซอง พร้อมปิดผนึกเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในคำตอบของผู้เข้าร่วมวิจัย ก่อนส่งแบบสอบถามคืนผู้ประสานงานเพื่อรวบรวมกลับคืนผู้วิจัยต่อไป

3.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำความคิดเห็นมารวมกัน และรายงานผลเป็นภาพรวม ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลได้

3.3 ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ และอยู่ในที่ที่ปลอดภัย เมื่อสิ้นสุดการทำวิจัยจะทำลายแบบสอบถามทิ้ง

4. การป้องกันผลกระทบทางภาพลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล

4.1 ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามถูกนำไปใช้วิเคราะห์ทางสถิติ และแปลข้อมูล โดยไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคล และโรงพยาบาลที่ผู้เข้าร่วมวิจัยสังกัดอยู่

4.2 การรายงานผลการวิจัยจะเป็นการนำเสนอโดยภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้ง 300 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่า มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistics)

2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ปัจจุบัน และ ประเทศที่คิดว่าต้องการจะไปทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2.1.2 วิเคราะห์ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง ปัจจัยดึงดูดจากประเทศปลายทาง และปัจจัยปลายทางที่ บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ รายด้าน และรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Derivation) และแบ่งระดับตามเกณฑ์ในการแบ่งระดับจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การแปลผลคะแนน

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศโรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร โดยทดสอบความมีนัยสำคัญโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square test statistic) กำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ดังตารางที่ 5 และ 6

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขต กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 7-11

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขต
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (ตารางที่ 5 - 6)**

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	จำนวน	ร้อยละ
มีความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ		
แน่นอน	81	27.0
มีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	137	45.7
ไม่เคยคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	82	27.3
รวม	300	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร มีความ
ตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแน่นอน ร้อยละ 27.0 มีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงาน
ต่างประเทศมากถึงร้อยละ 45.7 และไม่เคยคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 27.3

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

	\bar{X}	SD	ระดับ
ปัจจัยหลักจากประเทศต้นทาง	3.40	0.558	ปานกลาง
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
ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง	3.62	.910	สูง
อุปสรรคแทรกกลาง	3.54	0.673	สูง
ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทาง	3.78	.764	สูง
ด้านระยะทาง	3.69	.897	สูง
ด้านการใช้ภาษา	3.56	0.853	สูง
ปัจจัยดูถูกจากประเทศปลายทาง	3.37	0.456	ปานกลาง
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
ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ	3.17	0.848	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และระดับของปัจจัยต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ดังนี้

ปัจจัยหลักจากประเทศต้นทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านการรวมอำนาจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$)

ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$)

อุปสรรคแทรกกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ ระยะทางในการเดินทาง ด้านการใช้ภาษา ($\bar{X} = 3.69$ และ 3.56 ตามลำดับ)

ปัจจัยคุกคามประเทศปลายทาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเครือข่าย และรายได้และความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$ และ 3.53 ตามลำดับ) ด้านโอกาสในการศึกษา โอกาสความก้าวหน้าในงาน และสภาพการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39, 3.23$ และ 3.10 ตามลำดับ)

ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน
ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร (ตารางที่ 7 – 11)

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน
ต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ระดับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ						χ^2	p-value
	ไม่เคยคิด		มีความคิด		มีความตั้งใจ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปัจจัยผลึกจากประเทศ								
ต้นทาง								
เห็นด้วยปานกลาง	15	5.8	42	16.3	14	5.4		
เห็นด้วยมาก	42	16.3	55	21.3	46	17.8		
เห็นด้วยมากที่สุด	17	6.6	18	7.0	9	3.5		
รวม	56	28.7	115	44.6	69	186.9	11.209	.024

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง กับ ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ระดับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ						χ^2	p-value
	ไม่เคยคิด		มีความคิด		มีความตั้งใจ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง								
เห็นด้วยน้อย	1	3	4	1.3	4	1.3		
เห็นด้วยปานกลาง	31	10.4	66	22.1	35	11.7		
เห็นด้วยมาก	20	16.3	32	21.3	18	17.8		
เห็นด้วยมากที่สุด	30	10	34	11.4	24	8		
รวม	82	39.7	136	56.1	81	38.8	5.649	.464

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทางไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคแทรกกลาง กับความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศศิภุมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ระดับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ						χ^2	p-value
	ไม่เคยคิด		มีความคิด		มีความตั้งใจ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อุปสรรคแทรกกลาง								
เห็นด้วยปานกลาง	18	6.8	32	12	9	3		
เห็นด้วยมาก	29	10.9	63	23.7	45	16.9		
เห็นด้วยมากที่สุด	25	9.4	26	9.8	19	7.1		
รวม	72	27.1	121	45.5	73	27	14.349	.026

จากตารางที่ 9 พบว่า อุปสรรคแทรกกลาง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศศิภุมิ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ระดับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ						χ^2	p-value
	ไม่เคยคิด		มีความคิด		มีความตั้งใจ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปัจจัยดูจากประเทศ								
ปลายทาง								
เห็นด้วยปานกลาง	20	7.5	35	13.2	17	6.4		
เห็นด้วยมาก	39	14.7	82	30.9	50	18.9		
เห็นด้วยมากที่สุด	9	3.4	5	1.9	8	3		
รวม	68	25.6	122	46	75	28.3	6.616	.158

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ กับความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	ระดับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ						χ^2	p-value
	ไม่เคยคิด		มีความคิด		มีความตั้งใจ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ								
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	3	5	1.7	-	-		
เห็นด้วยน้อย	4	1.3	23	7.7	10	3.3		
เห็นด้วยปานกลาง	45	15	51	17	22	7.3		
เห็นด้วยมาก	26	8.7	46	15.3	40	13.3		
เห็นด้วยมากที่สุด	6	2	12	4	9	3		
รวม	79	30	137	39.7	81	26.9	22.909	.003

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคัดสรร และความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับ ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร 11 แห่ง จำนวน 1,224 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย คุณลักษณะประชากร แบบสอบถามปัจจัยผลจากประเทศต้นทาง ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ปัจจัยอุปสรรคแทรกกลาง ปัจจัยคูดจากประเทศปลายทาง ปัจจัยที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับจากประเทศปลายทาง และแบบสอบถามความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และนำมาหาค่าความเที่ยง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงโดยคิดเป็นรายปัจจัยเท่ากับ .92, .82, .78, .98, .88 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ใช้ระยะเวลาทั้งหมด ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 350 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 300 ชุด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 300 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบมีนัยสำคัญโดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 23 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 44.3) สถานภาพโสดมากที่สุด (ร้อยละ 71.7) ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด (ร้อยละ 89.0) รายได้ปัจจุบันอยู่ในช่วง 10,000 - 15,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 39.0)
2. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการย้ายถิ่นไปทำงานที่ประเทศ มากที่สุด คือ อเมริกา (ร้อยละ 63)
3. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด (ร้อยละ 45.7) มีความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละ 27) และไม่เคยคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ (ร้อยละ 27.3)
4. ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง อุปสรรคแทรกกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.62$, และ 3.54 ตามลำดับ) รองลงมาคือ ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง และปัจจัยที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, 3.37 และ 3.17 ตามลำดับ)
5. ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รับผิดชอบต่อข้อที่ 1 ที่ว่าปัจจัยผลักจากประเทศต้นทางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ
6. ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ
7. ปัจจัยอุปสรรคแทรกกลาง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รับผิดชอบต่อข้อที่ 3 ที่ว่าปัจจัยอุปสรรคแทรกกลางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ
8. ปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่าปัจจัยดูดจากประเทศปลายทางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

9. ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รับผิดชอบต่อข้อที่ 4 ที่ว่าปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยคัดสรร และความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยคัดสรรและความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

1.1 ความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแน่นอน ร้อยละ 27.0 มีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากถึงร้อยละ 45.7 และไม่เคียดคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ร้อยละ 27.3 (ดังตารางที่ 5) จะเห็นได้ว่ามีจำนวนพยาบาลที่มีความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ มีจำนวนน้อยกว่า พยาบาลที่มีความคิดที่จะไป กับไม่เคียดคิดที่จะไป แตกต่างจากผลการศึกษาของ Akl และคณะ (2007) ซึ่งจากการสอบถามความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของนักศึกษาพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 90 มีความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศอย่างแน่นอน อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างในลักษณะภูมิประเทศ การเมืองการปกครอง แต่จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตระหนักถึงปัจจัยด้านอุปสรรคในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ประกอบกับ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ซึ่งอาจยังไม่มี ความมั่นใจ และประสบการณ์ในการทำงานมากพอ ซึ่งพยาบาลประสบการณ์ 1-3 ปีต้องการการเรียนรู้ และปรับตัวในหลายๆด้านในเวลาเดียวกัน (ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคณะ, 2540) ดังนั้นจึงมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่คิดจะไปทำงานต่างประเทศมากกว่าพยาบาลที่มีความตั้งใจ และไม่เคียดคิดย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

2.2 ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ปัจจัยอุปสรรคแทรกกลาง และ ปัจจัยปลายทาง ที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทางที่เป็นลักษณะเชิงลบ จึงทำให้พยาบาลมีความคิดและความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ กล่าวได้ว่า บุคคลจะเกิดการย้ายถิ่นไปสู่ถิ่นฐานปลายทางต่อเมื่อไม่พึงพอใจที่ประเทศต้นทางที่อาศัยอยู่ (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553) สอดคล้องกับความไม่พึงพอใจในปัจจัยด้านองค์การ ระบบบริหาร รวมถึงค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน ส่งผลให้พยาบาลเกิดการลาออก หรือ โยกย้ายที่ทำงาน (จารุพร แสงเป่า, 2542 ; มาริสมา สมบัติบุรณ์ และคณะ, 2546 ; กุลธิดา สุดจิตร, 2549 ; จินตนา วรรณรัตน์, 2551) และจากการศึกษาของ ทศนา บุญทอง (2549) พบว่า จากการที่สัดส่วนพยาบาลวิชาชีพ ต่อประชากรเกิดความไม่เหมาะสม ทำให้พยาบาลมีภาระงานหนักมากขึ้น และลาออกจากองค์การ โยกย้ายรวมถึงเคลื่อนย้ายแรงงานพยาบาลไปทำงานในต่างประเทศ และ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 22-24 ปี ซึ่งอยู่ในกลุ่ม Generation Y ที่มีลักษณะ เป็นตัวของตัวเอง รักอิสระ ต้องการความมั่นคงเร็ว ต้องการมีส่วนร่วมและกำหนดทิศทางของ องค์การ ไปพร้อมๆ กับการเติบโตไปในองค์การ ต้องการค่าตอบแทนสูงจากการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การน้อย มีโอกาสเกิดการลาออก โยกย้าย และย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศได้ง่ายกว่าคนรุ่นเก่า (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร , 2550) สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ปัจจัยผลักจากประเทศต้นทาง ด้านการรวมอำนาจที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การ มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารองค์การ รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์การ ไม่เกิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ และรองลงด้านค่าตอบแทนองค์การ จากการศึกษาพบว่า หากคนกลุ่ม Generation Y พร้อมจะลาออกจากงานหากไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน หรือสวัสดิการที่ได้รับ (Takase, Oba and Yamashita, 2007) สอดคล้องกับความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจะทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานต่อไป (พันธุ์ทิพย์ สมยีน, 2549)

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มคน Generation Y ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างจากคนยุคก่อนๆ กล่าวคือ ต้องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การ ค่าตอบแทนที่

เหมาะสมกับภาระงาน หากมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ในระดับสูง จะสามารถดำรงให้พยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานครคงอยู่ในงานต่อไป ไม่เกิดการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

อุปสรรคแทรกกลางมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ
ของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า อุปสรรคแทรกกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด กล่าวได้ว่า
พยาบาลวิชาชีพมีความตระหนักถึงอุปสรรคในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศมากที่สุด พยาบาล
วิชาชีพมีความคิดว่า ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ เป็นต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ในรูป
ของตัวเงิน ซึ่งถ้าสูงจนเกินไปก็จะเป็นปัจจัยที่ยับยั้งการตัดสินใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ
รวมถึงอุปสรรคด้านระยะทางใกล้ หรือ ไกลของประเทศต้นทางและประเทศปลายทางเป็นปัจจัย
สำคัญที่พยาบาลวิชาชีพนำมาประกอบการพิจารณาความตั้งใจย้ายถิ่น เช่น การเดินทาง การ
คมนาคมขนส่งลำบาก เป็นอุปสรรคต่อการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ซึ่งหากระยะทางเพิ่มขึ้น
โอกาสในการย้ายถิ่นย่อมทำได้ยาก แต่ในทางกลับกันถ้าระยะทางระหว่างประเทศต้นทางและ
ประเทศปลายทางใกล้กันย่อมทำให้เกิดการย้ายถิ่นเพิ่มมากขึ้นด้วย (พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน, 2553)
อุปสรรคอีกด้านที่พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึง คือ ด้านภาษา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีความรู้
และมีความชำนาญด้านภาษาต่างถิ่นจะมีแนวโน้มในการย้ายถิ่นไปต่างประเทศสูง (พิรเทพ และ
คณะ, 2525)

ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไป
ทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความกังวลต่อการปรับตัว
เมื่อย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ พยาบาลวิชาชีพ ได้ตระหนักถึง วัฒนธรรมของประเทศปลายทาง
ที่ต้องการย้ายถิ่นไปทำงาน เนื่องจากมีความกังวลว่าจะไม่สามารถเข้ากับสังคม และวัฒนธรรมของ
ประเทศปลายทางได้ สอดคล้องกับ ผู้ย้ายถิ่นจะมีความกังวลเกี่ยวกับการปรับตัวเพื่อให้ตนเอง
สามารถเข้ากับวัฒนธรรม และสังคมของประเทศปลายทางได้ ซึ่งการปรับตัวมีผลต่อความตั้งใจ
ย้ายถิ่นไปในต่างถิ่น (Akl et al., 2007; สมภูมิ แสงวงกุล, 2551) และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง
เป็นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ช่วงอายุระหว่าง 22-24 ปี จัดได้ว่าเป็นวัยรุ่นตอนปลายเชื่อมต่อกับวัยผู้ใหญ่
ตอนต้น Erikson และ Hall (อ้างถึงใน พรพิมล เจียมนาครินทร์, 2539) กล่าวได้ว่าเป็นวัยแห่ง
ความเครียด วัยวิกฤตแห่งพัฒนาการด้านร่างกาย จิต สังคม และอารมณ์ ทำให้ความสามารถในการ
ปรับตัวน้อยกว่าผู้ที่มีอาวุโสกว่า ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพจะมีการนำปัจจัยปลายทางที่
บังคับให้ย้ายถิ่นกลับมามีผลต่อการตัดสินใจในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ

2.3 ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง และปัจจัยดุดจากประเทศปลายทาง ไม่มี ความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร สามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยดึงจากประเทศต้น คือ ความกังวลเกี่ยวกับการแยกจากครอบครัว เพื่อน และสังคมจากประเทศต้นทาง ซึ่งไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ไม่ สอดคล้องกับการศึกษาของ Akl และคณะ (2007) ที่พบว่า ความผูกพันกับครอบครัว และเพื่อนจาก ประเทศต้นทางมีผลต่อการย้ายถิ่นไปทำงานของนักศึกษาแพทย์ประเทศ เลบานอน และการศึกษา ของ ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์ และคณะ (2550) พบว่า ครอบครัว มีความสัมพันธ์กับการย้ายถิ่นอยู่ใน ระดับสูง เนื่องจาก ผู้ย้ายถิ่นจะมีความกังวล เป็นห่วงครอบครัว กลัวความห่างไกลจากครอบครัว และเพื่อนในประเทศต้นต้นทาง แต่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่ม Generation Y ที่มีความ ถนัดในการใช้เทคโนโลยีสูง โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคดิจิทัลที่เต็มไปด้วยการสื่อสารผ่านอี เมล์ เทคโนโลยีบนมือถือ อินเทอร์เน็ต และ สื่อออนไลน์ (Facebook, Skypes, Facetime, Twitter และ อื่นๆอีกมาก ทำให้สามารถติดต่อกับครอบครัว และเพื่อนจากประเทศต้นทางได้หลายรูปแบบ และ ผลสำรวจยังระบุว่าคน Generation Y ยังมองหาโอกาสในการทำงานในต่างประเทศหรือ Opportunity oversea (ร้อยละ 37) ผิดกับคนรุ่นเก่า (ร้อยละ 28) ที่มักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หรือ ย้ายถิ่นฐานห่างจากครอบครัว (วิไลพร ทวีลาภพันทอง, 2553)

ปัจจัยดุดจากประเทศต้นทาง จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร กล่าวได้ว่า สภาพของถิ่นปลายทาง ไม่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความคิดหรือตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงาน ต่างประเทศ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยดุดจากประเทศปลายทาง ซึ่งเป็นสภาพถิ่น ปลายทางที่ดีกว่า ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม รายได้และความมั่นคง ประเทศต้นทาง จะทำให้คน เกิดการย้ายถิ่น (Lee, 1966; Akl et al., 2007) แต่จากค่าเฉลี่ยด้านรายได้ และความมั่นคงในชีวิตที่อยู่ ในระดับสูง จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 22-24 ปี กลุ่ม Generation Y มี ลักษณะต้องการค่าตอบแทนที่สูงจากการทำงาน มากกว่าความก้าวหน้าในงาน แต่อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพประสบการณ์ 1-3 ปี เป็นระดับระหว่างพยาบาลผู้เริ่มก้าวหน้ากับพยาบาลผู้มีความสามารถ ตามการประเมินความสามารถในการปฏิบัติการทางคลินิกของ (Banner, 1984) ซึ่งเป็นระดับที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามกฎเกณฑ์ และจะรู้สึกวิตกกังวลหากปฏิบัติไม่ครบถ้วน เกิด ความเครียด ไม่มั่นใจในตนเอง ส่งผลให้ไม่พร้อมในการย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ ทั้งนี้เป็นไป

ตามแนวคิดของ Lee (1966) ที่กล่าวว่า บุคคลอาจไม่ตอบสนองต่อปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

- 1.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือพัฒนาองค์การ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานต่อไป
- 1.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและคงอยู่ในงานต่อไป
- 1.3 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรศึกษา และมีความเข้าใจลักษณะพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม Generation Y เพื่อเป็นประโยชน์ในการใช้ร่วมกับการบริหารบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาเชิงลึกของปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจในการย้ายถิ่นฐานไปทำงานในต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ
- 2.2 ควรทำการศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กุลธิดา สดจิตร์. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษดา แสงวดี. (2550). สภาพสถานการณ์ปัจจุบัน. ใน เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่อง **Positive Practice Environments: Quality Workplaces= Quality Patient Care.** 16-18 พฤษภาคม 2550 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สมาคมพยาบาล แห่งประเทศไทย.
- กฤษดา แสงวดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบ **สาธารณสุข** 2(1): 40-46.
- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2545). **ประชากรกับการพัฒนา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- จารุพร แสงเป่า. (2542). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต , สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา วรรณรัตน์. (2551). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ฝ่าย บริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา เอกสุข. (2546). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเลือกทำงานที่ภูมิลำเนาเดิมของพนักงานบริษัท จักรราช ยูเนี่ยนฟู้ทแวร์ จำกัด อำเภอจักราช จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฬาลักษณ์ บารมี, สุนทราวดี เขียวพิเชฐ และโสรัตน์ วงษ์สุทธิธรรม. (2553). **สถานการณ์การไป ต่างประเทศของพยาบาลไทย.** นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- เจรจาการค้าระหว่างประเทศ, กรม. **AEC Blueprint** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.dtn.go.th> [27 พฤศจิกายน 2554].

- ชไมพร รุ่งฤกษ์ฤทธิ์, วิชาดา สุวรรณประภา และ สุชาดา สนามชวด. (2550). **ความคุ้มค่าของการส่งเสริมแรงงานไทยไปต่างประเทศ Advantages and disadvantages of Thai labour exporting promotion.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนาศู บุญทอง และคณะ. (2549). **ความต้องการกำลังคนสาขาการพยาบาลในระบบบริการสุขภาพประเทศไทยปี 2549 – 2558.** พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: จุฬาทอง.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีรภัทร แสตนบุคดา. (2546). **ประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ในโรงพยาบาลทั่วไป.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ ตั้งกะบุรี. (2541). **สาเหตุการไปทำงานต่างประเทศ : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานไทยไปไต้หวัน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. (2540). **ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข.** วารสารวิจัยทางการพยาบาลสภาการพยาบาล 1 (2):282-291
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2551). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.** จำนวนพิมพ์ 2,000 เล่ม, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- ปราโมทย์ ประสาทกุล. (2543). **ประชากรศาสตร์ : สารัตถศึกษาเรื่องประชากรมนุษย์.** นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรพิมล เจียมนาครินทร์. (2539). **พัฒนาการวัยรุ่น.** กรุงเทพมหานคร: คอมฟอร์ม.

- พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน. (2553). การย้ายถิ่น : ทฤษฎีและความเป็นไปได้ในเอเชีย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร.
- พันธุ์ทิพย์ สมยีน. (2549). การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการของพยาบาลประจำการและผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์อภา พันธูลี. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นออกจากชุมชนแออัดในเขตปริมณฑลและในสวนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล, สาขาวิชาประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิรเทพ รุ่งชีวิน และคณะ. (2525). รายงานการศึกษาเรื่องปัจจัยที่อิทธิพลต่อการตัดสินใจไปทำงานในตะวันออกกลางและปัญหาที่เกิดขึ้นแก่แรงงานไทย . กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- มานิต มานิตเจริญ. (2538). พจนานุกรมไทย . พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น (1977) จำกัด.
- มาริษา สมบัติบุรณ์ และคณะ. (2546). การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช วารสารพยาบาลศาสตร์ 1(2): 34-45.
- เมทินี จิตรอ่อนน้อม. (2542). ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ยุพาพิน ศิริโพธิ์งาม และคณะ. (2540) ความเครียดและการเผชิญความเครียดของพยาบาลจบใหม่ ระหว่างการปรับเปลี่ยนเข้าสู่บทบาทพยาบาลวิชาชีพ. ราชบัณฑิตยสถานสาร 3(มกราคม-เมษายน): 5-20
- รพีพรรณ นาคะประวิง. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความผูกพันต่อองค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลพร ทวีลาภพันทอง. ผลสำรวจ NextGen: A global generational study 2013. [ออนไลน์]. (2556). แหล่งที่มา: <http://thanachart.in.th/pwc-gen-y-2016/> [14 มิถุนายน 2556]

- ศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต. (2550). ผลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจในการลาออกโดยมี
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขา
วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สภาการพยาบาล. (2551). ทางออกวิกฤตพยาบาล. ใน รายงานโครงการประชุมวิชาการประจำปี
เรื่องทางออกวิกฤตพยาบาล. 24 – 26 ธันวาคม 2551 ณ ห้องประชุม ชั้น 12 อาคารเฉลิม
พระเกียรติฯ โรงพยาบาลราชวิถี. กรุงเทพมหานคร: สมาคมศิษย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราช
ชนนี กรุงเทพ และคณะ.
- สภาการพยาบาล. (2551). พระราชบัญญัติวิชาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ. 2528 และที่
แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.
2540 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุธิดา โดพันธ์ธนา. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ ศรีธราธิคุณ. (2542). วัฒนธรรมองค์กรกับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาล
วิชาชีพชายโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมนึก โสติกกิจกุล. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการ
พยาบาล การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: ไทย
วัฒนาพานิช.
- สมภูมิ แสงกุล. (2551). การย้ายถิ่น การปรับตัวและความตั้งใจตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรของแรงงาน
ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัย
ประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาคมโรงพยาบาลเอกชน. สังคมไทยยังขาดแคลนแพทย์ พยาบาล [ออนไลน์]. (2550).
แหล่งที่มา: <http://thaiph.org>[5 ธันวาคม 2554]
- สมาคมโรงพยาบาลเอกชน. โรงพยาบาลสมาชิก [ออนไลน์]. (2554). แหล่งที่มา :
<http://www.thaiph.org/body/members.html>[7 มกราคม 2555]

- สมาคมโรงพยาบาลเอกชน. **สังคมไทยยังขาดแพทย์ พยาบาล.** [Online]. (2546) .Available from:
<http://www.ThaiPh.Org/>[5 มิถุนายน 2546]
- สันติ คิธอ่าน. (2551). **การตัดสินใจไปทำงานในต่างประเทศของแรงงานไทย ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดเชียงราย .** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต , สาขา วิชา การจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สาธารณสุข, กระทรวง. **ข้อมูลทรัพยากรสาธารณสุข .** [ออนไลน์]. (2552). แหล่งที่มา :
<http://moc.morp.go.th/Resource/Personal/index,nex.php>[30 พฤศจิกายน 2554]
- สุกัญญา แก่นจ้าย. (2546). **ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของ แรงงานไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีไต้หวัน.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร ศาสตร์
- เสนาะ ดิเยาว์. (2538). **การสื่อสารในองค์กร.** กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการ บัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). **Gen Y: จับให้มันคั้นให้เวิร์ค.** กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพธุรกิจ บิซบุ๊ก.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **ประชาคมอาเซียน.** (เอกสาร ประกอบคำบรรยาย). กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2554). **รายงานการศึกษาและติดตามการขาดแคลนบุคลากรทางด้าน พยาบาล คณะกรรมการการสาธารณสุข วุฒิสภา.** (เอกสารประกอบการประชุม). กรุงเทพมหานคร.
- อมรรัตน์ เสตสุวรรณ. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลของหัวหน้าผู้ป่วยและ ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานตามรายงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต , สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อลิสา สุคนธ์รัตน์. (2543) **โอกาสในการสูญเสียกำลังคนของพยาบาลวิชาชีพในเขต กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคมโครงการ) สาขาวิชา พัฒนาสังคมโครงการ สหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ขนาดโรงพยาบาล ปัจจัย
 ด้านองค์กร การปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน
 โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ
 พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

Ajzen, I., and Fishbein, M. (1980). **Understanding attitudes and predicting social behavior.**
 New Jersey: Prentice Hall.

Akl E.A et al. (2006). Why are you draining your brain? Factors underlying decisions of
 graduating Lebanese medical students to migrate. **Journal of Social Science &
 Medicine** 64: 1278–1284.

Benner, P. 1984. From novice to expert. California: Addison-Wesley

Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: Causes, effects and meaning. **Sociology of
 Organizations** 1, 75-128.

Brown, M. K. (1991). Role strain nurse, researcher, educator, counselor & which of these roles
 should be the focus for the nurse educator. **The Canadian Nurse** January, 31-37.

Brown, R. P. C., and Connell, J. (2004). The migration of doctors and nurses from south pacific
 island nations. **Journal of Social Science & Medicine** 58, 2193 – 2210.

Boumans, N. P., De Jong, A. H., Vanderlinden, L. (2008). Determinants of early retirement
 intentions among Belgian nurses. **Journal of Advanced Nursing** 63 (1): 64–74.

Castles S., and Miller J. M. (1993). **The age of Migration : International population
 movements in the modern world.** London: Macmillan.

Chan, M. F., Luk, A.L., Leong, S. M., Yeung, S. M., Van, I. K. (2009). Factors influencing
 Macao nurses' intention to leave current employment. **Journal of Clinical Nursing** 18
 (6): 893–901.

Connell, J., Zurn, P., Stilwell, B., Awases, M., Braichet, J. M. (2007). Sub-Saharan Africa:
 Beyond the health worker migration crisis?. **Social Science & Medicine** 64, 1876–1891.

- Duffield, C., Roche, M., O'Brien-Pallas, L., Catling-Paull, C., King, M. (2009). Staff satisfaction and retention and the role of the Nursing Unit Manager. **Collegian** 16, 11–17.
- Estryn-Behar, M., Van der Heijden, B., Oginska, H., Camerino, D., Le Nezet, O., Conway, P. M., Fry, C., Hasselhorn, H.-M., The NEXT Study Group. (2007). The Impact of social work environment, teamwork characteristics, burnout, and personal factors upon intent to leave among European nurses. **Medical Care** 45 (10): 939–950.
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M., Salanterä, S. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. **International Journal of Nursing Studies** 45 (5): 727–739.
- Frijters, P., Shields, M. A., Wheatley Price, S. (2007). Investigating the quitting decisions of nurses: panel data evidence from the British National Health Service. **Health Economics** 16 (1): 57–73.
- Fong, C. M. (1990). Role overload, social support and burnout among nursing academicians. **Journal of Nursing Education** 29 (3): 102-108.
- Hendel, T., and Kagan, I. (2011). Professional image and intention to emigrate among Israeli nurses and nursing students. **Nurse Education Today** 31, 259 – 262.
- Hom, P. W., and Griffeth, R. W. (1984). **Employee turnover**. Cincinnati, Ohio: South-Western College.
- Kash, B. A., Castle, N. G., Naufal, G. S., Hawes, C. (2006). Effect of staff turnover on staffing: a closer look at Registered Nurses, Licensed Vocational Nurses, and Certified Nursing Assistants. **The Gerontologist** 46 (5): 609–619.
- Lefkowitz, J. 1971. Personnel turnover, In: Abt, L. E. and Reiss, B. F. (Eds.). **Clinical Psychology**. New York: Grune and Stratton.
- Lawler, E. E. (1973). **Quality of working life and social accounts**. In M. Dierkes and R. A. Bauer (eds.), *Corporate social accounting* :154-165. New York: Praeger.
- Lee, E. S. (1966). A theory of migration. **Demography** 3, 47 – 57.

- Mobily, P. R., (1991). An examination of role strain for university nurse faculty and its relation to socialization experiences and personal characteristics. **Journal of Nursing Education** 30 (2): 73-80.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. **Journal of Applied Psychology** 62, 237 – 240.
- Nagel, C. (2000). Skilled migration in global cities from ‘Other’ perspectives: British Arabs, identity politics, and local embeddedness. **Geoforum** 36, 197 – 210.
- Nijhof, W. J., De Jong, M. J., and Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration. **Journal of European Industrial Training** 22(6): 243-248.
- O’Brien-Pallas, L., Tomblin Murphy, G., Shamian, J., Li, X., Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study. **Journal of Nursing Management** 18 (8): 1073–1086.
- Price, J. L., and Mueller, C. W. (1986). **Handbook of organizational measurement**. USA: Pitman.
- Pond, B., and McPake, B. (2006). The health migration crisis: the role of four Organization for Economic Cooperation and Development countries. **Lancet Journal** 367 (March): 1448 – 1455.
- Porter, L.W., and Steers, R. M. (2009). Organizational work and personal factor in employee turnover and absenteeism. **Psychological Bulletin** 80: 151 – 176.
- Ravenstein, E. G. (1889). The law of Migration. **Journal of the Royal Statistical Society** 52(June): 241-301.
- Scanlon, P. (1991). **The Irish Nurse A study of Nursing in Ireland: History and Education 1718-1981**. Drumlin: Manorhamilton.
- Sorapong Wichakul. (2004). **Factors affecting emigration decision of labor in Nang Rong district, Buriram province in 2000**. Master’s Thesis, Department of Population and Social Research Faculty of Graduate Studies Mahidol University.

- Takase, T., Oba, K., and Yamashita, N. (2007). Generational differences in factors influencing job turnover among Japanese nurses: An exploratory comparative design. **International Journal of Nursing Studies** 46, 957-967.
- Visid Prachuabmoh and Penporn Tirasawat. (1974). **Internal Migration in Thailand, 1949-1972**. February 1974. 78 p. (WP-7-74).
- Waralya Lublerslop. (2002). **Migration in the southern region of Thailand: An analysis of Lee's theory**. Doctoral dissertation, Department of Demography Faculty of Graduate Studies Mahidol University.
- World Health Organization. (2006). **The world health report 2006: working together for health**. Geneva.
- Zangaro, G. A., and Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses's job satisfaction. **Nursing & Health** 30(4): 445-458.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. **Canadian Public Policy** 33 (Suppl. 1): S31-S47.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุลของผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

1. พลเรือตรีหญิง ดร.อนงค์นุช ภูยานนท์ อนุกรรมการสภาการพยาบาล
2. ดร.กฤษดา แสงดี นักวิจัยอาวุโส
สำนักงานพัฒนางานนโยบาย
สุขภาพระหว่างประเทศ
3. พันตำรวจเอกหญิง สุวรรณา จารุสุภัทร พยาบาล(สบ 5)
(หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล)
โรงพยาบาลตำรวจ
4. นาวาเอกหญิง พัฒน์ชนก จิตสุวรรณ ประจำ พร. ช่วยราชการ
กองการพยาบาลโรงพยาบาล
สมเด็จพระปิ่นเกล้า
5. คุณอัจฉรา คงกิตติมากุล รองผู้อำนวยการศูนย์คุณภาพ
บริษัท สมิตีเวช จำกัด (มหาชน)

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และเอกสารรับรองโครงการวิจัย



ที่ ศธ 0512.11/ 1775

คณะท. ภาวศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศรธรรม ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

25 กันยายน 2555

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน พล.เรือตรีหญิง ดร. อานงค์บุษ ภูผานนท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เบื้องต้น เรือโทหญิง กนกพร นิมอร่ามวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจ ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสตัญญูมี เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี ธีวัฒนาวณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีที่จึงขอเรียนเชิญ ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่มีสัตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงจาก คณะฯ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรารัตน์ ชัยวัฒน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ
อาคารคณะวิชา
ชั้นนิสิตโทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี ธีวัฒนาวณิช โทร. 0-2218-1158
เรือโทหญิง กนกพร นิมอร่ามวงศ์ โทร. 081-700-7033



ที่ ศธ 0512.11/ 1775

คณะกรรมการศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 อาคารบรรณารักษ์นิเวศพิศนุราช ชั้น 11
 ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
 กรุงเทพฯ 10330

25 กันยายน 2555

เรื่อง ขอลงมติให้บุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนางานนโยบายและการระหว่างประเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงการวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย เรือโทหญิง กนกพร นิมอรานวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีจึงขอเรียนเชิญ ดร. กฤษดา แสงวงศ์ นักวิจัยอาวุโส เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่คิดสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรภรณ์ ชัยวัฒน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้แปลเรียน

ผู้ช่วยวิชาการ

นางวรรณธิษณา

ปิ่นนิจ

ดร. กฤษดา แสงวงศ์

โทร. 0-2218 1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-1158

เรือโทหญิง กนกพร นิมอรานวงศ์ โทร. 081 700 7033 .

ที่ ศบ 0512.11/199.5



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศุภพรชัย ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

25 กันยายน 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายแพทย์ใหญ่ (สบ 8) โรงพยาบาลตำรวจ

สิ่งส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย เรือโทหญิง กนกพร นิมอร่ามวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศุภมิตร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ พันตำรวจเอกหญิง สุวรรณ จารุสุภัทร พยาบาล (สบ 5) หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรภรณ์ ชัยวัฒน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้ว่าเรียน

ผู้ปฏิบัติราชการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

พันตำรวจเอกหญิง สุวรรณ จารุสุภัทร

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-1158

เรือโทหญิง กนกพร นิมอร่ามวงศ์ โทร. 081 700 7033

ที่ ศธ 0512.11/1775



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรราช ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒5 กันยายน 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการศูนย์คุณภาพ บริษัท สมิตีเวช จำกัด (มหาชน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย เรือโทหญิง กนกพร นิมอร่ามวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญ นางอัจฉรา คงกิตติมากุล ผู้ช่วยผู้อำนวยการศูนย์คุณภาพ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรารณ ชัยวัฒน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

นางอัจฉรา คงกิตติมากุล
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-1158
เรือโทหญิง กนกพร นิมอร่ามวงศ์ โทร. 081-700-7033.

ที่ ศธ 0512.11/ 1916

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ที่ พ. 3 ส.ค. 2555

รับ วันที่ ๒๖ พ.ย. ๒๕๕๕

เวลา ๑๕

โรงพยาบาลราชวิถี 2

ที่ 4810

รับ { วันที่ 31.10.2555 เวลา 14.00

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรหม ชั้น 11
 ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
 กรุงเทพฯ 10330

18 ตุลาคม 2555

เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม และขอความอนุเคราะห์ให้มีมติดำเนินการ
 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชวิถี

กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ

ที่ 4813

รับ { วันที่ 31.10.2555 เวลา 11.30

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. โครงร่างการวิจัย 3 ชุด
 2. ประวัติผู้วิจัย 3 ชุด
 3. เอกสารขึ้นแจ้งข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ 3 ชุด
 4. หนังสือยินยอมโดยสมัครใจของผู้ถูกวิจัย 3 ชุด
 5. แบบเก็บบันทึกข้อมูล / แบบสอบถาม 3 ชุด
 6. แผ่นซีดีบรรจุข้อมูลโครงร่างการวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง 1 ชุด

เนื่องด้วย เรือโทหญิง กนกพร นิมะร่าม วงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจ
 ย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสตัญญู เขตกรุงเทพมหานคร"
 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โครงร่างวิทยานิพนธ์นี้
 ได้ผ่านการพิจารณาโดยสภาที่เกี่ยวข้องระดับคณะแล้ว จึงขอเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์เพื่อรับการพิจารณา
 จริยธรรมการวิจัยจากหน่วยงานของท่าน และในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้มีมติดำเนินการเก็บรวบรวม
 ข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 3 ปี ในโรงพยาบาลของท่าน
 จำนวน 31 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไป
 ทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของ
 พยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้มีสถิติประมาณงาน เรื่อง วัน และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ เรือโทหญิง กนกพร นิมะร่าม วงศ์ เสนอโครงการวิจัย
 เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูง
 มา ณ โอกาสนี้

(1)

เรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการ
 โรงพยาบาลราชวิถี

๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรียน รองผู้อำนวยการกลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ

ขอแสดงความนับถือ

ดร. วรากรณ์ ขัยวัฒน์

ลงนาม

เรือโทหญิง
 กนกพร นิมะร่าม

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรากรณ์ ขัยวัฒน์)
 รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
 วิทยาเขตนนทบุรี

มีนามเรียน

หัวหน้าพยาบาล

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วณิช โทร. 0-2218-1158

ชื่อวิจัย

เรือโทหญิง กนกพร นิมะร่าม วงศ์ โทร. 081-700-7033

(Signature)



กระทรวงสาธารณสุข (Ministry of Health) กรุงเทพมหานคร (Bangkok) โทร. 0-2218-8141

AS91-12

COA No. 168/2558

ใบสั่งหรือใบตรวจวินิจฉัย

โครงการพิมพ์ที่ 135/58

มีดังนี้ มีผลต่อคนไข้ ซึ่งไปศึกษา ไปที่งานวิจัยของคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้ให้ใบสั่ง

คุณโอบุส คุณไพฑูริย์

พยาน

คุณสมชาย คุณประไพ

คณะกรรมการวิจัยและประเมินผลโครงการ: สถาบันการแพทย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้พิจารณาโครงการ The International Conference on Harmonization - Good Clinical Practice (ICH-GCP) ของผู้ให้ใบสั่งและพิจารณาอนุมัติแล้ว

วันที่ 28 พฤษภาคม 2558 (ออกใบสั่ง) วันที่ 28 พฤษภาคม 2558 (รับใบสั่ง) 135/58

วันที่รับของ 28 พฤษภาคม 2558 วันที่ส่งของ 28 พฤษภาคม 2558

ชื่อผู้รับของ

- 1. วิชาญ วิชาญ
- 2. ชื่อผู้รับของ (ชื่อจริง) และชื่อ (ชื่อจริง) ในใบสั่ง
- 3. ชื่อ



ชื่อผู้ให้ใบสั่ง 135/58 วันที่ 28 พฤษภาคม 2558

- เงื่อนไข
1. ผู้รับของต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยและประเมินผลโครงการ
 2. ผู้รับของต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยและประเมินผลโครงการ
 3. ผู้รับของต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยและประเมินผลโครงการ
 4. ผู้รับของต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยและประเมินผลโครงการ
 5. ผู้รับของต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยและประเมินผลโครงการ
 6. ผู้รับของต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยและประเมินผลโครงการ
 7. ผู้รับของต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขของโครงการวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยและประเมินผลโครงการ



โรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานแพทยศาสตรศึกษา
492/1 ถนนพระรามที่ 1 แขวงวังใหม่
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดย

คณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ

เลขที่หนังสือรับรอง.ศจ. ๑4(๑๕).....

ชื่อโครงการ/ภาษาไทย	- ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อโครงการ/ภาษาอังกฤษ	- FACTORS AFFECTING INTENTION TO MIGRATE TO WORK ABROAD OF PROFESSIONAL NURSES, TERTIARY HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS
ชื่อหัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด	เรือโทหญิง กนกพร นิมม่อมวงศ์ และคณะ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รหัสโครงการ	-
สถานที่ทำการวิจัย	โรงพยาบาลตำรวจ
เอกสารรับรอง	1. โครงร่างการวิจัย ฉบับที่ 1.0 ลงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2555 (Version 1.0 Date 18 December 2012) (ฉบับภาษาไทย) 2. แบบฟอร์มการให้ข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมวิจัย ฉบับที่ 1.0 ลงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2555 (Version 1.0 Date 18 December 2012) (ฉบับภาษาไทย) 3. เอกสารชี้แจงข้อมูลและเอกสารลงนามยินยอม ฉบับที่ 1.0 ลงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2555 (Version 1.0 Date 18 December 2012) (ฉบับภาษาไทย) 4. แบบสอบถาม ฉบับที่ 1.0 ลงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ.2555 (Version 1.0 Date 18 December 2012) (ฉบับภาษาไทย) 5. อีเมลประวัติผู้วิจัย
รับรองโดย	คณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ
วันที่รับรอง	18 ธันวาคม พ.ศ.2555
วันหมดอายุ	17 ธันวาคม พ.ศ.2556

หนังสือรับรองฉบับนี้ออกโดยความเห็นชอบในการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยของ
โรงพยาบาลตำรวจ ตามกฎเกณฑ์สากล

พลตำรวจตรี

(ธนา ชุระเจน)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลตำรวจ

๑๑๕ ถนนพหลโยธิน แขวงจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐
โทรศัพท์ ๐-๒๕๕๖๖๓๖๖๖
โทรสาร ๐-๒๕๕๖๖๓๖๖๖



COA 4/2556

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการภาษาไทย : ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ นครกรุงเทพมหานคร

ชื่อโครงการภาษาอังกฤษ : Factors Affecting the Intention to Emigrate to Work Abroad of Professional Nurses, Tertiary Hospital, Bangkok Metropolis

เลขที่โครงการ : ๐๔๗/๕๕

ผู้วิจัยหลัก : เจริญหญิง งามนวล นิมะธำรงวงศ์

สังกัดหน่วยงาน : สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารที่รับรอง:

- 1. แบบเสนอโครงการวิจัย Version 2 ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖
- 2. ประกาศแจ้งข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย Version 2 ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖
- 3. หนังสือแสดงเจตจำนงยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (กรณีผู้เข้าร่วมการวิจัย อายุตั้งแต่ ๑๘ ปี ขึ้นไป) Version 2 ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖
- 4. ตอนที่ ๑ แบบเสนอข้อมูลส่วนบุคคล Version 2 ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖
- 5. ตอนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ Version 2 ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖
- 6. ตอนที่ ๓ ความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ Version 2 ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์พิเศษนายแพทย์สมชาย เอื้อรัตนวงศ์)
ประธาน
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ลงนาม.....
(นางสาวบุษบา สุภวัฒน์ธนบดี)
กรรมการและเลขานุการ
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

วันที่รับรอง : ๑๕/๐๑/๒๕๕๖
วันหมดอายุ : ๑๕/๐๑/๒๕๕๗

ทั้งนี้ การรับรองนี้จะมีผลใช้บังคับหลังจากได้รับหนังสือแจ้งเรื่องเอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะทำงานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย (สภากีโธดธรรม ชีว)

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล อาคารวิภาวดีรังสิต กรุงเทพมหานคร
๒๕๑ ถนนพหลโยธิน แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๑๑๐
โทรศัพท์ ๐-๒๕๕๖๖-๓๓๖๖ โทรสาร ๐-๒๕๕๖๖-๑๐๑๘

เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
กรมแพทยทหารอากาศ
ขอรับรองว่า

โครงการ ปัจจัยที่มีผลต่อความแข็งแรงของกล้ามเนื้อขาของทหาร ตำรวจในพื้นที่จังหวัดปัตตานี
โดย เรือโทหญิงกมลพร นิมอร่ามวงศ์
สังกัด นักศึกษาปริญญาโท
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารที่พิจารณา: ๑. โครงการงานวิจัย
๒. เอกสารข้อมูลสำหรับผู้ป่วย และ เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
ฉบับภาษาไทย

คณะกรรมการจริยธรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ ได้พิจารณาและเห็นชอบโครงการวิจัย
เอกสารข้อมูลสำหรับผู้ป่วย เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยฉบับภาษาไทยแล้วเห็นว่าไม่ขัดหรือส่อถึงภัยหรือก่อให้เกิด
อันตรายแก่ผู้ถูกวิจัยแต่ประการใด

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการที่เสนอได้ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๖

นางวาภาพรพร



(อนุตตร จิตต์นิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

พลอากาศตรี



(สุชิน บุญมา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
กรมแพทยทหารอากาศ

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
1873 ถ.พระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร. 0-2256-4455 ต่อ 14, 15


เอกสารรับรองโครงการวิจัย

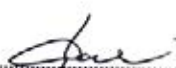
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินกวดให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

- ชื่อโครงการ : ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสตยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร
- เลขที่โครงการวิจัย : -
- ผู้วิจัยหลัก : เรือโทหญิง กนกพร นิมอร่ามวงศ์
- สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิธีทบทวน : คณะกรรมการเดิมชุด
- รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หาก
ดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี --

เอกสารรับรอง

1. โครงการวิจัย Version 1.0 Dated 29 Oct, 2012
2. โครงการวิจัยฉบับย่อ Version 2.0 Dated 15 Jan, 2013
3. เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 2.0 Dated 15 Jan, 2013
4. เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 2.0 Dated 15 Jan, 2013
5. CURRICULUM VITAE Version 1 Date 31 Oct, 2012
6. แบบสอบถาม Version 2.0 Dated 15 Jan, 2013

ลงนาม 
(ศาสตราจารย์กิตติคุณแพทย์หญิงธาดา สืบหลินวงศ์)
ประธาน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ลงนาม 
(รองศาสตราจารย์สุพิตา วิทยาลัยปัญญา)
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการปฏิบัติหน้าที่แทนเลขานุการ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่รับรอง : 22 มกราคม 2556

วันหมดอายุ : 21 มกราคม 2557

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ภาควิชาการพยาบาลวิชาชีพ สาขาพยาบาลวิชาชีพ
ถนนพระราม ๕ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10530

มกราคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตฝึกปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชัยภูมิ
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยภูมิ
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการวิจัยวิทยานิพนธ์ ชุด
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ชุด

เนื่องด้วยข้าพเจ้า เวทีโทหญิง กนกพร นิมขันธ์ม่วง นิสิตชั้นปริญญาโททางแพทยศาสตรบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสตูลวิทยุ จังหวัดกรุงเทพมหานคร" โดยนิสิตศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี จิรพัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โครงการนี้จัดจกความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี ในโรงพยาบาลชัยภูมิ จำนวน 54 คน โดยใช้แบบสอบถามที่คัดลอกส่วนบุคคล แบบสหเวชกรรมวิจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพและแยกส่วนตามความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ข้าพเจ้า เวทีโทหญิง กนกพร นิมขันธ์ม่วง คำนึงถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาว เวทีโทหญิง กนกพร นิมขันธ์ม่วง

ขอแสดงความนับถือ

Step Insomart

(เวทีโทหญิง กนกพร นิมขันธ์ม่วง)

นิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นางสาว เวทีโทหญิง กนกพร นิมขันธ์ม่วง
เลขที่โทรศัพท์มือถือ 081-700-2013

อาจารย์ที่ปรึกษา ศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี จิรพัฒน์วานิช โทร. 0-2218-1158
นิสิต เวทีโทหญิง กนกพร นิมขันธ์ม่วง โทร. 081-700-2013

*ยินดีให้เก็บข้อมูลตามที่ตั้งใจ
ขอขอบคุณ
ขอ เวทีโทหญิง กนกพร*

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
1873 ถนนพระราม 4 เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร. 0-2256-4455 ต่อ 14, 15

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินกวดให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศศิภุมิ เขตกรุงเทพมหานคร

เลขที่โครงการวิจัย : -

ผู้วิจัยหลัก : เวโรโทหญิง กนกพร นิมอร่วมวงศ์

สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.


วิธีบทวน : คณะกรรมการเต็มชุด

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หาก
ทำเนิ่นโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง :

1. โครงการวิจัย Version 1.0 Dated 29 Oct, 2012
2. โครงการวิจัยฉบับย่อ Version 2.0 Dated 15 Jan, 2013
3. เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 2.0 Dated 15 Jan, 2013
4. เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัย Version 2.0 Dated 15 Jan, 2013
5. CURRICULUM VITAE Version 1 Date 31 Oct, 2012
6. แบบสอบถาม Version 2.0 Dated 15 Jan, 2013

ลงนาม 
(ศาสตราจารย์กิตติคุณแพทย์หญิงธาดา สีบทินวงศ์)
ประธาน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ลงนาม 
(รองศาสตราจารย์สุพิชา วิทยเลิศปัญญา)
กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการปฏิบัติหน้าที่แทนเลขานุการ
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่รับรอง : 22 มกราคม 2556
วันหมดอายุ : 21 มกราคม 2557

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลตติยภูมิ เขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะประชากร

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ
รวม 50 ข้อ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยผลัดจากประเทศต้นทาง จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 อุปสรรคแทรกกลางในการไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยดูดจากประเทศปลายทาง จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 3 ความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 1 ข้อ

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละชุด โดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อโดย
เลือกตอบในข้อที่ตรงกับความรู้ของท่านมากที่สุด

3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น และ
ข้อมูลจะเป็นความลับไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลไม่ว่ากรณีใด ๆ ข้อมูลที่ได้เสนอในภาพรวมและ
จะไม่เกิดผลกระทบใดทั้งสิ้นเกี่ยวกับการทำงานของท่าน

4. การให้ข้อมูลของท่านแสดงถึงการยินยอมในการเข้าร่วมงานวิจัย เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิใน
การตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้วกรุณานำแบบสอบถาม
ใส่ซองสีน้ำตาล (ที่แนบมาด้วย) พร้อมปิดผนึกและกรุณาส่งกลับกลุ่มงานพยาบาล/ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลที่ท่านสังกัดอยู่

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษารั้งนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านและเติมคำลงในช่องว่าง

1. ในปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. สถานภาพสมรสของท่าน
 - () โสด
 - () สมรส
 - () หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ.....
3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน
 - () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
4. รายได้ปัจจุบัน.....
5. ประเทศที่คิดจะไปทำงาน.....

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ส่วน จำนวน 50 ข้อ คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยผลึกจากประเทศต้นทาง ประกอบด้วย

- การทำงานเกินบทบาท 3 ข้อ (ข้อ 1-3)
 - ค่าตอบแทนองค์การ 3 ข้อ (ข้อ 4-6)
 - การรวมอำนาจ 3 ข้อ (ข้อ 7-9)
 - ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3 ข้อ (ข้อ 10-12)
 - การสื่อสาร 3 ข้อ (ข้อ 13-15)
 - การส่งเสริมสนับสนุน 3 ข้อ (ข้อ 16-18)
 - โอกาสเลือกงาน 3 ข้อ (ข้อ 19)
- รวมทั้งสิ้น 19 ข้อ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มากที่สุด
- 4 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มาก
- 3 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ปานกลาง
- 2 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้น้อย
- 1 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ น้อยที่สุด

คำถามการวิจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ส่วนที่ 1 ปัจจัยหลักจากประเทศต้นทาง						
การทำงานเกินบทบาท						
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อนมากเกินความสามารถ						
2. ภาระงานที่หนัก/เกินความสามารถของท่าน ทำให้รู้สึกอยากลาออก						
3. ภาระงานที่มากเกินความสามารถทำให้ท่านรู้สึกเครียดและต้องการลาออก						
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
4. รายได้ของท่านในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำเนินชีวิต						
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงานของท่านท่าน						
6. ท่านต้องการสวัสดิการเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน						
ด้านการรวมอำนาจ						
7. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กร						
8. ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็น / แสดงความสามารถในองค์กรได้						
9. ท่านรู้สึกอึดอัดในการทำงานที่ผู้บริหารไม่มีการกระจายอำนาจ						
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน						
10. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในฐานะที่ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานใหม่						
11. ท่านรู้สึกอึดอัดในการทำงานกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน						
12. ท่านมักมีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานจนทำให้รู้สึกต้องการเปลี่ยนที่ทำงาน						

คำถามการวิจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<u>ด้านการสื่อสาร</u>						
13. ท่านได้รับการสื่อสารด้านนโยบายจากผู้บริหารไม่ชัดเจน ทำให้ท่านข้องใจในการปฏิบัติงาน						
14. หน่วยงานของท่านมีช่องทางการสื่อสารที่ดีทำให้ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย						
15. ผู้บริหารเปิดช่องทางให้ท่านเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย เพื่อสื่อสาร ชักถามข้อมูลที่ท่านข้องใจ						
<u>ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน</u>						
16. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้โอกาสในการศึกษาต่อ						
17. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้ารับการอบรมในหัวข้อที่ท่านสนใจ และตรงกับความต้องการของท่าน						
18. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน						
<u>ด้านโอกาสในการเลือกงาน</u>						
19. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสเลือกปฏิบัติตามความชอบ หรือความถนัด						

ส่วนที่ 2 ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง ได้แก่ ความผูกพันกับครอบครัวและเพื่อน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 20-22)

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มากที่สุด
 4 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มาก
 3 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ปานกลาง
 2 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้น้อย
 1 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ น้อยที่สุด

คำถามการวิจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ส่วนที่ 2 ปัจจัยดึงจากประเทศต้นทาง						
20. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ที่ไปมาหาสู่กับครอบครัวได้ง่าย						
21. ท่านมีความพึงพอใจที่การปฏิบัติงานของท่านสามารถให้การดูแลบิดามารดาได้อย่างใกล้ชิด						
22. ท่านพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานร่วมกันในโรงพยาบาลแห่งนี้						

ส่วนที่ 3 อุปสรรคแทรกกลางในการไปทำงานต่างประเทศ ประกอบด้วย

- ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง 2 ข้อ (ข้อ 23-24)
- ด้านระยะทาง 1 ข้อ (ข้อ 25)
- ด้านการใช้ภาษา 3 ข้อ (ข้อ 26-28)

รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับอุปสรรคแทรกกลางโปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มากที่สุด

4 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มาก

3 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ปานกลาง

2 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้น้อย

1 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ น้อยที่สุด

คำถามการวิจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ส่วนที่ 3 อุปสรรคแทรกกลาง						
ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง						
23. ท่านคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศต้องมีค่าใช้จ่ายในการเดินทาง						
24. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านเอกสารเป็นอุปสรรคในการไปทำงานต่างประเทศ						
ด้านระยะทาง						
25. ระยะทางของประเทศที่ท่านจะไปทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญที่ท่านนำมาพิจารณา						
ด้านการใช้ภาษา						
26. ปัญหาที่พบในการจะไปทำงานต่างประเทศ คือ การติดต่อสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ						
27. การสื่อสารโดยใช้ภาษาต่างประเทศเป็นข้อที่ท่านคำนึงถึงการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ						
28. ปัญหาการสื่อสารภาษาต่างประเทศไม่เป็นอุปสรรคในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศ						

ส่วนที่ 4 ปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

- โอกาสในการศึกษา 2 ข้อ(ข้อ 30-31)
- สภาพการทำงาน 4 ข้อ(ข้อ 32-35)
- โอกาสความก้าวหน้าในงาน 3 ข้อ (ข้อ 36-38)
- รายได้และความมั่นคงในชีวิต 6 ข้อ (ข้อ 39-44)
- เครือข่าย 4 ข้อ (ข้อ 45-48)

รวมทั้งสิ้น 20 ข้อ

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัย ดูจากประเทศปลายทาง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มากที่สุด

4 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มาก

3 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ปานกลาง

2 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้น้อย

1 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ น้อยที่สุด

คำถามการวิจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ส่วนที่ 4 ปัจจัยดูจากประเทศปลายทาง						
<u>โอกาสในการศึกษา</u>						
29. ท่านคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศจะทำให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อที่ทันสมัยกว่า						
30. การไปทำงานในต่างประเทศท่านจะได้รับความยุติธรรมในการเข้าศึกษามากกว่าที่เป็นอยู่						
31. ท่านคิดว่าในต่างประเทศจะมีหลักสูตรหลากหลายให้ท่านศึกษามากกว่าประเทศไทย						
<u>สภาพการทำงาน</u>						
32. ท่านคิดว่าการทำงานในต่างประเทศมีการมอบหมายหน้าที่กันอย่างชัดเจน						
33. ท่านคิดว่าการทำงานในต่างประเทศจะได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ท่านได้รับ						

คำถามการวิจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
34. ท่านคิดว่าการทำงานในต่างประเทศจะมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ท่าน						
35. ท่านคิดว่างานในต่างประเทศจะมีสภาพการทำงานที่ดีกว่าการทำงานในปัจจุบัน						
<u>โอกาสความก้าวหน้าในงาน</u>						
36. ท่านคิดว่าการทำงานในต่างประเทศจะมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่า						
37. ท่านคิดว่าการไปทำงานในต่างประเทศจะทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมไทย						
38. ท่านคิดว่าการทำงานในต่างประเทศจะทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพมากขึ้น						
<u>รายได้และความมั่นคงในชีวิต</u>						
39. ท่านคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศจะมีรายได้สูงกว่าประเทศไทย						
40. ท่านคิดว่าสวัสดิการของประเทศที่ท่านต้องการจะไปทำงานเหมาะสมกับท่าน						
41. ท่านคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศจะทำให้มีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น						
42. ท่านคิดว่าการทำงานในต่างประเทศจะทำให้ท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดี						
43. ท่านคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศจะทำให้มีเงินดูแลอุปการะครอบครัวได้มากกว่าที่เป็นอยู่						
44. ท่านคิดว่าการไปทำงานต่างประเทศจะทำให้ท่านสร้างฐานะความมั่นคงได้เร็วขึ้น						
<u>เครือข่าย</u>						
45. หากท่านมีญาติ พี่น้อง/ เพื่อนที่ต่างประเทศจะทำให้ท่านตัดสินใจไปทำงานง่ายขึ้น						

คำถามการวิจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
46. คำบอกเล่าของผู้ที่เคยไปทำงานต่างประเทศ มาก่อนมีผลต่อการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของท่าน						
47. ท่านคิดว่าการปรับตัวด้านวัฒนธรรมมีผลต่อการตัดสินใจในการไปทำงานต่างประเทศของท่าน						
48. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวได้ หากท่านเดินทางไปทำงานต่างประเทศ						

ส่วนที่ 5 ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 49-50)

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับ ระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มากที่สุด
 4 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้มาก
 3 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ปานกลาง
 2 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้น้อย
 1 หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อนี้ น้อยที่สุด

คำถามการวิจัย	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ส่วนที่ 5 ปัจจัยปลายทางที่บังคับให้ย้ายถิ่นกลับ						
49. ท่านมีความกังวลเรื่องการปรับตัว การใช้ชีวิต หากต้องเดินทางไปทำงานต่างประเทศ						
50. ท่านคิดว่าการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจไปทำงานต่างประเทศของท่าน						

ตอนที่ 3 โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ () ตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว

คำชี้แจง แบบสอบถามความตั้งใจย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับของความตั้งใจย้ายถิ่น	สำหรับผู้วิจัย
() ท่านมีความตั้งใจที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศแน่นอน	
() ท่านมีความคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	
() ท่านไม่เคยคิดที่จะย้ายถิ่นไปทำงานต่างประเทศ	

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

เรือโทหญิง กนกพร นิ่มอร่ามวงศ์ เกิดเมื่อ วันที่ 22 ตุลาคม 2527 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร จบการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เมื่อปี 2549 ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่ง ประจำแผนกศัลยกรรม กองพยาบาล กรมแผนที่ทหาร