

บ.10 73069

ท 4740

7.3

ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล
และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการ กับแนวโน้มการออกจากงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

4 ต.ล. 2537

ปริญญาโท
ของ
ภาวดี นาวาพานิช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

มีนาคม 2537

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ท 6719.1

190301

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปัญหาที่พ้องฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

.....ประธาน

(รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตร์วิท)

.....กรรมการ

(ผศ.วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน

(รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตร์วิท)

.....กรรมการ

(ผศ.วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ.มยุรี กุลแพทย์)

บัณฑิตวิทยาลัยขออนุมัติให้รับปริญญาที่พ้องฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 4 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2537

ประกาศคุณประการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตร์ภทร อาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิไลมา ศรีสัตรูวาจา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความเมตตา ความเชื่อมั่น กำลังใจ และให้คำแนะนำที่มีคุณค่ายิ่งตลอดจนช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มยุรี กุลแพทย์ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้เอาใจใส่ แก้ไขปรับปรุง ตลอดจนเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ อาจารย์สมเกียรติ ทิพย์ทัศน์ อาจารย์ประจักษ์ คำนิม อาจารย์ ดร. นิยะดา จิตต์จรัส ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬารัตน์ สมรูป ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร ที่มีส่วนผลักดันและสนับสนุนให้งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินไปได้ด้วยดี และกราบขอบคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ คุณสมบูรณ์ พงษ์ราช หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ คุณบุญชอบ บำเพ็ญเรกิจ ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบคุณคุณชาตรี กาญจนบุตร ที่ได้ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ในการทำวิจัยครั้งนี้ และเพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ จิตวิทยาพัฒนาการและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจอย่างต่อเนื่อง

น้อมกราบรำลึกถึงพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ คุณป้า และพี่ ๆ ทุกคนที่กรุณาให้ความรักใคร่ห่วงใย เป็นกำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยมาตลอด

ภาวิณี นาวาพานิช

มีนาคม 2537

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
ขอบเขตของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก โอน ย้ายงาน	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โอน ย้ายงาน	23
ปัจจัยทางชีวสังคมกับแนวโน้มการออกจากงาน	25
อายุ	25
ประสบการณ์การทำงาน	27
สถานภาพสมรส	29
ความพึงพอใจในงาน	30
ความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มการออกจากงาน	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มการ ออกจากงาน	45
ความภาคภูมิใจในตนเอง	49
ความภาคภูมิใจในตนเองกับแนวโน้มการออกจากงาน	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง และแนวโน้มการออก จากงาน	57

ความวิตกกังวล	59
ความวิตกกังวลกับแนวโน้มการออกจากงาน	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล และแนวโน้มการออกจากงาน ...	68
สมมติฐานในการวิจัย	69
กรอบความคิดในการวิจัย	71
3 วิธีดำเนินการวิจัย	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	83
การวิเคราะห์ข้อมูล	83
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
5 บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	105
บทย่อ	105
ความมุ่งหมายของการวิจัย	105
สมมติฐานในการวิจัย	105
วิธีดำเนินการวิจัย	106
การเก็บรวบรวมข้อมูล	108
การวิเคราะห์ข้อมูล	108
สรุปผลการวิจัย	109

บทที่	หน้า
อภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะ	128
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย	128
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	131
 บรรณานุกรม	 132
 ภาคผนวก	 148
ภาคผนวก ก	149
ภาคผนวก ข	153
 ประวัติย่อของผู้วิจัย	 163

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลที่ลาออก โอน ย้ายของโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 ถึงปี พ.ศ. 2535 ...	4
2 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม	89
3 จำนวนร้อยละของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์จำแนกตามระดับ ของแนวโน้มการออกจากงาน	91
4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มการออกจากงานกับ ตัวแปรต่าง ๆ	92
5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กับปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ การทำงาน และสถานภาพสมรส	93
6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์ และระหว่างตัวพยากรณ์ กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์	95
7 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นทีละตัวแปรเพื่อพยากรณ์ แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์	97
8 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในกลุ่มอายุต่าง ๆ	99
9 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนแนวโน้มการออกจากงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน	100
10 การเปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลที่มีอายุ แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ	101
11 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน	102

12	วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน	102
13	การเปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลที่มี ประสบการณ์แตกต่างกันเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ	103
14	เปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน	104
15	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของ แบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนเป็นรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ	150
16	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของ แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนเป็นรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ	151
17	แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของ แบบวัดความวิตกกังวล โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนเป็นรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ	152

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบความคิดในการวิจัย	71
---	-----------------------------	----

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก่อให้เกิดความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์เป็นอันมาก จะเห็นได้จากมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่มนุษยชาติมากขึ้น พยาบาลในฐานะที่เป็นบุคคลสำคัญประเภทหนึ่งในทีมสุขภาพ เป็นผู้ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด ทั้งยังมีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพอนามัยของผู้ป่วย หรืออาจกล่าวได้ว่างานทางด้านการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชกรนั้น พยาบาลนับเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ ในทีมสุขภาพเลย

แต่ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่า สภาวะของวิชาชีพพยาบาลโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศไทยยังไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ อันเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน 2 ประการ คือ ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล อันส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านคุณภาพของการพยาบาล ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่า อัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสูงมาก เมื่อเทียบกับการลาออกของเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสถานธุรกิจอื่น ๆ ยิ่งไปกว่านั้นยังพบว่าผู้ที่ลาออกเกือบทั้งหมดเป็นพยาบาล (Bennett. 1973 : 67 - 78) ทั้งนี้พบข้อสนับสนุนจากฮับดุลลา และคนอื่น ๆ (Abdulla and others. 1988 : 469) ที่กล่าวว่า อัตราการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาลเป็นอัตราที่สูงที่สุดของการประกอบอาชีพทั้งหมด ซึ่งผลจากการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาลย่อมก่อให้เกิดผลในทางลบต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชกรในประเทศไทยเป็นอันมาก / ในการแก้ไขปัญหานี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลที่ได้กระทำกันมาอย่างต่อเนื่องก็คือ การเร่งผลิตพยาบาลเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งมีการผลิตบุคลากรประเภทอื่นขึ้นมาทดแทนจำนวนพยาบาลที่ยังไม่พอเพียง อย่างไรก็ตาม การกระทำดังกล่าวก็ยังไม่อาจแก้ไขปัญหการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลในประเทศไทยได้ดีเท่าใดนัก เนื่องจากบุคลากรประเภทอื่นที่ผลิตขึ้นเพื่อทดแทนบุคลากรพยาบาล เช่น ผู้ช่วยพยาบาล และพยาบาลเทคนิค ก็ยังมีอาจทำหน้าที่แทนพยาบาลได้อย่างสมบูรณ์ ทั้งในด้านบทบาทหน้าที่

และ ความรับผิดชอบ นอกจากนี้แม้ว่าจำนวนพยาบาลที่เร่งผลิตจะมากขึ้น แต่พยาบาลที่มีแนวโน้ม
จะลาออกจากงานหรือเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น เพราะทรมานภาระที่หนักเกินวิชาชีพไม่ได้ ก็
ยังมีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ การแก้ปัญหาคือการขาดแคลนบุคคลากรพยาบาลด้วยวิธีดังกล่าวจึง
ไม่ประสบผลเท่าที่ควร

ผู้ที่ประกอบอาชีพพยาบาลนั้นต้องมีความอดทน เสียสละ ต้องเข้มแข็งแค้นใจ ได้รับความ
ความคาดหวังจากสังคมสูง แต่โอกาสในการศึกษาต่อมีน้อย มีความก้าวหน้าในวิชาชีพช้ากว่า
อาชีพอื่น ๆ อีกทั้งมีหน้าที่รับผิดชอบมากแต่ไม่มีอำนาจหน้าที่จริงจัง จนทำให้พยาบาลเหนื่อยล้า
ท้อแท้ เต็มไปด้วยความเครียดและความกดดัน พยาบาลจึงเกิดความเบื่อหน่าย กระตือรือร้นต่ำ
ไม่ตระหนักในบทบาทวิชาชีพจนทำให้เกิดการลาออกเพื่อเปลี่ยนอาชีพในที่สุด (ถวิล รัชชชสี .
2521) ทั้งนี้จากการศึกษาของนิโคลสันปี ค.ศ. 1971 (Nichols. 1971 : 218 - 228)
เกี่ยวกับความตั้งใจของพยาบาลที่จะอยู่ต่อไปหรือลาออกจากองค์การพบว่า ในจำนวนพยาบาล
181 คน มีพยาบาล 138 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 76 มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ
ภายหลังจากครบตามสัญญาที่ทำไว้กับองค์การแล้ว นอกจากนี้มีสำนึกในการพยาบาลแห่งชาติ
ของสหรัฐอเมริกา หรือ NLN (The National League of Nursing) ก็ได้รายงานไว้
ในปีพ.ศ. 1979 ว่า มีพยาบาลเพียงร้อยละ 69.7 เท่านั้นที่ยังคงทำงานอยู่ภายหลังจาก
ศึกษามาแล้ว 10 ปี (Munn. 1980)

สำหรับในประเทศไทย ปัญหาการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลก็มีอัตราที่สูง
อยู่ในแทบทุกองค์การที่ให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยเช่นกัน ดังที่นางน้อย ศรีวราชนนุญย์
(2534 : 38) ศึกษาเรื่องสมองไหลในวงราชการ พบว่า ผู้ที่ลาออกอยู่ในสังกัดกระทรวง
สาธารณสุขมากที่สุด และจากการศึกษาของชื่นชม เจริญยุทธ ในปี 2532 (สำนักงานคณะกรรมการ
การวิจัยแห่งชาติ. 2534 : 22) เน้นถึงอัตราการสูญเสียและปัญหาในการปฏิบัติงาน
ของบุคคลากรพยาบาล โดยศึกษาข้อมูลการลาออก และโอนย้ายของบุคคลากรพยาบาลใน
โรงพยาบาลศิริราชระหว่าง พ.ศ. 2524-2532 พบว่าอัตราการสูญเสียเฉลี่ยของพยาบาล
ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มีประมาณร้อยละ 5.8 ต่อปี ประกอบกับการสำรวจของคณะกรรมการ
วิจัยแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน พบว่าพยาบาลลาออกจากงาน
ประมาณร้อยละ 8-10 ต่อปี (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2534 : 20) ยิ่งไป
กว่านั้นจากการสำรวจของสภาการพยาบาลเมื่อช่วงกลางปี พ.ศ. 2536 พบว่าแนวโน้มการ

๑๖

ลาออกรากราชการของพยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างน่าวิตก โดยเพิ่มจากร้อยละ 3.3 ในปี พ.ศ. 2525 เป็นร้อยละ 11.1 ในปี พ.ศ. 2534 และเป็นที่คาดหมายว่าภายในปี 2536 นี้ จะเพิ่มเป็นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 (ชวรงค์ ลิมป์ปัทมปาณี. 2536 : 8) ประกอบกับการศึกษาของทีศมา บุญทองในเรื่องสภาวะความขาดแคลนบุคลากรในวิชาชีพพยาบาล พบว่าพยาบาลที่ทำงานอยู่มีความประสงค์จะลาออกจากงานถึงร้อยละ 83 เพราะขาดความพึงพอใจในสภาพงานที่หนักมาก ทำให้พยาบาลที่ทำงานอยู่ในสถานพยาบาลต่าง ๆ มีอยู่เพียงร้อยละ 50 ของอัตรากำลังที่ควรจะมี (ชวรงค์ ลิมป์ปัทมปาณี. 2536 : 8) จะเห็นได้ว่าอัตราการลาออก โอน ย้ายงาน ของพยาบาลอยู่ในปริมาณที่สูงมาก รวมทั้งแนวโน้มการออกจากราชการที่สูงมากเช่นกันและถือว่าเป็นกำลังคนที่หายาก โดยมติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้สาขาวิชาชีพพยาบาลเป็นหนึ่งในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน (แน่งน้อย ศรวิราชบุญอยู่. 2534 : 36 - 37) จนในที่สุดรัฐบาลก็ได้มีมติคณะรัฐมนตรี เพื่อกำหนดให้สาขาวิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลนและได้ทำการเร่งผลิตพยาบาล โดยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 เป็นต้นไปจนถึงปี พ.ศ. 2540 ให้สถานศึกษาของรัฐผลิตพยาบาลเพิ่มอีกร้อยละ 100 (ชวรงค์ ลิมป์ปัทมปาณี. 2536 : 8) พร้อมทั้งอนุญาตให้พยาบาลที่เข้ามาทำงานทดแทน เข้าสังกัดได้ทันทีโดยไม่ต้องสอบเข้าทำงาน แต่กระนั้นก็ตาม ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอันเนื่องมาจากการลาออก โอน ย้ายงาน ก็ยังเป็นปัญหาสำคัญที่ควรจะให้ความสนใจและติดตามต่อไป

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดอยู่กับสภาวิชาชีพพยาบาลแห่งประเทศไทย ทำหน้าที่หลักในการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย มีจำนวนเตียงที่รับรักษาผู้ป่วยในได้ถึง 1,779 เตียง (แผนกเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. 2535) ซึ่งนับได้ว่าเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และมีบุคลากรพยาบาลอยู่ในสังกัดถึง 1,129 คน (แผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. 2535) ปัจจุบันโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภาวิชาชีพพยาบาลไทยก็ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรอันเนื่องมาจากสาเหตุสำคัญเช่นเดียวกับองค์กรอื่น ๆ ที่ให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนเช่นกันนั่นคือ ปัญหาการเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออก โอนหรือย้ายหน่วยงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล ดังเห็นได้จากสถิติการลาออก โอนหรือย้ายหน่วยงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 จนถึงปี พ.ศ. 2535 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลที่ลาออก โอน ย้าย ของโรงพยาบาล

จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 ถึงปี พ.ศ. 2535

ปี พ.ศ.	จำนวนพยาบาล (คน)	จำนวนพยาบาลที่ ลาออก (คน)	จำนวนพยาบาลที่ ย้ายออก (คน)	รวมจำนวนพยาบาล ที่ลาออกและ ย้ายออก (คน)
2527	893	44 (5%)	31 (3.5%)	75 (8.4%)
2528	935	35 (3.7%)	30 (3.2%)	65 (7.0%)
2529	964	36 (3.7%)	39 (4.0%)	75 (7.8%)
2530	1039	32 (3%)	35 (3.4%)	67 (6.4%)
2531	1069	44 (4.1%)	44 (4.4%)	91 (8.5%)
2532	1108	47 (4.2%)	57 (5.1%)	104 (9.4%)
2533	1145	53 (4.6%)	52 (4.55)	105 (9.2%)
2534	1176	112 (9.5%)	38 (3.2%)	140 (12.76%)
2535	1129	59 (5.2%)	25 (2.2%)	84 (7.4%)

ที่มา : แผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

หมายเหตุ : ตัวเลขในวงเล็บแสดงค่าร้อยละจากจำนวนเต็ม

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าสถิติการลาออก โอน หรือย้ายหน่วยงานของบุคคลากร
พยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย มีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นและมีแนวโน้มว่า
จะสูงขึ้นอีกในปีต่อ ๆ ไป จากการสำรวจจำนวนบุคคลากรพยาบาลที่ลาออกตั้งแต่เดือนเมกราคม
พ.ศ. 2536 จนถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2536 ประมาณว่าอยู่ในราว 60 คน (แผนกพยาบาล
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. เดือนสิงหาคม 2536) ซึ่งย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
ในการทำงาน ขวัญ และกำลังใจของพยาบาลที่ยังคงอยู่ในงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะ
บุคคลากรที่ยังคงอยู่ในงานต้องรับภาระแทนผู้ที่ลาออก โอน หรือย้ายหน่วยงานอย่างเต็มที่

เพื่อให้งานด้านบริการสุขภาพอนามัยขององค์กรสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยปกติแล้วจากการที่กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างตามที่ กพ. กำหนดไว้ เมื่อสิ้นปี พ.ศ. 2534 คือ พยาบาลวิชาชีพ 1 คนต่อผู้ป่วย 6 เตียง (เอกสารประกอบการสัมมนาพยาบาลศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 1. 2530 : 3) แต่เมื่อโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ต้องประสบกับปัญหาการลาออก โอน หรือย้ายงานของพยาบาล ทำให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ 1 คน ต้องรับภาระผู้ป่วยโดยเฉลี่ยแล้ว 11 เตียง ทั้งที่งานในบทบาทหน้าที่เดิมของพยาบาลก็หนักมากอยู่แล้ว หากยังจะต้องเพิ่มภาระหน้าที่เพื่อทดแทนบุคคลากรที่สูญเสียไปจากสาเหตุดังกล่าว ปัญหาต่อไปที่จะตามมาก็คือ ความเหนื่อยล้า ท้อแท้ ประสิทธิภาพของการพยาบาล ลดลงและอาจนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออก โอน หรือย้ายหน่วยงานตามมาเป็นวงจรรต่อเนื่องไม่จบสิ้นอย่างแน่นอน

④ การแก้ไขปัญหาลาออกด้วยการเพิ่มการผลิตบุคลากรพยาบาลมีความจำเป็นที่
 ต้องกระทำควบคู่ไปกับการดำเนินการที่จะทำให้งานบุคคลากรที่มีอยู่ มีจำนวนคงที่หรือมี
 อัตราสูญเสียน้อยที่สุด การยึดเหนี่ยวให้สมาชิกอยู่ในวิชาชีพจึงเป็นปัญหาที่สำคัญ และจากการ
 ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการลาออก โอน ย้ายงาน พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โอน
 ย้ายงานได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ดังที่เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 1982 :
 42) อธิบายว่า ความไม่พึงพอใจจะทำให้คนลาออก หรือลาออกจากงานซึ่งมีผลต่อการผลิต
 เช่นเดียวกับ สมิธ (สมณฑา สิทธิพงศ์สกุล. 2527 ; อ้างอิงมาจาก Smith. 1955)
 ที่มีความเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม
 ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงจังว่า เขาพอใจที่จะทำงาน นอกจากนี้
 วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 5) ได้อธิบายถึงความพอใจในวิชาชีพไว้ว่า เป็นความพึงพอใจ
 ที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ในปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้น
 ให้มีกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับความคิดเห็นของ
 ยุคล ทองคัน (2528 : 4) ที่ว่า ความพึงพอใจในอาชีพเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี มีความ
 สุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ และความพึงพอใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน นั่นคือ
 นักวิชาการที่กล่าวมานี้มีแนวคิดส่วนหนึ่งที่ตรงกันว่า ความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคคล
 ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ และยังมีแนวโน้มการออกจากงาน นอกจากนี้
 พอร์ทเตอร์และสตีลเลอร์ (เทพม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 11 ; อ้างอิง

มาจาก Porter and Steers. 1975) มีความคิดเห็นว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะเป็นตัวพยากรณ์การลาออกจากงาน และได้รับการสนับสนุนโดยดูบริน (Dubrin. 1984 : 144) ที่กล่าวว่าอัตราการขาดงาน การลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ประกอบกับการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าออกงานของพยาบาล จากการสัมภาษณ์พยาบาลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานพบว่า เนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงานเป็นอันดับแรก (Wolf. 1981 : 233 - 266 ; citing Neumann. 1973 ; Wandelt. 1980 ; White. 1980)

จากแนวคิดและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น พยสวพบได้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องอย่างมากกับการลาออก โอน ย้ายงาน แต่อาจจะแตกต่างกันไปในส่วนย่อยว่าเป็นความพึงพอใจในด้านใด หรืออาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในงานไม่ใช่เพียงตัวแปรเดียวที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกดังนี้

เฟรนช์ (French. 1964 : 31) มีความเห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานและลูกจ้างได้แก่ การเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (Social Aspects of the Job) ซึ่งโดยลักษณะอาชีพของพยาบาลแล้วจัดเป็นอาชีพที่ให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยทั้งแก่ผู้ป่วยและบุคคลทั่วไป เพื่อธำรงรักษา ดูแลฟื้นฟูสุขภาพของบุคคลเหล่านั้น ใ้มีความแข็งแรงสมบูรณ์ตั้งร่างกายและจิตใจมากที่สุด เป็นอาชีพที่ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่องานทางด้านสุขภาพอนามัยโดยตรง จึงจัดว่าเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือและเห็นความสำคัญจากบุคคลโดยทั่วไป ทั้งนี้ตรงกับหลักจรรยาบรรณวิชาชีพพยาบาลข้อหนึ่งคือ พึงเผยแพร่ชื่อเสียงและคุณค่าแห่งวิชาชีพให้เป็นที่ปรากฏแก่สังคม (สมปติ พันธุ์คง. 2528) ซึ่งการที่บุคคลได้รับการยกย่อง เห็นคุณค่าจากบุคคลอื่นที่แวดล้อมว่าตนเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงหรือมีเกียรติเป็นที่ยอมรับ มีความสำคัญ จะทำให้ประเมินตนเองในด้านดี เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเองขึ้น (Tharenou. 1979 : 320 ; citing Maslow. 1970 : 45) ทั้งนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1981 : 37 ; 130 - 134 ; 1984 : 5) ที่ว่าบุคคลที่มองตนเองว่ามีสมรรถภาพความสามารถ ประสบความสำเร็จโดยการได้กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ได้รับการยอมรับ มีสถานภาพและตำแหน่งทางสังคมดีขึ้น ย่อม

เป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเองก็เป็น ✓
 คุณลักษณะอย่างหนึ่งที่ควรรีให้ความสำคัญอย่างมากในการสร้างเสริมพัฒนาบุคลิกภาพของพยาบาล ✓
 เนื่องจากความภาคภูมิใจในตนเองเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ ✓
 (Mcneil. 1974 : 105 ; citing Coopersmith. 1968) สำหรับแฮคแมน และ
 คนอื่น ๆ (Hackman and others. 1977 : 911) มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ความ
 ภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ทำงานดีขึ้น และความภาคภูมิใจ
 ในตนเองจะทำให้เกิดความมั่นคงทางใจ ดังที่ฟาริดา อิบราฮิม ได้กล่าวไว้ว่า การประกอบอาชีพ
 พยาบาลให้ประสบความสำเร็จและอยู่ในวิชาชีพเป็นเวลานานนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจภายใน ✓
 ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ พยาบาลมีความเข้าใจในคุณลักษณะวิชาชีพอย่างแท้จริง/แรงจูงใจ ✓
 ภายนอก เช่น นโยบายของหน่วยงาน เงินเดือน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ระบบการบริหาร
 ย่อมจูงใจให้เกิดความพอใจในงานพยาบาลได้น้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานของพยาบาล
 ต้องอยู่กับความทุกข์ทรมาน เสียสละ อดทนเป็นอย่างมาก หากผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นคง
 ทางใจ ก็จะทำให้เกิดความท้อแท้เหน็ดเหนื่อยได้ง่าย และโยกย้าย ลาออก จนถึงเปลี่ยนอาชีพ
 ในที่สุด (ฟาริดา อิบราฮิม. 2529 : 152 - 163) ยิ่งไปกว่านั้นจากการสอบถามข้อมูล
 เชิงประจักษ์เกี่ยวกับเรื่องสมองไหลในระบบราชการพบว่า ปัญหาที่สำคัญหนึ่งในห้าอันดับแรกคือ
 ความไม่ภูมิใจ และความรู้สึกดังกล่าวทำให้แสดงพฤติกรรมได้หลายทาง ทางหนึ่งก็คือ การ
 ลาออกเพื่อหางานใหม่ (แนนน้อย ศรีวราชนุลย์. 2534 : 42)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าพยาบาลนั้นต้องอาศัยความมั่นคงทางใจเพื่อเป็น
 ลังยึดเหนี่ยวประการหนึ่งที่ทำให้คงอยู่ในงานได้ และความภาคภูมิใจในตนเองก็เป็นสิ่งที่พึง
 ปลุกฝังเนื่องจากความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้พฤติกรรมการทำงานดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ
 มากยิ่งขึ้น และหากบุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองก็น่าจะเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน โดย
 ไม่คิดออกจากงานหรือมีแนวโน้มการออกจากงานต่ำ แต่ลักษณะอีกประการหนึ่งของวิชาชีพ
 พยาบาลนั้น เป็นการทำงานที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดและ
 ความวิตกกังวลดังนี้

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน มุ่ง
 ให้ผู้ป่วยพ้นอันตรายและรอดตายจากภาวะเจ็บป่วยกลับไปอยู่ในสังคมได้อย่างปกติ การที่ต้อง
 ใกล้เคียง รับผิดชอบต่อความเจ็บป่วยทุกข์ทรมานของผู้ป่วย ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกเศร้าใจ หดหู่ใจ

ให้นำไปสู่ความเครียด และปัญหาสุขภาพจิตในที่สุด (พรทิพย์ เกตุวานนท์. 2527 : 1) และหากพยาบาลเกิดความเครียดแล้ว จะวิตกกังวล สนใจแต่ปัญหาของตนเอง เกิดความเบื่อหน่าย เจื่อยชา ไม่อยากปฏิบัติงาน ไม่สนใจตนเองและสิ่งแวดล้อม (สมศรี เชื้อศิริ. 2521 : 35) อีกทั้งความเครียดยังเป็นตัวทำลายความสุขของคน และเป็นตัวการที่ทำให้คนทุกคนมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเลวลง (สุชา และสุวรงค์ จันทร์เอม. 2524 : 35) นอกจากนี้พยาบาลยังต้องอยู่เวรบ่อยและเวรตึกสลับกันไปกับการอยู่เวรเช้า ทำให้พยาบาลมีตารางเวลาการทำงานไม่แน่นอน ดังที่ วิลลภ ปิยะมโนธรรม ได้อธิบายไว้ว่า คนที่ทำงานต้องผลัดเปลี่ยนเวรยามเป็นประจำ เช่น แพทย์ พยาบาล แอร์โฮสเตส ซึ่งต้องเปลี่ยนเวลาอนมาทำงานและเวลาทำงานมานอน ร่างกายและจิตใจเลยมีอันต้องวิ่งไล่กวดกันไปไม่ทันเหมือนงูเล่นกินหาง ไม่สมดุลย์กัน มักเป็นคนที่มีความเครียดสูง (วิลลภ ปิยะมโนธรรม. 2531 : 50) ทั้งนี้สอดคล้องกับเฮเฟิน และฟรานสัน (Hafen and Franson. 1981 : 4) ที่เห็นว่าอาชีพทำให้เกิดความเครียดมากและทำให้ทุกที่ที่หมดด้วยได้แก่ เลขาธุการ ผู้จัดการ คนไข้ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล และบุคคลอื่นที่ทำงานในโรงพยาบาล เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้นพบความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกับของดาวิด่า ที่กล่าวว่า โดยทั่วไปโรงพยาบาลเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีความเครียดและวิตกกังวล เพราะพยาบาลต้องพบกับความเบื่อ ความไม่ชอบ สิ่งที่น่าเกลียด และสิ่งที่ทำให้อึดใจ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดการสะสมทางอารมณ์คือ ความหงุดหงิด ความสับสน ความรัก ความเกลียด ในตัวผู้ป่วย เป็นอารมณ์ที่ไม่พึงใจ ไม่ง่ายที่จะยอมรับและยากที่จะจัดออกไป จึงแสดงออกทางพฤติกรรมหรืออาการทางกายว่ามีความวิตกกังวล เป็นปฏิกิริยาของความเครียดที่แสดงออกมา พยาบาลแต่ละคนทราบว่า ความรู้สึกโกรธ เศร้าใจ วิตกกังวล หรือสิ้นหวังเป็นความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และจากการไม่เข้าใจทำให้พยาบาลลาออกจากงาน (Davida. 1971 : 1932) นั่นคือ การสะสมความเครียดทางอารมณ์นาน ๆ ทำให้พยาบาลไม่อาจจะห้ามความรู้สึกดังกล่าว หรือขจัดออกไปจากความคิดขณะทำงานได้ พยาบาลส่วนใหญ่จึงเกิดความคับข้องใจ ซัดแย้ง เศร้าใจและหลุดจากภาระหน้าที่และความรับผิดชอบก่อให้เกิดความวิตกกังวลในใจ จนในที่สุดจะเกิดความเบื่อหน่ายต่อทั้งงานซึ่งลาออกจากงานได้ ซึ่งดาวิด่าเสนอว่า การที่พยาบาลจะให้การประคับประคองทางอารมณ์แก่ผู้ป่วย พยาบาลต้องได้รับการประคับประคองตนเองก่อน เพราะมิฉะนั้นจะไม่สามารถช่วยเหลือให้กำลังใจแก่ผู้อื่นได้

จะเห็นว่าลักษณะงานของพยาบาลล้วนแล้วแต่ทำให้เกิดความเครียดได้ทั้งสิ้น ทำให้เกิดความวิตกกังวลตามมา เนื่องจากความวิตกกังวลเป็นการตอบสนองของความเครียด (นันทา เสียววิริยะกิจ. 2533 : 35) และความวิตกกังวลนี้จะมีผลต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ชาวาลัน (Sarason. 1972 : 398) มีความเห็นว่าผู้ที่มีความวิตกกังวลต่ำจะให้ความสนใจในงานที่ทำอยู่สูงขึ้น แต่ผู้ที่วิตกกังวลสูงจะมุ่งความสนใจเข้าหาตนเองมากกว่ามุ่งทำงาน นอกจากนี้ เคฟเฟนเบเชอร์ และซูธน์ (Deffenbacher and Suinn. 1982 : 391 - 442) ได้กล่าวถึงผลของความวิตกกังวลว่า ทำให้ประสิทธิภาพในการจำลอง ระบบความคิด ชะงักงัน คิดแคบ ไม่ยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ค่อยลง และมีพฤติกรรมหลักหนีแบบต่าง ๆ ตามมา เพื่อนำตนเองออกจากสถานการณ์ที่ไม่พอใจ ประกอบกับบทความเกี่ยวกับพฤติกรรมลาออกของผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่โดย คิม จิน ซุง (Kim Jin Sung. 1988 : 133) ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบของงานในเชิงจิตวิทยา ได้เสนอว่า ความเครียดในการทำงานที่สะสมไว้ จะเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกจากงานของคนในที่สุด ทำให้พอสรุปได้ว่า ลักษณะงานของพยาบาลทำให้เกิดความเครียดและวิตกกังวล ความวิตกกังวล จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เกิดความกระทบกระเทือนทางจิตใจได้ง่าย และการที่ความสามารถในการแก้ไขปัญหาลดลง ทำให้มีแนวโน้มความเป็นไปได้ในการออกจากงานที่ตนกำลังทำอยู่ เพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา จึงอาจกล่าวได้ว่า ความวิตกกังวลเป็นตัวแปร อีกตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล

นอกจากนั้นในเรื่องปัจจัยทางชีวสังคมของบุคคล เช่น อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส พบว่ามีความเกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล ดังเช่นในเรื่องของอายุ บุคคลที่มีอายุต่างกันย่อมหมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ชีวิตและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งมีความแตกต่างทั้งในด้านสรีรวิทยา จิตใจ และสังคม เมื่อมนุษย์เติบโตขึ้นจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่จนเข้าวัยชราย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความคิด ความรู้สึกแตกต่างกันได้ในแต่ละช่วงวัย เช่น ผู้มีอายุมากขึ้นย่อมมีความสุขเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการควบคุมงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และการใช้ระบบอาวุโสในการทำงานของพยาบาล ทำให้พยาบาลที่มีอายุมากกว่าได้รับการยอมรับ ให้เกียรติ (สมสุข ศิลลกุลชัย. 2533 : 124) เป็นผู้ปรึกษาให้คำแนะนำแก่พยาบาลที่อายุน้อยกว่า ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจ เนื่องจากได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และจากการศึกษาของ ฮูลิน และสมิท (Hulin and

Smith. 1965 : 209-216) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ผลพบว่า อายุ ระยะเวลาที่อยู่บริษัทและเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และอภิปรายผลการศึกษาว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ความคาดหวังในงานจะลดลง หรือสามารถปรับตัวให้เข้ากับการงานและปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของงาน ทั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ลี และวิลเบอร์ (Lee and Wilbur. 1985 : 781 - 791) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น ซึ่งจากการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงหมายถึงบุคคลผู้นั้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่ในงานต่อไป จึงทำให้พอสรุปได้ว่า อายุมีความเกี่ยวข้องกับการลาออก โอน ย้ายงานและแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลด้วย

ในด้านประสบการณ์การทำงานหรืออายุงานของพยาบาลที่มีความสำคัญต่อแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลเช่นกัน เนื่องจากประสบการณ์การทำงานจะเพิ่มการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมรอบๆตัวของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีแนวทางที่ถูกต้องหรือดีกว่าในการปฏิบัติงาน ครั้งต่อไปโดยใช้ความผิดพลาดในอดีตเป็นบทเรียน นั่นคือมีโอกาสสำนัประสบการณ์ที่เคยเผชิญมาใช้แก้ปัญหา นับเป็นการลดอัตราเสี่ยงแก่ผู้ปฏิบัติงานในอีกทางหนึ่ง เฮอร์ชเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Gruneberg. 1977 ; citing Herzberg and others. 1957) มีความเห็นว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงานเริ่มมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงมีความพึงพอใจในงานสูง แต่เมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งจะพบว่าสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทำให้ความพึงพอใจลดลง แต่ถ้าเขายังทำงานต่อไปเขาจะเริ่มปรับตัวได้และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่วนแมคคอสกี (McClosky. 1974 : 239 - 247) พบว่าพยาบาลที่จบใหม่มีการโยกย้าย ลาออกจากงานมากกว่าพยาบาลที่จบมานาน ทั้งนี้สอดคล้องกับบาร์โธล (Bartol. 1979 : 55 - 57) ที่พบว่าบุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานนานกว่า อัตราการลาออกจะต่ำ และจากการศึกษาของลี และวิลเบอร์ (Lee and Wilbur. 1985 : 781-791) พบว่าผู้ที่ยังปฏิบัติงานนานยิ่งจะมีความพึงพอใจงานสูงขึ้น เนื่องมาจากมีประสบการณ์มากขึ้น สามารถปรับตัวได้ และคาดหวังผลงานไม่สูงเหมือนผู้ที่ยังต้องประสบการณ์ จะเห็นได้ว่าพยาบาลที่มีอายุงานมากขึ้นหรือมีประสบการณ์มากขึ้น การปฏิบัติงานย่อมสร้างความรู้ความผูกพันในวิชาชีพ รวมทั้งมีประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาหลาย ๆ ด้านอย่างรอบคอบ และมีความคาดหวังจากวิชาชีพในลักษณะตรงกับความเป็นจริงหรือมีความเป็นไปได้จากประสบการณ์ของตน ซึ่งทำให้พอสรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อการพึงพอใจในงานและเป็นอีกตัวแปรหนึ่ง

ที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล

ปัจจัยทางชีวสังคมอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงานได้แก่ สถานภาพสมรส เนื่องจากพยาบาลที่สมรสแล้ว ก็ยังต้องอยู่ในสภาพที่ต้องรับผิดชอบด้านเศรษฐกิจ เพื่อจุนเจือครอบครัว และทำหน้าที่แม่บ้านโดยการดูแลทุกข์สุขของสมาชิกในบ้าน พยาบาลที่สมรสแล้วจึงมีปัญหาคือ เรื่องการปฏิบัติงานในช่วงกลางคืน เช่น ทำให้เวลาในการดูแลครอบครัวน้อยลง บางครั้งทำให้ต้องลางานหรือมาสาย อีกทั้งการเดินทางไปกลับที่ทำงานในเวลากลางคืนก็เสี่ยงอันตราย การทำงานเป็นผลัดเช่นนี้ ทำให้มีเวลาการทำงานไม่แน่นอน จึงมีผลกระทบต่อชีวิตสมรส ทั้งนี้จากการศึกษาของแมคคอสกี (McClosky, 1974 : 239 - 247) พบว่าพยาบาลที่เป็นโสดทำงานได้นานกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว และพบผลที่สอดคล้องกันในการศึกษาของ จูตามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ (2535 : 41) เกี่ยวกับการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาล โรงพยาบาลตากสิน โดยพบว่าพยาบาลผู้ที่ประสงค์จะลาออก โอน ย้าย ร้อยละ 50.60 เป็นผู้ที่ยังไม่สมรสแล้ว แสดงว่าชีวิตครอบครัว หรือสถานภาพสมรสเป็นตัวแปรอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่าตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ว่ามีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ได้หรือไม่ และศึกษาเปรียบเทียบแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในระดับสูงขององค์กรจะได้นำมาเป็นประโยชน์ต่อการค้นหาแนวทางบริหารงานด้านบุคคลากร ในการแก้ไขปัญหาลดการขาดแคลนบุคคลากรพยาบาลอันเนื่องมาจากการลาออก โอน ย้าย ทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นในวิชาชีพ และลดการขาดแคลนบุคคลากรพยาบาลลง ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพทางการพยาบาล ในการให้บริการสุขภาพอนามัยแก่ประชากร ทำให้ประชากรมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศโดยประชากรที่มีคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส กับแนวโน้มการออกจากงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
3. เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการออกจากงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส
4. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส เป็นตัวพยากรณ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ผู้บริหารทราบว่าพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีแนวโน้มการออกจากงานอยู่ในระดับใด อันจะทำให้สามารถวางแผนนโยบายในการแก้ไขปัญหาการออกจากงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นได้
2. ทำให้ทราบว่าปัจจัยต่อไปนี้ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ตัวใดมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงาน เพื่อส่งเสริมหรือลดปัจจัยดังกล่าวให้เกิดการลาออก โอน ย้ายงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์น้อยที่สุด
3. ข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางชีวสังคม อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรสที่มีต่อแนวโน้มการออกจากงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์จะเป็นแนวทางแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการที่จะทราบว่าประชากรกลุ่มใดที่ควรให้ความเอาใจใส่และป้องกันมิให้มีการลาออก โอน ย้ายงานเกิดขึ้น
4. เพื่อทราบถึงปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน ที่เชื่อต่อการเพิ่มความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในตนเอง และลดความวิตกกังวลของพยาบาลในการปฏิบัติงาน เพื่อลดแนวโน้มการออกจากงานและมีผลในการลดการขาดแคลนพยาบาล

อันเนื่องมาจากการลาออก โอน ย้ายงาน ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพของการพยาบาลขึ้นด้วย

5. เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่องแนวโน้มการออกจากงานของสาขาวิชาชีพพยาบาลหรือวิชาชีพอื่นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล โดยประจำอยู่ตามตึกรักษาพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ในปี พ.ศ. 2536 จำนวน 1129 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล โดยประจำอยู่ตามตึกรักษาพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ในปี พ.ศ. 2536 จำนวน 290 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.1.1 ความพึงพอใจในงาน

3.1.2 ความภาคภูมิใจในตนเอง

3.1.3 ความวิตกกังวล

3.1.4 ปัจจัยทางชีวสังคม อันได้แก่

- อายุ

- ประสบการณ์การทำงาน

- สถานภาพสมรส

3.1.5 แนวโน้มการออกจากงาน

3.2 ศึกษาเปรียบเทียบแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล

3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยทางชีวสังคม อันได้แก่

- อายุ แบ่งเป็น

อายุ 21 - 25 ปี

อายุ 26 - 30 ปี

อายุ 31 - 35 ปี

อายุ 41 ปีขึ้นไป

- ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

0 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 ปีขึ้นไป

- สถานภาพสมรส แบ่งเป็น

คู่

ไม่มีคู่

3.2.2 ตัวแปรตามได้แก่ แนวโน้มการออกจากงาน

3.3 ศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานดังต่อไปนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

- ความพึงพอใจในงาน
- ความภาคภูมิใจในตนเอง
- ความวิตกกังวล
- ปัจจัยทางชีวสังคมอื่นได้แก่

อายุ

ประสบการณ์การทำงาน

สถานภาพสมรส

3.3.2 ตัวแปรตามหรือตัวแปรเกณฑ์ได้แก่

- แนวโน้มการออกจากงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อายุ หมายถึง จำนวนเต็มเป็นปีของอายุประชากรที่ตอบแบบสอบถาม
2. สถานภาพสมรส หมายถึงฐานะหรือตำแหน่งทางสังคมเกี่ยวกับการมีคู่ครองหรือการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นสามีภรรยา แบ่งเป็น

คู่ หมายถึง บุคคลที่มีสามีหรือภรรยาอยู่ในปัจจุบัน

ไม่มีคู่ หมายถึง บุคคลที่ไม่มีสามีหรือภรรยาอยู่ในปัจจุบัน

3. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนเต็มเป็นปีของระยะเวลาการทำงานในสังกัดโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ตั้งแต่แรกทำงานจนถึงปี พ.ศ. 2536

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1. ความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกยินดี มีความสุขและเต็มใจที่จะทำงานหรือมีทัศนคติทางบวกต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในความเรียบร้อยสมบูรณ์ของงาน มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการยอมรับผลการทำงาน ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกยินดีและเห็นด้วยกับการได้รับความชมเชย ความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องให้ได้วุฒิที่สูงขึ้นหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง

1.4 ลักษณะงานหมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในงานที่ทำว่าเหมาะสมกับเวลา ความสนใจ และตรงกับความรู้ความสามารถ

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการดำเนินงานหรือการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายหน้าที่และมีอำนาจตัดสินใจ

1.6 นโยบายและการบริหารหมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการดำเนินงานในโรงพยาบาล ที่มีการวางหลักการ นโยบายและวัตถุประสงค์ชัดเจน

1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในสภาพของบริเวณโรงพยาบาล อาคาร สถานที่ ความสะดวกสบาย วัสดุที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และมีจำนวนที่เหมาะสม

1.8 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการปะทะสังสรรค์พูดคุยกับบุคคลอื่น ได้รับความร่วมมือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณืต่าง ๆ

1.9 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ

1.10 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่ที่มั่นคงทน

ความพึงพอใจในงานสามารถวัดได้จากแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพของ จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นานนท์ (2533) ซึ่งปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพครูอาชีวศึกษาของจรุง ผาสูวรรณ (Charung Pasuwan. 1972 : 101-106) จรุง ผาสูวรรณสร้างขึ้นโดยนำแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959) มาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยเห็นว่ากลุ่มประชากรของจันทร์จิรา เหล่าพงษ์นานนท์ มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้ที่ลาออก โอนหรือย้าย ประเด็นของการลาออก โอน ย้าย สามารถอธิบายได้ด้วยแบบวัดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้เลือกเอาแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพของจันทร์จิรา เหล่าพงษ์นานนท์ มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับจำนวน 33 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวก 17 ข้อ ข้อความที่มีความหมายทางลบ 16 ข้อ

2. ความภาคภูมิใจในตนเอง หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อการพิจารณาตัดสินค่าของตนเองในเรื่องการประสบความสำเร็จและประสบความสำเร็จ การปฏิเสธตนเอง การยอมรับตนเอง คิดว่าตนมีค่าในสังคม ตลอดจนได้รับการยอมรับจากสังคม ครอบครัว ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และลักษณะของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านค่านิยมสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับความรักความอบอุ่นจากบิดามารดา ได้รับการยอมรับจากบิดามารดา ทว่าตามความปรารถนาของบิดามารดา มีความพยายาม อดทน พึ่งตนเอง มีความเป็นผู้นำ หยิ่งในศักดิ์ศรีและเกียรติของตนเอง มีความรับผิดชอบในงาน และมีความพอใจในสภาพเป็นอยู่ปัจจุบัน

2.2 ด้านการปรับตัวเกี่ยวกับอารมณ์ ได้แก่ มีการมองโลกในแง่ดี มีความ
ร่าเริงแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีการแสดงออก และมีความวิตกกังวลต่ำ เป็นผู้ที่มีความสุขใน
ครอบครัว มีความเอาจริงเอาจัง เชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจ และม
ีความมั่นคงทางอารมณ์

2.3 ด้านการปรับตัวทางสังคม ได้แก่ มีความสามารถทำให้คนอื่นรัก มีความ
ยุติธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบในงานส่วน
รวม อยากให้เพื่อน ๆ ชอบ ได้รับการยอมรับจากสังคม และอยากให้ผู้อื่นยอมรับตน

ความภาคภูมิใจในตนเองสามารถวัดได้จากแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง
ของนิพนธ์ แจ่มเยี่ยม (2519) สุนาวิ เตชะโชควิวัฒน์ (2527) นภาพร พุ่มพุกษ์ (2529)
ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1967) และการที่ผู้วิจัยเลือก
แบบวัดดังกล่าวเนื่องจากสร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้ที่มีความ
ภาคภูมิใจในตนเอง โดยสามารถแสดงให้เห็นได้ชัดเจนในข้อคำถาม และเนื่องจากแบบวัด
ความภาคภูมิใจในตนเองดังกล่าว กระทำในกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นวัยรุ่น ผู้วิจัยจึงได้ดัดแปลง
สำนวนภาษาและเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในบางข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างในการ
วิจัยครั้งนี้ โดยแบบวัดมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับจำนวน 31 ข้อ เป็น
ข้อความที่มีความหมายทางบวก 15 ข้อ และข้อความที่มีความหมายทางลบ 16 ข้อ

3. ความวิตกกังวล หมายถึง สภาพทางอารมณ์ ที่บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ ไม่แน่ใจ
ถึงชีวิต ขาดความมั่นคงปลอดภัยหรือเกิดความกลัวโดยไม่มีวัตถุหรือสิ่งทีกลัวมาปรากฏ
รูปร่างให้เห็น มีความกระวนกระวายต่อสภาพหรือสถานการณ์ในการทำงาน เมื่อบุคคลถูก
เร้าให้เกิดความรู้สึก หรืออยู่ในสภาพอารมณ์ดังกล่าวบุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งอาจ
จัดเป็นองค์ประกอบของพฤติกรรม 6 ด้านคือ

3.1 องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า ตื่นเต้นตกใจง่าย ลูกสี้ออก
ใจร้อน ขาดความรอบคอบ ขาดความอดทนต่อสิ่งเร้า

3.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า มีความหวาดกลัวกังวล
ใจคอเศร้าหมอง มีความทุกข์ รู้สึกว่าตนเองผิดอยู่เสมอ

3.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า มีอารมณ์ตั้งเครียด เคร่งเครียด
เอาจริงเอาจัง เกิดความคับข้องใจ และหงุดหงิดอยู่เสมอ

3.4 องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า มีอารมณ์หวั่นไหวไม่มั่นคง อารมณ์เสียได้ง่าย เปลี่ยนความสนใจง่าย ไม่เป็นตัวของตัวเอง

3.5 องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า ขี้อาย ประหม่า ไม่กล้า แสดงออก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

3.6 องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า มีความขัดแย้งในตนเอง เนื่องจากควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยไม่ได้ คือมีจิตใจุ่นวายคิดฟุ้งซ่าน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ชอบทำอะไรตามใจตนเอง ไม่สนใจกฎเกณฑ์ของหมู่คณะและสังคม

ความวิตกกังวลสามารถวัดได้จากแบบวัดความวิตกกังวลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ แคทเทลล์ (Cattell, 1961) เนื่องจากแคทเทลล์ ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมของผู้ที่มีความวิตกกังวลได้อย่างละเอียดครอบคลุม และสามารถนำมาใช้ในการสร้างแบบวัดได้ชัดเจน แบบวัดความวิตกกังวลในงานวิจัยครั้งนี้มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับจำนวน 32 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก 12 ข้อ และข้อความที่มีความหมายทางลบ 20 ข้อ

4. แนวโน้มการออกจากงาน หมายถึง ความคาดหวัง ความคิด ความตั้งใจหรือทัศนคติในทางบวกต่อการลาออก โอน ย้ายจากหน่วยงานเดิมคือ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แนวโน้มการออกจากงานสามารถวัดได้จากแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 19 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก 8 ข้อ และข้อความที่มีความหมายทางลบ 11 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

แนวโน้มการออกจากงานต่ำ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00-1.49
คะแนน

แนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างต่ำ หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50-2.49 คะแนน

แนวโน้มการออกจากงานปานกลาง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50-3.49 คะแนน

แนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างสูง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50-4.49 คะแนน

แนวโน้มการออกจากงานสูง หมายถึง คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 คะแนน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการ กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์" ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษา และได้นำเสนอเป็นลำดับดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก โอน ย้ายงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โอน ย้ายงาน
3. ปัจจัยทางชีวสังคม กับ แนวโน้มการออกจากงาน
อายุ
ประสบการณ์การทำงาน
สถานภาพสมรส
4. ความพึงพอใจในงาน
5. ความพึงพอใจในงาน กับ แนวโน้มการออกจากงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มการออกจากงาน
7. ความภาคภูมิใจในตนเอง
8. ความภาคภูมิใจในตนเอง กับ แนวโน้มการออกจากงาน
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง และความวิตกกังวล
10. ความวิตกกังวล
11. ความวิตกกังวล กับ แนวโน้มการออกจากงาน
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล และแนวโน้มการออกจากงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการลาออก โอน ย้ายงาน

การลาออก โอน ย้ายงาน เป็นปัญหาอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นกับแทบทุกองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งการเกิดปัญหาในลักษณะนี้ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงานบ้างไม่มากนักน้อย

และโดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากการลาออก โอน ย้ายงานเกิดขึ้นเป็นปริมาณที่สูงจนทำให้บุคคลลากรที่ยังเหลืออยู่ ต้องประสบกับความยากลำบากในการติดต่อประสานงานและมีการปฏิบัติงานที่เพิ่มภาระรับผิดชอบมากขึ้นกว่าเดิม หน่วยงานนั้นก็ย่อมเกิดความชะงักงันในการดำเนินงานหรือเกิดภาวะการทำงานที่ไม่ราบรื่นเหมือนปกติ แนวความคิดเรื่องการลาออก โอน ย้ายงาน ได้มีการศึกษาแบ่งแยกออกเป็น 3 แนวทางดังนี้

1. แนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรม (Behavioral Schools of Thought) แนวทางนี้เน้นไปที่การพยายามค้นหาสาเหตุการลาออกและศึกษาถึงผลกระทบที่มีต่อหน่วยงาน นักวิชาการในแนวนี้ส่วนใหญ่จะได้ข้อสรุปที่ตรงกันว่า ความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุสำคัญในการลาออก แต่อาจจะแตกต่างกันไปบ้างในปัจจัยของความไม่พึงพอใจในงาน เช่นการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานกับการเข้าออกงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานนั้น เนื่องจากความไม่พึงพอใจในงานเป็นอันดับแรก (Wolf. 1981 ; citing Neumann. 1973 ; Wandelt. 1980 ; White. 1980)

2. แนวทางการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ (Economics Schools of Thought) ใช้แนวคิดด้านการตลาดเป็นหลัก คือคำมึงถึงอุปสงค์ (Demand) และอุปทาน (Supply) ในทางเศรษฐศาสตร์ นั่นคือถ้าหากระดับของกิจการทางธุรกิจดำเนินไปด้วยดี งานเป็นจำนวนมากก็จะถูกสร้างขึ้นมาให้อัตรการจ้างแรงงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนงานก็จะสูงขึ้น (High Opportunity) ตามไปด้วย ถ้าตลาดแรงงานยังคงไม่เปลี่ยนแปลง โอกาสในการเปลี่ยนงานก็จะต่ำ (Low Opportunity) สรุปว่าความต้องการของตลาดแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจลาออก กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ ถ้าอัตราการว่างงานสูง คนเรามักตัดสินใจทำงานที่เก่าต่อไป แต่ถ้าภาวะการว่างงานต่ำ คนก็มักตัดสินใจเปลี่ยนงาน เปรียบเสมือนกับความต้องการแรงงานหรือตลาดแรงงานเป็นอุปสงค์ (Demand) คนทำงานเป็นอุปทาน (Supply) แนวคิดนี้มักเน้นไปในด้านธุรกิจ

3. แนวทางการศึกษาแบบผสม (Push & Pull Approach) คือนำทั้งแนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรมและแนวทางการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์มาผสมกัน โดยเน้นวิเคราะห์สาเหตุการลาออก โอน ย้ายงานว่าประกอบไปด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการคือ ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด ซึ่งชิเกียร์ (Shikiar) และฟรอยด์เคนเบิร์ก (Freudenberg) ได้ให้รายละเอียดของแต่ละปัจจัยไว้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่เป็นแรงผลักดัน เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นหรือมีอยู่ในหน่วยงาน (Internal Factors) ได้แก่

- ความไม่พอใจในงาน
- ความไม่พอใจในการจ่ายค่าแรง
- เพื่อนร่วมงานไม่มีความเป็นกันเอง
- ขนาดขององค์การ ถ้าองค์การมีขนาดใหญ่จะมีอัตราการลาออก โอน

ย้ายงานมากกว่าองค์การขนาดเล็ก

- การบริหารงานแบบรวมอำนาจ
- การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น

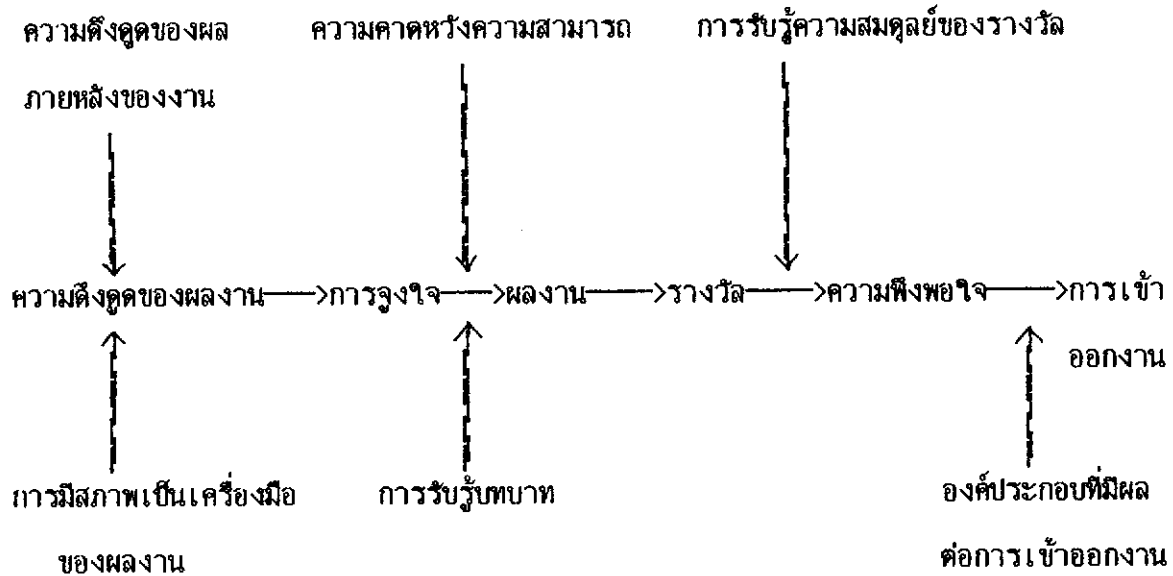
3.2 ปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายนอกหน่วยงาน (External Factors) ได้แก่

- ตลาดแรงงานหรือภาวะการว่างงาน
- การได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า
- มีโอกาสก้าวหน้าสูงกว่า
- การได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลสูงกว่า
- ขนาดของครอบครัวและความรับผิดชอบ
- ภาวะความเจ็บป่วย การตั้งครมภ์ หรือการแต่งงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมา ปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ล้วนแต่มีส่วนในการตัดสินใจลาออก โอน ย้ายงาน ซึ่งแล้วแต่การพิจารณาของบุคคลที่จะต้องตัดสินใจว่าปัจจัยใดมีน้ำหนักมากกว่า ปัจจัยอื่นอย่างไร (จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ. 2535 : 32 - 34 ; อ้างอิงมาจาก Shikiar and Freudenberg. 1982)

นอกจากนี้ยังอธิบายได้ด้วยแนวทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของฟรูม (Vroom. 1964) โดยฟรูมประยุกต์ทฤษฎีนี้มาจากทฤษฎีการเป็นเครื่องมือ (Instrumentality Theory) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ ในปี ค.ศ. 1935 เลวิน (Lewin) และ ทอลแมน (Tolman) ในปี ค.ศ. 1932 ศึกษาโดยเน้นที่การเชื่อมโยงพฤติกรรมกับผลที่ตามมาจากการกำหนดพฤติกรรมนั้น (Mitchell and Biglan. 1971 : 432 - 454) ซึ่งรูปแบบความคาดหวัง (Expectancy Model) ของฟรูม พยายาม

การเข้าออกงานตามรูปแบบต่อไปนี้



ผลภายหลังของงานมี 12 ข้อได้แก่

1. เงินเดือน
2. การส่งเสริม
3. โอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
4. ความรู้สึกว่ามีโอกาสได้ช่วยเหลือผู้อื่น
5. โอกาสที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
6. ความมั่นคงในงาน
7. โอกาสที่จะตัดสินใจได้อย่างอิสระ
8. มีตารางเวลาที่แน่นอน
9. มีอิสระ และได้รับการยอมรับจากผู้นิเทศงาน
10. ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน
11. ปราศจากความเครียดและความกดดัน
12. ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ความคาดหวัง คือ การรับรู้ถึงการเชื่อมโยงระหว่างความพยายามกับผลงานที่มี

ประสิทธิภาพ

การมีสภาพเป็นเครื่องมือ คือ มีความเชื่อว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อาจทำให้ได้รับรางวัลหรือผลภายหลังตามที่ต้องการ

อธิบายได้ว่า ความดึงดูดของผลภายหลังของงานกับการมีสภาพเป็นเครื่องมือของผลงาน จะทำให้เกิดความดึงดูดของผลงาน และถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าตนมีความคาดหวังมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเชื่อว่า ผลงานจะนำไปสู่การรับรางวัลที่เหมาะสมกับผลงาน ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อการเข้าออกงาน

ส่วนองค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าออกงาน เช่นอายุ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา และสถานภาพสมรส ส่งผลร่วมต่อการเข้าออกงาน บุคคลที่มีอายุน้อยกว่า สมรสแล้ว การศึกษาสูงกว่า และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า มีแนวโน้มที่จะย้ายงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า เป็นโสด การศึกษาต่ำกว่า และประสบการณ์การทำงานมากกว่า

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของซีเกียร์และพรอยด์เคนเบิร์ก โดยใช้แนวทางการศึกษาแบบผสมคือศึกษาทั้งทางด้านพฤติกรรมอันได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และทางด้านเศรษฐศาสตร์ซึ่งปรากฏอยู่ในส่วนย่อยของความพึงพอใจในงาน และยังใช้ทฤษฎีความคาดหวังของฟรูมในส่วนของความพึงพอใจที่จะส่งผลต่อการเข้าออกงาน และองค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าออกงานซึ่งปรากฏอยู่ในงานวิจัยครั้งนี้ อยู่ในรูปของปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส เพื่อนำมาศึกษาในเรื่องแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โอน ย้ายงาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โอน ย้ายงานได้แก่ ไตวินเซนติ (Divincenti, 1972 : 179) ได้สรุปเกี่ยวกับปัญหาของการลาออกจากงานไว้ว่า สถิติการลาออกจากงานจะลดน้อยลง ถ้าได้คำนึงถึงหลักต่าง ๆ ต่อไปนี้เป็นข้อปฏิบัติ

1. ผู้ทำงานจะต้องมีความสามารถในงานนั้น ๆ ก่อนที่เขาจะได้รับมอบหมายให้ทำ
2. ผู้ทำงานจะต้องได้รับการฝึกฝนในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ
3. ผู้บริหารควรมีเวลาให้ผู้ทำงานที่ต้องการคำแนะนำ ปรีกษา เข้าพบเพื่อปรึกษา

ปัญหา

4. ผู้บริหารควรแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้บ่งชี้ปัญหาทราบถึงสิ่งที่คิดหวังจากเขา และไม่ควรถูกเก็บงำเรื่องที่เขาคิดรู้ไว้
5. ผู้ทำงานควรได้รับรู้ผลการทำงานของตนเองว่าเป็นอย่างไร ดีหรือไม่ดี
6. ผู้บริหารจะต้องเป็นคนยุติธรรม มีความสม่ำเสมอในการทำงาน การตัดสินใจ และพฤติกรรมในการแสดงออกต่าง ๆ
7. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพูดและเสนอความคิดเห็น
8. ผู้บริหารต้องสนใจถึงความไม่พึงพอใจของผู้ร่วมงานที่อาจเกิดขึ้นได้โดยสม่ำเสมอ
จรรยาพร รุ่งสุวรรณ (Charoonsri Roongsuwan. 2517) ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้พยาบาลลาออกจากโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ พบว่าสาเหตุของการลาออกของพยาบาลเนื่องจากมีปัญหาดังต่อไปนี้
 1. ปัญหาการปฏิบัติงาน เช่น จำนวนผู้ป่วยมาก ขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีปัญหากับผู้ร่วมงาน
 2. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการ เช่น ที่พักอาศัย บริการที่ได้รับ ค่าตอบแทนที่น้อย
 3. ปัญหาส่วนตัว
วิภาพร กาญจนราช (2523) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศิริราช ที่ลาออก โอน หรือย้ายในปี พ.ศ. 2523 พบว่าสาเหตุการลาออกของพยาบาลเนื่องมาจากปัญหาดังต่อไปนี้
 1. ปัญหาส่วนตัว เป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจ คือ สักขณะงานเป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตในครอบครัว เงินสวัสดิการบำนาญ-ตัก น้อยเกินไป ที่อยู่อาศัยไกลจากที่ทำงาน จำนวนวันต้องอยู่เวรบำนาญ-ตัก ก็เกินไป สำหรับผู้ที่แต่งงานแล้วไม่มีหอพักให้พัก
 2. ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน จำนวนผู้ปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วย เครื่องมือเครื่องใช้ขาดแคลน ปัญหาการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ มีน้อย
 3. ปัญหาทางการศึกษา ต้องการให้มีการจัดอบรมฟื้นฟูวิชาการ และสนับสนุนผู้ที่ต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติมให้มากขึ้น

4. ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการ จำนวนเงินค่าตอบแทนได้น้อยกว่างานที่ปฏิบัติ สวัสดิการด้านอาหารและที่พักอาศัยไม่เหมาะสม

จากที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการลาออก โอนย้ายงาน จึงเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงานและรวมถึงปัจจัยทางชีวสังคม อันได้แก่อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และการศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ในตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความภาคภูมิใจในตนเองและความวิตกกังวล จากการศึกษาของผู้วิจัยพบว่าคุณลักษณะ 2 ประการนี้เป็นสิ่งที่พบได้ในวิชาชีพพยาบาล จนคิดว่าน่าจะมีความเกี่ยวข้องกันด้วย จึงจะกล่าวถึงในแต่ละตัวแปรต่อไป

ปัจจัยทางชีวสังคมกับแนวโน้มการออกจากงาน

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่อายุ ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรสซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงาน และจะกล่าวถึงแต่ละตัวแปรดังต่อไปนี้

อายุ

บุคคลที่มีอายุต่างกัน ระยะเวลาที่ใช้ชีวิตและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมย่อมไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งมีความแตกต่างกันในด้านสรีรวิทยา จิตใจและสังคม เมื่อมนุษย์เติบโตขึ้นจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ เข้าสู่วัยชราย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ทำให้มีความคิด ความรู้สึกแตกต่างกันได้ในแต่ละช่วงวัย ในการศึกษาเกี่ยวกับอายุและแนวโน้มการออกจากงาน พงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคือ ฮับดุลลา และคนอื่น ๆ (Abdulla and others. 1988 : 46) ศึกษาตัวพยากรณ์การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบสอบถามกับพยาบาล 353 คน ผลพบว่า ตัวพยากรณ์การลาออกของพยาบาลคือความไม่พอใจ เรื่องการส่งเสริม การบังคับบัญชา อายุของพยาบาล การปฏิบัติงานในที่จำกัด สถานภาพสมรสของพยาบาลและสถานภาพเกี่ยวกับการจ้างงาน และพบสิ่งที่สอดคล้องกันในการศึกษาของเซย์บอลท์ พาเวทท์ และวอล์คเกอร์ (Seybolt, Pavett, and Walker. 1978 : 46) เกี่ยวกับรูปแบบการลาออก โอนย้ายงานของพยาบาล และพบว่าผู้ที่ลาออกไปแล้วมีอายุน้อยกว่าและประสบการณ์การทำงานสั้นกว่าผู้ที่ยังทำงานอยู่ นอกจากนี้จากการศึกษาของจตุมาศ ทูตพิทักษ์ และคนอื่น ๆ (2535)

เกี่ยวกับสาเหตุการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบว่า พยาบาลที่ลาออกส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 25 - 29 ปี

ประกอบกับการศึกษาของสมสุข คิลกสกูลชัย (2533) ที่ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลพบว่า พยาบาลในกลุ่มอายุสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ เนื่องจากพยาบาลที่อายุมากเป็นผู้มีประสบการณ์มาก มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่า และอธิบายผลว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยจะมีอายุการทำงานน้อย ทำให้ไม่ผูกพันกับวิชาชีพ ต้องอาศัยระยะเวลาในการปรับตัว ทำให้มีโอกาสเปลี่ยนอาชีพได้ง่ายกว่า (สมสุข คิลกสกูลชัย. 2533 : 121) และพบผลที่สอดคล้องกันในการศึกษาของ ฮูลิน และสมิธ (Hulin and Smith. 1965 : 209 - 216) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมิตัวแปรคือ อายุ ระยะเวลาที่อยู่ในบริษัท ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง เงินเดือน ผลต่างของเงินเดือนที่ต้องการกับเงินเดือนที่ได้รับ ผลพบว่า อายุ ระยะเวลาที่อยู่ในบริษัท และเงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และอธิบายผลการศึกษาว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นความคาดหวังในงานจะลดลงหรือสามารถปรับตัวให้เข้ากับงาน และปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของงาน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของเซอริงตัน (Savery. 1989 : 11 - 16 ; citing Cherrington. 1983) ที่กล่าวว่าพยาบาลในกลุ่มอายุสูงจะมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ ทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องานพยาบาล และความรู้สึกที่มีต่อผลของงานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่อายุน้อยกว่า ทั้งนี้พบผลสนับสนุนจากการศึกษาของลี และวิลเบอร์ (Lee and Wilbur. 1985 : 781 - 791) ที่ศึกษาตัวแปรอายุ ค่าจ้าง ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง การศึกษา ลักษณะของงาน กับความพึงพอใจในงาน ผลพบว่า ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อมีอายุมากขึ้น และการที่บุคคลมีความความพึงพอใจในงานย่อมมีความเป็นไปได้ที่บุคคลผู้นั้นจะมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไปโดยไม่มีแนวโน้มการออกจากงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวเห็นได้ว่า อายุมีความเกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงาน ผู้วิจัยจึงมีความเชื่อว่าอายุเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานและสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ นอกจากนี้ผู้ที่มีการอายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการออกจากงาน

ต่างกัน โดยในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าผู้ที่มียอายุ 26 - 30 ปี เป็นกลุ่มที่ได้ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาพอสมควรที่จะมีประสบการณ์และความชำนาญในงานพยาบาล สามารถตัดสินใจที่จะเลือกสถานที่ทำงานใหม่ด้วยความรอบคอบ ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยกับจุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ (2535) โดยคิดว่าผู้ที่มียอายุ 26 - 30 ปี เป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่ากลุ่มอายุอื่น ๆ

ประสบการณ์การทำงาน

ผู้ที่มียประสบการณ์การทำงานมาก ย่อมมีโอกาสเรียนรู้สภาวะแวดล้อมรอบ ๆ คนได้มากขึ้น เพื่อค้นหาแนวทางที่ถูกต้องหรือดีกว่าในการดำรงชีวิตและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพราะบุคคลที่มีประสบการณ์มากย่อมมีโอกาสใช้ความผิดพลาดในอดีตมาเป็นบทเรียนได้มากขึ้น สำหรับเซอรัชเบอร์ก และคนอื่น ๆ (Gruneberg. 1977 ; citng Herzberg and others. 1957) มีความเห็นว่าเมื่อบุคคลเริ่มทำงานมักมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงมีความพึงพอใจในงานสูง แต่เมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งจะพบว่า สิ่งที่เขาได้รับจากการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ ทำให้ความพึงพอใจลดลง แต่ถ้าเขายังทำงานต่อไปก็จะเริ่มปรับตัวได้ และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

เซย์บอลท์ พาเวทท์ และวอล์คเกอร์ (Seybolt, Pavett and Walker. 1978 : 4 - 9) ศึกษาเกี่ยวกับการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาล พบว่า ผู้ที่ลาออกไปแล้วมีอายุน้อยกว่าและประสบการณ์การทำงานสั้นกว่าผู้ที่ยังทำงานอยู่ ทั้งนี้สอดคล้องกับบาร์โทล (Bartol. 1979 : 55 - 57) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการอิสระ และความต้องการมีอำนาจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการลาออกจากหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคนที่มียประสบการณ์การทำงานมากอัตราการลาออกจะต่ำ และพบข้อสนับสนุนจากลี และวิลเบอร์ (Lee and Wilbur. 1985: 781 - 791) ที่ผลการศึกษาปรากฏว่า ผู้ที่ยังปฏิบัติงานนานยิ่งจะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น เนื่องมาจากมีประสบการณ์มากขึ้น สามารถปรับตัวได้ และคาดหวังผลงานไม่สูงเหมือนผู้ที่ยังด้อยประสบการณ์ และความพึงพอใจในงานสูงนี้จะเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลยังคงอยู่ในงานต่อไปได้

แมคคอสกี (McClosky. 1974 : 239 -247) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการ

ให้รางวัลและแรงจูงใจต่ออัตราการลาออกหรือโอน ย้ายงานของพยาบาล 2 โรงพยาบาล ในชิคาโกและซานฟรานซิสโกจำนวน 152 คน ผลการศึกษาพบว่า การให้รางวัลทางค่านิจใจ สำคัญกว่ารางวัลทางด้านความปลอดภัยและสังคม และยังพบว่าพยาบาลที่จบใหม่โดยเฉพาะ 6 เดือนแรกจะมีอัตราการลาออก โอน ย้ายจากงานมากกว่าพยาบาลที่จบมานานกว่า ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของเซย์บอลท์ (Seybolt. 1986 : 26 - 32) ที่ศึกษาการ เข้าออกงานของพยาบาล โดยแบ่งระดับของกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์การทำงาน และ พบว่าพยาบาลกลุ่มประสบการณ์การทำงาน 6 เดือนถึง 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจจะเข้าออกงานสูงสุด ดังนั้น ถ้าเกิด ความไม่พึงพอใจจะลาออกจากงานได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่น ๆ

แต่ในเรื่องของการแบ่งกลุ่มตามประสบการณ์การทำงาน พบผลที่ไม่สอดคล้องกันกับ งานวิจัยดังกล่าวข้างต้นจากงานวิจัยของจตุมาตศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ (2535) ที่ศึกษา การลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน และพบว่าพยาบาลที่มีอายุการ ทำงานระหว่าง 6 - 10 ปี เป็นผู้ที่มีการขอลาออก โอน ย้ายมากที่สุด ส่วนอารีย์ พงกษราช และคนอื่น ๆ (2534 : 41 - 50) ศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่โรงพยาบาลศิริราช พบผลที่สนับสนุนว่า พยาบาลที่มีความต้องการจะลาออกจากงานอยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มากที่สุด

จากงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์การทำงานมีความเกี่ยวข้องกับการ ลาออก โอน ย้ายงานและแนวโน้มการออกจากงาน ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้ แต่ ยังไม่สามารถสรุปได้ว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานเท่าใด มีแนวโน้มการออกจากงานสูง ที่สุด เนื่องจากพบงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกัน แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในระยะแรกที่พยาบาล เรียนจบจะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานสูง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดีและอยากมี โอกาสใช้วิชาความรู้ของตนได้มากที่สุด ต่อเมื่อทำงานไปได้สักระยะหนึ่ง ความกระตือรือร้น และความคาดหวังจะลดน้อยลง มีความรู้สึกสับสนระหว่างสภาพการณ์ที่เป็นจริงกับสภาพการณ์ ที่ปรารถนา ทำให้พยาบาลบางคนเกิดความรู้สึกว่าหน่วยงานไม่อาจตอบสนองความต้องการ ของตนได้ ประกอบกับพยาบาลได้ใช้ทุนครบ 4 ปี ตามสัญญาที่ทำไว้กับสภาวิชาชีพแล้ว อาจ

มีความคิดหรือแนวโน้มการออกจากงานเกิดขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นด้วยกับจุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ กับอารีย์ พฤษภราช และคนอื่น ๆ ว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี เป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงสุด

สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสจัดเป็นปัจจัยทางชีวสังคมอีกประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โอน ย้ายงานและแนวโน้มการออกจากงาน พยาบาลที่สมรสแล้วจะมีความรู้สึกที่เวลาที่ใช้ในการทำงานทำให้มีเวลาดูแลครอบครัวได้น้อยลง อีกทั้งวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำเป็นผลัด มีการอยู่เวรป่วย ดึก ทำให้ตารางในการทำงานไม่แน่นอนและไม่ตรงกันกับเวลาที่จะอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัว ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานในช่วงกลางคืนก็เสี่ยงอันตราย เนื่องจากพยาบาลที่สมรสแล้วจะไม่ได้พักอาศัยในเขตโรงพยาบาล ต้องเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านและที่ทำงานทำให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตและสภาพการมีครอบครัว

จากรูปแบบความคาดหวังของฟรูม (Vroom. 1964) พยากรณ์การเข้าออกงานในส่วนหนึ่งได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าออกงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่า อายุต่ำกว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า เป็นผู้สมรสแล้ว มีแนวโน้มจะย้ายงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า อายุมากกว่า เป็นโสด และประสบการณ์การทำงานมากกว่า

แมคคอสกี (McClosky. 1974 : 239 -247) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการให้รางวัลและแรงจูงใจต่ออัตราการลาออกหรือโอน ย้ายงานของพยาบาล 2 โรงพยาบาลในชิคาโกและซานฟรานซิสโกจำนวน 152 คน พบผลการศึกษาที่สอดคล้องกันกับการอธิบายรูปแบบความคาดหวัง (Expectancy Model) ของฟรูม คือพบว่าพยาบาลที่เป็นโสดทำงานได้นานกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว รวมทั้งจุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ (2535 : 41) ที่ศึกษาถึงสาเหตุการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบเช่นเดียวกันว่า พยาบาลผู้ที่ประสงค์จะลาออก โอน ย้าย ร้อยละ 50.60 เป็นผู้สมรสแล้ว

จากการศึกษาของเซย์บอลท์, พาเวทท์ และวอล์คเกอร์ (Seybolt, Pavett and Walker. 1978 : 4 - 9) เกี่ยวกับการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาลโดยใช้รูปแบบความคาดหวังของฟรูม พบว่าผู้ที่ออกไปแล้วกับผู้ที่ยังทำงานอยู่ ไม่มีความแตกต่างกันระหว่าง

การศึกษาและสถานภาพสมรส แต่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยผู้ที่ออกไปแล้ว มีอายุน้อยกว่าและประสบการณ์การทำงานสั้นกว่าผู้ที่ยังทำงานอยู่

จากงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสถานภาพสมรสมีความเกี่ยวข้องกับการลาออก โอน ย้ายงานรวมทั้งแนวโน้มการออกจากงานด้วย ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล แต่ในส่วนที่ว่าสถานภาพเดิมมีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่านั้นยังไม่อาจสรุปได้ เนื่องจากพบงานวิจัยที่ไม่สอดคล้องกัน แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะงานของพยาบาลไม่ส่งเสริมต่อการมีครอบครัว เนื่องจากพยาบาลต้องอุทิศตนให้กับงานจนบางครั้งไม่มีเวลาให้ครอบครัวเพียงพอ ถ้าหากว่าพยาบาลต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องเลือกอย่างใดอย่างหนึ่ง ความเป็นไปได้ที่พยาบาลจะต้องลาออก โอน หรือย้ายจากหน่วยงานเพื่อสนองความต้องการในเรื่องครอบครัวของตนเองก่อน ผู้วิจัยจึงเห็นด้วยกับรูปแบบความคาดหวังของฟุ่ม แมคคอลลอกิจ จูทามาต พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ โดยเชื่อว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานและสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ นอกจากนี้ ผู้ที่สมรสแล้วมีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

ในการทำงานนั้นทุกหน่วยงานย่อมต้องการได้บุคคลากรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนผู้ที่ทำงานก็ต้องการบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนความก้าวหน้า และสิ่งที่จะประสานความต้องการของทั้ง 2 ฝ่ายก็คือ สิ่งที่สูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงานหรือความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารบุคคล เนื่องจากเมื่อบุคคลมีความความพึงพอใจในงานแล้ว บุคคลจะทำงานด้วยความตั้งใจและยอมทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย สคอฟฟิลด์ (Schofield. 1975 : 242) กล่าวว่าไว้ว่า ระดับความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของงาน การสร้าง ความพึงพอใจในงานจึงเป็นจุดมุ่งหรือหัวใจของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความสมัครใจ (อรุณ วัชรธรรม. 2522 : 205) และในทางตรงกันข้าม ไพเกอร์และไมเยอร์ (Pigors and Myers. 1973 : 215 - 216) กล่าวว่า หากบุคคลไม่พึงพอใจในงานจะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะต่ำ การปฏิบัติงานนั้นจะได้ผลในทางด้านลบ มีปัญหาการเข้า ออกงานตามมา เป็นปัญหาที่ยากสำหรับผู้บริหารในการวินิจฉัยควบคุม และเป็นการเสีย

งประมาณของหน่วยงานเป็นอันมาก

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้แตกต่างกันดังนี้

สมิธ (Smith. 1955 : 115) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึงผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยาและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้น รู้สึกได้อย่างจริงจังว่าเขาพอใจที่จะทำงาน

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 245 - 255) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ว่า เป็นผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน มีความสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้นได้แก่ความรู้สึกว่ามีความสำเร็จในผลงาน ได้รับการยกย่อง และมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

แอปเปิลไวท์ (Applewhite. 1965 : 8) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานกับผู้ร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพอใจกับรายได้จากองค์กร

ฟรูม (Vroom. 1964 : 99) มีความเห็นว่าทัศนคติในงาน ความพึงพอใจในงาน และขวัญทางอุตสาหกรรมเป็นคำที่ใช้แทนกันได้ เนื่องจากหมายถึงประสิทธิผลที่ได้จากการมีส่วนร่วมของบุคคล ซึ่งต่างก็มีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน การมีทัศนคติทางบวกจะแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานและทัศนคติทางลบจะแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานนั่นเอง ซึ่งแนวคิดนี้คล้ายคลึงกับกู๊ด (Good. 1973 : 13) ที่ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า เป็นคุณภาพ สภาพ หรือระดับความพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน

สเตรวส์ และเซลส์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับทวิน คิงฮูล (2529 : 21) ที่มีความเห็นว่าความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกรัก ชอบ ยินดี พอใจ หรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่เขาปฏิบัติ ความพึงพอใจในงานเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งในด้านวัตถุ

และจิตใจ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 1982 : 41) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในงานไว้ว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน ซึ่งฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 834) มีความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า หมายถึงความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

เดสเลอร์ (Dessler. 1983 : 204) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นระดับความรู้สึกต่องานเมื่อความต้องการที่สำคัญของคนเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์ทางสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน

โวลแมน (Wolman. 1975 : 478) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคล ความอึดเอมใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจของคนได้รับการตอบสนอง ทั้งนี้สอดคล้องกับวินเซย์ วิเศษสุวรรณ (2527 : 5) ที่ให้ ความหมายความพึงพอใจในงานว่า เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือกระตุ้นให้มีความใส่ใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกที่ดี มีความเต็มใจหรือมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ อันเนื่องมาจากงานนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ทั้งทางวัตถุและจิตใจ

ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญตัวหนึ่งที่ได้รับการสนใจจากนักวิจัยเป็นอันมาก โดยได้ถูกนำไปเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยทั้งในลักษณะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทั้งนี้โดยแนวความเชื่อที่ว่า ความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การนั้น จะนำมาซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การได้ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่สำคัญจะได้นำมากล่าวไว้ 3 ทฤษฎีได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need-Hierarchy Theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ (Theory of Motivation) ของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 153 - 158) การจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็น

สิ่งที่เกี่ยวเนื่องกันอย่างไม่ออก จะแตกต่างกันก็ตรงที่การจูงใจเป็นพฤติกรรมการทำงาน ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกต่องาน (McCormick and Ilgen. 1981 : 305 - 306) ดังนั้น การสร้างความพึงพอใจในการทำงานควรพุ่งเป้าไปที่พฤติกรรมการทำงานและความรู้สึกต่องานร่วมกัน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ดังนี้

- 1.1 มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการนั้นจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด
 - 1.2 ความต้องการถ้าได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
 - 1.3 ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง คือบุคคลจะมีความต้องการในระดับต่อไปเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว
- มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่เรียกว่า Hierachy of Needs ตามลำดับขั้นของความต้องการ ซึ่งมีลักษณะจากต่ำไปหาสูงดังนี้ (Maslow. 1954 : 153)

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด
(Self-actualizations Needs)

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม
(Esteem Needs)

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ
(Love and Belonging Needs)

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย
(Safety or Security Needs)

1. ความต้องการทางร่างกาย
(Physiological Needs)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการขั้นแรกได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้ว ขั้นต่อไปมนุษย์จะเกิดความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) ก็จะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลเป็นลำดับต่อมา คือต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับความรักจากผู้อื่น รวมทั้งความต้องการที่จะรักใคร่ผู้อื่นด้วย
4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) นอกจากมนุษย์จะมีความต้องการมีเพื่อนฝูงหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการอยากเด่นอยากมีความสำคัญ อยากให้คนอื่นยกย่องสรรเสริญ ซึ่งหมายถึงทางด้านฐานะ บทบาท และความมั่นคงทางสังคม ความต้องการในขั้นนี้อาจแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ ประเภทแรก เป็นความปรารถนาสำหรับกำลัง ความสำเร็จ ความพอเพียง ความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนความเชื่อมั่นที่จะอยู่ในโลกได้อย่างอิสระและมีเสรีภาพ ส่วนประเภทที่สอง เป็นความปรารถนาเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียงและศักดิ์ศรี ฐานะต่าง ๆ ทางสังคม การได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความสำคัญและความซาบซึ้ง ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง
5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือการบรรลุสู่จรรยาแห่งตน (Self-actualizations Needs) เป็นความต้องการระดับสูง คือความต้องการรู้จักตนเองว่ามีคุณค่า มีความรู้ความสามารถแท้จริงเพียงใด โดยเฉพาะในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มนุษยชาติ เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตน

อย่างไรก็ตาม ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์อาจซ้ำซ้อนกัน กล่าวคือความ

ต้องการในลำดับหนึ่งอาจยังไม่หมดไป ความต้องการอีกลำดับหนึ่งอาจเกิดขึ้นมาได้อีก และเมื่อความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจแล้ว ก็จะมีอิทธิพลในตัวมนุษย์มิได้หมดสิ้นไปเลยทีเดียว ความต้องการของมนุษย์ในแต่ละระดับขึ้นจึงคาบเกี่ยวกันอยู่เสมอ (Over-lapping)

สิ่งที่มาสโลว์ได้ชี้ให้เห็นถึงการรู้งานที่สำคัคือ การที่จะสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมนั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงธรรมชาติแห่งความต้องการของบุคคลอย่างถ่องแท้เสียก่อน ดังนั้นความพึงพอใจในงานของบุคคลจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นของแต่ละบุคคลด้วย

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 113 - 115) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ โดยเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอื่นเป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติในแนวทางเฉพาะตน เฮอรัชเบิร์กศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบที่ได้ค้นพบคือ คนต้องการความสุขจากการทำงาน นั่นคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เขาอธิบายว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในงานนั้นแยกออกจากกันและไม่เหมือนกัน เป็นปัจจัยที่เกิดจากสองกลุ่มจึงให้ชื่อทฤษฎีของเขาว่า ทฤษฎีสองปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน โดยมีสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานที่ทําจะเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขจากการทำงานมีอยู่ 2 ประการคือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้บุคคลทำงานเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

2.1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่า เขาทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำใหสำเร็จ สิ่งที่เป็นก็คือ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ แรงจูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 สิ่งคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

2.1.2 ความก้าวหน้า (Advancement) แต่ละบุคคลจะได้รับ ความก้าวหน้าก็โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและเต็มใจที่จะเพิ่มเติมความรู้

2.1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ

การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูดหรือการเขียน การให้การเสริมแรงบ่อย ๆ เป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจต่อเนื่องกันไป

2.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน บุคคลต้องการโอกาสที่จะได้มีความรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรู้สึกรับผิดชอบขึ้นแล้ว การถูกควบคุมจากภายนอกก็จะลดลง

2.1.5 ลักษณะของงาน (The Work Itself) ความพึงพอใจในงานของบุคคลนั้นขึ้นอยู่กับ การได้ปฏิบัติงานที่พึงพอใจด้วย

2.2 ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นตัวที่ป้องกันความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน เป็นตัวที่มีความสัมพันธ์น้อยมากกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน หรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงาน

2.2.2 โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

2.2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) หมายถึง การปะทะสังสรรค์ของบุคคลกับบุคคลอื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณต่าง ๆ

2.2.4 สถานภาพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสายตาคนอื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น

2.2.5 การนิเทศงาน (Supervision) หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บังคับบัญชาสามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์ที่มีลักษณะอยู่ในขอบเขตหรือเป็นการทำงานอิสระ

2.2.6 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้น

2.2.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง

สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน

2.2.8 สภาพความเป็นอยู่ (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ไม่ทำงานซึ่งทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา

2.2.9 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ถ้ามีสิ่งเหล่านี้จะทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูงใจทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อใดที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้อย่างเพียงพอแล้วความไม่พึงพอใจจะหมดไป แต่มิได้หมายความว่าความพึงพอใจจะเกิดขึ้น ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยจูงใจได้รับการตอบสนอง หรืออีกนัยหนึ่ง ถ้าคนได้รับปัจจัยค่าจูงใจเพียงพอไม่ได้หมายความว่าคนนั้นจะทำงานเต็มความสามารถของเขา เขาจะทำงานเต็มหรือไม่เต็มความสามารถอยู่ที่ได้รับการตอบสนองปัจจัยจูงใจเท่านั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกทฤษฎีนี้ว่า "ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยค่าจูงใจ" (Motivation-hygiene Theory)

3. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของพรูม (Alday and Brief. 1981 : 116 - 122 ; citing Vroom. 1964)

ทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีความคาดหมายเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคลในองค์การ ซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคคล หากบุคคลมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงานก็จะมี การปฏิบัติงานที่ดี โดยเขาจะทุ่มเทความพยายามไปในการทำงานและเลือกวิธีการหรือทิศทางการทำงานที่ดีที่สุด ทั้งยังจะคงอยู่ในงานเพื่อทำประโยชน์แก่องค์การต่อไป

พรูม (Vroom) ได้ชี้ให้เห็นถึงมโนทัศน์ (Concepts) ต่าง ๆ ที่ประกอบกันเป็น ที่มาของแรงจูงใจว่าประกอบไปด้วย

- ความพอใจในผลลัพธ์ (Valence)
- โอกาสที่การปฏิบัติงานจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Instrumentality)
- ความคาดหวัง (Expectancy)

ความคาดหวังคือความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นหรือการคาดคะเนของผู้ปฏิบัติงานว่า พฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะบรรลุผลลัพธ์อย่างหนึ่ง และอาจสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์

อีกอย่างหนึ่งได้ ซึ่งเขาอธิบายว่าการกระทำทุกอย่างย่อมมีผลลัพธ์ (Outcomes) เกิดขึ้น และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนี้อาจเป็นไปในทางดีหรือไม่ดีโดยการตัดสินใจขึ้นอยู่กับคุณค่า (Value) ของผลลัพธ์นั้นซึ่งถูกกำหนดโดยสังคม และความพอใจในผลลัพธ์ของบุคคลด้วย นั่นคือขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความต้องการในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด และบุคคลนั้นคาดหวังว่าผลลัพธ์จะให้ความสุข ความพึงพอใจแก่เขามากน้อยเพียงใด

อย่างไรก็ตามแม้ว่าค่านิยมทางสังคมจะมีส่วนกำหนดคุณค่าของผลลัพธ์อันใดอันหนึ่ง แต่บุคคลจะมีความพึงพอใจเท่าใดในผลลัพธ์นั้น ขึ้นอยู่กับการพิจารณาของแต่ละบุคคลในสภาวะแวดล้อมขณะนั้นเป็นสำคัญด้วย ดังนั้นความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) จึงแตกต่างจากคุณค่า (Value) ของผลลัพธ์ตรงที่ความพอใจในผลลัพธ์เป็นคุณค่าในการรับรู้ (Perceived Value) ของบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและแต่ละกาลเวลา

ความพอใจในผลลัพธ์มีค่าได้ทั้งทางบวกและทางลบ ค่าในทางบวกคือ การที่บุคคลมีความพอใจและต้องการผลลัพธ์นั้น ในทางตรงกันข้ามค่าในทางลบหมายถึง ผลลัพธ์ที่บุคคลไม่ต้องการหรือพยายามหลีกเลี่ยง ส่วนการพอใจในผลลัพธ์ที่มีค่าเท่ากับศูนย์หมายถึงว่า ผลลัพธ์นั้นไม่มีความหมายต่อบุคคล คือบุคคลจะรู้สึกเฉย ๆ กับผลลัพธ์นั้น ซึ่งผลลัพธ์อาจแบ่งได้เป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง (Primary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานอันสืบเนื่องมาจากการใช้ความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ระดับที่สอง (Secondary Outcomes) เป็นผลลัพธ์ที่ติดตามมาหรือเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง เช่น หลังจากได้เลื่อนตำแหน่งแล้วได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่าโดยตัวของความพึงพอใจเองแล้วจะบอกทิศทางของพฤติกรรมได้บางส่วน ดังนั้นจึงต้องศึกษาในแนวของความคาดหวัง (ดิน ปรัชญาพุทธ. 2527 : 49) ทฤษฎีความคาดหวังจะส่งเสริมทฤษฎีการจูงใจอื่น เช่นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่มีข้อสมมติฐานว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคน สถานการณ์ทุกสถานการณ์จะเหมือนกัน และมีแนวทางที่ดีที่สุดแนวทางเดียวสำหรับการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน แต่ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่นพยาบาลประจำการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมแตกต่างกันก็จะมีผลต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน หรือเมื่อมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ความคาดหวังของบุคคลที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ เรียงลำดับตามความสำคัญคือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)

ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานอย่างเต็มที่ความสามารถได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้จะเห็นว่าการมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญมาก ทั้งนี้คนอายุมากก็เช่นกันที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูง แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement)

เช่นการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายจะต้องการโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าผู้หญิงและเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการในเรื่องนี้จะลดลง

3. สถานที่ทำงานและการดำเนินงาน (Company and Management)

ได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานของสถาบันซึ่งพบว่าคนที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

4. ค่าจ้าง (Wages)

คนงานชายจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าคนงานหญิง และผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นความสำคัญของค่าจ้างมากกว่าผู้ทำงานในหน่วยงานของรัฐ

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job)

ถ้างานมีลักษณะตรงกับความรู้ ความถนัดจะทำให้เกิดความพอใจ

6. การบังคับบัญชา (Supervision)

การบังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การบังคับบัญชาไม่ดีอาจทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job)

ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสามารถปฏิบัติงานร่วม

กับผู้อื่นได้ดีจะเกิดความพึงพอใจมาก

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

การขาดการติดต่อสื่อสารอาจเป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงาน องค์ประกอบนี้สำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง

9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

ได้แก่ แสง เสียง การถ่ายเทอากาศ สถานที่พักผ่อน ห้องอาหาร ห้องน้ำและชั่วโมงการทำงาน

10. สิ่งตอบแทนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูล (Benefits)

เช่น เงินบำนาญ บ้านเช่า บริการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด การได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรมจากหน่วยงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ

กิเซลลิ และบราวน์ (Ghiselli and Brown. 1955 : 430 - 433) ได้ให้ความเห็นว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่สำคัญมี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ (Occupational Level)

ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะที่สูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สถานะทางสังคม (Caste)

สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องเหมาะสม สะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ถ้าได้รับตำแหน่งดี ได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานก็จะเกิดความพึงพอใจ

3. อายุ (Age)

จากการศึกษาพบว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปีจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มอายุอื่น

4. รายได้ (Financial Incentive)

ได้แก่รายได้ประจำและรายได้พิเศษ ต้องมีความเป็นธรรม

5. คุณภาพของการบังคับบัญชา (Quality of Supervision)

ได้แก่การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน และ

เกิดความพึงพอใจในงาน

ฮาร์เรลล์ (Harell. 1964 : 260 - 268) มีความเห็นว่าความพึงพอใจในงาน เกิดจากความสัมพันธ์หลายองค์ประกอบ ข้อสำคัญที่ควรพิจารณา คือ

1. องค์ประกอบทางด้านบุคคล

1.1 เพศ เพศหญิงจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชาย

1.2 ผู้ที่อยู่อาศัย ถ้ามีผู้ที่อยู่อาศัยมาก มีความต้องการเงินมาก จะทำให้ไม่

พึงพอใจสูง

1.3 อายุ ผู้สูงอายุจะอยู่ในกลุ่มที่มีความไม่พึงพอใจสูง

1.4 เวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในงานจะสูงเมื่อ เริ่มทำงานใหม่ ๆ

และจะลดลงเมื่อทำงานไปได้ 5 - 8 ปี

1.5 ภูมิภาคไหวพริบ มีส่วนอยู่บ้างในการเปลี่ยนทัศนคติต่องาน

1.6 การศึกษา มีความสำคัญมากกับความพึงพอใจในงาน

1.7 บุคลิกภาพ บุคลิกภาพของบุคคลอาจทำให้เขาไม่พึงพอใจในงานได้

2. องค์ประกอบในเนื้อหาของงาน

2.1 ชนิดของงาน งานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

ในงานสูงกว่างานที่ทำประจำ

2.2 ทักษะที่ต้องการ ทักษะขึ้นอยู่กับชนิดของงาน ความรับผิดชอบ

2.3 ฐานะอาชีพ บุคคลอาจมีความสุขกับอาชีพของตนได้

2.4 ภูมิประเทศ คนที่ทำงานในเมืองใหญ่ ๆ ความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ทำ

งานในเมืองเล็ก ๆ

3. องค์ประกอบที่ควบคุมโดยการบริหาร

3.1 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นความต้องการความปลอดภัย

ในด้านต่างๆ

จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันทน์ (2533) มีแนวคิดสอดคล้องกับ เซอร์ชเบิร์ก

(Herzberg. 1959) โดยได้แบ่งประเภทของความพึงพอใจในงานไว้ว่ามี 10 ประการดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การพอใจในความเรียบร้อยสมบูรณ์ของ

งาน มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ใน

การทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในการยอมรับผลการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกยินดีและเห็นด้วยกับการได้รับความชมเชย ความไว้วางใจ และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่องให้ได้รับวุฒิที่สูงขึ้นหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง
 4. ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำว่าเหมาะสมกับเวลา ความสนใจและตรงกับความรู้ความสามารถ
 5. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการดำเนินงาน หรือการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายหน้าที่และมีอำนาจตัดสินใจ
 6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความพอใจในการดำเนินงานในโรงพยาบาลที่มีการวางหลักการ นโยบาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
 7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพอใจในสภาพของโรงพยาบาล อาคาร สถานที่ ความสะดวกสบาย วัสดุที่เพียงพอกับการปฏิบัติงานและมีจำนวนที่เหมาะสม
 8. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความพอใจในการปะทะสังสรรค์พูดคุยกับบุคคลอื่น ได้รับความร่วมมือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ
 9. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพอใจในผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ
 10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความพอใจว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน
- สมยศ นาวิการ (2525 : 435 - 445) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหรือปัจจัยเบื้องต้นที่มุ่งใจให้เกิดความพึงพอใจในงานดังนี้
1. โอกาสของความก้าวหน้า
 2. เงิน
 3. ความท้าทายของงาน

4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน
5. การยกย่องและสถานภาพ
6. ความรับผิดชอบและอำนาจ
7. ความมั่นคงในอาชีพ
8. ความอิสระในการทำงาน
9. โอกาสความเจริญเติบโตส่วนบุคคล
10. สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี

ในการศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม
ได้แก่

1. กลุ่มที่ศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวมทั้งหมด (Over All Job Satisfaction)
ซึ่งลักษณะการศึกษาความพึงพอใจในงานเช่นนี้ จะมีประโยชน์ในการทำนายพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การเข้าออกงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน โดย
รอบินส์ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532 : 46 ; อ้างอิงมาจาก Robbins. n.d.) กล่าวว่า การประเมินความพึงพอใจของคนที่มีต่องานโดยการวัดในภาพรวม จะให้ผลที่ถูกต้องกว่า
การนำเอาความพึงพอใจในส่วนต่าง ๆ มาบวกเข้าด้วยกัน ดังนั้นแม้ว่าบุคคลจะไม่พึงพอใจ
ในส่วนประกอบบางส่วนของงาน แต่เมื่อสอบถามแล้วอาจจะมี ความพึงพอใจในงานก็ได้โดย
การประเมินจากภาพรวมออกมา
2. กลุ่มที่ศึกษาความพึงพอใจในมิติต่าง ๆ ของงาน (Job Dimension Satisfaction)
เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานโดยแยกย่อยตามมิติหรือส่วนประกอบ เช่น
ลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความก้าวหน้า เป็นต้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลง
องค์ประกอบที่เฉพาะเจาะจงเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในงานให้ดีขึ้น
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้เลือกการแบ่ง
ประเภทของความพึงพอใจในงานโดยจันท์จิรา เหล่าพงษ์นานนท์มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้
โดยจันท์จิรา เหล่าพงษ์นานนท์ได้ปรับปรุงมาจากจรุง ผาสูววรรณ (Charung Pasuwan.
1972 : 101 - 106) ซึ่งยึดแนวคิดของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg. 1959) เป็นหลัก
ในการศึกษาและแบ่งความพึงพอใจในงานไว้ 10 ด้านดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การพอใจในความเรียบร้อยสมบูรณ์ของงาน มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในผลงาน และมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่รู้สึกพอใจในการยอมรับผลการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกยินดีและเห็นด้วยกับการได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ เนื่องจากได้รับวุฒิที่สูงขึ้นหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง
4. ลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำว่าเหมาะสมกับเวลา ความสนใจ และตรงกับความรู้ความสามารถ
5. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการดำเนินงาน หรือการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายหน้าที่และมีอำนาจตัดสินใจ
6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความพอใจในการดำเนินงานในโรงพยาบาลที่มีการวางหลักการ นโยบาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพอใจในสภาพของโรงพยาบาล อาคาร สถานที่ ความสะดวกสบาย วัสดุที่เพียงพอกับการปฏิบัติงานและมีจำนวนที่เหมาะสม
8. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความพอใจในการปะทะสังสรรค์พูดคุยกับบุคคลอื่น ได้รับความร่วมมือทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณต่าง ๆ
9. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพอใจในผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการ
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความพอใจว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่ที่มั่นคงทน

การที่ผู้วิจัยเลือกการแบ่งเกณฑ์ของจันทรจิรา เหล่าพจน์นามนท์ มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง อีกทั้งประเด็นของการออกจากงานที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ที่ลาออกไปแล้ว ครอบคลุมเนื้อหาดังกล่าวซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริง

มาใช้ในงานวิจัย

ความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มการออกจากงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล เนื่องจากถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง ผลงานย่อมสูงตามไปด้วย (Pigors and Myers. 1973 : 15) มาร์ช และซิมมอน (สมสุข ดิลกสกุลชัย. 2533 : 51 ; อ้างอิงมาจาก March and Simon. n.d.) ตั้งข้อสังเกตว่าถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากเท่าไร เขาก็ยังมีความต้องการเปลี่ยนงานน้อยลง และยังมิทางเสอกในองค์กรขึ้นมากเท่าไร โอกาสที่จะลาออกยิ่งมีมากขึ้น ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ ไพเกอร์และไมเยอร์ (Pigors and Myers. 1973 : 215 - 216) ที่มีความเห็นว่า ถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในงาน จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน เช่น ขวัญในการปฏิบัติงานจะต่ำ ผลงานไม่ดี มีการโยกย้ายลาออกจากงานสูง ทำให้เกิดปัญหาในการควบคุมและยังเป็นการเพิ่มงบประมาณขององค์การด้วย

นอกจากนี้พอร์ทเตอร์ และสไตร์ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 114 ; อ้างอิงมาจาก Portor and Steers. 1975) ก็เชื่อว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะเป็นตัวพยากรณ์การลาออกจากงาน และยังพบความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันของคูบริน (Dubrin. 1984 : 144) ที่กล่าวว่า อัตราการขาดงาน การลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานจะมีความตั้งใจ เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย และความคิดของตนเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน (Greene. 1972 : 31 - 41)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและแนวโน้มการออกจากงาน

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มการออกจากงานและการลาออก โอน ย้ายงานพบว่ามิดังนี้

จากการศึกษาความพึงพอใจในการเข้าออกงานของพยาบาล พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานเนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงานเป็นอันดับแรก (Wolf. 1981 : 233 - 236 ; citing Neumann. 1973 ; Wandelt. 1980 ; White. 1980) ซึ่งพบผลที่สอดคล้องกันโดยบริฟ (Brief. 1976 : 55 - 57) ที่ศึกษาถึงสาเหตุการลาออก

หรือโอน ย้ายงานของพยาบาลในโรงพยาบาล เพื่อเป็นแนวทางเสนอแนะวิธีการดำเนินงาน พบว่า ความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลย้ายงาน และพบผลที่ตรงกันในการศึกษาถึงสาเหตุการลาออกหรือย้ายงานของพยาบาลโดย ดอดจ์ (Dodge. 1960 : 116) ที่ปรากฏว่าความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุให้พยาบาลลาออกจากงาน และเป็นความไม่พึงพอใจในด้านรายได้รับเงินเดือนน้อย ต้องทำงานในยามวิกาล และโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย เยาวลักษณ์ เล่าพะจินดา (2518) ได้ศึกษาถึงสภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดีจำนวน 131 คน พบว่า พยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปและลาออก มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เซย์บอลท์, พาเวทท์ และวอล์คเกอร์ (Seybolt, Pavett and Walker. 1987 : 4 - 9) ศึกษาการเข้าออกงานของพยาบาลโดยใช้รูปแบบความคาดหวัง (Expectancy Model) ของฟรูม (Vroom. 1964) ผลการศึกษาพบว่าผู้ที่ออกไปแล้ว มีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าผู้ที่ยังทำงานอยู่ และด้านปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ออกไปแล้วกับผู้ที่ยังทำงานอยู่ ไม่มีความแตกต่างกันในด้านการศึกษาและในด้านสถานภาพสมรส แต่มีความแตกต่างกันในด้านอายุและประสบการณ์การทำงาน โดยผู้ที่ออกไปแล้วอายุน้อยกว่า ประสบการณ์การทำงานสั้นกว่าผู้ที่ยังทำงานอยู่ และจากการศึกษาของนิโคล (Nichols. 1971 : 218 - 228) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่ต่อไปหรือลาออกจากองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลในกองทัพบกจำนวน 86 คน พบผลการศึกษาที่สอดคล้องกันว่า พยาบาลร้อยละ 76 มีความตั้งใจจะลาออกหลังจากการทำงานครบตามสัญญาที่ทำไว้กับองค์การแล้ว และกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจจะอยู่ต่อไปมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจจะลาออก ประกอบการศึกษาของฮูลิน (Hulin. 1966 : 280 - 285) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานกับการลาออกของพนักงานหญิงในเมืองมอนทรีลจำนวน 415 คน โดยใช้แบบสอบถามความพอใจเกี่ยวกับงาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ร่วมงาน การนิเทศ และบรรยากาศในการทำงาน พบผลการศึกษาที่สนับสนุนงานวิจัยข้างต้นว่า ผู้ที่ยังคงทำงานอยู่ในบริษัทมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่ลาออกไปแล้ว

โมโตวิดโล (Motowidlo. 1983 : 484 - 489) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพยากรณ์การเข้าออกงานจากความพึงพอใจในเงินเดือนและความคาดหวังในเงินเดือน โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานขาย 89 คน ผลการศึกษาพบว่าคะแนนความพึงพอใจในงานซึ่งวัดโดยมาตราวัด MSQ (The Minnesota Satisfaction Questionnaire) มีความสัมพันธ์กับคะแนนความคิดที่จะทำงานอยู่ต่อไป โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.24 ($P < .05$) ความพึงพอใจในเงินเดือนและความคาดหวังในเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการทำงานอยู่ต่อไป โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.23 ($P < .05$) นั่นคือถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในเงินเดือนและความคาดหวังในเงินเดือน รวมทั้งความพึงพอใจในงานโดยรวมทั้งหมด เขาจะไม่มีแนวโน้มการออกจากงานที่ทำงานในปัจจุบัน

เซย์บอลท์ (Seybolt. 1986 : 26 - 32) ได้ศึกษาการเข้าออกงานของพยาบาลโดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์การทำงาน และตั้งสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจในการเข้าออกงาน ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจในการเข้าออกงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และพยาบาลกลุ่มที่มีอายุการทำงาน 6 เดือนถึง 1 ปี เป็นกลุ่มที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการเข้าออกงานสูงสุด ดังนั้นถ้าเกิดความไม่พึงพอใจจะลาออกจากงานได้ง่ายกว่ากลุ่มอื่น ๆ

สมสุข ศิลกสกุลชัย (2533) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและความพึงพอใจในงานพยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลพบว่า ความตั้งใจจะลาออกจากงานมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในงานโดยรวม ลักษณะงาน รายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.001 และกับผู้ร่วมงานที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับพอร์เตอร์เตอร์ สเตียร์ และมาวเดย์ (Porter, Steers and Mowday. 1974 : 603) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการคงอยู่หรือลาออก และพบผลสนับสนุนจากงานวิจัยของฮอม คาเตอร์เบิร์ก และฮูลิน (Hom, Katerberg and Hulin. 1979 : 280) ว่า ความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์การคงอยู่หรือการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ

อับดุลลา และคนอื่น ๆ (Abdulla and others. 1988 : 46) กล่าวว่าอัตรา การลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาลเป็นอัตราที่สูงที่สุดของการประกอบอาชีพทั้งหมด และ

ได้ทำการศึกษาตัวพยากรณ์การลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ 353 คนในโรงพยาบาล 2 โรงพยาบาลในนครธดาโกตา ผลปรากฏว่า ตัวพยากรณ์การลาออกของพยาบาลคือความไม่พอใจเรื่องการส่งเสริม การบังคับบัญชา อายุของพยาบาล การปฏิบัติงานที่จำกัด สถานภาพสมรส และสภาพเกี่ยวกับการจ้างงาน นอกจากนี้ยังพบผลที่คล้ายคลึงกันในการศึกษาของเฮอริช (Hersch. 1990 : 736 - 751) เกี่ยวกับการทำงานในสหภาพว่าทำให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือไม่ โดยได้ข้อมูลมาจากผู้ปฏิบัติงานในอินโดนีเซีย ออสเตรเลีย และสหรัฐอเมริกา ให้เห็นว่า ความไม่พึงพอใจเกิดจากค่าจ้างและสภาพของการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นอิสระต่อกัน และยังพบด้วยว่าความไม่พึงพอใจจะทำให้เกิดผลภายหลังคือการลาออกจากงาน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 40 - 52) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ไทย 8 แห่ง จำนวน 216 คน โดยวัดความพอใจต่องาน 6 ด้าน คือลักษณะงาน การควบคุมดูแลของหัวหน้า ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อนร่วมงาน ความพอใจที่มีต่องานในภาพรวม ผลพบว่า ความพอใจที่มีต่องานในภาพรวม เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร รองลงมาคือ ความพอใจในค่าตอบแทน ประกอบกับการศึกษาของฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 - A) ได้ศึกษาในรูปแบบที่เหมือนกันคือแบ่งความพึงพอใจเป็น 6 ด้าน ผลพบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้ และจากการศึกษาของบราวน์ (Brown. 1989 : 2384 - A) พบผลตรงกันว่า ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ และเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะยังคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้งานวิจัยของกลิสสันและดูริค (Glisson and Durick. 1988 : 61) ก็พบเช่นกันว่า ผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์กร

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก โอน ย้ายงานและแนวโน้มการออกจากงานที่พบมากที่สุด ถึงแม้จะแตกต่างกันไปบ้างในส่วนประกอบของความพึงพอใจ และบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานต่ำก็มักจะเป็นผู้ที่ลาออก โอน ย้ายจากหน่วยงาน ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูง

ก็มักจะเป็นผู้ที่ยังคงอยู่ในหน่วยงาน ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล และสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้

ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem)

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการของมนุษย์ในด้านความมีคุณค่า มีศักดิ์ศรีของความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นสิ่งหนึ่งที่น่าจะเป็นต่อสภาพทางจิตและอารมณ์ที่มีประสิทธิผล (Bernard and Huckins. 1974 : 12) ด้วยเหตุนี้การเร่งพัฒนาของหลาย ๆ ประเทศ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ จึงได้ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงทรัพยากรบุคคลโดยสร้างเสริมค่านิยมพื้นฐานที่สำคัญ คือ สร้างความรักและเห็นคุณค่าในตนเอง เพราะตระหนักว่าการจะพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าได้นั้นจำเป็นต้องปลูกฝังลักษณะที่จะสร้างเสริมบุคคลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองก่อน จึงจะทำให้บุคคลสร้างสรรคงานอันจะนำสังคมให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ จะเห็นได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการของมนุษย์และเป็นสิ่งปรารถนาของทุกคนในสังคม (สวนาพรพิศกุล. 2522 : 133 - 134) ยิ่งไปกว่านั้น ความภาคภูมิใจในตนเองยังเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคลไปสู่ความเป็นบุคคลที่มีศักยภาพสมบูรณ์ (Fully Functional Person) อีกด้วย (Bruno. 1983 : 359)

ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเอง

โรเซนเบิร์ก (Robison and Shaver. 1972 : 98 ; citing Rosenberg. 1967) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองไว้ว่า หมายถึง ความเคารพที่บุคคลมีต่อตนเอง มองเห็นตนเองเป็นคนมีค่า โดยไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นว่าดีกว่าหรือเลวกว่า และไม่คิดว่าตัวเองต้องเป็นคนเลวเลิศ แต่ควรตระหนักในข้อจำกัดของตน และสามารถคาดหวังได้ว่าจะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นได้อย่างไร

เจมส์ (James. 1950 : 310 - 311) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่า หมายถึง ความรู้สึกซึ่งมีอยู่ในตัวเรา การไม่ทำให้ตัวเราเกิดความล้มเหลวและต่ำต้อย ความรู้สึกของเราเองจะคงอยู่ครบถ้วนภายหลังจากการที่เราได้ทำอะไรสำเร็จลุล่วงไป ซึ่งเปรียบเสมือนว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นอัตราส่วนระหว่างคุณภาพที่เป็นจริงกับความคาดหวัง

ออซูเบล (Ausubel. 1968 : 403) เห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง

ความเชื่อของบุคคลที่ว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าในฐานะที่เป็นมนุษย์คนหนึ่ง

มาสโลว์ (Tharenou. 1979 : 320 ; citing Maslow. 1970 : 45) ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองว่า หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่าง ๆ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ

คูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1984 : 5) มีความคิดเห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง การพิจารณาตัดสินค่าของตนเองซึ่งแสดงถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสำคัญ ความสำเร็จและค่าของตนเอง

แบรนด์เดน (Branden. 1981 : 110 - 112) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นลักษณะของความเชื่อมั่นและความนับถือตนเองที่เกิดจากความเชื่อมั่นในคุณค่าของตนเอง ความมั่นใจในความสามารถของตนที่จะประสบความสำเร็จในสิ่งที่พอใจ

แบชแมน (Bachman. 1987 : 373) มีความเห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง ผลเจ็ลยจากการประเมินคุณสมบัติของเอกลักษณ์แห่งตน การประเมินคุณสมบัติแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับระบบค่านิยมของสังคม บุคคลจะประเมินความภาคภูมิใจของตนเองได้จากความแตกต่างระหว่างคุณสมบัติที่ตนมีอยู่กับคุณสมบัติในอุดมคติที่บุคคลนั้นอยากเป็น

จากที่มีผู้ให้ความหมายของความภาคภูมิใจในตนเองไว้ต่าง ๆ กัน ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความภาคภูมิใจในตนเองหมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อตนเอง อันเนื่องมาจากการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และทำให้บุคคลประเมินตนว่ามีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน มีศักยภาพในการประสบความสำเร็จต่อสิ่งที่ตนคาดหวัง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง

ในปี ค.ศ. 1950 เจมส์ (James. 1950 : 310 - 311) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องของความภาคภูมิใจในตนเองไว้เป็นสูตรดังนี้คือ

$$\text{ความภาคภูมิใจในตนเอง} = \frac{\text{ความสำเร็จ (Success)}}{\text{ความคาดหวัง (Pretentions)}}$$

(Self-esteem)

ตามสูตรนี้ ความสำเร็จหมายถึง การประสบความสำเร็จที่แท้จริงตามเป้าหมาย
 ของบุคคล ความคาดหวังหมายถึง สิ่งที่เราคาดคิดว่าจะเป็นเช่นนั้นหรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่
 บุคคลตั้งไว้ เพราะฉะนั้นความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลก็คือ ยัตราส่วนระหว่างความสำเร็จ
 ที่แท้จริงกับความคาดหวังในความสำเร็จของบุคคลนั้น สูตรของเจมส์นี้แสดงให้เห็นว่า ความ
 ภาคภูมิใจในตนเองนั้นเป็นเรื่องอัตวิสัย (Subjective) เพราะเป็นการประเมินส่วนตัวหรือ
 ส่วนบุคคล (Bruno. 1983 : 359) ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ. 1979 โรเบิร์ต แอล แจ็คสัน
 (Robert L. Jackson) ได้แปลยัตราส่วนนี้ให้อยู่ในรูปศัพท์ทางจิตวิทยาสมัยใหม่ว่า

$$\text{ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem)} = \frac{\text{คุณค่าที่บุคคลมีอยู่ (Material Goods Possessed)}}{\text{คุณค่าที่บุคคลต้องการ (Material Goods Needed)}}$$

นั่นคือ ความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคล คือ ยัตราส่วนระหว่างคุณค่าที่บุคคลมีอยู่
 กับคุณค่าที่บุคคลนั้นต้องการ

และจากการศึกษาของมาสโลว์ (Maslow. 1954 : 81 - 97) เกี่ยวกับความ
 ต้องการของมนุษย์ พบว่ามนุษย์ทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับสำเร็จด้วยตัวของ
 ตัวเอง มีการประเมินค่าความสำเร็จของงานไว้สูง ทั้งยังมีความภาคภูมิใจในตนเอง ต้องการ
 ให้อื่นยอมรับนับถือในความสำเร็จของตน ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองจนพอใจ
 ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถและมีประโยชน์
 ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวางจะทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีน้อย เสียหน้าหรือ
 เสียความภาคภูมิใจในตนเอง ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of
 Needs) ที่ตั้งขึ้นโดยมาสโลว์ ความต้องการความภาคภูมิใจในตนเองเป็นขั้นแรกที่อยู่ใต้อาการ
 บรรลุสัจการแห่งตน ซึ่งทฤษฎีนี้กล่าวถึงความต้องการที่เป็นไปตามลำดับขั้นดังนี้ (Maslow.
 1954 : 153)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ
 ขั้นแรกของสิ่งมีชีวิต นั่นคือการดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ การมีอาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ
 ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการที่สำคัญและรุนแรงมากพอที่จะ
 ทำให้สิ่งมีชีวิตต้องดิ้นรนต่อสู้และกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่สามารถตอบสนอง

หรือสร้างความพึงพอใจให้แก่ตนเองได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ขั้นต่อไปจะต้องการความมั่นคงปลอดภัย และกลัวภัยอันตรายต่าง ๆ ทั้งในด้านทรัพย์สินและชีวิต

3. ความต้องการความรักและการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการขั้นนี้อาจเรียกว่าเป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ต้องการมีเพื่อน มีคนรักใคร่ชอบพอกัน และต้องการรักใคร่ผู้อื่นด้วย นั่นคือมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจึงไม่ต้องการอยู่อย่างโดดเดี่ยว

4. ความต้องการเกียรติยศศักดิ์ศรี (Esteem Needs) มนุษย์มีความคิดอยากเด่นอยากให้ตัวเองมีชื่อเสียง มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีฐานะบทบาทที่มั่นคงทางสังคม ซึ่งความต้องการขั้นนี้อาจแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทแรกเป็นความปรารถนาความสำเร็จ ความสามารถ ตลอดจนความเชื่อมั่นที่จะเผชิญโลกและมีความอิสระเสรี ประเภทที่สองเป็นความปรารถนาเกี่ยวกับชื่อเสียงและศักดิ์ศรีที่ผู้อื่นให้การยอมรับโดยทั่ว ๆ ไปในสังคมปัจจุบันจะเห็นว่าความต้องการข้อนี้เป็นความต้องการที่มีลักษณะเด่นมาก

5. ความต้องการสัจการแห่งตน (Need for Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นการรับรู้ความสามารถและคุณค่าที่แท้จริงของคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่มนุษยชาติ

ซึ่งเมื่อบุคคลอยู่ในลำดับขั้นความต้องการขั้นที่ 4 ถ้าได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความสำเร็จ ความสำเร็จต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมาย ได้รับคำยกย่อง การชมเชยจากบุคคลแวดล้อม จะมีการประเมินตนเองในทางบวก ก่อเกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเองขึ้น

ประเภทของความภาคภูมิใจในตนเอง

มาสโลว์แบ่งความภาคภูมิใจในตนเองออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง การยอมรับนับถือ และการประเมินค่าตนเอง ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ ความต้องการความเข้มแข็ง (Strength) ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ความสามารถที่เพียงพอในการกระทำสิ่งต่าง ๆ (Adequacy) ความเชี่ยวชาญและความสามารถ (Mastery and Competence) ความเชื่อมั่น (Confidence) ความมีอิสระเสรีและความเป็นไทแก่ตนเอง (Independence and Freedom)

2. ประเภทที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการเห็นคุณค่าจากผู้อื่น เป็นความต้องการมีชื่อเสียงหรือเกียรติยศ ตำแหน่ง ความรุ่งเรือง มีอำนาจเหนือผู้อื่น ได้รับการยอมรับและความสนใจ มีความสำคัญ มีศักดิ์ศรีหรือเป็นที่น่าชมเชยของผู้อื่น (Coopersmith. 1981 : 236 ; citing Maslow. 1970 : 45 - 46)

ส่วนแฟรงค์ และเมอโรลลา (Taft. 1985 : 77 - 84 ; citing Frank and Merolla. n.d.) ได้แบ่งความภาคภูมิใจในตนเองออกเป็น 2 ประเภทเช่นเดียวกัน ดังนี้

1. ความภาคภูมิใจในตนเองภายในหรือความภาคภูมิใจในตนเองขั้นพื้นฐาน (Inner Self-esteem or Basic Self-esteem) คือ การที่บุคคลมีความสามารถ มีสมรรถนะ และกระทำในสิ่งที่ตนเองต้องการแล้วได้ผลตามที่ตนเองปรารถนา กระบวนการประเภทนี้ ได้มาจากการรับรู้ของตนเองจากสิ่งแวดล้อมโดยเกี่ยวข้องกับการกระทำ การควบคุมและกำลังความสามารถ เพราะถ้าบุคคลรู้จักตนเองและประเมินตนเองจากการกระทำ ได้รับผลสำเร็จจากความพากเพียรพยายาม สิ่งนี้จะเป็นที่ฐานของคุณสมบัติแห่งตน (Self Efficacy) ความภาคภูมิใจในตนเองขั้นพื้นฐานจะถูกสร้างขึ้นอย่างถาวรจากประสบการณ์ตั้งแต่ช่วงแรกของชีวิต

2. ความภาคภูมิใจในตนเองภายนอกหรือความภาคภูมิใจในตนเองขั้นปฏิบัติการ (Outer Self-esteem or Funtional Self-esteem) ความภาคภูมิใจชนิดนี้สร้างขึ้นโดยผ่านการประเมินปฏิสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต และเกี่ยวข้องกับการที่บุคคลเปลี่ยนแปลงบทบาทอันเนื่องมาจากเหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน และการได้รับการยอมรับจากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิต ความภาคภูมิใจชนิดนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นกับความคาดหวังต่อบทบาททางสังคมและความสามารถในการเผชิญปัญหา และเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากกว่าส่วนที่เป็นความภาคภูมิใจในตนเองขั้นพื้นฐาน เพราะความภาคภูมิใจในตนเองของวัยทำงานนี้ เป็นสิ่งแรกที่จะสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ในสังคมและความก้าวหน้าอาชีพ ถ้าความภาคภูมิใจในตนเองประเภทนี้ลดลง บุคคลจะแสดงออกถึงความหมดหวัง หมดแรง อ่อนล้า มีพฤติกรรมที่ผิดแปลกไปจากเดิม

การพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเอง

ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลมีความภาคภูมิใจในตนเองแตกต่างกันดังที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงได้ คูเปอร์สมิธ (Coopersmith.

1981 : 37 - 38) สรุปว่า การพัฒนาบุคคลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองเพิ่มสูงขึ้นมีองค์ประกอบหลักอยู่ 4 ประการคือ

1. การได้รับการยอมรับนับถือ ความสนใจ ใส่ใจ จากบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิตของเขา
2. การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะทำให้เป็นที่รู้จักและมีผลต่อสภาพภาพและตำแหน่งในสังคม โดยมีปัจจัยย่อย ๆ ที่จะทำให้บุคคลรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จคือ
 - 2.1 การมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลและควบคุมคนอื่นได้ อันแสดงถึงความมีอำนาจ
 - 2.2 การได้รับการยอมรับ ความสนใจ และความรักใคร่ ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกว่าการตนมีความสำคัญ
 - 2.3 การเป็นบุคคลที่มีศีลธรรมจรรยาตามมาตรฐานของสังคม ซึ่งแสดงถึงการเป็นบุคคลที่มีคุณงามความดี น่าเชื่อถือศรัทธา
 - 2.4 การประสบความสำเร็จสมความมุ่งมั่น ซึ่งแสดงถึงการมีความสามารถ
3. การได้กระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนา
4. การไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่จะทำให้ความภาคภูมิใจในตนเองของบุคคลลดลง เช่น การไม่ใส่ใจต่อข้อวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น

แบรดชอว์ (Bradshaw. 1981 : 5 - 11) มีแนวความคิดที่สนับสนุนความคิดของคูเปอร์สมิธเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเอง และอธิบายว่า บุคคลที่จะพัฒนาความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองจะต้องได้รับประสบการณ์จากแหล่งสำคัญทั้ง 4 ดังนี้คือ

1. การได้รับความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ โดยประสบผลสำเร็จและกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งแรกเริ่มความคาดหวังนี้ถูกกำหนดโดยบุคคลอื่น แต่ต่อมาบุคคลก็จะมี ความคาดหวังและเป้าหมายที่เป็นของตนเอง
2. พลังส่วนตน อิทธิพลและความสามารถในการควบคุม ได้มาจากความสามารถของตนเองที่ทำให้เกิดการยอมรับ การเห็นคุณค่าและเอาใจใส่จากบุคคลที่มีความสำคัญหรือมีความหมายของต่อตน ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีประโยชน์ มีความสำคัญต่อบุคคลอื่นและสังคม

3. ประสบการณ์ที่สามารถทำให้เพิ่มอำนาจส่วนบุคคล หรือการมีอิทธิพลเหนือ เหตุการณ์และบุคคลที่มีความสำคัญในชีวิตของตน เช่น เสียงร้องของทารกเมื่อต้องการอาหาร หรือความอบอุ่นเพื่อเรียกร้องความสนใจจากมารดา ในวัยผู้ใหญ่สิ่งเหล่านี้มักจะเป็นการได้รับตำแหน่งภายในองค์กรหรือตำแหน่งทางการเมือง เป็นต้น

4. มีโอกาสแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมส่วนตัวของบุคคลนั้น สามารถกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างอิสระตามความคิดและความเชื่อของตนเอง จะทำให้บุคคลรู้สึกมีศักดิ์ศรี มั่นใจในการแสดงออกของตน

นอกจากนี้บรูโน (Bruno. 1983 : 363 - 365) ก็ได้กล่าวถึง แนวทางในการสร้างเสริมความภาคภูมิใจในตนเองไว้ 4 ประการได้แก่

1. ให้ข้อคิดหรือการเสนอแนะโดยตรง (Direct Suggestion)

เป็นการให้ข้อเสนอแนะโดยผู้อื่นหรือด้วยตนเอง เป็นการให้ข้อคิดที่ดีแก่ตนเอง โดยไม่ต้องคำนึงว่าเป็นการเสริมแรงทางบวกหรือคำนึงถึงผลที่จะตามมา นับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นขั้นแรกของการสร้างเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง

2. การเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเองมากขึ้น (Increase Success)

พยายามที่จะเพิ่มความสำเร็จให้แก่ตนเองโดยการไปให้ถึงวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การลดความคาดหวังลง (Decreasing Expectations)

เป็นการลดความต้องการและความคาดหวัง ซึ่งเป็นแนวทางในการลดความทุกข์ที่ตรงกับวิถีทางของพุทธศาสนาและเป็นแนวทางของปรัชญาตะวันออกด้วย คือการตั้งระดับความคาดหวังให้เหมาะสมกับความสามารถที่แท้จริงของบุคคล

4. การหยุดการประเมินค่าตนเอง (Stop Rating Oneself)

อธิบายได้โดยใช้หลักทฤษฎีว่าด้วยเหตุผลและอารมณ์ (Rational - Emotive Theory) ของอัลเบิร์ต เอลลิส (Albert Ellis) ที่เห็นว่าการที่มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้นับว่ามีคุณค่าแล้ว ไม่จำเป็นต้องประเมินค่าตนเองต่อไปอีก ในขั้นนี้จึงเชื่อว่าความภาคภูมิใจของบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นถ้าหากว่าบุคคลนั้นเลิกพิจารณาตัดสินค่าตนเอง

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Mcneil. 1974 : 105 ; citing Coopersmith. 1968) และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ทำงานดีขึ้น (Hackman and others. 1977 : 911)

หรืออีกนัยหนึ่ง "งาน" เป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถนำมาพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองได้ มนุษย์สามารถประเมินตนเองและเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่า ภาคภูมิใจในตนเองจากการประเมินความสำเร็จในงานได้ ด้วยเหตุนี้การส่งเสริมให้บุคคลได้รับผลสำเร็จในงานอาชีพที่เหมาะสมจึงเป็นวิธีที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจได้ จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาอาชีพของบุคคล (Career Development) เป็นวิธีพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองวิธีหนึ่ง (เนภาพร พุ่มพุกษ์. 2529 : 26 ; อ้างอิงมาจาก Skovholt and Morgan. 1981 : 232 - 236)

และนิพนธ์ แจ็งเฮียม (2519) ได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่มีความภาคภูมิใจในตนเองตามแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1967) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าประกอบไปด้วยพฤติกรรมที่สามารถอธิบายได้โดยชัดเจนและครอบคลุม จึงเลือกนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้ที่มีลักษณะของความภาคภูมิใจในตนเองจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านค่านิยมสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้รับความอบอุ่นจากบิดามารดา ได้รับการยอมรับจากบิดามารดา ทำตามความปรารถนาของบิดามารดา มีความพยายาม อดทน พึ่งตนเอง มีความเป็นผู้นำ หยิ่งในศักดิ์ศรีและเกียรติของตนเอง มีความรับผิดชอบในงาน และมีความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบัน
2. ด้านการปรับตัวเกี่ยวกับอารมณ์ ได้แก่ มีการมองโลกในแง่ดี มีความร่าเริงแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีการแสดงออก และมีความวิตกกังวลต่ำ เป็นผู้ที่มีความสุขในครอบครัว มีความเอาใจจริงเอาใจใส่ เชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจและมีความมั่นคงทางอารมณ์
3. ด้านการปรับตัวทางสังคม ได้แก่ มีความสามารถทำให้คนอื่นรัก มีความยุติธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบในงานส่วนรวม อยากรู้ให้เพื่อน ๆ ชอบ ได้รับการยอมรับจากสังคม และอยากให้ผู้อื่นยอมรับตน

ความภาคภูมิใจในตนเองกับแนวโน้มการออกจากงาน

เฟรนช์ (French. 1964 : 31) มีความเห็นว่า ปัจจัยหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานและลูกจ้างได้แก่ การเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (Social Aspects of the Job) และสำหรับวิชาชีพพยาบาลก็มีหลักจรรยาบรรณวิชาชีพข้อหนึ่งคือพึงเผยแพร่ชื่อเสียงและคุณค่าแห่งวิชาชีพให้เป็นที่ปรากฏแก่สังคม (สมบัติ พันธุ์คง. 2528)

โดยลักษณะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่ประชาชนในด้านสุขภาพอนามัย เป็นอาชีพที่เสียสละ ต้องอดทนเพื่อส่งเสริม ป้องกันเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ประชาชน ต้องทำงานหนักโดยมีค่าตอบแทนน้อย เพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังที่สังคมมีให้กับสถานภาพของวิชาชีพ การจะประกอบอาชีพพยาบาลให้ประสบความสำเร็จและอยู่ในวิชาชีพได้เป็นเวลานานนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจภายในซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อพยาบาลมีความเข้าใจในคุณลักษณะวิชาชีพอย่างแท้จริง แรงจูงใจภายนอก เช่น นโยบายของหน่วยงาน เงินเดือน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ระบบการบริหาร ย่อมจูงใจให้เกิดความพอใจในงานพยาบาลได้น้อยกว่า ทั้งนี้เพราะการปฏิบัติงานพยาบาลต้องอยู่กับความทุกข์ทรมาน เสียสละอดทนเป็นอย่างมาก หากผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นคงทางใจก็จะเกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายได้ง่าย และโยกย้ายลาออกจนถึงเปลี่ยนอาชีพในที่สุด (พาริคา อิบราฮิม. 2523 : 152 - 163)

ความรู้สึกว่าวิชาชีพของตนมีคุณค่าหรือความรู้สึกต่อเกียรติภูมิวิชาชีพนั้นบางครั้งอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ ถ้าหากต้องเผชิญกับบุคคลรอบข้างที่ให้ความเข้าใจต่อวิชาชีพพยาบาลน้อย เนื่องจากไม่เข้าใจในระบบการทำงาน เช่น มองว่าพยาบาลปฏิบัติงานบางอย่างที่เป็นงานระดับต่ำ เช่น อาบน้ำ เช็ดตัว ทำเตียงให้ผู้ป่วย ดูแลการขับถ่ายของผู้ป่วย อีกทั้งการที่พยาบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์แต่คนละบทบาทหน้าที่ ทำให้ถูกมองว่าพยาบาลเป็นลูกน้องแพทย์ ยิ่งเมื่อพยาบาลเปรียบเทียบกับวิชาชีพของตนกับวิชาชีพอื่นที่ไม่ต้องอยู่เวร ไม่ต้องอดทน เสียสละทำงานหนักแต่ค่าตอบแทนน้อย มีความปลอดภัยต่ำและมีภาวะเสี่ยงต่อโรคสูงเช่นนี้ อีกทั้งไม่ต้องปรับตัวในชีวิตประจำวัน อาจทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกต่อเกียรติภูมิวิชาชีพเปลี่ยนไปเป็น 'ไม่แน่ใจ ไม่มั่นใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งถ้าเป็นไปได้พยาบาลก็อาจจะเปลี่ยนไปสู่อาชีพอื่นที่สังคมให้ความเข้าใจและยอมรับมากกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองและแนวโน้มการออกจากราชการ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเองและแนวโน้มการออกจากราชการนั้นมีผู้ศึกษาดังนี้

แน่นน้อย ศิริวราชนนุญย์ (2534 : 36 - 44) ศึกษาเรื่องสมองใจโหลในระบบราชการ พบว่าปัญหาที่สำคัญหนึ่งในห้าอันดับแรกคือ ความไม่ภูมิใจ และความรู้สึกดังกล่าวทำให้แสดงพฤติกรรมได้หลายทาง ทางหนึ่งคือลาออกเพื่อหางานใหม่

จารุวรรณ เสวกวรรณ (2517) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลใน

โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 340 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพอใจในเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพอยู่ในระดับสูง

แมคคอสกี (McClosky. 1974 : 239 - 247) ได้ศึกษาอิทธิพลของการให้รางวัลและแรงจูงใจต่ออัตราการลาออกหรือโอนย้ายงานของพยาบาล 2 โรงพยาบาลในชิคาโกและซานฟรานซิสโก จำนวน 152 คน ผลการศึกษาพบว่า การให้รางวัลทางด้านจิตใจสำคัญกว่าด้านความปลอดภัยและด้านสังคมในการที่จะให้พยาบาลคงอยู่ทำงานในโรงพยาบาลต่อไป และผลพบที่คล้ายคลึงกันในการศึกษาของลองเกส (Longest. 1974 : 46 - 52) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความพอใจของพยาบาลได้แก่ การได้รับการยกย่อง

ซุอิน และคนอื่น ๆ (Suinn and others. 1962 : 473 - 474) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับอัตราที่คนได้ให้ข้อสรุปว่า ในบุคคลที่มีความรู้สึกดีต่อการทำงานสูง จะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงตามไปด้วย หรือในทางกลับกัน บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงก็มักจะมีความรู้สึกดีต่อการทำงานในหน้าที่ของตนในทางที่สูงเช่นกัน

ริชแมน และคนอื่น ๆ (Rychkman and others. 1971 : 305 - 310) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และประสบการณ์ความสำเร็จและล้มเหลว กับความสามารถในการทำงานจากนักศึกษามหาวิทยาลัยในนิวยอร์กจำนวน 145 คน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองและความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการทำงาน โดยให้เหตุผลว่าบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวเป็นบุคคลที่สามารถเรียนรู้ประโยชน์จากความผิดพลาดได้เท่ากับเรียนรู้จากความสำเร็จ และพยายามใช้วิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ในขณะที่คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำไม่มีคุณสมบัติข้อนี้ เพราะเชื่อว่าตนขาดทักษะและความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ

โมราวา (Morawa. 1983) ศึกษาความภาคภูมิใจในตนเองกับแนวโน้มยอมรับการเปลี่ยนแปลงจากครูประถมศึกษารัฐคอนเนคตีกิตจำนวน 110 คน พบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เห็นได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ สามารถปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงและคงความรู้สึกที่ดีในงานของตนไว้

และในวิชาชีพพยาบาล สิ่งที่ยังปรารถนาอีกคือการรู้สึกว่าคุณค่า สมควรได้รับการยกย่องในศักดิ์ศรีของวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลได้อุทิศตนให้กับงานในหน้าที่อย่างมาก จนบางครั้งต้องเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่องานของตน ความรู้สึกภาคภูมิใจจึงมีความสำคัญมากต่อสภาวะจิตใจของพยาบาลที่จะตัดสินใจว่าจะทำงานอยู่หรือลาออก โอนย้ายไป หรืออาจกล่าวได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวโน้มการออกจากงาน ดังนั้น ผู้วิจัยเชื่อว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล และสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้

ความวิตกกังวล (Anxiety)

ความวิตกกังวลเป็นภาวะทางอารมณ์ชนิดหนึ่งที่มีความคลุมเครือกับมนุษย์ แต่เพียงจะได้รับการกล่าวถึงกันมากในศตวรรษที่ 19 - 20 ซึ่งจัดว่าเป็นยุคของความวิตกกังวล (The Age of Anxiety) ซึ่งเพิร์ล (เพ็ญศรี วชิราวิโรจน์. 2527 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Patterson. 1973 : 348 ; citing Perls. n.d.) มองว่าความวิตกกังวลเป็นช่องว่างระหว่างปัจจุบันกับอนาคต นั่นคือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อความคิดของบุคคลกระโดดจากปัจจุบันไปสู่อนาคต สรุปได้ว่าความวิตกกังวลเกิดขึ้นเมื่อบุคคลคิดถึงเรื่องที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยไรครอฟท์ (Rycroff 1978 : 12) อธิบายเพิ่มเติมว่าความวิตกกังวลเป็นความรู้สึกของการเตรียมพร้อมเพื่อเผชิญหน้ากับสิ่งที่จะเกิดขึ้นและความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่คุ้นเคย ภาวะเช่นนี้เกิดขึ้นเมื่อบุคคลตระหนักว่ามีอะไรบางอย่างที่เป็นอันตรายต่อตน แต่ยังไม่สามารถลงมือจัดการกับสิ่งนั้นได้เนื่องจากยังไม่ได้เกิดขึ้นจริง ๆ หากสิ่งนั้นได้เกิดขึ้นแล้วหรือบุคคลได้รับรู้อย่างแจ่มชัดแล้ว ความวิตกกังวลจะหมดไป เพราะไม่ต้องเตรียมพร้อมที่จะเผชิญปัญหาแล้ว เหลืออยู่แต่การลงมือปฏิบัติจริง และภาวะทางอารมณ์ชนิดอื่นจะเข้ามาแทนที่ความวิตกกังวล นั่นคือถ้ารับรู้อย่างชัดเจนแล้ว จะใช้คำว่า "ความกลัว" แทน ซึ่งที่ขณะนี้สอดคล้องกับอดัมส์ (Adams. 1977 : 71) ที่เชื่อว่าอารมณ์พื้นฐานของความวิตกกังวลได้แก่ความกลัว และอิซาร์ด (Izard. 1972 : 40) ก็ได้ระบุเช่นเดียวกันว่า ความกลัวเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความวิตกกังวล

ความหมายของความวิตกกังวล

ความวิตกกังวล มีรากศัพท์มาจากภาษกรีกว่า "to press tight" หรือ "to strangle" หมายถึง กดให้แน่น รัดให้แน่น และมาจากภาษาละตินว่า "anxious" หมายถึง

ความคับแค้นหรือการบีบรัด ซึ่งต่างก็มีความหมายไปในทางเดียวกันคือ เป็นความไม่สุขสบาย (Stuart and Sundeen . 1979 : 74) สำหรับความหมายของความวิตกกังวลนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้คือ

พรอยด์ (Rouhani. 1978 : 25 ; citing Freud. n.d.) ได้ให้ความหมายของความวิตกกังวลไว้ว่า เป็นภาวะหนึ่งของอารมณ์ที่เกิดจากกระบวนการของจิตใต้สำนึกที่เกิดจากความรู้สึกขัดแย้งในใจระหว่างการตอบสนองความต้องการของตนเอง หรือมโนคติที่มีต่อตนเอง (Ego) และสภาพความต้องการโดยธรรมชาติ (Id)

เมย์ (Grave and Thompson. 1978 : 87 ; citing May. 1950 : 191) ได้ให้ความหมายของความวิตกกังวลไว้ว่า เป็นความรู้สึกหวาดหวั่นที่เกิดขึ้นเนื่องจากมีสิ่งคุกคามต่อค่านิยมหรือคุณค่าที่บุคคลถือว่าสำคัญและมีความจำเป็นในการดำรงชีวิต

แมรีเนสส์ (Mareness. 1982 : 86) ได้ให้ความหมายของความวิตกกังวลไว้ว่า หมายถึงความรู้สึกที่ไม่แน่ใจถึงเคราะห์กรรมที่จะมาถึง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่กลัวหรือความรู้สึกที่น่าเบื่อ น่ารำคาญ และดูเหมือนว่าไม่มีสาเหตุที่แท้จริง

อาพล โอ่งเคลือบ (2515 : 8) ได้ให้ความหมายของความวิตกกังวลไว้ว่า หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ซึ่งบุคคลรู้สึกไม่สบายใจ ตึงเครียด ขาดความมั่นคง ปลอดภัย หรือเกิดความกลัว เมื่อบุคคลถูกเร้าให้เกิดความรู้สึกหรืออยู่ในสภาวะทางอารมณ์ดังกล่าว บุคคลจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น หม่นหมอง เศร้าซึม เคร่งเครียด หงุดหงิด อารมณ์เสีย ไร้ซึ่งใจ หวาดระแวง หวาดกลัว มีความคิดฟุ้งซ่าน เป็นต้น

จำลอง ดิษยวานิช (2522 : 44) ให้ความหมายของความวิตกกังวลไว้ว่า คือ ความไม่สบายใจ กระวนกระวาย ความหวาดหวั่นหรือความพรั่นพรึง ความวิตกกังวลมีลักษณะคล้ายกับความกลัว ข้อแตกต่างมีอยู่ว่าความวิตกกังวลมีต้นตอมาจากภายในจิตใจ (Interpsychic) เป็นเรื่องสำคัญ อาจจะหมายถึงความกลัวที่กวนอยู่ไม่รู้หาย ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกับการคาดหมายถึงการที่จะได้รับผลไม่ดีในอนาคตโดยที่ไม่มีสาเหตุจากภายนอก บางครั้งอาจมีอันตรายหรือสาเหตุจากภายนอก แต่ความกลัวที่เกิดขึ้นนั้นไม่สมส่วน (Disproportionate) กับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง ส่วนความกลัวที่แท้จริงนั้นจะต้องมีอันตรายภายนอก (External danger) และเกิดขึ้นสมส่วนกับอันตรายนั้น

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของความวิตกกังวลไว้ต่าง ๆ กัน ผู้วิจัยจึงสรุปว่า

ความวิตกกังวลหมายถึง สภาวะทางอารมณ์ของบุคคลที่ทำให้เกิดความหวาดกลัว ไม่สบายใจ กระวนกระวายใจ เนื่องจากคาดว่าจะมีบางสิ่งบางอย่างคุกคามความมั่นคงและค่านิยมที่สำคัญต่อชีวิตตน ทำให้บุคคลสูญเสียคุณค่าและมีผลให้พฤติกรรมแตกต่างไปจากเดิม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความวิตกกังวล

ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalysis Theory) ฟรอยด์ (Freud. 1943 : 4 - 7) ได้แบ่งความวิตกกังวลเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ความวิตกกังวลตามความเป็นจริง (Reality Anxiety)

เป็นความวิตกกังวลต่อความเป็นจริงของชีวิตหรือเกิดความกลัวอันตรายอันแท้จริงจากโลกภายนอก เป็นความวิตกกังวลที่บุคคลกลัวว่าจะเกิดสิ่งไม่ดีขึ้นกับตนเอง สิ่งที่ถูกกลัวนั้น มีอยู่จริง ๆ และสามารถเกิดขึ้นกับตัวเองได้ เช่น คนที่ทำการระเป่าเงินหายก็วิตกกังวลว่าจะไม่มีเงินใช้จ่าย เป็นต้น

2. ความวิตกกังวลแบบโรคประสาท (Neurotic Anxiety)

เป็นความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งตามแรงจูงใจไปแล้ว มีความรู้สึกว่สิ่งที่ตนกระทำไปนั้นบุคคลอื่นอาจจะไม่ยอมรับ หรือถูกตำหนิ ถูกลงโทษ ทั้ง ๆ ที่ผู้อื่นอาจจะไม่สนใจ หรือไม่ได้มีความคิดเห็นใด ๆ ร่วมด้วย แต่ผู้กระทำเกิดความหวาดระแวงเพียงฝ่ายเดียว ความวิตกกังวลชนิดนี้ถ้ามีมาก ๆ ย่อมเป็นสาเหตุให้เกิดโรคประสาทหรือโรคจิตได้

3. ความวิตกกังวลที่เกี่ยวกับหลักศีลธรรม (Moral Anxiety)

เป็นความกลัวต่อความรู้สึกผิดชอบ คือกลัวว่าความคิดหรือการกระทำบางอย่างจะขัดต่อศีลธรรมที่บุคคลได้รับการอบรมสั่งสอนมาตั้งแต่วัยเด็ก ความวิตกกังวลแบบนี้มีรากฐานมาจากความเป็นจริงด้วยเหมือนกัน ทั้งนี้เพราะบุคคลเคยถูกลงโทษเนื่องจากฝ่าฝืนหลักศีลธรรม จึงกลัวว่าจะถูกลงโทษอีก ความวิตกกังวลชนิดนี้ถ้ามีมากเกินไปก็จะทำให้เกิดอาการโรคประสาทหรือโรคจิตได้เช่นกัน

แคทเทลล์ (Cattell. 1961) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมใหญ่ ๆ ออกเป็น 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า ตื่นเต้นตกใจง่าย ลูกสีลู่กลน ใจร้อน ขาดความรอบคอบ ขาดความอดทนต่อสิ่งเร้า

2. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า มีความหวาดกลัวกังวล ใจคอ เศร้าหมอง มีความทุกข์ รู้สึกว่าตัวเองผิดอยู่เสมอ
3. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า มีอารมณ์ตั้งเครียด เคร่งเครียด เอาจริงเอาจัง เกิดความคับข้องใจและหงุดหงิดอยู่เสมอ
4. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า มีอารมณ์หวั่นไหวง่าย อารมณ์ไม่มั่นคง อารมณ์เสียได้ง่าย เปลี่ยนความสนใจได้ง่าย ไม่เป็นตัวของตัวเอง
5. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า ขี้อาย ประหม่า ไม่กล้าแสดงออก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
6. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า มีความขัดแย้งในตนเอง เนื่องจากควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยไม่ได้ คือมีจิตใจวุ่นวาย คิดฟุ้งซ่าน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ชอบทำอะไรตามใจตนเอง ไม่สนใจกฎเกณฑ์ของหมู่คณะและสังคม

และจากแนวความคิดของสพิลเบิร์กเกอร์ (Spielberger, 1972 : 145 - 146) ได้แบ่งความวิตกกังวลในเชิงจิตวิทยาเป็น 2 ประเภท โดยวิเคราะห์จากสถานการณ์และบุคลิกภาพได้ดังนี้

1. ความวิตกกังวลที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ (State Anxiety or Situational Anxiety or Acute Anxiety)

เป็นความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นกับบุคคลในบางสถานการณ์เท่านั้น และความเข้มของความวิตกกังวลที่เกิดย่อมขึ้นอยู่กับความเข้มของสิ่งเร้าด้วย ความวิตกกังวลประเภทนี้จะมี ความเข้มสูง แต่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะคงที่อยู่ในช่วงเวลาสั้น ๆ ผู้ที่มีความวิตกกังวลแบบนี้มาก คือผู้ที่มีความถี่ของความวิตกกังวลในสถานการณ์ต่าง ๆ มาก

2. ความวิตกกังวลซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะในตัวบุคคล (Trait Anxiety)

ความวิตกกังวลประเภทนี้จะเกิดขึ้นกับบุคคลในสถานการณ์ทั่ว ๆ ไปทุกสถานการณ์ แต่จะมีความเข้มในระดับต่ำและจะเกิดต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน เป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ ปกติแล้วทุกคนจะมีความวิตกกังวลประเภทนี้โดยที่เราไม่รู้ตัว

สาเหตุของความวิตกกังวล

เมื่อบุคคลมีความวิตกกังวลเกิดขึ้น บางคนไม่สามารถบอกได้อย่างเฉพาะเจาะจง

ว่าอะไรคือสาเหตุที่มีความวิตกกังวล จะสามารถบอกได้เพียงความรู้สึกที่เป็นอยู่ในขณะนั้น แต่ถ้ามีเวลาพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาตั้งแต่ยังไม่เกิดความรู้สึกเช่นนั้น จนกระทั่งมีความวิตกกังวลเกิดขึ้น ตลอดจนหากมีผู้ช่วยเหลือชี้แนะแนวทางการค้นหาสาเหตุ อาจทำให้บุคคลสามารถบ่งบอกถึงเหตุการณ์ที่เป็นสาเหตุของความวิตกกังวลนั้นได้ ซึ่งเพพโล (Peplau, 1981) ได้แบ่งสาเหตุของความวิตกกังวลออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. การคุกคามใด ๆ ก็ตามที่มีต่อความต้องการความปลอดภัยของบุคคล ทำให้เกิดความวิตกกังวล การคุกคามนี้แบ่งออกเป็น 2 ชนิดได้แก่

1.1 การคุกคามต่อการทำงานของร่างกาย เช่น การคุกคามที่มีต่อการรักษา สมดุลย์ของร่างกาย เช่น การควบคุมอุณหภูมิ การแสดงท่าทาง

1.2 การคุกคามต่อความเป็นตัวของตัวเอง โดยจะคุกคามต่อความมุ่งหมาย ความคาดหวัง ค่านิยม ความเชื่อ ภาพพจน์และความต้องการเพื่อศักดิ์ศรี ทำให้เกิดความไม่สมดุลย์ทางอารมณ์

2. การสื่อถึงกันของความวิตกกังวล ความวิตกกังวลเมื่อเกิดกับผู้อื่นแล้วจะสามารถถ่ายทอดไปสู่ผู้อื่นที่ติดต่อสัมพันธ์อยู่ในขณะนั้นได้ เช่น จากมารดาไปสู่บุตร จากสามีไปสู่ภรรยา จากผู้ป่วยไปสู่พยาบาล เป็นต้น แม้ว่าฝ่ายที่เกิดตามนี้จะไม่ทราบถึงตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลเลยก็ตาม

นอกจากนั้นเอพสไตน์ (Epstein, 1972 : 303 - 305) ก็ได้สรุปว่าความวิตกกังวลเกิดจากเงื่อนไข 3 แบบได้แก่

1. ความวิตกกังวล เกิดจากการเร้าเกินระดับ การเร้าดังกล่าวนี้เป็นการเร้าทางกายภาพ ซึ่งมีมากเกินไปขีดความสามารถที่อินทรีย์จะรับไว้ได้ ปฏิกริยาตอบสนองที่อินทรีย์แสดงออกต่อการเร้านี้เป็นการตอบสนองที่ถูกรวงเงื่อนไขมาจากการเจ็บป่วยทางกายภาพแล้ว ก่อให้เกิดความกลัวและความวิตกกังวลขึ้น และขีดความสามารถที่อินทรีย์จะต้านรับสิ่งเร้านี้ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของอินทรีย์แก่สิ่งเร้านั้น ว่าอินทรีย์เคยถูกวางเงื่อนไขมาอย่างไร

2. ความวิตกกังวล เกิดจากความไม่กลมกลืนกันของความคิด กล่าวคือ โดยปกตินี้มนุษย์มีความต้องการโดยธรรมชาติที่จะจัดประสบการณ์ของตนให้สอดคล้องกับความคาดหวัง ระบบการสร้างความคิดนี้ เป็นกระบวนการทางปัญญา และหากความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ก็จะก่อให้เกิดสภาพการณ์ที่เป็นตัวเร้าให้เกิดความกดดันและนำไปสู่ความ

วิตกกังวลได้

3. ความวิตกกังวล เกิดจากการไม่สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นได้เนื่องจากด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ปิดกั้นไว้ ได้แก่ การไม่รู้ทันต่อของตัวเร้าที่ชัดเจน การตอบสนองต่อการเร้านั้นต้องใช้เวลารอคอยที่ยาวนาน มีความขัดแย้งกันระหว่างการตอบสนองที่ต้องการเลือกหรือการตอบสนองที่ควรจะเป็น ไม่อยู่ในวิสัยที่บุคคลจะจัดให้มีขึ้นได้ เงื่อนไขเหล่านี้ก่อให้เกิดความคับข้องใจและนำมาสู่ความวิตกกังวล

ผลของความวิตกกังวล

เดฟเฟนแบเชอร์ และซูนน์ (Deffenbacher and Suinn. 1982 : 391 - 442) มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางที่กล่าวมา โดยสรุปถึงผลของความวิตกกังวลว่ามี 3 ลักษณะ ได้แก่

1. ผลต่อการแสดงออกทางความรู้สึกและสรีระ ทำให้บุคคลเกิดความหวาดหวั่น ความตึงเครียด ความกลัว ร่วมกับความตื่นตัวของกลไกต่าง ๆ ทางร่างกาย
2. ผลต่อการแสดงออกทางความคิด ได้แก่ ทำให้ประสิทธิภาพในการจำลองระบบความคิดชะงักงัน คิดแคบ และไม่ยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ขาดสมาธิ เกิดความหมกมุ่นหรือย้ำคิด เป็นต้น
3. ผลต่อการแสดงออกด้วยพฤติกรรมรวมความเจ็บป่วยทางกาย เช่น ตึงกล้ามเนื้อ ปวดคอ ปวดไหล่ มือสั่น ทำให้ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ต้อยลง และเกิดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงแบบต่าง ๆ ตามมาเพื่อนำตนเองออกจากสถานการณ์ที่ไม่พึงพอใจ

ความวิตกกังวลกับงานพยาบาล

พัฒนาการในแต่ละช่วงวัยจะส่งเสริมให้เกิดความวิตกกังวลได้ต่างกัน เช่นในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นวัยที่ผ่านระยะการพัฒนาศักยภาพมาโดยสมบูรณ์แล้ว มีเอกลักษณ์ของตนเอง มีบทบาททางเพศที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะดำเนินชีวิตและการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับภาวะทางสังคมและแก้ปัญหาทางอารมณ์ได้เหมาะสม สามารถประกอบการทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยประสบความสำเร็จเท่าที่ความสามารถและโอกาสจะอำนวย ความวิตกกังวลในวัยนี้มักเกิดจากความใฝ่สูงจนเกินไป (Over Expectation) และพยายามที่

จะบรรลุเป้าหมายซึ่งไม่อาจจะเป็นไปได้ ทำให้ตนเองรู้สึกไม่มีค่า และแสดงความวิตกกังวล ออกมาในรูปแบบต่าง ๆ (Linn. 1980 : 1022 - 1023)

สำหรับวิชาชีพพยาบาลนั้น วิเชียร ทวีลาภ (2521 : 249 - 250) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า งานพยาบาลมีปัญหามาก เป็นอาชีพที่ถูกลืม ได้รับค่าจ้างต่ำ ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ มีสถิติปัญหาในเรื่องผู้ร่วมงาน ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและยังต้องทำงานหนัก อยู่เวรตึก ทำให้สุขภาพทรุดโทรมและมีโอกาสติดเชื้อโรคง่าย ทั้งนี้การต้องอยู่เวรป่ายตึก ทำให้ตารางการทำงานไม่แน่นอน ดังที่วัลลภ ปิยะมนธวรม (2531 : 50) ได้อธิบายว่า คนที่ทำงานต้องผลัดเปลี่ยนเวรยามเป็นประจำ เช่น แพทย์ พยาบาล แอร์โฮสเทล มักเป็นคนที่มีความเครียดสูง ซึ่งสอดคล้องกับเฮเฟิน และฟรานสัน (Hafen and Franson. 1981 : 14) ที่เห็นว่าอาชีพทำให้เกิดความเครียดได้มากและทำให้ทุกข์ทรมานด้วยอาชีพหนึ่งคืออาชีพพยาบาล และเห็นว่า พยาบาลมีความรับผิดชอบมาก แต่มีอำนาจ (Authority) น้อย และต้องทำงานภายใต้การตัดสินใจของกลุ่มแพทย์

ทัศนะดังกล่าวข้างต้น สอดคล้องกับนายแพทย์ประเวศ วะสี ที่มีความคิดเห็นว่าการสถาปนาพระหว่างแพทย์และพยาบาลนั้นไม่เท่าเทียมกัน พยาบาลต้องรับผิดชอบเกินอำนาจหน้าที่ เช่นในกรณีที่แพทย์ไม่รับผิดชอบ ในขณะที่อยู่เวรกลับไม่มาดูแลผู้ป่วย บุคคลที่ต้องรับหน้าที่ดูแลผู้ป่วยและรับภาระก็คือพยาบาล ทำให้พยาบาลรู้สึกสับสนในบทบาท เกิดความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ความสับสนดังกล่าวทำให้เกิดความเครียดขณะปฏิบัติงาน จนเป็นสาเหตุให้มีการขอลาออก หรือโอนย้ายงานได้ เนื่องจากระบบงานดังกล่าวไม่ได้ให้อำนาจ (Authority) อย่างแท้จริงในงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากวิถีการศึกษาและระเบียบบังคับได้แยกบุคลากรสาธารณสุขไว้เป็นพวก ๆ หรือวาระ ทั้งแพทย์ พยาบาล เภสัช ผดุงครรภ์ พนักงานอนามัย เป็นต้น โดยกำหนดหน้าที่ของแต่ละวาระไว้จนตลอดชีวิต ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว พยาบาลไม่ได้รับหน้าที่เพียงเท่าที่ระเบียบบังคับกำหนดไว้เท่านั้น แต่บางครั้งต้องรับหน้าที่ในการตรวจ รักษา ให้ยาและรับผิดชอบต่อแพทย์ไปโดยปริยาย โดยถือว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องทำ แต่เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้ที่รับผิดชอบก็คือตัวพยาบาลเองเท่านั้น (ประเวศ วะสี. 2521 : 79) และแพทย์หญิงสุภา มาลากุล ณ อยุธยา (2507 : 90 - 95) ได้กล่าวว่าถึงพยาบาลว่า จำเป็นจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีก่อนจึงจะไปช่วยเหลือผู้อื่นได้ เนื่องจากอาชีพพยาบาล

มีลักษณะบางอย่างที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. อาชีพพยาบาลต้องตรวจตราร่างกาย อคทน คลุกคลีกับโรคภัยต่าง ๆ ย่อมทำให้เกิดความเครียดได้
2. งานที่พยาบาลทำเป็นงานที่เกี่ยวกับ "คน" ซึ่งต่างจากงานที่ทำกับวัตถุ เนื่องจากคนมีอารมณ์ มีจิตใจ มีความแตกต่างกัน เรื่องภาษา การศึกษา วัฒนธรรม ศาสนา ระดับความเป็นอยู่ตลอดจนความต้องการต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้ที่มีความเครียด ต้องการผู้ช่วยเหลือ ยิ่งทำให้ความต้องการด้านต่าง ๆ เพิ่มมากกว่าธรรมดา การจะบริการให้เขาพึงพอใจ และได้รับประโยชน์แก่ร่างกายและจิตใจอย่างครบถ้วนจึงเป็นเรื่องยาก
3. วิชาการสมัยใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างหน้ามือเป็นหลังมือ พยาบาลจะต้องตามให้ทันแล้วนำมาปรับใช้ให้ถูกต้อง และสอดคล้องกับนโยบายของที่นั้น ๆ
4. ลักษณะบริการ อาชีพของพยาบาลเป็นอาชีพของการให้ การเสียสละ (Giving All the Time) ผลตอบแทนไม่ค่อยสมมูลย์กับงาน จึงมีโอกาสเกิดความท้อแท้และเบื่อหน่ายง่าย
5. อาชีพพยาบาล เป็นอาชีพที่ประชาชนเพ่งเล็งในเรื่องของคุณธรรม ไม่ยอมให้ผิดพลาด ดังนั้นการทำงานต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วน และความตั้งใจเป็นอันมาก
6. พยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง นอกจากจะประกอบอาชีพพยาบาลแล้วยังต้องให้บริการที่บ้านอีก ไม่ว่าจะมิชอบหรือไม่มีก็ตาม การทำงานเป็นเวลานานจึงก่อให้เกิดความเครียดได้ เห็นได้ว่างานพยาบาลก่อให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวลได้ง่ายกว่าอาชีพอื่น ๆ เนื่องจากลักษณะของวิชาชีพเอง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ของความวิตกกังวล ผู้วิจัยได้เลือกใช้การแบ่งพฤติกรรม 6 ด้านซึ่งเป็นองค์ประกอบของความวิตกกังวลตามทฤษฎีของแคทเทลล์ (Cattell, 1961) เนื่องจากสามารถอธิบายพฤติกรรมของผู้ที่มีความวิตกกังวลได้อย่างละเอียดและครอบคลุม อีกทั้งยังสามารถนำมาใช้ในการสร้างแบบวัดได้อย่างชัดเจน ซึ่งองค์ประกอบของพฤติกรรม 6 ด้านนั้นได้แก่

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า ตื่นเต้นตกใจง่าย ลุกสี่ลุกนอน ใจร้อน ขาดความรอบคอบ ขาดความอดทนต่อสิ่งเร้า
2. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า มีความหวาดกลัวกังวล ใจคอเศร้าหมอง มีความทุกข์ รู้สึกว่าตนเองผิดอยู่เสมอ

3. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า มีอารมณ์ตั้งเครียด เคร่งเครียด เอาจริงเอาจัง เกิดความคับข้องใจ และหงุดหงิดอยู่เสมอ
4. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า มีอารมณ์หวั่นไหวไม่มั่นคง อารมณ์เสียได้ง่าย เปลี่ยนความสนใจง่าย ไม่เป็นตัวของตัวเอง
5. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า ขี้อาย ประหม่า ไม่กล้าแสดงออก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
6. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมซึ่งแสดงว่า มีความขัดแย้งในตนเองเนื่องมาจากควบคุมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยไม่ได้ คือมีจิตใจวุ่นวายคิดฟุ้งซ่าน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ชอบทำอะไรตามใจตนเอง ไม่สนใจกฎเกณฑ์ของหมู่คณะและสังคม

ความวิตกกังวลกับแนวโน้มการออกจากงาน

สกินเนอร์ (Skinner. 1953 : 197) ศึกษาความวิตกกังวลโดยมีแนวความเชื่อ ว่า สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมว่าจะเป็นเช่นใดคือผลกรรม ถ้าเป็นผลกรรมที่บุคคลไม่พึงพอใจ หรือจะเป็นอันตรายต่อบุคคล บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งเร้าที่จะทำให้ ผลกรรมนั้น ซึ่งสอดคล้องกับวิลสัน (Wilson. 1975 : 222) ที่อธิบายว่า เมื่อบุคคลถูก วางเงื่อนไขด้วยสิ่งเร้าที่จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ หรือจะทำอันตรายแก่บุคคล จะทำให้ บุคคลเกิดความวิตกกังวลขึ้น โดยแสดงพฤติกรรมหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยง และมีอาการของระบบ ประสาทอัตโนมัติถูกระตุ้น ประกอบกับเคฟเฟนเบเชอร์ และซูนน์ (Deffenbacher and Suinn. 1982 : 391 - 442) กล่าวถึงผลของความวิตกกังวลไว้คล้ายคลึงกัน ว่าทำให้ ประสิทธิภาพในการจำลอง ระบบความคิดชะงักงัน คิดแคบ ไม่ยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ความ สามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ค่อยลง และเกิดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงแบบต่าง ๆ ตามมาเพื่อนำ ตนเองออกมาจากสถานการณ์ที่ไม่พอใจ

ดาวิด้า (Davida. 1971 : 1932) กล่าวว่า โดยทั่วไปโรงพยาบาลเป็นสาเหตุ ที่ทำให้พยาบาลมีความเครียดและวิตกกังวล เพราะพยาบาลต้องพบกับความเบื่อ ความไม่ชอบ สิ่งที่น่าเกลียดและสิ่งที่ทำให้ตกใจ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดการสะสมทางอารมณ์ คือ ความสงสาร ความสมเพช ความรัก ความเกลียดคนตัวผู้ป่วย เป็นอารมณ์ที่ไม่พึงใจ ไม่ง่ายที่จะ ยอมรับและยากที่จะขจัดออกไป จะแสดงทางพฤติกรรมหรืออาการทางกายว่ามีความวิตกกังวล

เป็นปฏิกริยาของความเครียดที่แสดงออกมา พยาบาลแต่ละคนทราบว่า ความรู้สึกโกรธ เศร้าใจ วิตกกังวลหรือสิ้นหวัง เป็นความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และจากการไม่เข้าใจทำให้ พยาบาลลาออกจากงาน (Davida. 1971 : 1932) ประกอบกับบทความเกี่ยวกับพฤติกรรม การลาออกของผู้ที่เริ่มเข้าทำงานใหม่โดยคิม จิน ซุง (Kim Jin Sung. 1988 : 133) ซึ่ง อธิบายเกี่ยวกับรูปแบบของงานในเชิงจิตวิทยาได้เสนอว่า ความเครียดในการทำงานที่สะสมไว้ จะเป็นเหตุที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกจากงานของตนในที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลและแนวโน้มการออกจากงาน

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวลและแนวโน้มการออกจากงาน ได้แก่ ซาราสัน (Sarason. 1972 : 398) ได้เสนอผลการทดลองเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่มีความ วิตกกังวลสูงกับผู้ที่มีความวิตกกังวลต่ำ พบว่าผู้ที่มีความวิตกกังวลสูงจะแสดงความสนใจต่องาน ที่ต้องเผชิญในรูปแบบที่ต่างกันคือ ขณะที่ผู้ที่มีความวิตกกังวลต่ำให้ความสนใจในงานที่ทำอยู่สูงขึ้นไป ผู้ที่มีความวิตกกังวลสูงกลับมุ่งความสนใจเข้าหาตัวมากกว่ามุ่งในงาน ดังนั้นจึงมีผลทำให้เกิด การตีความผิดพลาดหรือละเลยเนื้อหาสำคัญของงานไป หรือมีเจตนาที่ทำให้ความสนใจต่อ ประสบการณ์รอบตัวถูกปิดกั้น

จากการศึกษาของ นิภา คิตประเสริฐเกี่ยวกับการเปรียบเทียบค่านิยมทางวิชาชีพ การบริการและทางราชการของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาลที่มีระยะเวลาของประสบการณ์ การปฏิบัติในคลินิกแตกต่างกัน (สมสุข ศิลกสกุลชัย. 2534 : 7 ; อ้างอิงมาจาก นิภา คิตประเสริฐ. 2526) พบว่า พยาบาลไม่สามารถให้การพยาบาลที่ดีแก่ผู้ป่วยตามที่ตั้งใจไว้ หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับคุณภาพของการพยาบาล ต้องรับผิดชอบในหน้าที่อื่นซึ่งไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ของพยาบาล ประกอบกับพยาบาลมีโอกาสศึกษาต่อในสาขาอื่นที่สูงต่อไปได้ การเปลี่ยนสาย อาชีพใหม่จึงทำได้ง่ายกว่าในอดีต ทั้งนี้เป็นไปในแนวทางเดียวกับ ถวิล วัชรกุล (2521) ที่ทำการสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกทีมสุขภาพที่มีต่อการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล ประจำการ และพบว่างานพยาบาลทำให้เกิดการเหนื่อยล้า ความเครียด และพยาบาลยัง ถูกคาดหวังให้เป็นผู้เสียสละ อดทน ต้องเข้มแข็งแฉ่งมาส์ อีกทั้งมีงานให้รับผิดชอบมากแต่ไม่ให้ อำนาจจริงจัง ความก้าวหน้าในวิชาชีพมีจำกัด และโอกาสในการศึกษาต่อมีน้อย ปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลให้พยาบาลลาออกและเปลี่ยนอาชีพในที่สุด

การศึกษาของพอล (Paul. 1975 : 85 - 97) พบว่า ความเครียดจากงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ จำนวนผู้ร่วมงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความชัดเจนในบทบาทประสบการณ์เป็นครู โดยที่ความเครียดจากงานจะน้อยลงเมื่อมีความชัดเจนในบทบาทเพิ่มขึ้น ครูสตรีได้รับความคลุมเครือในบทบาทและมีระดับความไม่พึงพอใจมากกว่าครูชาย ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงานของทั้งครูสตรีและครูชาย

ประกอบกับงานวิจัยของฮาค (สุวรรณี อุดมทัศนีย์. 2522 : 27 ; อ้างอิงมาจาก (Ask. 1969 : 2308) ได้กล่าวถึงความเครียดอันเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลที่สำเร็จใหม่กับพยาบาลที่ชำนาญมาก่อน ซึ่งเป็นสาเหตุของการโอนย้ายและลาออกของพยาบาลที่สำเร็จใหม่

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ลักษณะงานของพยาบาลหลายอย่างเมื่อประมวลเข้าด้วยกันแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการต้องทำงานหนัก มีความรับผิดชอบมาก มีความคลุมเครือในบทบาทของตน อีกทั้งสภาพการอยู่เวรป่วยและดึก เป็นต้น ทำให้พยาบาลเกิดความเครียด วิตกกังวล และเบื่อหน่าย ท้อแท้จนลาออก โอน ย้ายงานหรือมีแนวโน้มที่จะลาออกได้ ผู้วิจัยจึงเชื่อว่าความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงาน และเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้

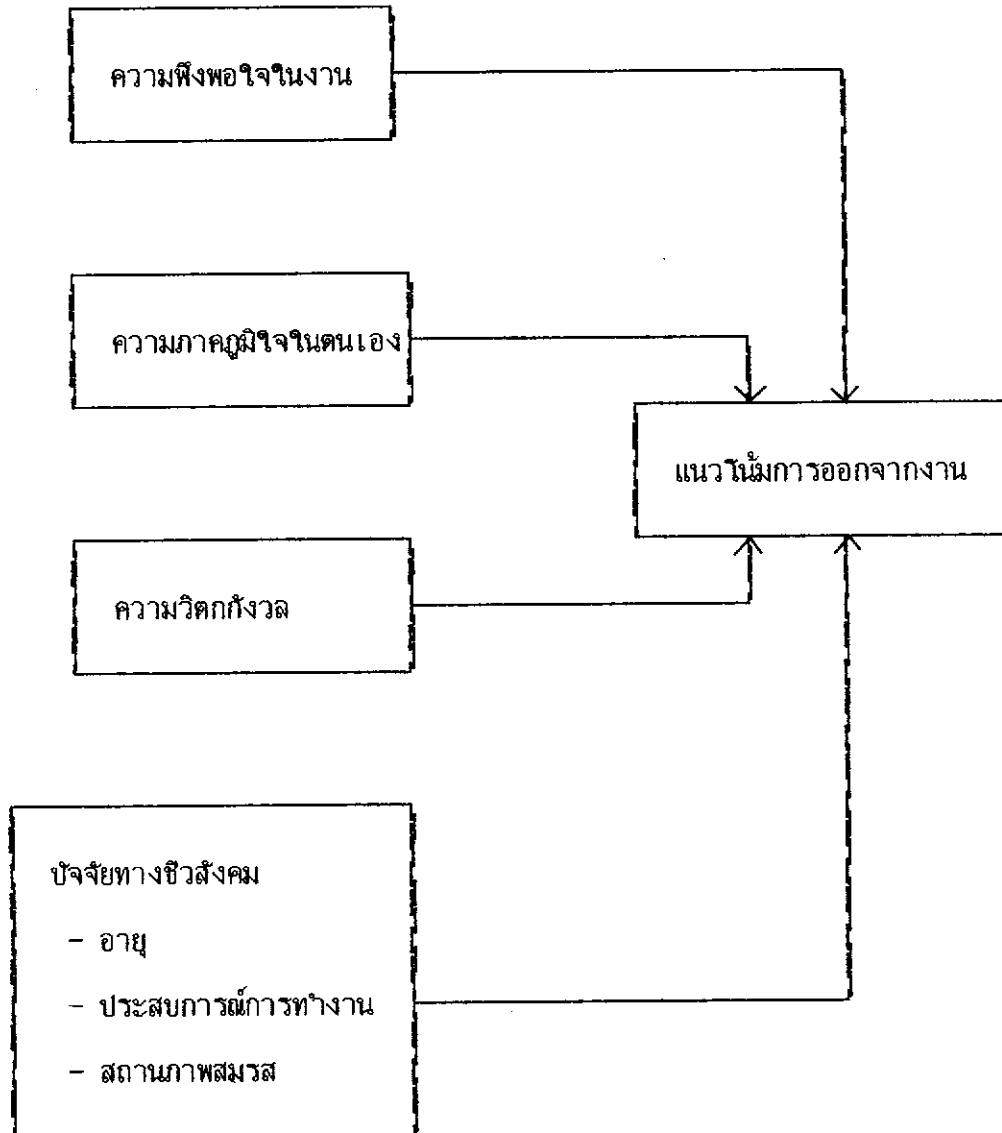
สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล โดยแยกเป็น
 - 1.1 ความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล
 - 1.2 ความวิตกกังวล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล
 - 1.3 อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล
2. พยาบาลที่มีความแตกต่างกันในปัจจุบันทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์

การทำงาน และสถานภาพสมรสมีแนวโน้มการออกจากงานแตกต่างกันดังนี้

- 2.1 พยาบาลที่อายุ 26 - 30 ปี มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุอื่น ๆ
 - 2.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปีมีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ
 - 2.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสไม่มีคู่
3. ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอื่นได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้

กรอบความคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล โดยประจำอยู่ตามตึกโรงพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทยในปี พ.ศ. 2536 จำนวน 1129 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล โดยประจำอยู่ตามตึกโรงพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทยในปี พ.ศ. 2536 จำนวน 290 คน โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 กำหนดจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางการเลือกขนาดของตัวอย่าง (Determining Sample Size from a Given Population) โดย Krejcie & Morgan (1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (error .05) ได้จำนวนพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน

2.2 แบ่งพยาบาลออกเป็นพยาบาลประจำแผนกต่าง ๆ คือ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยพิเศษ แผนกสูติ-นรีเวชศาสตร์ แผนกอายุรศาสตร์ แผนกกุมารเวชศาสตร์ แผนกจิตเวช แผนกฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยอาการหนัก แผนกศัลยศาสตร์ แผนกรังสี แผนกโสต ศอ นาสิก ลาริงซ์วิทยา แผนกกระดูก แผนกรังสี แผนกผ่าตัด รวมทั้งสิ้น 14 แผนก

2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างของพยาบาลในแต่ละแผนกมาแผนกละ 1 ตึก โดยใช้ การจับสลากซึ่งเป็นวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากนั้นใช้การสุ่ม แบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรตาม ปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ได้จำนวนพยาบาล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 290 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบไปด้วย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ การทำงาน สถานภาพสมรส

ชุดที่ 2 แบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับ

ชุดที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ

ชุดที่ 4 แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ

ชุดที่ 5 แบบวัดความวิตกกังวล ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ชนิด 5 อันดับ

วิธีสร้างแบบสอบถามและแบบวัด

ชุดที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคม

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางชีวสังคมนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามตัวแปรที่ ศึกษาคือ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส โดยกำหนดการแปร (Variate Attribute) ตามลักษณะของวิชาชีพดังนี้

อายุ

- 21 - 25 ปี

- 26 - 30 ปี

- 31 - 35 ปี
- 36 - 40 ปี
- 41 ปีขึ้นไป

สถานภาพสมรส

- คู่
- ไม่มีคู่

ประสบการณ์การทำงาน

- 0 - 5 ปี
- 6 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี
- 16 - 20 ปี
- 21 ปีขึ้นไป

ชุดที่ 2 แบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด เอกสาร รายงานและ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โอนย้ายและแนวโน้มการออกจากงาน ประกอบกับการใช้ นิยามปฏิบัติการที่ว่า แนวโน้มการออกจากงานหมายถึง ความคาดหวัง ความคิด ความตั้งใจ หรือทัศนคติในทางบวกต่อการลาออก โอน ย้ายงาน จำนวน 19 ข้อ

ลักษณะของแบบวัด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบไปด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวก 8 ข้อ และข้อความที่มีความหมายทางลบ 11 ข้อ รวมทั้งสิ้น 19 ข้อ โดยมีข้อความให้ผู้ตอบพิจารณา พร้อมกับมีคำตอบแสดงความเข้มของความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่องนั้น ๆ เป็นระดับขึ้นไป 5 ระดับ คือ จริงมากที่สุด จริงมาก มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง จริงน้อย ไม่จริงเลย เมื่อผู้ตอบพิจารณาแล้ว ให้ทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ผู้ตอบเห็นว่า ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ตัวอย่างแบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
(๑) ข้าพเจ้าจะลาออกจากงานนี้ ถ้ามีโอกาส
(๑๐) การลาออก โอนหรือ ย้ายงานไม่เคยอยู่ในความคิด ของข้าพเจ้าเลย

เลือกคำตอบว่าไม่จริงเลย เมื่อข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

เลือกคำตอบว่า จริงน้อย เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกที่เกิดขึ้นนาน ๆ ครั้ง

เลือกคำตอบว่า มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกที่เคยเกิดขึ้นพอ ๆ กับที่ไม่เคยเกิดขึ้น

เลือกคำตอบว่า จริงมาก เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือเป็นความจริงที่เกิดขึ้นมากพอควร

เลือกคำตอบว่า จริงที่สุด เมื่อข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเกือบทุกครั้ง หรือเป็นประจำ

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ (Negative Statement)

คือมีแนวโน้มการออกจากงาน ยกตัวอย่างเช่นข้อ (๑) เกณฑ์การให้คะแนนคือ

ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้	5	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	ให้	3	คะแนน

ถ้าตอบในช่อง	จริงน้อย	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้	1	คะแนน

2. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก (Positive Statement)

คือไม่มีแนวโน้มการลาออกจากงานยกตัวอย่างเช่นข้อ (00) เกณฑ์การให้คะแนนคือ

ถ้าตอบในช่อง	จริงที่สุด	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ค่อนข้างจริง	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	จริงน้อย	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ไม่จริงเลย	ให้	5	คะแนน

การแปลผลคะแนนตามระดับแนวโน้มการออกจากงาน

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.00-1.49	คะแนน	หมายถึง	แนวโน้มการออกจากงานต่ำ
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.50-2.49	คะแนน	หมายถึง	แนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างต่ำ
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	2.50-3.49	คะแนน	หมายถึง	แนวโน้มการออกจากงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	3.50-4.49	คะแนน	หมายถึง	แนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างสูง
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	4.50-5.00	คะแนน	หมายถึง	แนวโน้มการออกจากงานสูง

การหาคุณภาพแบบวัด

1. นำแบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตราพิทร ผศ.วิไลนา ศรีสัตย์วาจา และ ผศ.มยุรี กุลแพทย์ พิจารณามีเนื้อหาครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการหรือไม่ และสำนวนภาษาในข้อความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างหรือไม่ จากนั้นผู้วิจัยได้ประมวลข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงแบบวัด

2. นำแบบวัดแนวโน้มการออกจากงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉพาะข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับ (Item - Total

Correlation) โดยใช้สูตรการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พบว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญในทุกข้อ แบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน จึงประกอบไปด้วยข้อคำถาม 19 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.9479

ชุดที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดความพึงพอใจในอาชีพพยาบาลของ จันทรจิรา เหล่าพงษ์นานนท์ (2533) โดยจันทรจิราปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพครูอาชีวศึกษาของจรุง ผาสวรรณ (Charung Pasuwan, 1972 : 101 - 106) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ เฮอรัชเบิร์ก (Herzberg, 1959) แบบวัดนี้ครอบคลุมนิยามปฏิบัติการของความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ต่อไปดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในความเรียบร้อยสมบูรณ์ของงาน มีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการยอมรับผลการปฏิบัติงาน เห็นด้วยกับการได้รับคำชมเชย ความไว้วางใจ และกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อให้ได้รับวุฒิสูงขึ้น หรือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง
4. สักขะงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในงานที่ทำว่าเหมาะสมกับเวลาและความสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ
5. ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจที่มีอิสระในการดำเนินงานหรือแก้ไขปัญหาการดำเนินงานด้วยตนเอง ได้รับการมอบหมายหน้าที่และมีอำนาจในการตัดสินใจ
6. นโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการดำเนินงานภายในโรงพยาบาลที่มีการวางหลักการ นโยบาย และวัตถุประสงค์ชัดเจน

7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในสภาพของบริเวณโรงพยาบาล อาคาร สถานที่ ความสะดวกสบาย วัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และมีปริมาณที่เหมาะสม

8. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในการปะทะสังสรรค์พูดคุยกับบุคคลอื่น ได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณต่าง ๆ

9. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจในผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนและสวัสดิการ

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลรู้สึกพอใจว่าจะได้งานทำในตำแหน่งและสถานที่นั้นนานคงทน

ลักษณะของแบบวัด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวก 17 ข้อ และข้อความที่มีความหมายทางลบ 16 ข้อ รวมทั้งสิ้น 33 ข้อ โดยมีข้อความที่ให้ผู้ตอบพิจารณา พร้อมกับมีคำตอบที่แสดงความเข้มเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เป็นระดับขึ้นไป 5 ระดับคือ จริงมากที่สุด จริงมาก มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง จริงน้อย ไม่จริงเลย เมื่อผู้ตอบพิจารณาแล้ว ให้ทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ผู้ตอบเห็นว่า ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ตัวอย่างแบบวัดความพึงพอใจในงาน

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริงครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
(๑) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับความสามารถของข้าพเจ้า
(๑๐) ข้าพเจ้ารู้สึกว่อาคารที่ข้าพเจ้าปฏิบัติหน้าที่อยู่นี้ไม่ถูกสุขลักษณะ

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ยกตัวอย่างเช่นข้อ (๑)

เกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับผู้ที่ตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 5 คะแนน และลดลงเป็น 4,3,2 จนถึง 1 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบ "ไม่จริงเลย"

2. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ ยกตัวอย่างเช่นข้อ (๑๐)

เกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับผู้ที่ตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นเป็น 2,3,4 จนถึง 5 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบ "ไม่จริงเลย"

การหาคุณภาพแบบวัด

แบบวัดที่ได้จากการทดลองใช้ นำมาหาความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.9๐4๐

ชุดที่ 4 แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยดัดแปลงสำนวนภาษาและเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในบางข้อความ โดยนำมาจากแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองของ นิพนธ์ แจ่มเยี่ยม (2519) สุนารี เตชะไชยวัฒน์ (2527) นภาพร พุ่มพฤษย์ (2529) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเป็นกลุ่มวัยรุ่น และสร้างขึ้นตามแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1967) แบบวัดนี้ครอบคลุมนิยามปฏิบัติการของความภาคภูมิใจในตนเองในพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ด้านค่านิยมสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ การได้รับความสำเร็จ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ได้รับความรักความอบอุ่นจากบิดามารดา ได้รับการยอมรับจากบิดามารดา ให้ความสำคัญปรารถนาของบิดามารดา มีความพยายาม อดทน หักตนเอง มีความเป็นผู้นำ หยิ่งในศักดิ์ศรีและเกียรติของตนเอง มีความรับผิดชอบในงาน และมีความพอใจในสภาพเป็นอยู่ปัจจุบัน
2. ด้านการปรับตัวเกี่ยวกับอารมณ์ ได้แก่ มีการมองโลกในแง่ดี มีความร่าเริงแจ่มใส มีอารมณ์ขัน มีการแสดงออก และมีความวิตกกังวลต่ำ เป็นผู้ที่มีความสุขในครอบครัว มีความเอาใจจริงเอาใจง เชื่อมมั่นในตนเอง มีความสามารถในการตัดสินใจ และมีความมั่นคงทางอารมณ์
3. ด้านการปรับตัวทางสังคม ได้แก่ มีความสามารถทำให้คนอื่นรัก มีความยุติธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีความรับผิดชอบในงานส่วนรวม

อยากให้เป็น ๗ ชอบ ได้รับการยอมรับจากสังคม และอยากให้ผู้อื่นยอมรับตน

ลักษณะของแบบวัด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวก 15 ข้อ และข้อความที่มีความหมายทางลบ 16 ข้อ รวมทั้งสิ้น 31 ข้อ โดยมีข้อความที่ให้ผู้ตอบพิจารณา พร้อมกับคำตอบที่แสดงความเข้มเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เป็นระดับขึ้นไป 5 ระดับ ตั้งแต่ "จริงที่สุด" ไปจนถึง "ไม่จริงเลย" เมื่อผู้ตอบพิจารณาแล้ว ให้ทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ตอบเห็นว่า ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ตัวอย่างแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
(๐) เมื่อตั้งใจจะทำอะไรแล้ว ข้าพเจ้ามักจะทำจนสำเร็จ
(๐๐) ข้าพเจ้าอยากเปลี่ยนแปลง หลายสิ่งหลายอย่างในตนเอง

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ยกตัวอย่างเช่นข้อ (๐) เกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับผู้ที่ตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 5 คะแนน และลดลงเป็น 4,3,2 จนถึง 1 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบ "ไม่จริงเลย"
2. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ ยกตัวอย่างเช่นข้อ (๐๐) เกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับผู้ที่ตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นเป็น 2,3,4 จนถึง 5 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบ "ไม่จริงเลย"

การหาคุณภาพแบบวัด

1. นำแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองที่ดัดแปลงสำนวนภาษา และเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่าง นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตร์วิทร ผศ.วัฒนา ศรีสศย์วาจา และ ผศ.มยุรี กุลแพทย์ พิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
2. ภายหลังจากทดลองใช้แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเองที่ปรับปรุงแล้ว นำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน แล้ววิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉพาะข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับ แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญ 31 ข้อ มาใช้ในการวิจัย และมีความเชื่อมั่นจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9531

ชุดที่ 5 แบบวัดความวิตกกังวล

เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของแคทเทลล์ (Cattell, 1961) เนื่องจากแคทเทลล์ได้แบ่งองค์ประกอบย่อยของพฤติกรรมผู้ที่มีความวิตกกังวลได้ละเอียด โดยครอบคลุมพฤติกรรม 6 องค์ประกอบตามนิยามปฏิบัติการดังนี้

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า ตื่นเต้นตกใจง่าย ลูกลี้ลูกกลน ใจร้อน ขาดความรอบคอบ ขาดความอดทนต่อสิ่งเร้า
 2. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า มีความหวาดกลัวกังวล ใจคอเศร้าหมอง มีความทุกข์ รู้สึกตัวเองผิดอยู่เสมอ
 3. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า มีอารมณ์ตึงเครียด เคร่งเครียด เอาจริงเอาจัง เกิดความคับข้องใจและหงุดหงิดอยู่เสมอ
 4. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า มีอารมณ์หวั่นไหวง่าย อารมณ์ไม่มั่นคง อารมณ์เสียได้ง่าย เปลี่ยนความสนใจได้ง่าย ไม่เป็นตัวของตัวเอง
 5. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า ขี้อาย ประหม่า ไม่กล้า แสดงออก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
 6. องค์ประกอบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงว่า มีความขัดแย้งในตนเอง
- เนื่องจากควบ คมตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัยไม่ได้ คือมีจิตใจวนเวียนคิดฟุ้งซ่าน ควบคุมอารมณ์ไม่ได้ ชอบทำอะไรตามใจตนเอง ไม่สนใจกฎเกณฑ์ของหมู่คณะและสังคม

ลักษณะของแบบวัด เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบไปด้วยข้อความที่มี

ความหมายทางบวก 12 ข้อ และข้อความที่มีความหมายทางลบ 20 ข้อ รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ โดยมีข้อความที่ให้ผู้ตอบพิจารณา พร้อมกับคำตอบที่แสดงความเข้มเกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ เป็นระดับขึ้นไป 5 ระดับ ตั้งแต่ "จริงมากที่สุด" ไปจนถึง "ไม่จริงเลย" เมื่อผู้ตอบพิจารณาแล้ว ให้ทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ผู้ตอบเห็นว่า ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ตัวอย่างแบบวัดความวิตกกังวล

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
(๑) ข้าพเจ้าสามารถเข้ากับ ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ดี
(๑๐) เวลาอนอนข้าพเจ้ามักนอน ไม่ค่อยหลับเพราะชอบคิด อะไรต่าง ๆ นานา

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก ยกตัวอย่างเช่นข้อ (๑) เกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับผู้ตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 5 คะแนน และลดลงเป็น 4,3,2 จนถึง 1 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบ "ไม่จริงเลย"

2. ถ้าเป็นข้อความที่มีความหมายทางลบ ยกตัวอย่างเช่นข้อ (๑๐) เกณฑ์การให้คะแนนคือ สำหรับผู้ตอบ "จริงที่สุด" จะได้ 1 คะแนน และเพิ่มขึ้นเป็น 2,3,4 จนถึง 5 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบ "ไม่จริงเลย"

การหาคุณภาพแบบวัด

1. นำแบบวัดความวิตกกังวล ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านได้แก่ รัช.ดร.

ดวงเดือน ศาสตรพิทร ผศ. วัฒนา ศรีสัตย์วาจา และ ผศ. มยุรี กุลแพทย์ พิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. นำแบบวัดความวิตกกังวลที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ นำผลที่ได้มาตรวจให้คะแนน แล้ววิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉพาะข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับ แล้วเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญ 32 ข้อ มาใช้ในการวิจัย และมีค่าความเชื่อมั่นจากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9130

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือที่ออกโดยบัณฑิตวิทยาลัย ไปติดต่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในการเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามและแบบวัดไปให้พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบสอบถามโดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 4 สัปดาห์
3. คัดเลือกแบบสอบถามและแบบวัดที่ตอบเรียบร้อยสมบูรณ์จำนวน 290 ฉบับ มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences Version 10 : SPSS^X)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าสถิติพื้นฐานโดยนำปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มาคิดเป็นค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และแนวโน้มการออกจากงาน
2. หาค่าความสัมพันธ์

2.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ของคะแนนความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กับ แนวโน้มการออกจากงาน เพื่อทดสอบข้อสมมติฐานในข้อ 1

2.2 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยมีตัวแปรเกณฑ์คือ แนวโน้มการออกจากงาน ตัวพยากรณ์คือ ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

3. เปรียบเทียบความแตกต่าง

3.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนแนวโน้มการออกจากงาน ระหว่างพยาบาลที่มีคู่กับพยาบาลที่ไม่มีคู่ โดยใช้สถิติค่า ที (t - test) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2.3

3.2 เปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลที่มีอายุ และ ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน โดยการใช้สถิติค่า เอฟ (F - test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Oneway Analysis of Variance) และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ถ้าหากการทดสอบค่า เอฟ พบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อทราบว่ามีกลุ่มใดเป็นกลุ่มที่ทำให้แตกต่าง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2.1 และ 2.2

4. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การหาค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉพาะข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ซึ่งมีสูตรดังนี้ (ไพศาล หวังพานิช . 2531 : 102)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือ ความเที่ยงตรง
	X	แทน	คะแนนเป็นรายข้อของแต่ละคน
	Y	แทน	คะแนนรวมทุกข้อของแต่ละคน
	N	แทน	จำนวนคนที่ เป็นกลุ่มตัวอย่าง

คะแนนรวมจะถือว่าเป็นคะแนนที่แทนโครงสร้างของสถานการณ์ที่ต้องการจะวัด ดังนั้นข้อคำถามใดที่มีสหสัมพันธ์กับคะแนนรวมต่ำ แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้วัดในสิ่งที่เป็น โครงสร้างของตัวแปรนั้น ๆ จึงต้องตัดข้อคำถามนั้นออกไปและนำข้อคำถามที่เหลือมาหาค่า ความเชื่อมั่นต่อไป ซึ่งการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้างในลักษณะนี้จะเป็น การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบรายข้อ (Item Correlation Analysis) ไปในคราวเดียวกัน

4.2 การหาความเชื่อมั่น ใช้สูตรของครอนบาคคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีสูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2533 : 132)

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{S^2_i}{S^2_t} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัด
N	แทน	จำนวนข้อของแบบวัด
S^2_i	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S^2_t	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลจำนวน 290 คน นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^X ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะได้นำเสนอเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กับ แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ตอนที่ 4 การศึกษาอำนาจการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้ตัวแปร ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส เป็นตัวพยากรณ์

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีความแตกต่างกันในด้าน อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงกัน

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S ²	แทน	ค่าความแปรปรวน

t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
X ₁	แทน	ความพึงพอใจในงาน
X ₂	แทน	ความภาคภูมิใจในตนเอง
X ₃	แทน	ความวิตกกังวล
X ₄	แทน	อายุ
X ₅	แทน	ประสบการณ์การทำงาน
X ₆	แทน	สถานภาพสมรส
Y	แทน	แนวโน้มการออกจากงาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ
r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
R ²	แทน	สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์
R ² change	แทน	สัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจากการเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
F change	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F) ที่ใช้ทดสอบความมีนัยสำคัญของการเพิ่มตัวพยากรณ์เข้าไปครั้งละ 1 ตัว
S.E. est	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
y'	แทน	แนวโน้มการออกจากงานที่ได้จากการพยากรณ์ด้วยตัวพยากรณ์ต่าง ๆ ในรูปแบบคะแนนดิบ

สมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์แนวโน้มการออกจากงาน	แทน	สมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์แนวโน้มการออกจากงาน
P	แทน	ค่าของระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม ดังแสดงผลในตาราง 2

ตาราง 2 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม

ปัจจัยทางชีวสังคม	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
20 - 25 ปี	53	18.3
26 - 30 ปี	99	34.1
31 - 35 ปี	48	16.6
36 - 40 ปี	42	14.5
41 ปีขึ้นไป	48	16.6
2. ประสบการณ์การทำงาน		
0 - 5 ปี	106	36.6
6 - 10 ปี	77	26.6
11 - 15 ปี	32	11.0
16 - 20 ปี	51	17.6
21 ปีขึ้นไป	24	8.3
3. สถานภาพสมรส		
คู่	222	23.4
ไม่มีคู่	68	76.6

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26 - 30 ปี โดยพบร้อยละ 34.1 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 21 - 25 ปี พบว่ามีร้อยละ 18.3 และรองลงมาคือกลุ่มอายุ 31 - 35 ปี และ 41 ปีขึ้นไป พบเท่ากันคือร้อยละ 16.6 น้อยที่สุดได้แก่กลุ่มอายุ 36 - 40 ปี พบร้อยละ 14.5 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 0 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาได้แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 ลำดับต่อมาได้แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 - 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 17.6 ต่อมาได้แก่กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ไม่มีคู่ คือพบถึงร้อยละ 76.6 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีคู่ พบร้อยละ 23.4

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ตั้งแสดงผลในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ จำแนกตามระดับของ
แนวโน้มการออกจากงาน

ระดับแนวโน้มการออกจากงาน	จำนวน	ร้อยละ
แนวโน้มการออกจากงานต่ำ (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.49 คะแนน)	10	3.4
แนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างต่ำ (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 - 2.49 คะแนน)	74	25.5
แนวโน้มการออกจากงานปานกลาง (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 - 3.49 คะแนน)	92	31.7
แนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างสูง (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 - 4.49 คะแนน)	93	32.1
แนวโน้มการออกจากงานสูง (คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 - 5.00 คะแนน)	21	7.1
รวม	290	100

จากตาราง 3 แสดงว่าพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ส่วนใหญ่นิยมแนวโน้มการออกจากงานในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ 32.1 และรองลงมาคือแนวโน้มการออกจากงานปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 31.7 และต่อมาก็คือแนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างต่ำ คิดเป็นร้อยละ 25.5 จากนั้นจึงเป็นแนวโน้มการออกจากงานสูง คือร้อยละ 7.2 อันดับสุดท้ายคือแนวโน้มการออกจากงานต่ำ พบร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กับ แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้ดังนี้

3.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความวิตกกังวล กับ แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ตามสมมติฐานข้อ 1.1 ที่ตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล" และตามสมมติฐานข้อ 1.2 ที่ตั้งไว้ว่า "ความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล" โดยได้แสดงผลไว้ในตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มการออกจากงานกับตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	แนวโน้มการออกจากงาน
ความพึงพอใจในงาน	- .8116 ***
ความภาคภูมิใจในตนเอง	- .7052 ***
ความวิตกกังวล	.7512 ***

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $-.8116$ และ $-.7052$ ตามลำดับ และความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงาน โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.7512$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 1.1 และข้อ 1.2

3.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ตามสมมติฐานข้อ 1.3 ที่ตั้งไว้ว่า "อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล" ดังแสดงผลในตาราง 5 ดังนี้

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กับปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

ปัจจัยทางชีวสังคม	แนวโน้มการออกจากงาน
อายุ	- .1780 ***
ประสบการณ์การทำงาน	- .1551 **
สถานภาพสมรส	.0970 *

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า อายุและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $-.1780$ และ $-.1551$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ และ $.01$ ตามลำดับ และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล โดยมีค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ $.0970$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับสถิติค่า t พบว่าความสัมพันธ์ของอายุกับแนวโน้มการออกจากงานมีค่า -3.07 และค่าที่ได้จากการเปิดตารางเท่ากับ -1.645 ซึ่งน้อยกว่าค่าจากการคำนวณ แสดงว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงาน ความสัมพันธ์ของประสบการณ์การทำงานกับแนวโน้มการออกจากงานมีค่า -2.66 และค่าที่ได้จากการเปิดตารางเท่ากับ -1.645 ซึ่งน้อยกว่าค่าจากการคำนวณ แสดงว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงาน และความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรสกับแนวโน้มการออกจากงานมีค่า 1.654 ส่วนค่าที่ได้จากการเปิดตารางเท่ากับ 1.645 ซึ่งน้อยกว่าค่าจากการคำนวณ

แสดงว่าสถานการณ์สมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงาน

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์ และระหว่างตัวพยากรณ์กับแนวโน้มการออกจากงาน ของพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y
ความพึงพอใจในงาน	X ₁	.7965 ***	-.7757 ***	.1379 **	.1226 *	-.1086 *	-.8116 ***
ความภาคภูมิใจในตนเอง	X ₂		-.7573 ***	.1319 *	.1118 *	-.1423 **	-.7052 ***
ความวิตกกังวล	X ₃			-.1394 **	-.1248 *	.1707 *	.7512 ***
อายุ	X ₄				.9849 ***	.4248 ***	-.1780 ***
ประสบการณ์การทำงาน	X ₅					.4320 ***	-.1551 **
สถานภาพสมรส	X ₆						.0970 *
แนวโน้มการออกจากงาน	Y						

จากตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์พบผลดังนี้
ตัวพยากรณ์คู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่

ความพึงพอใจในงาน	กับ	ความภาคภูมิใจในตนเอง
อายุ	กับ	ประสบการณ์การทำงาน
อายุ	กับ	สถานภาพสมรส
ประสบการณ์การทำงาน	กับ	สถานภาพสมรส

ตัวพยากรณ์คู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

ความพึงพอใจในงาน	กับ	อายุ
ความวิตกกังวล	กับ	สถานภาพสมรส

ตัวพยากรณ์คู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

ความพึงพอใจในงาน	กับ	ประสบการณ์การทำงาน
ความภาคภูมิใจในตนเอง	กับ	อายุ
ความภาคภูมิใจในตนเอง	กับ	ประสบการณ์การทำงาน

ตัวพยากรณ์คู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่

ความพึงพอใจในงาน	กับ	ความวิตกกังวล
ความภาคภูมิใจในตนเอง	กับ	ความวิตกกังวล

ตัวพยากรณ์คู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่

ความภาคภูมิใจในตนเอง	กับ	สถานภาพสมรส
ความวิตกกังวล	กับ	อายุ

ตัวพยากรณ์คู่ที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่

ความพึงพอใจในงาน	กับ	สถานภาพสมรส
ความวิตกกังวล	กับ	ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 การศึกษาอำนาจการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานโดยใช้ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้" โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังแสดงผลในตาราง 7

ตาราง 7 ผลวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นทีละตัวแปรเพื่อพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ลำดับที่	ตัวพยากรณ์	b	β	F	F change	R	R ²	R ² change
1	X ₁	-.0252	.5376	553.8684***	553.8684	.8116	.6587	.6587
2	X ₃	.0176	.2593	327.1003***	34.9035	.8342	.6958	.0371
3	X ₅	-.0705	-.1007	226.8429***	.4162	.8395	.7048	.0090

$$a = 4.3807$$

รวมร้อยละที่อธิบายความแปรปรวนของแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล

$$(R^2 \times 100) = 70.48 \quad (\text{ตัวพยากรณ์ 3 ตัว})$$

$$R = 0.8395$$

$$S.E.\text{est} = 0.4900$$

ผลการวิเคราะห์หัตถคถอยพหุคูณจากตาราง 7 พบว่ามีกลุ่มตัวพยากรณ์ 3 ตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติหรือมีประสิทธิภาพสูงในการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล และประสบการณ์การทำงานตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด คือสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีอำนาจในการพยากรณ์ถึงร้อยละ 65.87 ตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับที่ 2 คือความวิตกกังวล ซึ่งสามารถร่วมกับความพึงพอใจในงาน พยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ร้อยละ 69.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่อำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์แรกเพียงตัวเดียวร้อยละ 3.71 และประสบการณ์การทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับที่ 3 โดยสามารถร่วมกับความพึงพอใจในงานและความวิตกกังวล พยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ร้อยละ 70.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล ประสบการณ์การทำงาน มีค่าสหสัมพันธ์ร่วม (R) เท่ากับ 0.8395 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล และประสบการณ์การทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้ร้อยละ 70.48 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.4900 และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 4.3807 - 0.0252 X_1 + 0.0176 X_3 - 0.0705 X_5$$

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส
เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกได้ดังนี้

5.1 เปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ตามสมมติฐานข้อ 2.1 ที่ตั้งไว้ว่า "พยาบาล
ที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุอื่น ๆ" ดังแสดง
ผลในตาราง 8 และตาราง 9

ตาราง 8 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาล
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ในกลุ่มอายุต่าง ๆ

อายุ	N	\bar{X}	S.D
21 - 25 ปี	53	2.9970	0.7733
26 - 30 ปี	99	3.4147	0.8407
31 - 35 ปี	48	3.4145	0.8718
36 - 40 ปี	42	2.6967	0.8971
41 ปีขึ้นไป	48	2.8333	0.8808

ตาราง 9 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	24.9338	6.2335	8.6334*
ภายในกลุ่ม	285	205.5372	0.7212	
รวม	289	230.4710		

$$F_{.05} (df=4,285) = 2.39$$

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตาราง 9 แสดงว่า พยาบาลที่อายุแตกต่างกัน มีแนวโน้มการออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่เพื่อดูว่าพยาบาลกลุ่มใดที่ทำให้เกิดความแตกต่าง โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ดังแสดงผลในตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจกงานของพยาบาลที่มีอายุแตกต่างกัน
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Method)

อายุ	N	\bar{X}	อายุ				
			26-30 ปี	31-35 ปี	21-25 ปี	41 ปีขึ้นไป	36-40ปี
26 - 30 ปี	99	3.4147		0.0002	0.4177	0.5814*	0.7180*
31 - 35 ปี	48	3.4145			0.4175	0.5812*	0.7178*
21 - 25 ปี	53	2.9970				0.1637	0.3003
41 ปีขึ้นไป	48	2.8333					0.1366
36 - 40 ปี	42	2.6967					

จากตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนแนวโน้มการออกจกงานพบว่าพยาบาลที่อายุ 26 - 30 ปีมีค่าเฉลี่ยของคะแนนแนวโน้มการออกจกงานสูงที่สุดคือ 3.4147 และจากการเปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจกงานของพยาบาลเป็นรายคู่พบว่าพยาบาลที่มีอายุ 26 - 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุ 36 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างกับพยาบาลอายุ 21 - 25 ปีและ 31 - 35 ปี ส่วนพยาบาลที่มีอายุ 31 - 35 มีคะแนนแนวโน้มการออกจกงานสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุ 36 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างกับพยาบาลอายุ 21 - 25 ปีและ 26 - 30 ปี ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้บางส่วน นอกนั้นไม่พบความแตกต่าง

2.2 เปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจกงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์การทำงาน ตามสมมติฐานข้อ 2.2 ที่ตั้งไว้ว่า "พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีแนวโน้มการออกจกงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ"

ดังแสดงผลในตาราง 11 และตาราง 12

ตาราง 11 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพยาบาล
ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

ประสบการณ์	N	\bar{X}	S.D
0 - 5 ปี	106	3.0258	0.7432
6 - 10 ปี	77	3.7690	0.7364
11 - 15 ปี	32	2.7368	0.9770
16 - 20 ปี	51	2.8122	0.8680
21 ปีขึ้นไป	24	2.8377	0.9159

ตาราง 12 วิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	4	44.7171	11.1793	17.1522*
ภายในกลุ่ม	285	185.7539	0.6518	
รวม	289	230.4710		

$$F_{.05}(df4,285) = 2.39$$

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนจากตาราง 12 แสดงว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีแนวโน้มการออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อดูว่าพยาบาลกลุ่มใดที่ทำให้เกิดความแตกต่างโดยวิธีของเชฟเฟ ดังแสดงผลในตาราง 13

ตาราง 13 การเปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ

ประสบการณ์	N	\bar{X}	ประสบการณ์				
			6-10 ปี	0-5 ปี	21 ปีขึ้นไป	16-20 ปี	11-15 ปี
6 - 10 ปี	77	3.7690		0.7432 *	0.9313 *	0.9568 *	1.0322 *
0 - 5 ปี	106	3.0258			0.1881	0.2136	0.2890
21 ปีขึ้นไป	24	2.8377				0.0255	0.1009
16 - 20 ปี	51	2.8122					0.0754
11 - 15 ปี	32	2.7368					

จากตาราง 13 แสดงว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปีมีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลในกลุ่มประสบการณ์การทำงานที่เหลือคือ 0 - 5 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี, และ 21 ปีขึ้นไป มีแนวโน้มการออกจากงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 เปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพสมรส ตามสมมติฐานข้อ 2.3 ที่ตั้งไว้ว่า "พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่ไม่มีคู่" ดังแสดงผลในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส	N	\bar{X}	S.D	t
ไม่มีคู่	222	3.0894	0.885	1.6637*
คู่	68	3.2972	0.908	

$$t_{.05}(df=109) = 1.6604$$

จากตาราง 14 ค่าเฉลี่ยของคะแนนแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีค่า 3.2972 ซึ่งมากกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสไม่มีคู่คือ 3.0894 และเมื่อนำมาเปรียบเทียบกันโดยใช้สถิติค่า t พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่ไม่มีคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่า t จากการเปิดตารางเท่ากับ 1.6604 และค่า t ที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 1.6637

บทย่อ สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอื่นได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
3. เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคมอื่นได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส
4. เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอื่นได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส เป็นตัวพยากรณ์

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอื่นได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล โดยแยกเป็น
 - 1.1 ความพึงพอใจในงานและความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล
 - 1.2 ความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล
 - 1.3 อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล

2. พยาบาลที่มีความแตกต่างกันในปัจจุบันทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรสมีแนวโน้มการออกจากงานแตกต่างกันดังนี้
 - 2.1 พยาบาลที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุอื่น ๆ
 - 2.2 พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ
 - 2.3 พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสไม่มีคู่
3. ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล โดยกระจายอยู่ตามตึกรักษาพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทยในปี พ.ศ. 2536 จำนวน 1129 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในแผนกพยาบาล โดยกระจายอยู่ตามตึกรักษาพยาบาลต่าง ๆ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ในปี พ.ศ. 2536 จำนวน 290 คนซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มพยาบาลที่อยู่ตามตึกต่าง ๆ มาแผนกละ 1 ตึก จากนั้นจึงได้สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามตัวแปรปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วยแบบสอบถามและแบบวัดรวม 5 ชุดได้แก่
 - 3.1 แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรที่ศึกษาได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ✓
 - 3.2 แบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออก โอนย้ายและแนวโน้มการออก

จากงาน จำนวน 19 ข้อ ~~จากนั้นนำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตร์วาท พศ.วัฒนา ศรีสัตย์วาจา ผศ.มยุรี กุลแพทย์ พิจารณาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข และ นำแบบวัดไปทดลองใช้กับพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน นำผลที่ได้มาตรวจวิเคราะห์และวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ด้วยการหาค่า สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉพาะข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการหาค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญในทุกข้อ แบบวัด แนวโน้มการออกจากงานจึง ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 19 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมาย ทางบวก 8 ข้อ ข้อความที่มีความหมายทางลบ 11 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9479~~

3.3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยนำมาจากแบบวัดความ พึงพอใจในอาชีพพยาบาลของ จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันทน์ (2533) โดยจันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันทน์ ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในอาชีพครูอาชีวศึกษาของ จรุง ผาสวรรณ (Charung Pasuwan. 1972 : 101 - 106) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959) มีจำนวนทั้งสิ้น 33 ข้อ ประกอบไปด้วยข้อความที่มี ความหมายทางบวก 17 ข้อความที่มีความหมายทางลบ 16 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยการ หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9040

3.4 แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยคิดแปลงสำนวนภาษา และเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในบางข้อความ โดยนำมาจากแบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง ของนิพนธ์ แจ่มเยี่ยม (2529) สุนารี เตชะโชควิวัฒน์ (2527) นภาพร พุ่มพฤษ (2529) ซึ่งสร้างตามแนวคิดของคูเปอร์สมิธ (Coopersmith. 1967) และทำการเก็บข้อมูลใน เค้กวัยรุ่นทั้งหมด จากนั้นนำมาหาค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้างด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนเฉพาะข้อกับคะแนนรวมของแบบวัดทั้งฉบับ ได้ข้อคำถามที่มีนัยสำคัญทั้งสิ้น 31 ข้อ ^{วิเศษ วรวิทย์ 2538} ประกอบไปด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวก 15 ข้อ ข้อความที่มีความหมายทางลบ 16 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.9531

3.5 แบบวัดความวิตกกังวล เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดของ แคทเทลล์ (Cattell. 1961) และนำแบบวัดไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร. ดวงเดือน ศาสตร์วาท พศ.วัฒนา ศรีสัตย์วาจา ผศ.มยุรี กุลแพทย์ พิจารณาแล้วนำมาปรับปรุง

แก้ไข ภายหลังจากทดลองใช้นาแบบวัดไปหาค่าความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง ด้วยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉพาะข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และได้เลือกเฉพาะข้อที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น 32 ข้อ เป็นข้อความที่มีความหมายทางบวก 12 ข้อ ข้อความที่มีความหมายทางลบ 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.913

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำหนังสือผ่านบัณฑิตวิทยาลัยไปติดต่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เพื่อนำแบบสอบถามและแบบวัดทั้งสิ้น 5 ชุด ไปให้พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำการตอบแบบวัด และตรวจดูความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบวัดทุกชุด นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สมบูรณ์ลงรหัสในแบบรายการ เพื่อนำเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง คือปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส เสนอข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. เสนอข้อมูลแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลในแต่ละระดับเป็นค่าร้อยละ
3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กับแนวโน้มการออกจากงาน
4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ โดยใช้ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ว่าตัวใดจะเป็นตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญในการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล
5. เปรียบเทียบคะแนนแนวโน้มการออกจากงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคม

อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มที่มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงาน และใช้ค่าสถิติ ที เมื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่ม 2 กลุ่ม ได้แก่สถานภาพสมรส

6. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยการใช้วิธีของเซฟเพ ในกรณีที่พบว่า F - test มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรสกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สรุปผลการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระดับแนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างสูงมีมากที่สุด คือพบร้อยละ 32.1 รองลงมาคือแนวโน้มการออกจากงานปานกลาง พบร้อยละ 31.7 และรองลงมาคือแนวโน้มการออกจากงานปานกลางค่อนข้างต่ำ พบร้อยละ 25.5 ต่อมาคือแนวโน้มการออกจากงานสูงพบร้อยละ 7.2 ส่วนที่น้อยที่สุดคือ แนวโน้มการออกจากงานต่ำ พบร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ผลการศึกษาพบว่า แนวโน้มการออกจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับความพึงพอใจในงาน ($r = -0.8116$) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับความวิตกกังวลเป็นอันดับรองลงมา ($r = 0.7512$) และมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับความภาคภูมิใจในตนเอง ($r = -0.7052$) อันดับสุดท้าย คือความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจในตนเอง ($r = -0.7052$) ส่วนปัจจัยทางชีวสังคมพบว่า แนวโน้มการออกจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับอายุ ($r = -0.1780$) รองลงมาคือความสัมพันธ์

ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับประสพการณ์การทำงาน ($r = - 0.1551$) และอันดับสุดท้ายคือความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับสถานภาพสมรส ($r = 0.0970$)

3. การศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรเกณฑ์แนวโน้มการออกจากงาน โดยใช้ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสพการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส เป็นตัวพยากรณ์

ผลการศึกษา พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญหรือมีประสิทธิภาพสูงในการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล และประสพการณ์การทำงานตามลำดับ โดยความพึงพอใจในงานเป็นตัวพยากรณ์ตัวแรกที่มีอิทธิพลสูงสุด คือสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีอำนาจในการพยากรณ์ถึงร้อยละ 65.87 ตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นอันดับที่ 2 คือความวิตกกังวล ซึ่งสามารถร่วมกับความพึงพอใจในงานพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ร้อยละ 69.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยอำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์ตัวแรกเพียงตัวเดียวร้อยละ 3.71 และประสพการณ์การทำงานเป็นตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพสูงลำดับที่ 3 โดยสามารถร่วมกับความพึงพอใจในงานและความวิตกกังวล พยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ร้อยละ 70.48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์ 2 ตัวร้อยละ 0.9 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวคือความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล และประสพการณ์การทำงาน เท่ากับ 0.8395 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล และประสพการณ์การทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล หรือพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้ร้อยละ 70.48 โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.4900 และมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 4.3807 - 0.0252 X_1 + 0.0176 X_3 - 0.0705 X_5$$

4. การศึกษาเปรียบเทียบแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล จำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสพการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มการออกจากงาน

ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพยาบาลกลุ่มอายุ 26 - 30 ปี มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่ากลุ่มอายุ 36 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างจากพยาบาลกลุ่มอายุ 21 - 25 ปี และ 31 - 35 ปี ส่วนพยาบาลกลุ่มที่มีอายุ 31 - 35 ปีมีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลกลุ่มอายุ 36 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างจากพยาบาลกลุ่มอายุ 21 - 25 ปี, 26 - 30 ปี นั่นคือพยาบาลทั้ง 3 กลุ่มอายุ คือ 21 - 25 ปี, 26 - 30 ปี, 31 - 35 ปี ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มอายุ 36 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ไม่แตกต่างกันเช่นกัน

ในด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี เป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ ที่เหลือ มีแนวโน้มการออกจากงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนสถานภาพสมรสนั้น พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสไม่มีคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาระดับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มการออกจากงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง คือร้อยละ 32.1 เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความเปราะบางของชีวิตมนุษย์ ความคาดหวังของสังคมที่ตึงไว้วัดต่อวิชาชีพสูง (Rayner, 1984 : 29) อีกทั้งเป็นงานที่หนัก ไม่มีการจำกัดเวลาและแรงงาน ต้องเสียสละความสุขส่วนตัวและยังเสี่ยงต่อการติดเชื้อจากผู้ป่วยได้ง่าย (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ และ กุลยา ศันติผลาชีวะ, 2524 : 60) ซึ่งวิเชียร ทวีลาภ (2521 : 249 - 250) มีความเห็นว่า งานพยาบาลมีปัญหามาก เป็นอาชีพที่ถูกลืม ได้ค่าจ้างต่ำ ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ มีภูมิปัญหานี้เรื่องผู้ร่วมงาน ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ และเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่าอาชีพพยาบาลเป็นการให้บริการต่อเนื่องทั้ง 24 ชั่วโมง คือต้องทำงานเป็นผลัด เปลี่ยนเวลาปฏิบัติงานบ่อยครั้งจนทำให้มีเวลาหลับนอนน้อยกว่าปกติ มีผลเสียต่ออารมณ์ในระยะสั้น (บุญเพ็ญ จันทร์วัฒนา, 2523 : 24) และอาจมีอาการผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นได้ เช่น น้ำหนักลด อาการเหนื่อยเมื่อยล้า ระบบทางเดินอาหารผิดปกติ เกิดโรคแผลในกระเพาะอาหารลำไส้ อาการเหล่านี้

เป็นอาการของความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (ชินโอสถ หัสบัวเรอ . 2531 : 4) หากบุคลากรมีความเครียดเป็นเวลานานจะเกิดอาการที่พบบ่อย ๆ คือ ความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ต่อการปฏิบัติงาน (Yee. 1981 : 14) ทำให้มีการลาป่วย การขาดงาน และความเครียดที่สะสมไว้จากการทำงานนี้จะเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกจากงานของตน ในที่สุด (Kim Jin Sung. 1988 : 133) ซึ่งการลาออกของพยาบาลนั้นจะทำให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ในงานมีความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากต้องวันภาระแทนผู้ที่ลาออกไปแล้ว ทำให้บุคลากรพยาบาลไม่ได้สัดส่วนกับผู้ป่วย จึงก่อให้เกิดความด้อยลงของประสิทธิภาพการพยาบาล (Wolf. 1981 : 233) และทำให้เกิดการเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออกตามมา เป็นวงจรต่อเนื่องไม่จบสิ้น

การวิจัยครั้งนี้แม้จะศึกษาเพียงแนวโน้มการออกจากงาน ไม่ได้ศึกษาจากผู้ทีลาออกไปแล้วโดยตรง แต่แนวโน้มเป็นเครื่องชี้บ่งที่สำคัญมากประการหนึ่งว่าพยาบาลจะตัดสินใจคงอยู่ในงานหรือลาออกไปเนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ที่มีความคิด มีความสามารถในการไตร่ตรอง พิจารณา ก่อนจะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องพิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจกระทำ การพยาบาลแทบทุกชนิด เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้พยาบาลต้องมีความคิด การตัดสินใจ และการคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของตน ทั้งนี้บารอน (Baron. 1986) ให้ข้อเสนอว่าการตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงาน แท้จริงแล้วเป็นผลของกระบวนการซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความคิด ความตั้งใจที่จะลาออกและความตั้งใจที่จะหางานใหม่ ดังนั้นผู้วิจัยคิดว่า แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลในการวิจัยนี้ซึ่งหมายถึง ความคิด ความคาดหวัง ความตั้งใจ หรือทัศนคติในทางบวกต่อการลาออก โอนย้ายงาน จะเป็นตัวชี้ทิศทางการลาออกของพยาบาลได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น แม้ลักษณะงานของพยาบาลจะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความกดดัน ความเหนื่อยหน่าย และทำให้กิจวัตรประจำวันติดปกติไปจากธรรมชาติวิสัยอันควร แต่แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลก็ยังอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงโดยไม่ได้อยู่ในระดับสูงเสียทีเดียว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบเข้าศึกษาในวิชาชีพพยาบาลที่ต้องมีคุณสมบัติพื้นฐานที่สำคัญประการหนึ่ง คือการมีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ (ลิวลี ศิริโล . 2528 : 126) และหลักเกณฑ์ของการรับเข้าเป็นลูกจ้างของสภาวิชาชีพไทย กำหนดว่าต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับ

วิชาชีพ ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือจิตพิการ (แผนกเจ้าหน้าที่สภาวิชาชีพไทย .
 ม.ป.ป. : 3) คุณสมบัติดังกล่าวทำให้บุคลากรพยาบาลมีความสามารถในการปรับตัวได้
 เหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือ แม้ว่าสภาวะการทำงานจะมีลักษณะที่ทำให้เกิดความกดดัน คับข้องใจ
 และท้อแท้เหนื่อยหน่าย แต่โดยที่คนไทยมีลักษณะพิเศษจึงไม่ค่อยมีอารมณ์รุนแรงตอบสนองต่อ
 สิ่งเร้าต่าง ๆ มากเท่าที่ควร มีความยืดหยุ่นทั้งความคิดและการกระทำ มีชีวิตอยู่เพื่อปัจจุบัน
 (กนกรัตน์ สุชะตุงคะ . 2523 : 39) และจากคำกล่าวของ สกินเนอร์ (กนกรัตน์ สุชะตุงคะ .
 2523 : 39 ; อ้างอิงมาจาก Skinner . 1957 : 91) ได้กล่าวถึงคนไทยไว้ว่า คนไทย
 ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนในระยะสั้น พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่แล้วและมีการรักษา
 จาริดประเพณี ประกอบกับคนไทยส่วนมากยึดถือพุทธศาสนาเป็นหลักในการดำเนินชีวิต โดย
 สอนให้บุคคลคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ที่บังเกิดขึ้นในโลกในแง่ของไตรลักษณ์ ได้แก่ อนิจจัง ทุกขัง
 อนัตตา นั่นคือสิ่งต่าง ๆ ไม่มีความเที่ยงแท้แน่นอน มีเกิดแล้วก็ดับไป คนไทยจึงไม่มามีอารมณ์
 รุนแรงถึงขีดสุด การดำเนินชีวิตที่ยึดหลักปฏิบัติตามหลักพุทธศาสนาดังกล่าวทำให้แก้ไขปัญหาได้
 ทนปัญหาได้ ยอมรับปัญหาได้ ซึ่งจัดเป็นการบริหารสุขภาพจิตส่วนบุคคลวิธีหนึ่ง (สุโขทัยธรรมมาธิราช .
 2532 : 810) ลักษณะเช่นนี้ทำให้แม้ว่าพยาบาลจะมีความรู้สึกอยากลาออกจากงานของตนมาก
 เท่าใด แต่จากหลักของเหตุผลและการประนีประนอม การมองโลกในแง่ดี การมีพื้นฐานสังคม
 แบบไมตรีสัมพันธ์อันเป็นลักษณะของสังคมไทย และการเป็นพุทธศาสนิกชน ทำให้พยาบาลตัดสินใจ
 ความรุนแรงของเหตุการณ์ระดับลง จึงมีผลให้แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลในการ
 วิจัยครั้งนี้มีระดับปานกลางค่อนข้างสูงเท่านั้น

การศึกษาแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลกับตัวแปรต่าง ๆ คือ ความพึงพอใจ
 ในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอื่นได้แก่ อายุ
 ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรจากผลการศึกษาพบว่า
 แนวโน้มการออกจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.8116 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ นับเป็นตัวแปรที่มีค่า
 สหสัมพันธ์สูงที่สุดในการวิจัยครั้งนี้ สนับสนุนสมมติฐานข้อ 1.1 ที่ตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจ
 ในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล" ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
 ของสมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) ที่ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล และความ
 พึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา

แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจจะลาออกจากงานมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในลักษณะงานพยาบาลโดยรวม รายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการบังคับบัญชาที่ระดับนัยสำคัญ .001 และกับผู้ร่วมงานที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากความเห็นของดูบริน (Dubrin. 1984 : 144) สนับสนุนว่า อัตราการขาดงาน การลาออกจากงานของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยที่สอดคล้องกันในการศึกษาของเซย์บอลท์ (Seybolt. 1986 : 26 - 32) เกี่ยวกับการเข้าออกงานของพยาบาล โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจในการเข้าออกงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน รวมทั้งพอร์เตอร์ สเตียร์ และมอว์เดย์ (Porter, Steers and Mowday. 1974 : 603) ได้ศึกษาพบเช่นกันว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการคงอยู่หรือลาออก และจากงานวิจัยของอนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 40 - 52) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย ผลการศึกษาพบว่าความพอใจที่มีต่องานในภาพรวมเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การทั้งนี้ประกอบกับการศึกษาการเข้าออกงานของพยาบาล จากการสัมภาษณ์พยาบาลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากงานพบว่า เนื่องมาจากความไม่พึงพอใจในงานเป็นอันดับแรก (Wolf. 1981 : 233-266 ; citing Neumann. 1973 ; Wandelt. 1980 ; White. 1980)

ความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างความพึงพอใจในงานกับแนวโน้มการออกจากงาน หมายถึง ถ้าหากบุคคลใดมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีแนวโน้มการออกจากงานต่ำ และในนัยเดียวกัน ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะมีแนวโน้มการออกจากงานสูง เนื่องจากการทำงานนั้น ทุกหน่วยงานย่อมต้องการได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ส่วนผู้ที่ทำงานก็ต้องการบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนความก้าวหน้า และสิ่งที่จะประสานความต้องการของทั้งสองฝ่ายก็คือ สิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจหรือความพึงพอใจในการทำงาน สคอฟฟิลด์ (Schofield. 1975 : 242) กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของผลงาน การสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นจุดมุ่งหรือหัวใจของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความสมัครใจ (อรุณ วัชรธรรม. 2522 : 205) จากงานวิจัยครั้งนี้พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงาน ทั้งนี้อธิบายได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ถ้าหากงานนั้น

ไม่อาจตอบสนองความต้องการทางร่างกาย เช่นในเรื่องรายได้ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีพ ปัจจุบัน พร้อมกันนั้นก็ยังไม่อาจตอบสนองความต้องการทางใจ เช่นลักษณะงานที่ทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยยากและต้องระมัดระวังภาพพจน์ที่ปรากฏต่อสังคม เนื่องจากได้รับการคาดหวังจากบุคคลทั่วไปในระดับสูง อาจทำให้พยาบาลต้องการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมอันมีตั้งแต่ เปลี่ยนสถานที่ทำงาน ไปจนถึงเปลี่ยนอาชีพ มาร์ช และซิมมอน (สมสุข คีลกสกุลชัย. 2534 : 51 ; อ้างอิงมาจาก March and Simon. n.d.) ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากเท่าไร เขาจะยิ่งมีความต้องการเปลี่ยนงานน้อยลง ดังนั้นสรุปได้ว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานต่ำลง จะแสวงหาทางออกโดยการหาทางเลือกใหม่ แนวโน้มการออกจากงานสูงจึงมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานต่ำ และความพึงพอใจในงานยังสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้

จากการศึกษาการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลพบว่า ความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ร้อยละ 65.87 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "ความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้" เนื่องจากแนวโน้มการออกจากงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและความพึงพอใจในงานก็เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง จึงทำให้ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของพอร์ทเตอร์ และสตีเยร์ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 114 ; อ้างอิงมาจาก Porter and Steers . 1975) ซึ่งเชื่อว่าความไม่พึงพอใจในงานจะเป็นตัวพยากรณ์การลาออกจากงาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของฮ็อม, คาเตอร์เบิร์ก และฮูลิน (Hom, Katerberg and Hulin. 1979 : 280) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานสามารถพยากรณ์การคงอยู่หรือการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อับดุลลา และคนอื่น ๆ (Abdulla and others. 1989 : 46) ที่ศึกษาตัวพยากรณ์การลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในออร์ธอดอนตาโกตา ผลปรากฏว่า ตัวพยากรณ์การลาออกของพยาบาลคือการไม่พอใจในเรื่องการส่งเสริม การบังคับบัญชา การปฏิบัติงานที่จำกัด และสภาพเกี่ยวกับการจ้างงาน ประกอบกับการศึกษาของบราวน์ (Brown. 1989 : 2384 - A) พบว่า ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ และเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะยังคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญ

ส่วนตัวแปรความวิตกกังวลนั้น พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงาน และเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เป็นอันดับที่ 2 รองจากความพึงพอใจในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.7512 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 1.2 ที่ว่า "ความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล" เนื่องจากอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียดสูงอันเป็นลักษณะของงานเอง เพราะมีปัญหามาก เป็นอาชีพที่ถูกสังคม ได้รับความอับอาย ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ มักมีปัญหาในเรื่องผู้ร่วมงาน ไม่มีโอกาสศึกษาต่อและยังต้องทำงานหนัก ต้องอยู่เวร เข้า-บ่าย-ดึก ทำให้สุขภาพทรุดโทรมและมีโอกาสติดเชื้อโรคได้ง่าย (วิเชียร ทวีลาภ. 2521 : 249 - 250) การอยู่เวร บ่าย-ดึก ทำให้ตารางการทำงานไม่แน่นอน ดังที่วิลลภ ปิยะมโนธรรม (2531 : 50) ได้อธิบายว่าคนที่ทำงานต้องผลัดเปลี่ยนเวรยามเป็นประจำ เช่น แพทย์ พยาบาล แอร์โฮสเตส มักเป็นคนที่มีความเครียดสูง ซึ่งสอดคล้องกับเฮเฟ่นและฟรานสัน (Hafen and Franson. 1981 : 14) ที่เห็นว่าอาชีพที่ทำให้เกิดความเครียดมากและทำให้ทุกข์ทรมานด้วยอาชีพหนึ่งคือ อาชีพพยาบาล ที่มีความรับผิดชอบมาก แต่มีอำนาจ (Authority) น้อย และต้องทำงานภายใต้การตัดสินใจของกลุ่มแพทย์ เดฟเฟ่นแบเชอร์ และซูนน์ (Deffenbacher and Suinn. 1982 : 391 - 442) ก็ได้กล่าวถึงผลของความวิตกกังวลไว้ว่า ทำให้ประสิทธิภาพในการจำลอง ระบบความคิดเชิงกัน คัดแคบ ไม่ยืดหยุ่นในการแก้ปัญหา ความสามารถในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ค่อยลง และเกิดพฤติกรรมหลีกเลี่ยงรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำตนเอง ออกจากสถานการณ์ที่ไม่พอใจ

ส่วนดาวิดดา (Davida. 1971 : 1932) เห็นว่าโรงพยาบาลเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีความเครียดและวิตกกังวล เพราะพยาบาลต้องพบกับความเบื่อ ความไม่ชอบ สิ่งที่น่าเกลียด และสิ่งที่ทำให้ตกใจ สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดการสะสมทางอารมณ์ ทั้งความสงสาร สมเพช ความรัก ความเกลียดในผู้ป่วย ทั้งที่พยาบาลทราบดีว่าความรู้สึกโกรธ เศร้าใจ วิตกกังวลหรือสิ้นหวัง เป็นความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน และจากการไม่เข้าใจ ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของ คิม จิน ซุง (Kim Jin Sung. 1988 : 133) ที่เสนอว่า ความเครียดในการทำงานที่สะสมไว้ จะเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงาน ลาออกจากงานของตนในที่สุด ส่วนการศึกษาของพอล (Paul. 1975 : 85-97) พบว่า ความสับสนในบทบาทจะทำให้เกิดความเครียด และความเครียดจากงานจะลดน้อยลงเมื่อมี

ความชัดเจนในบทบาทมากขึ้น ทั้งนี้ความสับสนในบทบาทของพยาบาลอาจเกิดจากการที่พยาบาลต้องรับภาระผิดชอบแทนแพทย์ในบางหน้าที่ทั้ง ๆ ที่ไม่ใช่งานของพยาบาลเอง แต่เป็นการเกื้อหนุนกันในลักษณะของการเป็นบุคลากรทางแพทย์ด้วยกัน ซึ่งเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้ที่รับผิดชอบก็คือตัวพยาบาลเองเท่านั้น (ประเวศ วัชชี. 2521 : 79) ประกอบกับงานวิจัยของอาค (สุวรรณี อุคคหัตถ์. 2522 : 2308 ; อ้างอิงมาจาก Ask. 1969 : 2308) ได้อภิปรายถึงความเครียดอันเกิดจากความขัดแย้งจากการทำงานร่วมกันระหว่างพยาบาลที่สำเร็จใหม่กับพยาบาลที่ชำนาญงานมาก่อน ซึ่งเป็นสาเหตุการโอนย้ายและลาออกของพยาบาลที่สำเร็จใหม่

สรุปได้ว่า ความวิตกกังวลที่เกิดจากการทำงานของพยาบาลมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพแนวโน้มการออกจากงานในทางบวก นั่นคือ พยาบาลที่มีความวิตกกังวลต่ำ จะเป็นผู้ที่ปรับตัวต่อสภาวะอารมณ์ของตนเองได้ดี สามารถมองปัญหาส่วนตัวและการทำงานในแง่ของการวิเคราะห์และแก้ไข ทำให้มีความสุขรอบคอบในการตัดสินใจ จึงมีแนวโน้มการออกจากงานน้อย ซึ่งลักษณะการปรับตัวต่อสภาวะอารมณ์ของตนเองนั้น ถ้าเป็นการปรับเพื่อเข้าใกล้สิ่งแวดล้อมประเภท วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ทำงาน ฯลฯ ค่อนข้างจะปรับง่าย แต่สำหรับการปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เป็นมนุษย์คือผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้อื่น ต้องใช้ความอดทน ความพยายามและเวลาในการปรับมากพอสมควร (ทวีป อภิลิทธิ. 2532 : 24) แต่ถ้าการปรับตัวไม่ได้ผลเนื่องจากสิ่งทำให้เกิดความวิตกกังวลและความเครียดมีหลายด้าน อาจทำให้พยาบาลมีพฤติกรรมต่าง ๆ แปรเปลี่ยนไป เกิดความรู้สึกท้อแท้ ตึงเครียด รวมทั้งรู้สึกสับสน สับสนข้องใจในบทบาทของตน ซึ่งก่อให้เกิดความวิตกกังวลในระดับสูง ทำให้มีแนวโน้มการออกจากงานสูงไปด้วยเพื่อนำตนเองออกมาจากสภาวะแวดล้อมที่บีบคั้นและเต็มไปด้วยปัญหา ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความวิตกกังวลมีความเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงาน และเป็นตัวพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ตามสมมติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้ว่า "ความวิตกกังวลสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้" ซึ่งผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานดังกล่าว เนื่องจากพบว่าความวิตกกังวลสามารถร่วมกับความพึงพอใจในงานพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้ร้อยละ 69.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่อำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากการใช้ความพึงพอใจในงานเพียงตัวเดียวร้อยละ 3.71

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลนั้น จากการศึกษาพบว่า เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันในทางลบโดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์เท่ากับ - 0.7052 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ

1.1 ที่ว่า "ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล" โดยที่ความภาคภูมิใจก็คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นและนับถือตนเอง อีทิงเฟรนช์ (French. 1964 : 31) มีความเห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ ของคนงานและลูกจ้างได้แก่ การเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม (Social Aspects of the Job) และอาชีพพยาบาลก็เป็นอาชีพที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่บุคคลโดยทั่วไป เป็นอาชีพที่เสียสละอดทน ห่มเหงทั้งกายและใจ ผลตอบแทนที่ได้ไม่คุ้มกับการทำงาน ในสายตาของบุคคลส่วนมากจึงมองสถานะของวิชาชีพว่า อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีคุณค่า เสียสละ เป็นตัวแทนของความเมตตา กรุณา สมควรได้รับการยกย่อง และการที่บุคคลได้รับการยกย่อง เห็นคุณค่าจากบุคคลแวดล้อมว่าคนเป็นผู้ที่มีชื่อเสียงหรือมีเกียรติเป็นที่ยอมรับ มีความสำคัญ จะทำให้ประเมินตนเองในด้านดี เกิดเป็นความภาคภูมิใจในตนเองขึ้น (Tharenou. 1979 : 320 ; citing Maslow. 1970 : 45) พยาบาลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจึงมีแนวโน้มการออกจากงานต่ำ และความภาคภูมิใจในตนเองยังเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพ (Mcneil. 1974 : 105 ; citing Coopersmith. 1968) ทั้งนี้สอดคล้องกับแฮคแมน และคนอื่น ๆ (Hackman and others. 1977 : 911) ที่มีความเห็นว่า ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พฤติกรรมการทำงานของผู้ทำงานดีขึ้น และยังพบข้อสนับสนุนจากซุนนั และคนอื่น ๆ (Sunn and others. 1962 : 473 - 474) ที่ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีความรู้สึกดีต่อการทำงานสูงจะมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงตามไปด้วย หรือในทางกลับกัน บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานในหน้าที่สูงเช่นกัน

ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นเรื่องของความมีเสถียรภาพทางจิต ดังเช่นงานวิจัยของแมคคอสกี (McClosky. 1974 : 239 - 247) ที่ศึกษาอิทธิพลของการให้รางวัลและแรงจูงใจต่ออัตราการลาออกหรือโอนย้ายงานของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า การให้รางวัลทางด้านจิตใจสำคัญกว่าทางด้านความปลอดภัยและด้านสังคม ในการที่จะให้พยาบาลคงอยู่ทำงานในโรงพยาบาลต่อไป ประกอบกับการศึกษาของโมรวา (Morawa. 1983) เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในตนเองและแนวโน้มยอมรับการเปลี่ยนแปลงของครูประถมศึกษาพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สามารถปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลง และคงความรู้สึกที่ดีในงานของตนไว้ และในวิชาชีพพยาบาลนั้น สิ่งที่พึงปรารถนาคือความรู้สึกว่าอาชีพของตนมีคุณค่า สมควรได้รับการยกย่อง เนื่องจากการที่พยาบาลต้องอุทิศกายและเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่ ความรู้สึกภาคภูมิใจจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อสภาวะจิตใจของพยาบาลในการตัดสินใจจะคงทำงานอยู่หรือลาออก โอนย้ายไป

แต่อย่างไรก็ตาม ความภาคภูมิใจในตนเองหรือความรู้สึกว่าวิชาชีพของตนมีคุณค่าหรือความรู้สึกต่อเกียรติภูมิวิชาชีพนั้นบางครั้งอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าหากต้องเผชิญกับบุคคลรอบข้างที่ให้ความเข้าใจต่อวิชาชีพน้อย คือมองวิชาชีพพยาบาลในแง่ไม่ถูกต้อง เช่น ทำงานในระดับต่ำ ทั้งที่การอาบน้ำ เช็ดตัว การดูแลการขับถ่ายของผู้ป่วยเป็นสิ่งที่ทำให้สามารถสังเกตและรับรู้สภาพการเจ็บป่วยได้ทั้งสิ้น นอกจากนั้นพยาบาลบางรายอาจมีความคาดหวังความสำเร็จในอาชีพของตนมากเกินไป แต่ความก้าวหน้าของอาชีพพยาบาลส่วนใหญ่จะช้ากว่าอาชีพอื่น เมื่อต้องใช้เวลานานหรือใช้ความพยายามมากในการที่จะได้รับความสำเร็จ อาจทำให้พยาบาลท้อถอยและประเมินตนเองในค่าลบ ซึ่งบรูโน (Bruno, 1983 : 363-365) ให้ข้อคิดไว้ว่า การเพิ่มความภาคภูมิใจในตนเองทำได้ด้วยการลดความคาดหวัง (Decreasing Expectations) และการหยุดประเมินค่าตนเอง (Stop Rating Oneself) ถ้ายังไม่อาจปฏิบัติได้จะทำให้ความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ และความภาคภูมิใจในตนเองต่ำจะทำให้แนวโน้มการออกจากงานสูงไปด้วย เพราะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเองทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าของงาน เช่น ฟาริคา อิบราฮิม (2523 : 152 - 163) ที่กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นคงทางใจจะทำให้เกิดความท้อแท้ เหนื่อยหน่ายได้ง่าย และโยกย้าย ลาออกจนถึงเปลี่ยนอาชีพในที่สุด และพบข้อมูลสนับสนุนในงานวิจัยเกี่ยวกับสมองไหลในระบวรราชการ โดยการสอบถามข้อมูลเชิงประจักษ์จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญหนึ่งในห้าอันดับแรกคือ ความไม่ภูมิใจ และความรู้สึกดังกล่าวทำให้แสดงพฤติกรรมได้หลายทาง ทางหนึ่งก็คือการลาออกเพื่อหางานใหม่ (เน่งน้อย ศรีวราชนบูลย์, 2534 : 43) จากที่กล่าวมาทำให้สรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในตนเองและแนวโน้มการออกจากงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก คือถ้าตัวใดสูงอีกตัวหนึ่งก็จะสูงตาม และหากตัวใดต่ำอีกตัวหนึ่งก็จะต่ำด้วย

ในด้านการศึกษาการแพทย์แนวโน้มการออกจากงานโดยใช้ความภาคภูมิใจในตนเอง

เป็นตัวพยากรณ์ตัวหนึ่งนั้น ผลการศึกษาพบว่า ความภาคภูมิใจในตนเองไม่สามารถพยากรณ์
 แนวโน้มการออกจากงานได้ ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "ความภาคภูมิใจใน
 ตนเองสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้" ทั้งที่มีค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์ถึง - 0.7052 เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ความภาคภูมิใจในตนเองเป็น
 ตัวแปรที่ไม่เป็นอิสระต่อความพึงพอใจในงาน คือมีสหสัมพันธ์ภายใน 0.7965 และเป็นความ
 สัมพันธ์ทางบวก โดยสอดคล้องกับฮามาเช็ค (Hamacheck. 1978 : 201-206) ที่กล่าวว่า
 ระดับความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถทางวิชาการหรือ
 ทักษะต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับเดโม (Demo. 1985 : 1490-1502) ที่กล่าวว่า ความรู้สึก
 ภาคภูมิใจในตนเองเกี่ยวโยงกับความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานในลักษณะที่เชื่อมต่อกัน นั่นคือ ถ้ามี
 ความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งในทางที่ดีจะทำให้อีกอย่างหนึ่งดีไปด้วย และยังพบผลสนับสนุนใน
 งานวิจัยของซูนน์ และคนอื่น ๆ (Suinn and others. 1962 : 473-474) ที่สรุปว่า
 บุคคลที่มีความรู้สึกดีต่อการทำงานสูง จะมีค่าของความภาคภูมิใจในตนเองสูงตามไปด้วย
 หรือในทางกลับกัน บุคคลที่มีความภาคภูมิใจในตนเองสูงจะมีความรู้สึกดีต่อการทำงานใน
 หน้าที่สูงเช่นกัน นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยสนับสนุนโดยฮอร์เซอร์ (Hauser. 1981) ที่ศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองกับการทำงานด้วยความพึงพอใจ จากกลุ่มตัวอย่าง
 ซึ่งเป็นครูประถมศึกษา พบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรที่ไม่เป็นอิสระต่อความ
 พึงพอใจในงาน และยังพบความสัมพันธ์ภายในระหว่างความภาคภูมิใจในตนเองและความ
 วิตกกังวล โดยมีค่าสหสัมพันธ์ในทางลบเท่ากับ -0.7573 เนื่องจากตัวแปรสองตัวนี้ไม่เป็น
 อิสระต่อกัน และพบงานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่ จุมพล ชูลภักทวิชวิน (2516 : 80) ที่ศึกษามโนภาพ
 แห่งตน ความวิตกกังวล ความเกรงใจ และความเป็นผู้นำของนักเรียนที่เป็นผู้นำและผู้ตาม
 พบว่า มโนภาพแห่งตนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความวิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 สุวเกียรติ ลิ่มเจริญ (2523 : 43) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเอง ความ
 วิตกกังวล กับระเบียบวินัยในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า เด็กที่มีความเชื่อมั่น
 ในตนเองสูงจะมีความวิตกกังวลต่ำ นั่นคือ ความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความ
 วิตกกังวล และสอดคล้องกับ ภาณุจนา พงศ์พฤกษ์ (2522 : ง - จ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์
 ระหว่างพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก ความวิตกกังวล และการเห็นคุณค่าในตนเอง

ของนักศึกษาปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลปรากฏว่าพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวล ในขณะที่เดียวกัน ความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ประกอบกับงานวิจัยของเนเกล (สารภี ชาญวิทย์. 2533 : 24 ; อ้างอิงมาจาก Neigel. 1975 : 660 - A) ยืนยันผลการศึกษาดังกล่าวเช่นกัน โดยเนเกลศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความวิตกกังวลกับความภาคภูมิใจในตนเองของเด็กเชื้อสายสเปน พบว่าความภาคภูมิใจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวล และเมื่อกับเบ (Gubbay. 1978 : 215 - A) ได้ทำการศึกษาเช่นเดียวกันกับเนเกลแต่เปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กชาวพิจและเม็กซิกัน พบผลที่คล้ายคลึงกันว่า ความภาคภูมิใจในตนเองกับความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในเด็กชาวเม็กซิกัน แต่ไม่มีนัยสำคัญในเด็กชาวพิจ

สรุปได้ว่า ถึงแม้ความภาคภูมิใจในตนเองจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรเกณฑ์คือแนวโน้มการออกจากงานถึง -0.7052 แต่ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรที่ไม่เป็นอิสระ เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความวิตกกังวล เมื่อเข้าสมการพยากรณ์จึงทำให้ความภาคภูมิใจในตนเองไม่อาจพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้

ในด้านปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่อายุ ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส นั้น ประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม กลุ่มที่มีประสบการณ์ 0-5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 36.6 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ 6 - 10 ปี ร้อยละ 26.6 ต่อมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ 16 - 20 ปีร้อยละ 17.6 และกลุ่มประสบการณ์ 11 - 15 ปีร้อยละ 11 ตามลำดับ สุดท้ายเป็นกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปร้อยละ 8.3 จากการหาความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานพบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานในทางลบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.1551 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 1.3 ที่ว่า "ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล" และประสบการณ์การทำงานยังสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงาน โดยเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพอันดับ 3 ร่วมกับความพึงพอใจในงานและความวิตกกังวล พยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ร้อยละ 70.48 โดยเพิ่มขึ้นจากการใช้ตัวพยากรณ์เพียงสองตัวร้อยละ 0.9 จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "ประสบการณ์การทำงานสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้" ทั้งนี้เนื่องจากบุคคล

ที่เริ่มทำงานใหม่ ๆ จะเป็นผู้ที่กระตือรือร้น ต้องการสร้างสรรค์ผลงาน และปรารถนาความก้าวหน้าของอาชีพในระดับสูง เชื่อมั่นในความสามารถของตนที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ความคาดหวังต่องานของตนทำให้เกิดความขัดแย้งและผิดหวังหากการทำงานหรืออาชีพของตนไม่เป็นไปตามความนึกคิด จึงเกิดความไม่พอใจต่องาน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยจึงมีแนวโน้มการออกจากงานสูง เพื่อแสวงหางานใหม่ที่สอดคล้องกับความคาดหวังของตนมากกว่างานที่ทํายู่เดิม ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก และคนอื่น ๆ (Gruneberg. 1977 ; citing Herzberg and others. 1957) ที่เห็นว่า เมื่อบุคคลเริ่มทำงานมักมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จึงมีความพึงพอใจในงานสูง แต่เมื่อทำงานไประยะหนึ่งจะพบว่า สิ่งที่เขาได้รับจากการทำงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง แต่ถ้าเขาทำงานต่อไปก็จะเริ่มปรับตัวได้และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และสอดคล้องกับทฤษฎี (Vroom. 1964) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าออกงาน อันได้แก่อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส โดยผู้ที่มีอายุน้อย สมรสแล้ว ประสบการณ์การทำงานน้อย มีแนวโน้มจะย้ายงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า เป็นโสดและประสบการณ์การทำงานมากกว่า สำหรับงานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่การศึกษาของฮูลิน และสมิธ (Hulin and Smith. 1965 : 209 - 216) โดยพบว่าระยะเวลาที่อยู่ในบริษัทมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของลี และวิลเบอร์ (Lee and Wilbur. 1985 : 781-791) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่อมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น เนื่องจากการมีประสบการณ์การทำงานทำให้มีความสามารถในการปรับตัว คาดหวังการทำงานในแง่ที่ถูกต้องตรงกับสภาพความเป็นจริงมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย การมีความพึงพอใจในงานมากกว่าจึงทำให้บุคคลเหล่านี้ยังคงอยู่ในงานต่อไป ทั้งนี้ยังพบงานวิจัยที่สอดคล้องกันโดยบาร์โทล (Bartol. 1979 : 55 - 57) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการประสบความสำเร็จ ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีอิสระ และความต้องการมีอำนาจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากอัตราการลาออกจะต่ำ

เมื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันว่า กลุ่มใดมีแนวโน้มการออกจากงานสูงที่สุด ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์การ

ทำงาน 6-10 ปี เป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงสุด สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2.2 ที่ว่า "พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี เป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ" เนื่องจากพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี เป็นช่วงที่ควรบวระยะการใช้ทุนสภาพภาคภาษาไทยครบ 4 ปี และสามารถไปปฏิบัติงานที่อื่นได้โดยไม่ต้องมีข้อสัญญาผูกพันกับสภาภาษาไทย จึงอาจต้องการติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอทราบข้อมูลในการตัดสินใจทำงานใหม่ และการรับบุคลากรทางการพยาบาลเข้าประจำในองค์กร ถ้ายังมีประสบการณ์มาบ้างแล้ว มีความชำนาญในการพยาบาล มีทักษะในการฝึกปฏิบัติมาเป็นระยะเวลานานพอสมควรยิ่งเป็นที่ต้องการ ทำให้พยาบาลที่ต้องการเปลี่ยนงาน มักตัดสินใจที่จะลาออกจากงานในช่วงนี้เป็นส่วนใหญ่ อีกทั้งผู้ที่สมรสแล้วเมื่อใช้ทุนจนครบอาจต้องย้ายติดตามสามีไปยังสถานที่อื่น ๆ เช่น ต่างจังหวัด ทำให้พยาบาลที่มีแนวโน้มการออกจากงาน อยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปีเป็นส่วนใหญ่ และยังพบงานวิจัยที่สนับสนุนผลการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ โดยจุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ (2535) ที่ศึกษาการลาออก โอนย้ายงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบว่า พยาบาลที่มีอายุการทำงานอยู่ในระหว่าง 6-10 ปี จะเป็นผู้ที่มีการลาออก โอน ย้ายมากที่สุด ซึ่งผลนี้สอดคล้องกับอารีย์ พฤกษราช และคนอื่น ๆ (2534 : 41-50) ที่ศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลที่มีความต้องการลาออกจากงานอยู่ในกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มากที่สุด

ตัวแปรด้านปัจจัยทางชีวสังคมที่จะกล่าวถึงต่อไปได้แก่ อายุ สำหรับอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มอายุ 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 34.1 รองลงมา เป็นกลุ่มอายุ 20-25 ปีร้อยละ 18.3 ต่อมาเป็นกลุ่มอายุ 31-35 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 16.6 และอันดับสุดท้ายคือกลุ่มอายุ 36-40 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือร้อยละ 14.5 จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับแนวโน้มการออกจากงาน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.1780 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 1.3 ที่ว่า "อายุมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล" เนื่องจากบุคคลที่มีอายุต่างกัน ระยะเวลาในการใช้ชีวิตและการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อมย่อมไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งด้านสรีรวิทยา จิตใจ และอารมณ์ การเจริญเติบโตจากวัยเด็กไปสู่วัยผู้ใหญ่จนเข้าวัยชราย่อมมีการเรียนรู้

เพิ่มมากขึ้นทำให้มีความคิด ความรู้สึกแตกต่างกันได้ในแต่ละช่วงวัย ผู้ที่มีอายุเข้าสู่วัยรุ่นตอนปลายหรือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นต้องการนำความรู้ที่ได้ศึกษามาใช้ในการดำเนินชีวิตและใช้ในการทำงาน เป็นวัยที่มุ่งหมายกับการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง (พรพนทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. 2530 : 139) ซึ่งสอดคล้องกับพรูม (Vroom. 1964) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าออกงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส โดยผู้ที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มการย้ายงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของฮูลิน และสมิธ (Hulin and Smith. 1965 : 209-216) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน โดยอภิปรายผลการศึกษาว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นความคาดหวังในงานจะลดหรือสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของงาน ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของเซอริงตัน (Savary. 1989 : 11-16 ; citing Cherrington. 1983) ที่กล่าวว่า พยาบาลในกลุ่มอายุสูงจะมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ ทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องานพยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือแม้แต่ทำงานในลักษณะเดียวกัน คนที่มีอายุมากกว่าก็จะมี ความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่อายุน้อยกว่าเช่นกัน และยังพบผลสนับสนุนจากการศึกษาของลี และวิลเบอร์ (Lee and Wilbur. 1985 : 781 - 791) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานจะสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้น และการที่บุคคลมีความพึงพอใจในงานย่อมทำให้บุคคลนั้นพร้อมที่จะปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะคงอยู่ในงานต่อไป โดยไม่มีแนวโน้มการออกจากงาน ดังนั้นชี้ให้เห็นว่าอายุมีความสัมพันธ์ในทางลบกับแนวโน้มการออกจากงาน

ในด้านการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานโดยใช้อายุเป็นตัวพยากรณ์ พบว่าอายุไม่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "อายุสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้" เนื่องจากแม้อายุจะมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงาน แต่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้เท่ากับ -0.1780 ซึ่งเป็นค่าที่ต่ำมาก และอายุยังเป็นตัวแปรที่มีค่าสหสัมพันธ์ภายในทางบวกกับประสบการณ์การทำงานสูงถึง 0.9849 เพราะบุคคลที่อายุน้อยย่อมมีประสบการณ์การทำงานน้อย และบุคคลที่อายุมากย่อมมีประสบการณ์การทำงานมาก เมื่อประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับที่ 3 ในการพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล จึงทำให้อายุซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่เป็นอิสระต่อประสบการณ์การทำงาน ไม่อาจเข้าไปพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของ

พยาบาลได้

การเปรียบเทียบกลุ่มอายุที่แตกต่างกันว่ากลุ่มใดเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการออกจางานสูงสุด และตั้งสมมติฐานในข้อ 2.1 ไว้ว่า "พยาบาลที่อายุ 26-30 ปีมีแนวโน้มการออกจางานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ" ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีอายุแตกต่างกันมีแนวโน้มการออกจางานต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบคะแนนค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ พบว่า พยาบาลกลุ่มที่มีอายุ 26-30 ปี มีแนวโน้มการออกจางานสูงกว่าพยาบาลกลุ่มอายุ 36-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลกลุ่มที่มีอายุ 31-35 ปี มีแนวโน้มการออกจางานสูงกว่าพยาบาลกลุ่มอายุ 36-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนกลุ่มอายุ 21-25 ปี, 26-30 ปี, และ 31-35 ปี มีแนวโน้มการออกจางานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานในบางส่วน สำหรับพยาบาลกลุ่มอายุ 21-25 ปี, 26-30 ปี และ 31-35 ปี ที่พบว่าไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากพยาบาลในกลุ่มนี้มีความใกล้เคียงกันในการดำเนินชีวิตการงาน เป็นกลุ่มที่ยังไม่ได้รับตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล ลักษณะการทำงานจึงมีรูปแบบที่เหมือนกัน คือต้องรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยในอัตราที่เท่ากัน ยังต้องขึ้นเวรในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน ในขณะที่พยาบาลกลุ่มอายุสูงกว่านี้กำลังจะเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารทางการพยาบาล ลักษณะการทำงานจึงอยู่กึ่งการนิเทศกึ่งการปฏิบัติ และมีความคาดหวังอนาคตที่จะได้ทำงานในช่วงเวลาปกติโดยไม่ต้องอยู่เวรป่วย-ตึก รวมทั้งมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้พยาบาลกลุ่มที่อายุสูงมีแนวโน้มการออกจางานต่ำ ซึ่งผลการศึกษาบางส่วนสอดคล้องกับจุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ (2535) ที่ทำการศึกษาสาเหตุการลาออกโอน ย้ายงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ผลพบว่า ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 25-29 ปี และเมื่อพิจารณาโดยนัยประสพการณ์การทำงานเข้ามาเกี่ยวข้อง แนวโน้มการออกจางานสูงสุดอยู่ในช่วงประสพการณ์ 6-10 ปี ซึ่งกลุ่มนี้อาจมีช่วงกว้างของอายุได้ตั้งแต่ 26 ปีไปจนถึง 35 ปี เนื่องจากพยาบาลบางรายอาจจะศึกษาในสถาบันอื่นหรือวิชาชีพอื่นมาก่อน เมื่อจบการศึกษาในวิชาชีพพยาบาลจึงเป็นผู้ที่มีอายุมากกว่าบุคคลอื่นในวันเดียวกัน จากลักษณะดังกล่าวจึงอาจแบ่งอายุของพยาบาลในการวิจัยครั้งนี้ออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มอายุมากและน้อย ซึ่งเห็นได้ชัด เจนว่าพยาบาลกลุ่มที่มีอายุมากกว่ามีแนวโน้มการออกจางานต่ำกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุต่ำ งานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่ งานวิจัยของเซย์บอลท์, พาเวทท์ และวอล์คเกอร์ (Seybolt, Pavett and Walker. 1978 : 46) เกี่ยวกับรูปแบบการลาออก โอน

ย้ายงานของพยาบาล และพบว่าผู้ที่ลาออกไปแล้วมีอายุน้อยกว่า และประสบการณ์การทำงาน สั้นกว่าผู้ที่ยังทำงานอยู่ สอดคล้องกับการศึกษาของสมสุข ศิลกสกุลชัย (2533) ที่ศึกษาเปรียบเทียบ เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลพบว่า พยาบาลในกลุ่มอายุสูงมีความพึงพอใจในงาน สูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ เนื่องจากพยาบาลที่มีอายุมากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาก มีโอกาส เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากกว่า และอภิปรายผลการศึกษารว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย จะมีอายุการทำงาน น้อย ทำให้ไม่ผูกพันในวิชาชีพ ต้องอาศัยระยะเวลาในการปรับตัว ทำให้มีโอกาสเปลี่ยนอาชีพได้ ง่ายกว่า (สมสุข ศิลกสกุลชัย. 2533 : 121)

ปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่สถานภาพสมรส ซึ่งเป็นตัวแปรสุดท้ายในการวิจัยครั้งนี้ จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสคู่มีร้อยละ 23.4 และผู้ที่มีสถานภาพสมรสไม่มีคู่มี ร้อยละ 76.6 โดยสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาล ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 1.3 ที่ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงาน " แสดงว่า สถานภาพสมรสเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งของแนวโน้มการออกจากงาน โดยผู้ที่ไม่มีคู่ ย่อมมีเวลาให้กับงานมากกว่า และพร้อมที่จะฝ่าฟันต่ออุปสรรคในการทำงาน เนื่องจากยังไม่มี ครอบครัว บุตร หรือสิ่งอื่นมาเบี่ยงเบนความสนใจ ส่วนพยาบาลที่สมรสหรือมีคู่แล้วต้องรับภาระ หน้าที่ต่อบุตรและสามี นอกจากทำงานแล้วยังต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัว พยาบาลจึงเกิดความ ท้อแท้ เหนื่อยหน่ายต่อความรับผิดชอบทั้งสองด้าน และงานพยาบาลเป็นงานที่ให้บริการต่อเนื่อง ตลอด 24 ชั่วโมง เวลาในการทำงานและพักผ่อนจึงมักไม่ตรงกับคู่วิถีของคน เนื่องจากต้อง ทำงานผลัดเปลี่ยนเวรกันไป โอกาสในการอยู่ร่วมกับครอบครัวจึงน้อยกว่าอาชีพอื่น อาจก่อให้เกิด ปัญหาในชีวิตสมรสได้ แคมป์เบล และคนอื่น ๆ ศึกษาพบว่า ปัญหาในชีวิตสมรส และความทุกข์ เกี่ยวกับชีวิตสมรสมีส่วนสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ หมดหวัง และเกิดความไม่พึงพอใจมากขึ้น (Managhan. 1982 : 220-233 ; citing Campbell and others. 1976) สอดคล้อง กับน็อกซ์ (Knox. 1985 : 308-312) ที่เห็นว่าความขัดแย้งในชีวิตสมรสอาจเกิดจากความไม่ สอดคล้องกันในกฎเกณฑ์หรือการปฏิบัติตัวต่าง ๆ เช่น ลักษณะการทำงาน การพักผ่อน วันหยุด เวลาในการรับประทานอาหาร ซึ่งพยาบาลมักใช้เวลาเหล่านี้ไม่ตรงกับผู้อื่น และจากการศึกษา ของฟรูม (Vroom. 1964) ซึ่งพยากรณ์การเข้าออกจากงาน ส่วนหนึ่งได้กล่าวว่า ผู้ที่สมรส แล้วมีแนวโน้มจะย้ายงานมากกว่าผู้ที่โสด

การใช้สถานภาพสมรส เป็นตัวพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานนั้นพบว่า สถานภาพสมรสไม่อาจพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 3 ที่ว่า "สถานภาพสมรสสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้" เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแนวโน้มการออกจากงานกับสถานภาพสมรสต่ำมากคือเท่ากับ 0.0970 เมื่อพิจารณาการศึกษาเปรียบเทียบกับพบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าผู้ที่ไม่คู่ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อ 2.3 ที่ว่า "พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าผู้ที่ไม่คู่" ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลที่สมรสแล้วมีเวลาทำงานไม่ตรงกับคู่ชีวิตของตนดังที่กล่าวมาแล้ว นอกจากนั้นพยาบาลที่สมรสแล้วจะไม่ได้พักอาศัยในเขตของโรงพยาบาล ต้องเดินทางไปกลับระหว่างบ้านและที่ทำงาน ในบางครั้งถ้าต้องขึ้นเวรหรือลงเวรป่าจะเป็นช่วงเวลายามวิกาล ทำให้อาจเกิดอันตรายต่อทั้งชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง ประกอบกับงานพยาบาลมีโอกาสในการลาป่วยและลาจกน้อย ความเจ็บไข้ที่เป็นเรื่องของตนเองหรือสมาชิกในบ้าน พยาบาลจะคำนึงเป็นอันดับรองจากผู้ป่วยซึ่งเป็นอันดับแรก ทำให้พยาบาลเกิดความขัดแย้ง กับข้อใจ เพราะในขณะที่ต้องรับผิดชอบดูแลผู้ป่วย พยาบาลกลับต้องละเลยการดูแลสุขภาพของตนเองหรือสมาชิกในบ้านเนื่องจากจรรยาบรรณของวิชาชีพพยาบาล พยาบาลจึงต้องเลือกระหว่างงานของตนเองกับครอบครัว ซึ่งถ้าหากคู่สมรสของพยาบาลมีรายได้เพียงพอที่จะเลี้ยงครอบครัว ก็มักจะให้พยาบาลลาออกจากงานเพื่อใช้เวลากับการดูแลครอบครัวเพียงอย่างเดียวหรือในบางรายอาจเปลี่ยนอาชีพไป เนื่องจากพยาบาลที่สมรสแล้ว ย่อมยึดถือชีวิตสมรสและครอบครัวของตนเป็นสิ่งสำคัญ จึงอยากมีเวลาอยู่กับครอบครัวตามปกติวิสัยเหมือนอาชีพอื่น ๆ ที่ทำงานเข้าและกลับเป็น ผลการวิจัยที่สนับสนุนได้แก่ การศึกษาของจตุมาศ และคนอื่น ๆ (2535 : 41) ที่ศึกษาสาเหตุการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน พบว่า พยาบาลที่สมรสแล้วมีความประสงค์จะลาออก โอน ย้ายงานมากที่สุด สอดคล้องกับแมคคอสกี (McClosky. 1974 : 239-249) ที่ศึกษาอิทธิพลในการให้รางวัลและแรงจูงใจต่ออัตราการลาออก โอน ย้ายงานของพยาบาล ผลส่วนหนึ่งพบว่า พยาบาลที่เป็นโสดทำงานได้นานกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรทุกตัวในการศึกษาคั้งนี้มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานทั้งสิ้น โดยเรียงลำดับดังนี้ ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล ความภาคภูมิใจในตนเอง อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้มี 3 ตัวแปรด้วยกันคือความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล และประสบการณ์การทำงาน จึงนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสนอแนวทางเพื่อลดแนวโน้มการออกจากงานของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ดังนี้

ส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ทำได้โดย

1. ปรับปรุงสวัสดิการด้านการเจ็บป่วย เมื่อพยาบาลเจ็บป่วยต้องเข้าอยู่ในโรงพยาบาล จะต้องอยู่ในโรงพยาบาลของสภาวิชาชีพไทยเท่านั้น ทั้งที่ในสภาวะฉุกเฉินอาจมีความจำเป็นต้องอยู่ในโรงพยาบาลอื่น จึงควรพิจารณาถึงความเหมาะสมและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในขณะนั้นด้วย
2. ปัญหาเรื่องงานหนัก วิชาชีพพยาบาลต้องประสบกับความเหนื่อยล้ากับการทำงานมากอยู่แล้ว ควรมีการศึกษาถึงการทำงานของพยาบาลที่แท้จริงว่าประกอบไปด้วยอะไรบ้าง หน้าที่บางประการกลับเป็นการเพิ่มภาระการทำงานของพยาบาลให้มากขึ้น เช่น การเก็บเงินค่าห้อง ค่ายา ค่าการตรวจวินิจฉัยจากผู้ป่วย ซึ่งต้องใช้เวลาและความละเอียดรอบคอบในการคิดเงินค่าใช้จ่ายของผู้ป่วยในขณะที่อยู่โรงพยาบาล และหากเก็บเงินไม่ครบจำนวน พยาบาลก็ต้องรับผิดชอบในส่วนนั้นด้วยตนเอง จึงควรมีเจ้าหน้าที่การเงินที่ติดต่อกับผู้ป่วยโดยตรง เพื่อลดภาระส่วนนี้ของพยาบาลลง และสามารถใช้เวลาในการทำหน้าที่ของพยาบาลโดยตรงให้มากที่สุด
3. เพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารขององค์กร การสื่อสารในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ยังไม่ทั่วทุกจุด บางแห่งได้รับข้อมูลข่าวสารล่าช้าจนทำให้พลาดหมายกำหนดการที่สำคัญในบางครั้ง หรือบางแห่งไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารเลย ดังนั้นนอกจากจะส่งเอกสารไปตามตึกต่าง ๆ แล้ว ควรจัดให้มีสถานที่สำหรับติดประกาศเรื่องต่าง ๆ ดังกล่าว ทั้งเรื่องที่เป็นสิทธิประโยชน์หรือข่าวสารข้อมูล เกี่ยวกับพยาบาลและโรงพยาบาลในบริเวณที่มีผู้สัญจรไปมาบ่อยครั้ง และผู้บริหาร

ควรติดตามผลการเสนอข่าวสารของพยาบาลจากหัวหน้าหอผู้ป่วยด้วย

4. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมมากขึ้นและสนับสนุนการศึกษาต่อ ปริญญาการศึกษาสมัยใหม่ ถือว่าการศึกษที่ดีต้องเป็นการศึกษาต่อเนื่องไปตลอดชีวิต (Long Life Education) พยาบาลควรได้รับการกระตุ้นให้มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา และผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมความก้าวหน้าของพยาบาลในด้านการศึกษา เนื่องจากวิทยาการสาขาใดก็ตาม ถ้าหากสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานพยาบาลได้อย่างเหมาะสมก็จะเกิดประโยชน์แก่ทั้งผู้ป่วยและพยาบาลเองทั้งสิ้น

5. ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนหลักในการทำงานก็คือเงินเดือน เนื่องจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ใช้หลักการตามระบบราชการโดยพิจารณาพร้อมกับกฎเกณฑ์ของสภาวิชาชีพไทยเอง การแก้ไขอัตราเงินเดือนจึงเป็นเรื่องที่ขึ้นไปได้ยาก จึงควรพิจารณาถึงผลการตอบแทนด้านอื่น ๆ เช่น เงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับการขึ้นเวร การทำงานล่วงเวลา ซึ่งปัจจุบันยังอยู่ในอัตราที่ควรปรับปรุง

นอกจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน ยังมีค่าตอบแทนที่อยู่ในรูปของสวัสดิการต่างๆ เช่น จัดให้มีอาหารนึ่งกินในช่วงที่พยาบาลอยู่เวรบาย-ดึก และการปรับปรุงสถานที่ทำงานและเครื่องมือเครื่องใช้ให้มีความสะดวก เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ส่งเสริมให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้นโดย

6. มีการให้รางวัลพยาบาลดีเด่นในแต่ละดึกอย่างสม่ำเสมอ เพราะการเลือกพยาบาลดีเด่นแต่ละแผนกจะกระตุ้นความสนใจของพยาบาลได้น้อยกว่า หรือมีการให้รางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแล้วก่อให้เกิดผลดีแก่ผู้ป่วย ควรเผยแพร่ชื่อเสียงของผู้ได้รับรางวัลให้ผู้ร่วมงานรับรู้โดยทั่วกัน อันจะทำให้ผู้อื่นยึดถือปฏิบัติตามได้เหมาะสม ก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และส่งผลให้ความภาคภูมิใจในตนเองสูงขึ้นด้วย และผู้บังคับบัญชาควรยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ มีการปลูกฝังความรู้สึกเห็นคุณค่าในอาชีพของตนโดยต่อเนื่อง

และในด้านที่เกี่ยวข้องกับความวิตกกังวล ควรส่งเสริมให้พยาบาลมีความความวิตกกังวลลดลงตั้งข้อเสนอนี้ต่อไป

7. การอยู่เวรของพยาบาลทำให้เกิดความเครียดและความวิตกกังวลได้มาก ควรมีการกำหนดว่า อายุหรือประสบการณ์เท่าใดจึงไม่ต้องอยู่เวร และควรให้พยาบาลมีการออกเวรคนละ 1 เดือนหมุนเวียนกันไป อันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจของพยาบาล เนื่องจากมีโอกาสประพาศติ

คนตามธรรมชาติวิสัยบ้าง แทนที่จะต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา อันจะทำให้ความวิตกกังวลและความเครียดจากการอยู่เวรลดลง

8. จัดให้มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาลเพิ่มขึ้น โดยปกติโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์มีการจัดยามรักษาความปลอดภัยอยู่แล้ว แต่สถานที่บางแห่งในโรงพยาบาลเป็นที่มืดและเปลี่ยว ประกอบกับสภาพตึกที่สลับซับซ้อน จึงอาจเป็นที่หลบซ่อนของเหล่ามิจฉาชีพ ยิ่งเมื่อพยาบาลต้องทำงานในยามวิกาลจึงมีอัตราเสี่ยงอันตรายต่อทรัพย์สินและชีวิตได้

9. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาระหว่างแพทย์และพยาบาลเพื่อให้ความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องในบทบาทหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย เนื่องจากพยาบาลควรดำรงตนและทำงานอยู่ในขอบข่ายอาชีพ การรับเอางานในส่วนที่ไม่ใช่ของตนมาเป็นภาระหน้าที่ ทำหน้าที่หนักอยู่แล้วเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม และเมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นพยาบาลก็ต้องรับผิดชอบแต่ผู้เดียว ซึ่งถ้าหากสามารถแยกแยะการปฏิบัติหน้าที่กันชัดเจน ความเครียดและวิตกกังวลในส่วนนี้จะลดลงมาก

10. ควรเพิ่มอัตราค่าส่งของบุคลากรพยาบาลโดยการเร่งผลิตพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และประกาศรับสมัครพยาบาลจากหน่วยงานอื่นเพื่อแบ่งเบาภาระของพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ ประกอบกับดำเนินการศึกษาค้นคว้าถึงสาเหตุการลาออกโอน ย้ายงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์อย่างจริงจัง เพื่อจะได้ทราบประเด็นที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่หรือลาออก โอน ย้าย อันจะทำให้สามารถวางแผนทางแก้ปัญหาได้อย่างชัดเจน

และในส่วนของปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส มีข้อเสนอแนะดังนี้

11. บุคคลที่มีอายุน้อย และมีประสบการณ์การทำงานในช่วง 6-10 ปี เป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มการออกจากงานสูง จึงควรให้ความสนใจแก่บุคคลกลุ่มนี้เป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นวัยทำงานมีทั้งประสบการณ์ ความชำนาญและได้ผ่านงานมาระยะหนึ่งแล้ว จึงควรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่ควรค่าแก่การรักษาไว้ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาว่าปัญหาการทำงานของบุคคลเหล่านี้ ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง และสิ่งใดที่สามารถส่งเสริมหรือสนับสนุนเพื่อยึดเหนี่ยวสมาชิกกลุ่มนี้ให้อยู่ในวิชาชีพนานที่สุด

ข้อเสนอแนะในการทบทวนวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวโน้มการออกจากงานของบุคลากรทางการแพทย์อื่น ๆ เช่น แพทย์ เภสัชกร ผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งสาขาอาชีพอื่น ๆ ที่มีอัตราเข้าออกงานสูง เช่น วิศวกร และผู้ที่อยู่ในระบบราชการ เป็นต้น
2. ศึกษาเรื่องการลาออกจากงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ลาออกไปแล้วเปรียบเทียบกับผู้ที่ยังคงอยู่ในงาน
3. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่น่าจะมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานได้ เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเชื่ออำนาจภายใน ภายนอกคน เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกรัตน์ สุชะตุงคะ. การวิเคราะห์สุขภาพจิตของนักเรียนชั้น ม.ศ. 3 ในเขตแทรกซึม
ของผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ จังหวัดปราจีนบุรี. ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523. อัดสำเนา.
- กาญจนา พงศ์พฤกษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างกันของพฤติกรรมที่เหมาะสมในการแสดงออก
ความวิตกกังวล และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- กิติมา ปริดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์, 2529.
- คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, สำนักงาน. อัตราการสูญเสีย บิดทอนในการปฏิบัติงานและ
ความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 32(347) : 20 - 22 ;
พฤษภาคม 2534.
- เอกสารประกอบสัมมนาพยาบาลศาสตร์ศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 1: กรุงเทพฯ : คณะพยาบาล
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และวิทยาลัยกองทัพบก, 8 - 11 กันยายน 2530.
- จาวรรณ เสวกวรรณ. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพ.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517. อัดสำเนา.
- จำลอง ศิษยานิช. จิตเวชศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์พระสิงห์การพิมพ์,
2522.
- จุมพล ชูลมัทธีวิน. มโนภาพแห่งตน ความวิตกกังวล ความเกรงใจ และลักษณะความเป็นผู้นำ
ของนักเรียนที่เป็นผู้นำและนักเรียนที่เป็นผู้ตามในระดับชั้น ม.ศ. 3 ปีการศึกษา 2514.
ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2516.
อัดสำเนา.
- จุกามาศ พุทธิพิทักษ์ และคนอื่น ๆ. สาเหตุการลาออก โอน ย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน.
กรุงเทพฯ : ศูนย์พัฒนากาารวิจัย มูลนิธิโรงพยาบาลตากสิน, 2535. อัดสำเนา.
- จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นานนท์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจใน
อาชีพของพยาบาลสังกัดสถานีกาารแพทย์ กรุงเทพมหานคร. ปรินต์นิพนธ์ กศ.ม.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา

- เจ้าหน้าที่สภาอากาศไทย, แผนก. มาตรฐานกำหนดตำแหน่งฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ :
ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- ชวรงค์ สิมป์ปัทมปาณี. "คุณภาพสังคม : วิกฤตการณ์ขาดพยาบาล สวัสดิภาพคนไข้สะเทือน,"
ไทยรัฐ. 31 สิงหาคม 2536. หน้า 8.
- ชินโอสถ หัสบำเรอ. "ความเครียดจากการทำงานและวิธีแก้ไข," วารสารพยาบาล.
31(4) : 24 ; ตุลาคม-ธันวาคม 2523.
- คิน ปรัชญาพฤทธิ์. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.
- ถวัล วัชชณีย์. การสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกทีมสุขภาพที่มีต่อการปรับบริการพยาบาล
ของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2521. อุดສຳເນາ.
- ทวีป อภิลิทธิ์. "ความเครียดทางอารมณ์ของคนทำงาน (ราชการ)," ประชาศึกษา. 40(3) :
22 - 25 ; ธันวาคม, 2532.
- เทพม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญรัตน์,
2529.
- นภาพร พุ่มพฤกษ์. ผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน
ชั้น มศ. 3 โรงเรียนพระนารายณ์ ลพบุรี. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อุดສຳເນາ.
- นิพนธ์ แจ้งเอี่ยม. การศึกษาบุคลิกภาพแสดงตัว ความเชื่อมั่นในตนเองและความภาคภูมิใจ
ในตนเองของนักเรียนชั้น มศ. 3 ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอุตรดิตถ์.
ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2519. อุดສຳເນາ
- นันทา เสียววิริยะกิจ. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความวิตกกังวล
ของมารดาที่มีบุตรคลอดก่อนกำหนดในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อุดສຳເນາ.
- บุญเพียร จันทวัลณา. "จังหวัดแห่งชีวภาพกับการพยาบาล," วารสารพยาบาล. 31(4) :
24 ; ตุลาคม - ธันวาคม, 2523.

- แน่น้อย ศิริวรรณบุญย์. "สมองไหลในระบบราชการ," วารสารข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2(1) : 36 - 44 ; มกราคม 2534.
- ประพิณพรหม สุวรรณภูฏ. การศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพรตน์ราชธานี. ปริญญาโท ศึกษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อุดसाเนา.
- ประเวศ วะสี. สาธารณสุขกับพุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2521.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533.
- พวงรัตน์ บุญนารักษ์ และกุลยา ตันติผลาชีวะ. การบันทึกทางการพยาบาล อนุกรมการบริหารการพยาบาล ลำดับที่ 4. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. , 2524.
- พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุญย์. ทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- พรทิพย์ เกตุรานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล. 2527. อุดसाเนา.
- พิน คงซูล. ความพึงพอใจที่มีต่อบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดใน 14 จังหวัดภาคใต้. ปริญญาโท ศึกษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2529. อุดसाเนา.
- เพ็ญศรี วชิราวิโรจน์. การศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกเพื่อลดความวิตกกังวลในการพูดหน้าชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัสสัมชัญชนูปถัมภ์ จังหวัดชัยนาท. ปริญญาโท ศึกษ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อุดसाเนา.
- ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- พาริศา อิบราฮิม. "บรรยากาศที่เสริมสร้างพยาบาลวิชาชีพ," วารสารพยาบาล. 29 : 152 - 163 ; กรกฎาคม 2529.

- เยาวลักษณ์ เล่าพะจินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.
- ยุคกล ทองตัน. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, 2528. อัดสำเนา.
- รัตนา ไกรสีหนาท. การศึกษาเปรียบเทียบอัตราในที่คน สสภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลเทคนิค. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัดสำเนา.
- วิภาพร กาญจนราช. การสำรวจความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช ที่ลาออกหรือย้ายออกในปี 2523. วิทยานิพนธ์ ค.บ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
- วันชัย วิเศษสุวรรณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- วัลลภ ปิยะมโนธรรม. "เครียด," สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์. 34(42) : 50 - 51 ; เมษายน 2531.
- วิเชียร ทวีลาภ. หลักบริหารการพยาบาล กทม. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. 2521.
- สมศรี เชื้อศิโรต. คู่มือการปฏิบัติการเบื้องต้น การพยาบาลจิตเวช. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย, 2523.
- सानา พรพัฒน์กุล. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : แสงรุ่งการพิมพ์, 2522.
- ลิวลี ศิริไฉ. จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. มหาสารคาม : ปริตการพิมพ์, 2528.
- สารณี ธนกรวิทย์. การศึกษาจริยธรรม ความเกรงใจ และความภาคภูมิใจใจตนเองของนักเรียนที่มีพฤติกรรมเชิงนิเสธและนิมาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2516. อัดสำเนา.

- สุภัทญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- สุรเกียรติ์ สิมเจริญ. ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเอง ความวิตกกังวล กับระเบียบวินัย
ในชั้นเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา.
- สุโขทัยธรรมมาธราช, มหาวิทยาลัย. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธราช, 2532.
- สุชา และสุรางค์ จันทร์แอม. จิตวิทยาเพื่อความสุขในการดำรงชีวิต. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช. 2524.
- สุนารี เตชะโชควิวัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างการอบรมเลี้ยงดู วินัยในตนเอง และ
ความภาคภูมิใจในตนเอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- สุภา มาลากุล ณ อยุธยา. "สุขภาพจิตของพยาบาล," ประมวลรายงานการประชุมพยาบาล
แห่งชาติครั้งที่ 2. พระนคร : โรงพิมพ์ไทยพิทยา, 2507.
- สมณฑา สิทธิพงศ์สกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติ
งานของพยาบาลเยี่ยมบ้านในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527. อัดสำเนา.
- สุวรรณิ อุดมทัศน์ย์. ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2522. อัดสำเนา.
- สมสุข ศิลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.
- สมบัติ พันธุ์คง. เอกสารประกอบการสอนวิชาปัญหาและแนวโน้มของการพยาบาล. กรุงเทพฯ :
วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย, 2528.
- สมยศ นาวิการ. ความสำเร็จทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กมลการพิมพ์, 2522.

พยาบาล, แผนก. สถิติโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ 2535. กรุงเทพฯ : แผนกพยาบาล
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์, 2536.

เวชระเบียนและสถิติ, แผนก. สถิติโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ 2535. กรุงเทพฯ :
แผนกเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์, 2536.

ศักดิ์ชัย นิเวศน์. ความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของคนกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาโท กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2532. อีตสาเนา.

อารีย์ พฤตราช และคนอื่น ๆ "การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการ," วารสารพยาบาล. 1 : 41 - 50 ;
มกราคม - มีนาคม 2534.

อนันต์ชัย คงจันทร์. "ผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ไทย," จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
12(46) : 40 - 52 ; กันยายน 2532.

อำพล โย่งเคลือบ. ความวิตกกังวล ความสามารถในการอ่าน และลักษณะอื่นๆประการ
ของบุคลิกภาพ. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร,
2515. อีตสาเนา.

อรุณ วัชรธรรม. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร. 2526.

Abdulla, Pooyan and others. Predictors of Registered Nurses Intention
to Quit : Implications for the Management of Health Care Human
Resources in North Dakota Hospitals. North Dakota University,
1988.

Adams, Raymond D. "Alternations of Nervous Function," in Harrison's
Principles of Internal Medicine. Tokyo : McGraw - Hill Kogakusha,
1977.

Alday, Raman J. and Arthur P. Brief. Managing Organization Behavior.
Saint Paul : West Publishing, 1981.

- Applewhite, Phillip B. Organizational Behavior. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice - Hall Inc., 1965.
- Atwater, Eastwood. Psychology of Adjustment. New York : Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1979.
- Ausubel, David P. Educational Psychology : A Cognitive View. New York : Holt Rinchart and Winston, 1968
- Bachman, Jerald G. Social Psychology of the Self Concept. Illinois : Harlan Davidson Inc., 1987.
- Barnard, Chester I. The Functions of the Executive. Massachusettes : Haward University press, 1966.
- Baron, R. A. Behavior in Organizational : Understanding and Managing the Human Side of Work. 2nd ed. London : Allyn and Bacon, 1986.
- Bartol, Kathryn M. "Individual Versus Organizational Predictors of Job Saisfaction and Turnover among Professionals," Journal of Vocational Behavior. 15(1) : 55 - 61 ; August, 1979.
- Bennett, Addison C. Topic for the Health Care Manager. New York : Personnel Progress Program, 1973.
- Bernard, Harold W. and Wesley C. Huckin. Dynamics of Personal Adjustment. Holbrook : Press, Inc. Boston, 1974.
- Bradshaw, Pete. The Management of Self-esteem : How People Feel Good About Themselves and Better About their Organization. New Jersey : Prentice Hall, Inc., Englewood Cliffs, 1981.
- Branden, N. The Psychology of Self-esteem. 15 th ed. New York : Banton Books Inc., 1981.

- Brown, Robin Rae. "Individual Situational, and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment To The University," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2384 - A ; January, 1989.
- Brief, Arthur P. "Turnover Among Hospital Nurses : A Suggested Model," Journal of Nursing Administration. 6 : 55 - 57 ; October, 1976.
- Bruno, Frank J. Adjustment and Personal Growth : Seven Pathways. 2nd ed. New York : John Wiley & Sons, Inc., 1983.
- Butler, J. and R.J. Parsons. " Hospital Perceptions of job satisfaction," Nursing Management. 20 : 45 - 48 ; August, 1989.
- Cattell, R. B. The Meaning and Measurement of Neuroticism and Anxiety. New York : The Ronald Press Company, 1961.
- Charoong Pasuwan. Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Personel in Thailand. Doctor of Educational Degree. Indiana : Indiana University, 1972.
- Charoonsri Roongsuwan. Reasons Thai Nurses Leave Thailand to Work in the United States. Boston : Boston University, School of Nursing, 1969.
- Coopersmith, S. The Antecedents of Self-esteem. San Francisco : W.H. Freeman and Company. 1967.
- _____. Building Motivative in Young Children. San Francisco : Albion Publishing Company, 1975.
- _____. Self Esteem Inventories. San Francisco : Consulting Psychologists Press Inc., 1984.
- _____. The Antecedents of Self-esteem. California : Consulting Psychologists Press, Inc., 1981.

- Davida, Micharts R. "Too much in Need of Support to Give," American Journal of Nursing. 71(10) : 18 : 1932 ; October, 1971.
- Demo, David H. "The Measurement of Self-esteem : Refining Our Methods," Journal of personality and social Psychology. 48(6) : 1490 - 1502 ; January, 1985.
- Dessler, Gary. Human Behavior : Improing Performance at Work. Virginia : Research Publishing Company, Inc., 1983.
- Deffenbacher, Jerry L. and Richard M. Suinn. Self Management and Behavior Change from Theory of Pracetice. New york : Pergamon Press, 1982.
- Divincenti, Marie. Administering Nursing Service. Boston : Little Brown and Company, 1972.
- Dodge, Joan S. "Why Nurses Leave and What to Do about It," The Modern Hospital. 116 ; May, 1960
- Dubrin, Andrew J. Foundations of Organizational Behavior : An Appllied Perspective. New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1984.
- Epstein, Seymour. "The nature of Anxiety," in Anxiety, Curent Trends in Theory and Research Volume II. New York : Academic press, 1972.
- French, Wandell. The Personnel Management Process : Humen Resource Administration. Boston : Houghton Miffin Company, 1964.
- Freud, Sigmund. A General Introduction to Psychoanalysis Authorized English Translation of the Revised Edition by Revices and Hall. New York : Gordon City Publishing Company, Inc., 1943.
- Ghiselli, Edwin E. and Clearence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. New York : McGraw - Hill Book Co.Inc., 1955.

Gilmer, B. Von Haller and others. Industrial and Organizational Psychology. New York : McGraw - Hill Book Co., 1966.

Glisson, Charles and Mark Durick. " Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human service Organization," Administrative Science Quarterly. 33(1) : 61 - 81 ; March, 1988.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw - Hill Book Company, 1973.

Grave, Helen Hope and Flaine Adams Thomson. In Clinical Practice in Psychosocial Nursing Assessment and Intervention. New York : Appleton Century - Crofts, 1978.

Greene, C. N. "The Satisfaction - Performance Controversy, New Development and Their Implication," Business Horison. 31 - 41 ; October, 1972.

Gruneberg, M. M. Understanding Job satisfaction. New York : Wiley, 1977.

Gubbay, John Albert. "The Relationship between Self-esteem, General Anxiety and Test Anxiety among Figian Children Grade Three through Eight in School in their Own countries," Dissertation Abstract International. 39(1) : 215 - A ; July, 1978.

Hafen, Brent Q. and Kathryn J. Franson. How to live longer. New York : Englewood Cliffs : Prentice - Hall Inc., 1981.

Hackman, Richard J. and others. Perspective on Behavior in Organization. New York - Toronto : McGraw - Hill Book Company, 1977.

Harell, Thomas W. Industrial Psychology. Oxford : IBM Publishing Co., 1964.

- Hauser, Paula. The Self-esteem of Regular and Special Education Elementary Teachers as Related to Job Satisfaction. DAI : 1926, 1981.
- Hersch, Joni and Joe A. Stone. "Is Union Job Dissatisfaction Real?," Journal of Human Resources. 25 (4) : 736 - 751; Fall, 1990
- Herzberg, Frederick, Bernard Mauser and Babara B. Synderman. The Motivation to Work. New York : John Wiley and Sons, 1959.
- Hill, Earl Augustus. "The Impact of Self-role Congruence, Length of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity To Leave : A Study of Community Colledge Instructors of Developmental/Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. 45(1) : 94 - A ; July, 1984.
- Hon, Peter W , Ralph Jr. Katerberg and Charles L. Hulin. "Comparative Examination of There Approachs to The Prediction of Turnover," Journal of Applied Psychology. 64(3) : 280 - 290 ; June, 1979.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory Research and Practice. 2nd ed. New york : Random House, Inc., 1982.
- Hulin, Charles L. "Job Satisfaction and Turnover in a Female Clerical Population," Journal of Applied Psychology. 50(4) : 280 - 285 ; August, 1966.
- Hulin, C. and P. C. Smith. "A Linear Modle of Job Satisfaction," Journal of Applied Psychology. 49 : 209 - 216 ; March, 1965.
- Izard, C. E. Patterns of Emotions : A new Analysis of Anxiety and Depression. New York : Academic press, 1972.
- James, William. The Principle of Psychology. New York : Dover, 1950

- Kim Jin Sung. Essays on Worker-Initiated Quit Behavior. Kansas : University of Kansas, 1988.
- Knox, David. Choices in Relationship : An Introduction to Marriage and the Family. Minnesota : West Publishing Company, 1985.
- Krejcie and Morgan Daryle. Educational and Psychological Measurement. 1970.
- Lee, R. and E. R. Wilbur. "Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristics and Job Satisfaction : A Multivariate Analysis," Human Relations. 38 : 781 - 791 ; August, 1985.
- Linn, Louis. Comparative Textbook of Psychiatry Volume 1. 3rd ed. Bastimore : William & Willkins CO., 1980.
- Longest, Beuford. "Job Satisfaction for Registered Nurses in the Hospital Setting," Journal of Nursing Administration. 4 : 46 - 52 ; May - June, 1974.
- Luthans, F. Organizational Behavior. New York : McGraw - Hill, 1981.
- Mareness, Dorothy A. Essentials of Psychiatric Nursing ll. St Louis : The C.V. Mosby Co., 1982.
- Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York : Harpers & Row Publisher Incorporated, 1954.
- McCormick, E. J. and D. Ilgen. Industrial and Organizational Psychology. 8th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice - Hall, 1985.
- Mendels, Joseph. Concept of Depression. New York : A Department of Harper & Row, Publishers Inc., 1974.
- Mcneil, Elton B. The Psychology of Being Human. New York : A Department of Harper & Row, Publishers, Inc., 1975.

- Morawa, Edward Charles. Teachers's Perceptions of Need Fulfillment and Self-esteem and their Attitudes Toward Change. New York : Prentice - Hall, 1983.
- McClosky, J. "Influence of Rewards and Incentive on Staff Nurse Turnover Rate," Nursing Research. 23 : 239 - 247 ; May - June, 1974.
- Menaghan, Elizabeth. "Measuring Coping Effectiveness : A Panel Analysis of Marital Problems and Coping Efforts," Journal of Health and Social Behavior. 23 : 220 - 234 ; September, 1982.
- Mitchell, TR. and A. Biglan. "Instrumentality Theories, Current Uses in Psycholgy," Psychological Bulletin. 76 : 432 - 454 ; December, 1971.
- Motowidlo, S. J. "Predicting Sales Turnover from Pay Satisfaction and Expectation," Journal of Applied Psychology. 68 : 484 - 489 ; August, 1983.
- Mussen, P. H. and others. Child Development and Personality. 3rd ed. New york : Harper & Row Publisher, 1969.
- Munn, H. E. The Nurse's Communication Handbook. Germantown : MD. Aspen Systems Corporation, 1980.
- Nichols, Glennadee A. "Job Satisfaction and Nurses Intention of Remain with or to Leave an Organization," Nursing Research. 20 : 218 - 288 ; May - June, 1971.
- Paul, Robert J. "Some Correlates of Role Ambiguity - Men and Woman in the Same Work Environment," Educational Adminitration Quaterly. 11(3) : 85 - 98 ; Autumn, 1975.
- Peplau, H. E. Mental Health Nursing : A Bio - Psychos - Cultural Approach. St Louis : The C.V. Mosby Co., 1981.

Pigors, Paul and Charles A. Myers. Personal Administration. 7 th ed.
New York : McGraw - Hill Company, 1973.

Portor, L. W, R. M. Steers and R. T. Mowdays. "Organizational
Commitment, Job Sastisfaction, and Turnover among Psychiatric
Technicians," Journal of Applied Psychology. 59 : 603 - 609 ; 1974.

Rayner, Caire. "What do the Public Think of Nurse?," Nursing Time.
27 : 29 - 34 ; August, 1984

Robinson, G. P. and P. R. Shaver. Measure of Social Psychological
Attitudes. Michigan : Survey Research Center, 1972.

Rouhani G. C. "Understanding Anxiety," Nursing mirror. 25 ; March,
1978.

Rychkman, Richard M., Toel A. Gold and William C. Radda. "Confidence
Rating Shifts and Performance as a Function of Locus of Control
Self-esteem and Initial Task Experience," Journal of Personality
and Social Psychology. 18(3) : 305 - 310 ; June, 1971.

Rycroff, Charles. Anxiety and Neurosis. Harmondsworth : Penguin
book, 1978.

Sarason, Irwin G. Personality : An Objective Approach. 2 nd ed.
New York : John Wiley, 1972.

Savery, L. K. "Job Satisfaction and Nurses," Journal of Managerial
Psychology. 4 : 11 - 16 ; May, 1989.

Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richaed N. Osborn. Managing
Organizational Behavior. New York : John Wiley and Sons Inc.,
1982.

Schofield, J. Z. "Job Evaluation, Job Analysis, Job Satisfaction and
Resistance to Change," Library Association Record. 77 :
241 - 243 ; October, 1975.

- Seybolt, J. W., C. Pavett and D. D Walker. "Turnover among Nurses : It can be Managed," Journal of Nursing Administration. 8 : 4 - 9 ; September, 1978.
- Seybolt, J. W. "Dealing with Premature Employee turnover," Journal of Nursing Administration. 16 : 26 - 32 ; February, 1986.
- Skinner, B.F. Science and Human Behavior. New York : The Press, 1953.
- Smith, Henry C. Psychology of Industrial Behavior. New York : McGraw - Hill Book Co. Inc., 1955.
- Spielberger, Charles D. Anxiety and Behavior. New York : Academic Press, 1972.
- Strauss, George and Leonard R. Sayles. Personnel : The Human Problems Of Management. New York : Englewood Cliffs : Prentices - Hall, 1960.
- Steers, R. M. "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," Administrative Science Quarterly. 22(1) : 46 - 56 ; March, 1977.
- Stuart, Gail Wiscary and Sandra J. Sundeen. Principles and Practice of Psychiatric Nursing. Saint Louis : The C.V. Mosby Co., 1979.
- Suinn, R. M., D. Osborne, and P. Winfree. "The Self - concept and Accuracy of Recall of Inconsistent Self - related Information," Journal of Chincial Psychology. 18 : 473 - 474 ; 1962.
- Taft, L. B. "Self Esteem in Later Life : A Nursing Perspective," Advances in Nursing Science. 8(1) : 77 - 84 ; 1985.
- Tharenou, Phyllis. "Employee Self - Esteem : A Review of the Literature," Journal of Vocational Behavior. 15 : 316 - 346 ; 1979.
- Vroom, V. M. Work and Motivation. Malabar : Robert E. Krieger Publishing Company, 1964.

Wilson, Terence G. and Daniel K. O'Leary. Principle of Behavior Therapy. New York : Prentice Hall Inc., 1975.

Wolf, G. A. "Nursing Turnover : Some Causes and Solution," Nursing Outlook. 29 : 233 - 236 ; April, 1981.

Wolman, Benjamin B. Dictionary of Behavior Science. Von Nestrend, Reinhold Company, 1973.

Yee, Barbata Home. "The Dynamics & Management of Burnout," Nursing Management. 12 : 14 - 16 ; November, 1981.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 15 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด
 แนวโน้มการออกจากงาน โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนเป็นรายข้อ
 กับคะแนนรวมทั้งฉบับ

ข้อที่	ค่า r	ข้อที่	ค่า r
1	+ 0.8480	11	✓ 0.7333
2	0.5988 ↓	12	+ 0.8290
3	✓ 0.7689	13	0.4633
4	0.8372	14	0.5311 ✓
5	✓ 0.7741	15	✓ 0.7726
6	0.6802	16	0.6952
7	0.6935	17	✓ 0.7789
8	✓ 0.7882	18	+ 0.8578 4
9	✓ 0.7900	19	0.5260 ✓ 8
10	0.7813		3

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.9479

ตาราง 16 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด
 ความภาคภูมิใจในตนเอง โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนเป็นรายข้อ
 กับคะแนนรวมทั้งฉบับ

ข้อที่	ค่า r	ข้อที่	ค่า r
1	0.5808	17	0.3374
2	0.5666	18	0.6308
3	0.5657	19	0.7737
4	0.3384	20	0.8022
5	0.6311	21	0.6339
6	0.7188	22	0.8044
7	0.7560	23	0.8172
8	0.7010	24	0.5155
9	0.7111	25	0.4740
10	0.5415	26	0.6406
11	0.6247	27	0.7439
12	0.7582	28	0.6271
13	0.5643	29	0.7517
14	0.5273	30	0.7732
15	0.8282	31	0.6859
16	0.4581		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.9531

ตาราง 17 แสดงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัด
ความวิตกกังวล โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างคะแนนเป็นรายข้อกับคะแนน
รวมทั้งฉบับ

ข้อที่	ค่า r	ข้อที่	ค่า r
1	0.4087	17	0.5384
2	0.7575	18	0.4057
3	0.6891	19	0.7461
4	0.3634	20	0.6429
5	0.4127	21	0.3661
6	0.6092	22	0.4967
7	0.3280	23	0.7369
8	0.6170	24	0.7332
9	0.4319	25	0.6065
10	0.3574	26	0.4514
11	0.5856	27	0.5284
12	0.5440	28	0.4073
13	0.3817	29	0.4288
14	0.5987	30	0.3220
15	0.4001	31	0.4586
16	0.8295	32	0.4050

ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดเท่ากับ 0.9130

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามปัจจัยทางชีวสังคม

แบบวัดความพึงพอใจในงาน

แบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน

แบบวัดความวิตกกังวล

แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ 1 ธันวาคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวภาวิณี นาวาพานิช ซึ่งเป็นนิสิตปริญญาโทสาขาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล แนวโน้มการออกจากงานของท่าน ฉะนั้นจึงไม่มีการตีความในแง่ถูกหรือผิด แบบสอบถามนี้ทั้งหมด 5 ส่วน ขอให้ท่านกรุณาตอบทุกข้อโดยคำนึงถึงความรู้สึกที่แท้จริงของท่านให้มากที่สุด เนื่องจากคำตอบทุกคำถามของท่านมีค่าและมีความสำคัญต่อการแปลผลการวิจัยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงในการส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานของตนมากที่สุด เพื่อลดแนวโน้มการออกจากงานให้น้อยลง และเพิ่มประสิทธิภาพทางการพยาบาลให้มากขึ้นด้วย

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ขอแสดงความนับถือ

ภาวิณี นาวาพานิช

นิสิตปริญญาโท

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

กรุณาเติมค่าในช่องว่างหรือแสดงเครื่องหมายถูก (✓) ลงในวงเล็บหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน

1. อายุ _____ ปี _____ เดือน

2. สถานภาพสมรส

- () โสด () คู่
 () หย่า () แยกกันอยู่
 () หม้าย

3. ประสบการณ์การทำงานนับตั้งแต่จบการศึกษา _____ ปี _____ เดือน

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

จริงที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นทุกครั้งหรือเป็นประจำ
จริงมาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากพอควร
มีส่วนจริงครั้งหนึ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นพอกับที่ไม่เคยเกิดขึ้น
จริงน้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นนานๆครั้ง
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเลย

ส่วนที่ 2

ข้อความในแบบสอบถามส่วนนี้ ต้องการทราบความรู้สึกของท่านที่มีต่อความพึงพอใจในงานของท่าน กรุณา
อ่านแบบสอบถามแต่ละข้อแล้วกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ท่านพิจารณาเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1. ข้าพเจ้าสามารถทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
2. ข้าพเจ้ามักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานสำคัญเสมอ					
3. ข้าพเจ้าคิดว่าถ้าย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นจะได้รับความ ก้าวหน้ากว่านี้					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจที่งานในหน้าที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่					
5. ข้าพเจ้ารู้สึกอิสระที่ตัดสินใจแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน					
6. ข้าพเจ้าเข้าใจหลักการในการปฏิบัติงานอย่างแจ่มแจ้ง					
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์ในการทำงานเพียงพอ					
8. เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก					
9. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้เพิ่มขึ้นในแต่ละปีน้อยเกินไป					
10. ข้าพเจ้ารู้สึกไม่มั่นใจว่าจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ได้นาน เท่าที่ควร					
11. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ารายได้จากการทำงานเพียงพอที่ทำให้สภาพ ความเป็นอยู่ของครอบครัวดีขึ้น					
12. ผู้บังคับบัญชาทำตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
13. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน					
14. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งไม่มีการกำหนด วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน					
15. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่พอใจที่งานมากเกินไปจนต้องทำงานนอกเวลา ราชการ					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
16. ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17. ข้าพเจ้ารู้สึกภูมิใจว่าเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานนี้					
18. ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพยาบาลได้อย่างเต็มที่					
19. ข้าพเจ้าไม่สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้					
20. ผู้บังคับบัญชามีไม่เคยยอมรับเมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานดี					
21. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
22. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานจำเจซ้ำซาก					
23. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่					
24. ข้าพเจ้าไม่พอใจในระบบการบริหารของหน่วยงานนี้					
25. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าอาคารที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะ					
26. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าทุกคนในหน่วยงานมีความเป็นมิตร					
27. ข้าพเจ้าพอใจในบริการด้านสวัสดิการของโรงพยาบาล					
28. ข้าพเจ้าพอใจในปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ					
28. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าหน่วยงานนี้ไม่ค่อยวางนโยบายที่แน่นอน					
30. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจในงานที่ทำอยู่เพราะไม่ตรงกับประสบการณ์					
31. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่ง					
32. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
33. ข้าพเจ้าไม่พอใจในผลงานของข้าพเจ้าที่ปรากฏต่อสายตาคนทั่วไป					

ส่วนที่ 3

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ข้อความในแบบสอบถามส่วนนี้ ต้องการทราบความรู้สึกหรือทัศนคติของท่านที่มีต่อการลาออกจากงานในปัจจุบันที่ท่านกระทำอยู่ โดยให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ท่านพิจารณาเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1. ข้าพเจ้าไม่เคยคิดที่จะลาออกจากงานนี้					
2. ข้าพเจ้าเคยปรึกษาเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับเรื่องจะลาออกจากงาน					
3. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป					
4. ข้าพเจ้าเคยติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการลาออกจากงาน					
5. ข้าพเจ้าต้องการจะทำงานที่นั่นต่อไป					
6. บางครั้งข้าพเจ้าคิดจะโอนหรือย้ายไปปฏิบัติงานในสถานที่อื่น					
7. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายในอาชีพของข้าพเจ้า					
8. การลาออก โอนหรือย้ายไม่เคยอยู่ในความคิดของข้าพเจ้า					
9. ข้าพเจ้าไม่เคยคิดที่จะย้ายงาน					
10. ข้าพเจ้าคิดว่าจะลาออกจากงานนี้เร็ววัน					
11. ข้าพเจ้านับใจว่าคงทำงานที่นั่นต่อไปอีกไม่นาน					
12. ข้าพเจ้าไม่ประสงค์จะทำงานที่นั่นต่อไป					
13. ข้าพเจ้าเคยแสดงความจำนงค์ที่จะลาออกจากงานนี้					
14. ข้าพเจ้าคิดว่าจะไม่ทำงานนี้ไปจนเกษียณอายุ					
15. ข้าพเจ้าไม่เคยติดต่อกับหน่วยงานใดเพื่อหาข้อมูลในการโอนหรือย้ายงานเลย					
16. ข้าพเจ้าไม่เคยแสดงความจำนงค์ใดๆที่จะลาออกจากงาน โอนหรือย้ายไปจากที่ทำงานนี้เลย					
17. ข้าพเจ้าจะลาออกจากงานนี้ทันทีที่มีโอกาส					
18. ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะทำงานที่นั่นต่อไปเรื่อยๆ					
19. ข้าพเจ้าเคยสมัครงานไว้กับหน่วยงานอื่น					

ส่วนที่ 4

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ข้อความในแบบสอบถามส่วนนี้ ต้องการทราบภาวะทางอารมณ์ของท่านว่ามีความเครียดและวิตกกังวล
 มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ท่านพิจารณาเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนตื่นเต้นตกใจง่ายถ้าเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน					
2. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจมาก จนอยากจะตะโกนออกมาดังๆ					
3. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกกลัวโดยที่ไม่รู้ว่ากลัวอะไร					
4. เรื่องเล็กน้อยๆไม่เคยทำให้ข้าพเจ้าอารมณ์เสียได้					
5. ในขณะที่ทำงาน ข้าพเจ้าไม่ชอบพูดเล่นหรือหยอกเข้ากับบุคคลอื่น					
6. ข้าพเจ้าเป็นคนที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีในแทบทุกสถานการณ์					
7. บางครั้งข้าพเจ้าไม่เข้าใจเหตุผลในการกระทำของตนเอง					
8. ข้าพเจ้ามักจะหมกมุ่นอยู่กับความคิดของตนเอง					
9. เพื่อนๆบอกว่าข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีอารมณ์ขัน					
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองสนใจอะไรได้ไม่นาน					
11. ถ้ามีคนมาขัดใจหรือยั่วแหย่ข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะโกรธเอาง่ายๆ					
12. ข้าพเจ้าเป็นอีกผู้หนึ่งที่มีความสุขอยู่เสมอ					
13. ข้าพเจ้ากระทำสิ่งต่างๆด้วยความรอบคอบแทบทุกครั้ง					
14. ข้าพเจ้านอนไม่ค่อยหลับเนื่องจากมีเรื่องคิดมากมาย					
15. ข้าพเจ้าไม่เคยกังวลว่าบุคคลอื่นจะมองข้าพเจ้าอย่างไร					
16. ข้าพเจ้าหวาดกลัวกับอนาคตซึ่งยังไม่ถึง					
17. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นเรื่องปกติธรรมดาถ้าต้องพูดต่อหน้าคนมาก					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครั้งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
18. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนขี้อายเมื่อเทียบกับคนส่วนมาก					
19. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคนรอบข้างกำลังบั่นขี้ข้าพเจ้า					
20. ข้าพเจ้าเป็นคนที่คิดอย่างถี่ถ้วนก่อน แล้วจึงลงมือกระทำตามความคิดนั้น					
21. ข้าพเจ้าเป็นผู้ที่มีมักจะคล้อยตามความคิดของผู้อื่น					
22. เมื่อมีความรู้สึกโกรธหรือไม่พอใจส่วนมากข้าพเจ้าจะระงับความรู้สึกไว้ได้					
23. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดกับสภาพรอบตัวของข้าพเจ้าอยู่เสมอ					
24. ข้าพเจ้ารู้สึกลำบากใจ ถ้าต้องตัดสินใจทำอะไรด้วยตนเอง					
25. ข้าพเจ้าไม่กล้าเข้าพบผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าเพื่อปรึกษาปัญหา					
26. ข้าพเจ้าไม่เคยมีความคับข้องใจในการปฏิบัติหน้าที่เลย					
27. ข้าพเจ้าชอบให้ผู้อื่นกระทำตามความคิดของข้าพเจ้า					
28. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้าพเจ้าสามารถกระทำสิ่งต่างๆ ได้ดีเท่ากับผู้อื่น					
29. ข้าพเจ้าคิดว่าสิ่งที่ข้าพเจ้ากระทำนั้นสอดคล้องกับความคิดของบุคคลอื่น					
30. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจในการทำงานตามระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้					
31. ข้าพเจ้ามักจะเกิดความคับข้องใจเมื่อแก้ปัญหาในการทำงานไม่ได้					
32. ข้าพเจ้ามักคิดเปลี่ยนแปลงแผนการในอนาคตกอยู่ตลอดเวลา					

ส่วนที่ 5

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ข้อความในแบบสอบถามส่วนนี้ ต้องการทราบความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเองของท่าน โดยให้ท่านทำเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ท่านพิจารณาเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
1. บิดามารดาของข้าพเจ้ามักมีเรื่องพูดคุยและสนุกสนานร่วมกันอยู่เสมอ					
2. ข้าพเจ้าภูมิใจกับข้อดีต่างๆของข้าพเจ้า					
3. เพื่อนๆไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า					
4. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคนส่วนมากรักและเข้าใจข้าพเจ้าดี					
5. นิยมว่าโชคดีมากที่กำเนิดมาเป็นตัวข้าพเจ้า					
6. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าไม่มีใครให้ความสนใจข้าพเจ้าเลย					
7. ข้าพเจ้ารู้สึกเบื่อหน่ายตนเอง					
8. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานต่างๆข้าพเจ้าจะรู้สึกท้อแท้ไม่อยากทำ					
9. ข้าพเจ้ามักท้อแท้ ผิดหวัง และประสพความล้มเหลวอยู่เสมอเป็นนิจ					
10. ข้าพเจ้ามักได้รับคำชมเชยจากผู้อื่นอยู่เสมอๆ					
11. ข้าพเจ้าชอบอยู่คนเดียวจริงๆเป็นเวลานานๆ					
12. ข้าพเจ้ารู้สึกขาดความเชื่อมั่นในตนเอง					
13. เพื่อนๆมักทำตามความคิดของข้าพเจ้าเสมอ					
14. ข้าพเจ้าไม่พอใจกับสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบันของข้าพเจ้า					
15. ถ้าเลือกเกิดได้ข้าพเจ้าจะไม่เลือกเกิดเป็นตัวข้าพเจ้า					
16. ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบในหน้าที่ของข้าพเจ้าเป็นอย่างดี					
17. ข้าพเจ้าไม่เคยยอมแพ้อะไรง่ายๆแม้จะต้องพยายามมากขั้น					
18. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองมีความสามารถที่จะเป็นผู้นำและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้					

ข้อความ	จริงที่สุด	จริงมาก	มีส่วนจริง ครึ่งหนึ่ง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
19. <u>ข้าพเจ้าภูมิใจที่ได้เกิดเป็นลูกของบิดามารดาของข้าพเจ้า</u>					
20. <u>ข้าพเจ้ามีความสุขมากเมื่ออยู่กับครอบครัว</u>					
21. <u>ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นคนไร้ประโยชน์</u>					
22. <u>ข้าพเจ้ามักแหม่ใส่ร้าย และมึจิตใจมั่นคง</u>					
23. <u>ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองไม่มีอะไรดีเลย</u>					
24. <u>ข้าพเจ้ารู้สึกโกรธถ้าถูกตำหนิ เรื่องต่างๆ</u>					
25. <u>ข้าพเจ้ามักจะควบคุมอารมณ์ตนเองไม่ได้ถ้ามีผู้มาทำให้โกรธ</u>					
26. <u>ข้าพเจ้าไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่างๆต่อหน้าคนอื่น</u>					
27. <u>ข้าพเจ้ารู้สึกเหงาและไม่ค่อยมีเพื่อน</u>					
28. <u>ข้าพเจ้าชอบเข้าสังคม รู้จัก และคบหากับคนหลายๆ</u>					
29. <u>ในครอบครัวของข้าพเจ้า พี่น้องรักใคร่กันดี</u>					
30. <u>ข้าพเจ้าเป็นที่รู้จักของผู้อยู่บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</u>					
31. <u>ข้าพเจ้าชอบทำอะไรต่างๆคนเดียวเป็นส่วนใหญ่</u>					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวภาวิณี ชื่อสกุล นาวาพานิช

เกิดวันที่ 3 เดือน ธันวาคม พุทธศักราช 2506

สถานที่เกิด โรงพยาบาลมิชชั่น กรุงเทพฯ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 12 ถนนสุขุมวิท ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง

จังหวัดสมุทรปราการ

ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

สถานที่ทำงานปัจจุบัน ศึกษาลัย ที เลียวโนเวนส์

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2525 เตรียมอุดมศึกษา (แผนกวิทยาศาสตร์)

จากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

พ.ศ.2529 พยาบาลศาสตรบัณฑิต (สภากาชาดไทย)

จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ.2536 การศึกษามหาบัณฑิต

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล
และปัจจัยทางชีวสังคมบางประการ กับแนวโน้มการออกจากงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

บทคัดย่อ

ของ

ภาวิณี นาวาพานิช

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกจิตวิทยาพัฒนาการ

มีนาคม 2537

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ความวิตกกังวล และปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส กับ แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ และพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยใช้ตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นตัวพยากรณ์

3. เพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในปี พ.ศ. 2536 โดยมีอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามลักษณะ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ได้จำนวนพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบไปด้วย แบบสอบถาม ปัจจัยทางชีวสังคม แบบวัดแนวโน้มการออกจากงาน แบบวัดความพึงพอใจในงาน แบบวัดความภาคภูมิใจในตนเอง และแบบวัดความวิตกกังวล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีแนวโน้มการออกจากงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง
2. ความพึงพอใจในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความวิตกกังวลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001
3. ปัจจัยทางชีวสังคมอันได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001, .01 และ .05 ตามลำดับ

4. พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ 26-30 ปี มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่ากลุ่มอายุ 36-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างจากพยาบาลกลุ่มอายุ 21-25 ปี และ 31-35 ปี
5. พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีแนวโน้มการออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสไม่มีคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ตามลำดับความสำคัญคือ ความพึงพอใจในงาน ความวิตกกังวล และประสบการณ์การทำงาน โดยที่ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ร่วมกันพยากรณ์แนวโน้มการออกจากงานของพยาบาลได้ร้อยละ 70.48 ($r^2 = .7048$) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 3 เท่ากับ .8395 ($R = .8395$) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .4900 และได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบดังนี้

$$y' = 4.3807 - 0.0252 x_1 + 0.0176 x_3 + 0.0705 x_5$$

THE RELATIONSHIP OF JOB SATISFACTION, SELF-ESTEEM, ANXIETY
AND SOME BIO-SOCIAL FACTORS TO JOB WITHDRAWAL TENDENCES
AMONG CHULALONGKORN HOSPITAL NURSES

AN ABSTRACT

BY

PHAVINEE NAVAPANICH

Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for
the Master of Education Degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University

March 1994

The purposes of this research were :

1. To study the degree of job withdrawal tendencies among Chulalongkorn Hospital nurses.
2. To find out the relationship of job satisfaction, self-esteem, anxiety and some bio-social factors in terms of age, job experience, marital status and job withdrawal tendencies among Chulalongkorn Hospital nurses and to predict job withdrawal tendencies from these variables.
3. To compare job withdrawal tendencies among Chulalongkorn Hospital nurses according to bio-social factors in terms of age, job experiences and marital status.

The subjects consisted of 290 nurses who worked at Chulalongkorn Hospital in 1993, their ages were above 21 years old selected by stratified random sampling to cover age, job experience and marital status in this research. The instruments used for collecting data were bio-social factors questionnaire, the job satisfaction test, the self-esteem test and the anxiety test. The data were analyzed by the percentage value, t-test , One Way Analysis of Variance and Scheffe' Method, Pearson Product Moment Coefficient of Correlation and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were as follows :

1. Most job withdrawal tendencies of Chulalongkorn Hospital nurses were at a high moderate degree.
2. There was a significantly negative relationship between job satisfaction, self-esteem and job withdrawal tendencies among Chulalongkorn Hospital nurses and there was a significantly positive relationship between anxiety and job withdrawal tendencies among Chulalongkorn Hospital nurses at the level .001.

3. There was a significant relationship between bio-social factors in terms of age, job experience, marital status and job withdrawal tendencies among Chulalongkorn Hospital nurses at the level .001, .01 and .05 respectively.

4. Chulalongkorn Hospital nurses aged 26 - 30 years old had significantly higher job withdrawal tendencies than the ones aged 36 - 40 years old and above 40 years old at the level .05 but the ones aged 21 - 25 years old, 26 - 30 years old and 31 - 35 years old were not significantly different in their job withdrawal tendencies.

5. Chulalongkorn Hospital nurses who had job experience of 6 - 10 years had significantly higher job withdrawal tendencies than the others at the level .05 .

6. Chulalongkorn Hospital nurses who were still married had significantly higher job withdrawal tendencies than the nurses who had no spouse at the level .05 .

7. The variables that significantly predicted job withdrawal tendencies among Chulalongkorn Hospital nurses according to importance, were job satisfaction, anxiety and job experience. The three job withdrawal tendency predictors combination accounted for 70.48 percent ($r^2 = .7048$) of the total variance, the multiple correlation was .8395 ($R = .8395$) and the standard error of estimate was .4900. The Prediction equation was

$$y' = 4.3807 - 0.0252 x_1 + 0.0176 x_3 + 0.0705 x_5$$