

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวปิยะนารถ ยาท่วม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2547

A STUDY OF FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION OF PROFESSIONAL
NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL

A MASTER'S PROJECT
BY
MISSPIYANART YATHUAM

Presented in Partial Fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
May 2004

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวปิยะนารถ ยาท่วม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

บทคัดย่อ
ของ
นางสาวปิยะนารถ ยาท่วม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
พฤษภาคม 2547

ปิยะนารถ ยาท้วม.(2547). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช.สารนิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลล์และคณะศึกษาตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นตัวเพิ่มการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และศึกษาตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยน (Moderating Variable)ของกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน รวมถึงศึกษาระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ปี 2547 จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน แบบสอบถามความตั้งใจออกจากงานปัจจุบัน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

งานวิจัยนี้สนับสนุนโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลล์ และคณะ กล่าวคือความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจออกจากงานปัจจุบัน และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

อายุ เป็นตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการของการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ โดยพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอำนาจการทำนายเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ความตั้งใจออกจากงานปัจจุบัน มีอำนาจการทำนายเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ มีอำนาจการทำนายในทุกกลุ่มอายุ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีอำนาจการทำนายเป็นอันดับแรกของทุกกลุ่มอายุ

นอกจากนี้ยังพบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

A STUDY OF FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION OF PROFESSIONAL
NURSES IN SIRIRAJ HOSPITAL

AN ABTRACT
BY
MISSPIYANART YATHUAM

Presented in Partial Fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University
May 2004

Piyanart Yathuam.(2004). *A Study of Factors Affecting Turnover Intention of Professional Nurses in Siriraj Hospital*. Master Project,M.A.(Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor : Dr.Niyada Chittcharat.

The purposes of this study were to test the employee turnover process model proposed by Mobley et al , organizational commitment variable in predicting turnover intention and to investigate the role of age as moderating variable in predicting turnover intention.

Three hundreds and sixty samples, drawn by simple random sampling method, were professional nurses in Siriraj Hospital. Six different questionnaires were used to collect the data : individual personal data, job satisfaction, expected utility of present job, expected utility of alternative, organizational commitment, and turnover intentions.

The results of research finding were concluded as follows :

This study supported the generality of turnover model proposed by Mobley et al. That is: job satisfaction, expected utility of present job and expected utility of alternative were significant predictors of turnover intentions.

Organizational commitment could increase the predicting of turnover intentions.

Age acted as moderating variable in predicting turnover intentions. That is: job satisfaction, expected utility of present job, expected utility of alternative and organizational commitment predicted turnover intentions differently depending upon age of the samples.

The results showed that: job satisfaction could be a predictor in the group whose age was more than 30 years old only; expected utility of present job could be a predictor in the group whose age was more than 25 to 30 years old only; expected utility of alternative could be a predictor in all groups; and organizational commitment could be the best predictor in all groups.

Besides, it was found that turnover intention of professional nurses were at the medium level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการ
สอบได้พิจารณาสารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. นวลละออ สุภาพล)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประณต คำนิม)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
(รองศาสตราจารย์สุภา ปานเจริญ)

วันที่ 28 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต คำจิณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ พร้อมทั้งให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้กำลังใจและความช่วยเหลือจนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และครูอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้อบรมสั่งสอน มอบความรัก ความเมตตา โอกาสทางการศึกษา และการสนับสนุนด้วยดีเสมอมา

ปิยะนารถ ยาห้วม

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
	ความสำคัญของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	นิยามปฏิบัติการ	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
	สมมติฐานการวิจัย.....	8
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
	การลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช	10
	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน	13
	ความหมายของการลาออกจากงาน	13
	ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงาน.....	14
	โมเดลการลาออกจากงาน.....	16
	สรุปการศึกษาโมเดลการลาออกจากงาน	31
	การวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน.....	32
	ความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน	33
	แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	34
	การวัดความพึงพอใจในงาน	40
	ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่กับ	
	การลาออกจากงาน.....	40
	การวัดความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจาก	
	ทางเลือกใหม่.....	42
	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกจากงาน	42
	ความหมายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	43

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ) การวัดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ.....	47
ตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออก	
จากงาน:อายุ	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากร.....	50
กลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
บทย่อ	74
สรุปผล.....	76
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	81
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	81
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก	89
ภาคผนวก ก.....	90

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ)	
ภาคผนวก ข.....	92
ภาคผนวก ค.....	107
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	110

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนพยาบาลทั้งหมด จำนวนลาออก และอัตราการลาออกของ ปีงบประมาณ 2544.....	10
2 แสดงจำนวนพยาบาลทั้งหมด จำนวนลาออก และอัตราการลาออกของ ปีงบประมาณ 2545.....	11
3 แสดงจำนวนพยาบาลทั้งหมด จำนวนลาออก และอัตราการลาออกของ ปีงบประมาณ 2546.....	12
4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร และตัวแปรเกณฑ์ในกลุ่มรวม.....	62
5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร และ ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายในกลุ่มรวม.....	62
6 แสดงค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปรในการทำนายตัวแปรเกณฑ์	63
7 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร และตัวแปรเกณฑ์ในกลุ่มรวม....	64
8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร และ ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายในกลุ่มรวม.....	64
9 แสดงค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปรในการทำนายตัวแปรเกณฑ์	65
10 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร และตัวแปรเกณฑ์ ในกลุ่มที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป.....	66
11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร และ ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนาย ในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป.....	67
12 แสดงค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปรในการทำนายตัวแปรเกณฑ์ และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวทำนายแต่ละตัว ซึ่งทำนายในรูปคะแนน มาตรฐานในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป.....	68
13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร และ ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป.....	70

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 แสดงค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปรในการทำนาย ตัวแปรเกณฑ์ และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวทำนายแต่ละตัว ซึ่งทำนายในรูปคะแนน มาตรฐานในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป.....	71
15 แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ในกลุ่มที่มี อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี อายุมากกว่า 25-30 ปี อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป และในกลุ่มรวม.....	72
16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปร 3 ตัวแปรในการทำนาย ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน.....	108
17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปร 4 ตัวแปรในการทำนาย ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน.....	109

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงานตามแนวคิดของมาร์ชและไซมอน(1958).....	16
2 แสดงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของมาร์ชและไซมอน(1958).....	17
3 แสดงผลที่เกิดจากความไม่พอใจในคำตอบแทนตามแนวคิดของลอร์เลอร์(1971).....	18
4 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไพรัช(1977).....	19
5 สรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไพรัช(1977).....	20
6 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์(1977).....	21
7 แสดงโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลย์และคณะ(1979).....	24
8 แสดงโมเดลการลาออกจากงานโดยสมัครใจของสเตียร์สและมอร์เวย์(1981).....	26
9 แสดงโมเดลการลาออกของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส(1987).....	29
10 แสดงความสัมพันธ์เชิงผกผันระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความต้องการลาออก.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างก็หันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น ทั้งในด้านการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาบุคคล การวางแผนกำลังคน ทั้งนี้ต่างก็มีวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การได้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จสูงสุด แต่ในขณะเดียวกันองค์กรต่างๆ ก็กำลังประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งการลาออกนั้นก่อให้เกิดผลกระทบในหลายๆด้าน ทั้งต่อองค์กร กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มทำงาน และต่อตนเอง (Mowday, Porter & Steers, 1982) ในด้านผลกระทบต่อองค์กรนั้น เกิดขึ้นเนื่องจากองค์กรได้ลงทุนในทรัพยากรบุคคลจำนวนมาก ทั้งด้านงบประมาณค่าใช้จ่าย อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ เวลา และบุคลากร เพื่อมุ่งหวังให้บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด โดยทั่วไปร้อยละ 60-65 ของค่าใช้จ่ายประจำปีทั้งหมดขององค์กรจะเป็นค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การว่าจ้าง การฝึกอบรมพัฒนา เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ รวมทั้งลงทุนไปโดยเสียเปล่าจากการลา การขาดงาน ความล่าช้าและการปฏิบัติงานที่ไม่เต็มความสามารถของบุคคล (ศรีอรุณ, 2533) ดังนั้นเมื่อบุคคลลาออกจากงานองค์กรจึงสูญเสียค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมากที่ได้ลงทุนไปแล้ว และยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการลงทุนครั้งใหม่กับบุคลากรที่ต้องหามาทดแทน (Staw, 1983) และยังส่งผลให้ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีอยู่เดิมนั้น วุ่นวาย เสียระบบ ขาดความต่อเนื่อง ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และสูญเสียผลผลิตจำนวนหนึ่งไปจนกว่าจะมีบุคคลใหม่เข้ามาแทนจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530:11-14) นอกจากนั้นการที่บุคคลส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานในองค์กรอื่น จะมีผลในทางทำลายขวัญกำลังใจของบุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร บุคคลเหล่านี้จะเริ่มคิดถึงสิ่งที่จะจูงใจให้ทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป เริ่มคิดถึงสิ่งที่ไม่พึงพอใจในองค์กร และเริ่มคิดถึงโอกาสทางเลือกที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น จะเห็นได้ว่าการลาออกของบุคคลส่วนหนึ่งจึงเป็นเหมือนสิ่งบอกแนวทางหรือกระตุ้นให้บุคคลที่ยังทำงานอยู่คิดถึง การลาออกจากงาน (Staw, 1983:113) และหากองค์กรมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูง จะทำให้องค์การเสียภาพพจน์ บุคคลภายนอกจะรับรู้ว่าการทำงานในองค์กรนั้นขาดความมั่นคง (Mowday, Porter & Steers, 1982)

พยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญมากในทีมสุขภาพ ซึ่งมีหน้าที่ดูแลผู้ป่วยให้ได้รับความสุขสบาย ปลอดภัย ได้รับการรักษาที่ถูกต้อง ส่งเสริมสุขภาพอนามัย พันฟูสมรรถภาพ ป้องกันโรคและความพิการต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายในขอบเขตของหน้าที่และกฎหมาย พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพอื่น เพื่อให้แผนการรักษาที่วางไว้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น และในการปฏิบัติการพยาบาลนั้นต้องมีความรวดเร็ว ถูกต้อง ทันทีทันใด มีความละเอียดรอบคอบ อดทน

และเสียสละเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลกระทบถึงชีวิตของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ หากเกิดความผิดพลาดขึ้นบางครั้งไม่สามารถที่จะแก้ไขให้เหมือนเดิมได้ นอกจากนั้นพยาบาลวิชาชีพยังมีบทบาทประเมินปัญหาและวางแผนการพยาบาล บทบาทครู ผู้นิเทศ ที่ปรึกษา ผู้ประเมินผลและพัฒนางาน และบทบาทผู้วิจัย ฟลอเรนซ์ ไนติงเกล กล่าวว่า การเตรียมบุคลากรให้เป็นพยาบาลเป็นสิ่งที่ยาก ลักษณะบางอย่างไม่สามารถสร้างได้ภายในเวลาอันจำกัด บุคคลที่จะก้าวมาเป็นพยาบาลที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีทั้งความรู้ คุณธรรม ทักษะคิดต่อวิชาชีพในทางที่ดี และมีใจรักในวิชาชีพ การพยาบาลอย่างแท้จริง นับตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาศึกษาในวิชาชีพนี้ (ทัศนีย์ เรียงถาวร และคณะ.2542) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบและคุณภาพของการบริการสุขภาพ องค์การต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเตรียม ฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากขบวนการดังกล่าวต้องอาศัยครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอด วัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ใช้ในการศึกษามีราคาสูง ดังนั้นเมื่อมีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ จึงส่งผลกระทบต่อองค์การที่ต้องสูญเสียไปในการลงทุน และยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการหาบุคลากรมาทดแทน จนกว่าที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีผลกระทบต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ต่อตัวพยาบาล ต่อวิชาชีพพยาบาล ต่อหน่วยงาน จนถึงระดับสังคมและประเทศชาติ (ชาลี แยมวงษ์และคณะ.2538) ดังนั้นปัญหาการลาออกของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นปัญหาที่สำคัญที่ผู้บริหารและนักวิชาการหันมาให้ความสนใจในการศึกษาวิจัย วิเคราะห์หาสาเหตุ และหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

จากผลการวิจัยที่ทำการศึกษา ภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยของ ชื่นชม เจริญยุทธ (2538) พบว่าสภาวะการขาดแคลนยังคงมีอยู่ และอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพระหว่างปี พ.ศ.2531-2535 มีแนวโน้มสูงขึ้น คือ เพิ่มขึ้นจาก 4.8 คน เป็น 8.3 คนต่อโรงพยาบาล นอกจากนี้ยังพบว่า สาเหตุของการสูญเสียมากที่สุดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการลาศึกษาต่อคือการลาออกและโอนย้าย ซึ่งถือว่าการสูญเสียที่ถาวรขององค์การ นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญขององค์การ และจากผลการศึกษาที่เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะย้ายออกจากโรงพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรามารับดี พบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นจากเดิมร้อยละ 51.8 (สมจิต หนูเจริญกุลและคณะ .2537) เป็นร้อยละ 66.6 (สุจินต์ วิจิตรกาญจน์และคณะ.2538) ทำให้คาดการณ์ได้ว่า อัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในอนาคต

นอกจากนี้สถิติการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ระหว่าง ปีงบประมาณ 2544 - 2546 มีผู้ลาออก โอนย้าย เฉลี่ยร้อยละ 9.5 ของจำนวนพยาบาลทั้งหมด ซึ่งมีสัดส่วนการลาออก : การรับเข้าใหม่ของพยาบาลวิชาชีพดังนี้ ปี 2544 1:1.32 ปี 2545 1: 0.80 และ ปี 2546 1:1.13 (คำนวณจากข้อมูลพยาบาลวิชาชีพ ลาออก และรับเข้าใหม่ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2546) ด้วยเหตุที่พยาบาลมีการลาออกจากโรงพยาบาลศิริราช หรือลาออกจากวิชาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศิริราชต้องรับภาระมากขึ้น

เนื่องจากอัตราค่าจ้างที่ขาดแคลน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องหาวิธีการรักษาบุคลากรไว้ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด

มีการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจลาออกจากองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน (เยาวลักษณ์ เลหาะจินดา. 2518 ; ภัทรา ศรีเจริญ.2534; อารีย์ พฤษราชและคณะ. 2534 ; ยุวดี เกตุสัมพันธ์ และคณะ.3536 ; จิตรดา ชัยรัตน์. 2538 ; สุจินต์ วิจิตรกาญจน์.2538; นื่องนุช ภูมิสนธิ.2539) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และได้ให้ข้อเสนอแนะทางที่จะช่วยดึงดูดพยาบาลให้คงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพ

ในต่างประเทศ การศึกษาเรื่องการลาออก (Turnover) นั้น นิยมทำการศึกษากันโดยใช้โมเดลของการลาออกจากองค์กรและปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร (Lawler.1971;Burton & Parker.1969 ; Mobley.1977; Price.1977; March & Somon.1958; Mobley et al.1978; Mobley.1979; Docotis & Summers.1987) โดยสรุปสามารถแบ่งออกได้ 4 ประเภทใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน โอกาสของการเปลี่ยนงาน ปัจจัยส่วนบุคคล และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการที่สถานการณ์การลาออกของพยาบาลวิชาชีพยังคงมีอยู่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของการเกิดพฤติกรรมการลาออกจริง (Mobley et al. 1978) จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โดยศึกษาระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพว่า มีความตั้งใจที่จะออกจากงาน มากน้อยเพียงใด โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ แต่ยังไม่เกิดพฤติกรรมการลาออกเกิดขึ้นจริง และศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่สัมพันธ์และสามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพได้บ้าง ปัจจัยหรือตัวแปรที่ทำการศึกษา ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานในปัจจุบัน ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ซึ่งเป็นตัวแปรในโมเดลที่ใช้ทำนายการลาออกจากงานของโมเบลย์ จากผลการวิจัยพบว่า สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่อำนวยการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวงได้ 34.70 เปอร์เซนต์ (กมลวรรณ เขมะปัญญา.2540) และได้เพิ่มปัจจัยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเข้ามาด้วย เพราะจากการศึกษาพบว่า มีผลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาล (จุรีพร กาญจนการุณ.2536 ; นื่องนุช ภูมิสนธิ.2539) ซึ่งตัวแปรความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ที่ได้กล่าวมานั้น ยังมีการศึกษากันน้อยในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ทั้งที่ตัวแปรทั้ง 2 นี้ น่าจะเป็นตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพได้ดี เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพนั้นมีโอกาสหรือหนทางในการทำงานหลายหนทาง เช่นการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก การทำงานธนาคารในส่วนของการประเมินค่าใช้จ่ายจากการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดกับร่างกายของผู้ทำประกัน การทำงานในหน่วยปฐมพยาบาลของโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งการทำงานในส่วนของบริษัทเอกชน ก็จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานสูง ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้น นอกจากผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่เป็นตัวแปรในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราชแล้ว ยังสนใจตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยน (Moderating Variable) ที่มีอิทธิพลต่อการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ผลการศึกษาที่คาดว่า จะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารของโรงพยาบาลในอันที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสม เพื่อให้บุคคลเหล่านี้คงอยู่ในองค์กร และสามารถลดอัตราการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชลงได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อทดสอบโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลล์และคณะ กล่าวคือ ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้
2. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในฐานะเป็นตัวเพิ่มการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
3. เพื่อศึกษาบทบาทของตัวแปรทางชีวสังคม คือ อายุ ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของรูปแบบการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
4. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช

ความสำคัญของการวิจัย

งานวิจัยนี้จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารใช้ในการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม โดยมุ่งให้อัตราการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชลดลง และเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจที่จะศึกษาวิจัยในเรื่องการคงอยู่ในงาน และการลาออกจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และบุคลากรในสาขาวิชาชีพและองค์กรอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ปี พ.ศ.2547 จำนวน 1,971 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 360 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรทำนาย ได้แก่
 - 1.1 ความพึงพอใจในงาน
 - 1.2 ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน
 - 1.3 ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่
 - 1.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
3. ตัวแปรปรับเปลี่ยน ได้แก่ อายุ แบ่งเป็นดังนี้
 - 3.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
 - 3.2 มากกว่า 25 – 30 ปี
 - 3.3 มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง โรงพยาบาลศิริราช
2. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาลสำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานประจำในระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลศิริราช
3. ตัวแปรทำนาย (Predictor Variable) เป็นตัวแปรในการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยเป็นตัวแปรที่เชื่อว่าเป็นเหตุของผลที่จะตามมา (ตัวแปรเกณฑ์)
4. ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) เป็นตัวแปรในการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยเป็นตัวแปรที่เชื่อว่าเกิดขึ้นเนื่องจากตัวแปรทำนาย
5. ตัวแปรปรับเปลี่ยน (Moderating Variable) เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์

นิยามปฏิบัติการ

1. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช มีความคิดและต้องการลาออกจากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นจากความสมัครใจของตนเอง และมีแผนการที่จะลาออกจากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ในอนาคตอันใกล้ สามารถวัดได้โดยแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานซึ่งดัดแปลงมาจากกมลวรรณ เขมะปัญญา

(2540) ที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ อารมณ จินดาพันธ์ (2536) ซึ่งสร้างโดยอาศัยการศึกษาแบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของแชฟเฟอร์ (Shaffer.1987) และของ บาคาราชและแบมเบอร์เกอร์ (Bacharach & Bamberger.1990) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ ข้อละ 5 ตัวเลือก ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจางานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำกว่า

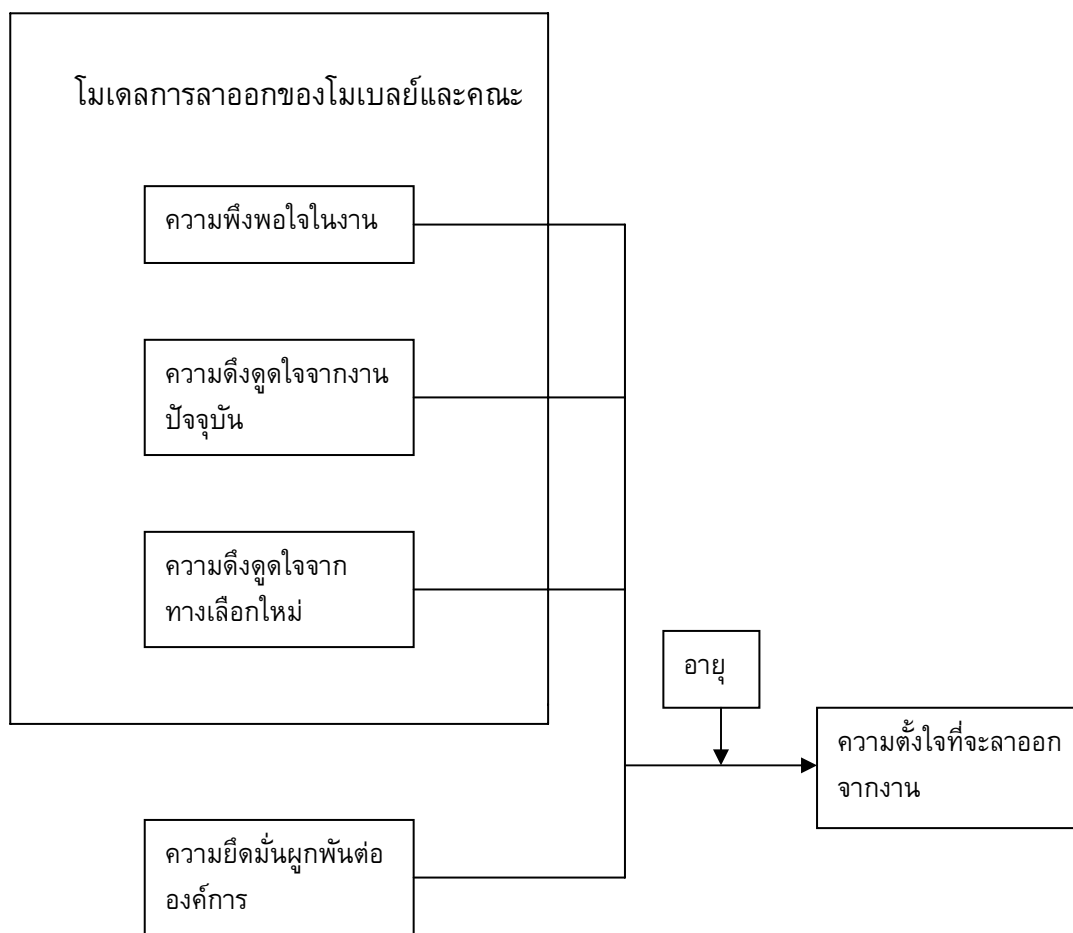
2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราชมีต่องานในปัจจุบันต่าง ๆ 12 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา เงินเดือนค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความมั่นคงในหน้าที่การงาน สามารถวัดได้โดย แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของน้องนุช ภูมิสมันต์ (2539) ซึ่งสร้างโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg.1959) ตามคำจำกัดความและการวิเคราะห์ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กและเมาส์เนอร์ (Herzberg & Mausner.1993) จำนวน 52 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 อันดับ

3. ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลว่า งานที่เขาทำอยู่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่ต้องการในอนาคตมากน้อยเพียงใดสามารถวัดได้โดยแบบสอบถามความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน ซึ่งดัดแปลงมาจาก กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ซึ่งสร้างโดยอาศัยแนวทางของกริฟเฟธ และฮอม (Griffeth & Hom.1988)

4. ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลว่า ทางเลือกใหม่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ที่ต้องการในอนาคตมากน้อยเพียงใดสามารถวัดได้โดยแบบสอบถามความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ซึ่งดัดแปลงมาจากกมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ซึ่งสร้างโดยอาศัยแนวทางของกริฟเฟธ และฮอม (Griffeth & Hom.1988)

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีความเชื่อ เป้าหมาย และค่านิยมที่กลมกลืนกับองค์กร ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร สามารถวัดได้โดย แบบวัดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al.1974) ที่เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) แปลและเรียบเรียงโดย สะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) จำนวน 15 ข้อ

กรอบแนวคิดทางการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

1. ผลการวิจัยสนับสนุนโมเดลของโมเบลย์และคณะ กล่าวคือ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถเพิ่มการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้
3. รูปแบบการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โดยใช้โมเดลของโมเบลล์และคณะ ซึ่งตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และตัวแปรทำนาย ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรการ เพื่อเพิ่มอำนาจการทำนายการวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนี้ยังศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน การนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จะเริ่มด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน แล้วจึงนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับการลาออกจากงาน ซึ่งการนำเสนอความสัมพันธ์นั้น จะประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรทำนาย การประเมินหรือการวัดตัวแปรทำนาย ผลการวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับการลาออกจากงาน และท้ายสุดจะนำเสนอตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ดังนั้นการนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ เรียงลำดับหัวข้อดังนี้

การลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

ความหมายของการลาออกจากงาน

ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงาน

โมเดลการลาออกจากงาน

สรุปการศึกษาโมเดลการลาออกจากงาน

การวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในงาน

ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่กับการลาออกจากงาน

การวัดความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกจากงาน

ความหมายและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน : อายุ

การลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

จากข้อมูลการลาออกของพยาบาลวิชาชีพของฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2544 – 2546 มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนพยาบาลทั้งหมด จำนวนลาออก และอัตราการลาออกของปีงบประมาณ
2544

วัน-เดือน-ปี	จำนวนพยาบาล ทั้งหมด (คน)	จำนวนพยาบาล ลาออก (คน)	อัตราการลาออก
1-31 ต.ค. 43	2087	50	2.40
1-30 พ.ย. 43	2083	1	0.05
1-31 ธ.ค. 43	2074	5	0.24
1-31 ม.ค. 44	2065	5	0.24
1-28 ก.พ. 44	2054	5	0.24
1-31 มี.ค. 44	2382	10	0.42
1-30 เม.ย. 44	2370	6	0.25
1-31 พ.ค. 44	2358	8	0.34
1-30 มิ.ย. 44	2349	5	0.21
1-31 ก.ค. 44	2379	5	0.21
1-31 ส.ค. 44	2367	6	0.25
1-30 ก.ย. 44	2301	41	1.78
1 ต.ค.43–30 ก.ย.44	เฉลี่ย 2239	รวม 148	รวม 6.63

ตาราง 2 แสดงจำนวนพยาบาลทั้งหมด จำนวนลาออก และอัตราการลาออกของปีงบประมาณ 2545

วัน-เดือน-ปี	จำนวนพยาบาล ทั้งหมด (คน)	จำนวนพยาบาล ลาออก (คน)	อัตราการลาออก
1-31 ต.ค. 44	2302	42	1.82
1-30 พ.ย. 44	-	-	-
1-31 ธ.ค. 44	2281	10	0.44
1-31 ม.ค. 45	2272	9	0.40
1-28 ก.พ. 45	2294	23	1.00
1-31 มี.ค. 45	2281	13	0.57
1-30 เม.ย. 45	2265	20	0.88
1-31 พ.ค. 45	2443	15	0.61
1-30 มิ.ย. 45	2415	37	1.53
1-31 ก.ค. 45	2391	58	0.02
1-31 ส.ค. 45	2381	46	1.93
1-30 ก.ย. 45	2359	45	1.91
1 ต.ค.44-30 ก.ย.45	เฉลี่ย 2335	รวม 288	รวม

11.11

ตาราง 3 แสดงจำนวนพยาบาลทั้งหมด จำนวนลาออก และอัตราการลาออกของปีงบประมาณ 2546

วัน-เดือน-ปี	จำนวนพยาบาล ทั้งหมด (คน)	จำนวนพยาบาล ลาออก (คน)	อัตราการลาออก
1-31 ต.ค. 45	2359	36	1.53
1-30 พ.ย. 45	2323	14	0.60
1-31 ธ.ค. 45	2309	10	0.43
1-31 ม.ค. 46	2304	13	0.56
1-28 ก.พ. 46	2293	15	0.65
1-31 มี.ค. 46	2278	15	0.66
1-30 เม.ย. 46	2268	36	1.59
1-31 พ.ค. 46	2470	32	1.30
1-30 มิ.ย. 46	2439	12	0.49
1-31 ก.ค. 46	2428	12	0.49
1-31 ส.ค. 46	2417	17	0.70
1-30 ก.ย. 46	2400	11	0.46
1 ต.ค.45-30 ก.ย.46	เฉลี่ย 2357	รวม 233	
รวม 8.97			

จากตาราง 1 ตาราง 2 และตาราง 3 จะเห็นได้ว่ามีจำนวนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราชที่ลาออกในปีงบประมาณ 2544-2546 ร้อยละ 6.63 11.11 และ 8.97 ตามลำดับ ซึ่งมีจำนวนการลาออกค่อนข้างสูงในแต่ละปี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน

ความหมายของการลาออกจากงาน

การลาออกจากงาน (Turnover) มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

เสนาะ ตีแยวี และคณะ (2525 : 52) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การหมุนเวียนของแรงงาน

ไพร์ซ (Price.1977 : 3) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง ระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตของการเป็นสมาชิกของสังคม โดยเน้นถึงการเคลื่อนไหวของบุคคลข้ามขอบเขต การเป็นสมาชิกขององค์การ ซึ่งเน้นการลาออกว่ามีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic)

พิกเจอร์ และเมเยอร์ (Piger & Myers. 1973 : 220) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การเคลื่อนไหวของบุคลากรในรูปของการเข้าและออกจากองค์การ โดยมีความหมายครอบคลุมดังนี้

1. การเข้าทำงาน หมายถึง การว่าจ้างพนักงานใหม่เข้าทำงาน และการจ้างพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานใหม่
2. การออกจากงาน หมายถึง การสิ้นสุดการจ้างพนักงาน ซึ่งสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ดังนี้

การไล่ออก คือ การไล่พนักงานที่ทำผิดวินัยออก และไล่ออกเพราะต้องการลดกำลังแรงงาน

การลาออก คือ การลาออกของพนักงานด้วยความสมัครใจ

การปลดเกษียณ คือ การออกของพนักงานเมื่ออายุของพนักงานถึงระดับหนึ่ง

การตาย

เซย์เลสและสเตรสส์ (Sayles & Strauss. 1977 : 25 – 53) ให้ความหมายว่า การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน และการจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน หรือการเข้าทำงาน หรือออกจากงานของบุคลากรในองค์การ สำหรับการเข้าทำงาน มีความหมายรวมถึงการว่าจ้างพนักงานใหม่ และการเรียกพนักงานเก่ากลับเข้ามาทำงานด้วย ส่วนการออกจากงาน หมายถึง การลาออก การไล่ออก และการให้ออกเนื่องจากขาดงานติดต่อกันเกิน 7 วันโดยไม่ได้รับอนุญาต การหมุนเวียนการทำงานนี้เกิดขึ้นโดยที่พนักงานสมัครใจ (Voluntary) และไม่สมัครใจ (Involuntary) ทั้งโดยหลีกเลี่ยงได้และหลีกเลี่ยงไม่ได้ การออกจากงานโดยสมัครใจมักจะเกิดจากตัวพนักงานเอง ในขณะที่การออกจากงานโดยไม่สมัครใจมักเกิดจากนายจ้าง การออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงได้มักเกิดในรูปที่นายจ้างควบคุมเรื่องของเงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน และสภาพการทำงานที่เข้มงวดเกินไป สำหรับการออกจากงานโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่ ความเจ็บป่วย การเกษียณอายุงาน การตาย และการตั้งครุฑ เป็นต้น

จากความหมายของการลาออก พอจะสรุปได้ว่า การลาออก หมายถึง การลาออก จากงานของบุคลากรในองค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อไปทำงานยังองค์การใหม่ เป็นการ หมุนเวียน หรือการเคลื่อนไหวของกำลังแรงงาน ทั้งในองค์การ และตลาดแรงงานต่างๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน มีการลาออกที่เกิดขึ้นทั้งโดยสมัครใจและไม่สมัครใจ แต่การวิจัย ในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาในประเด็นที่การลาออกและการเข้าทำงานใหม่โดยที่การลาออกนั้น เกิดขึ้นโดยความสมัครใจ (Voluntary Turnover) เท่านั้น เนื่องจากเป็นการลาออกที่สามารถ หลีกเลี่ยงและป้องกันได้

ผลกระทบที่เกิดจากการลาออกจากงาน

การลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ มากมาย ทั้งต่อ องค์การ ตัวบุคคล และสังคม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งผลดีและผลเสีย ซึ่งโมเบลีย์ ได้กล่าวไว้ ดังนี้ (Mobley. 1982 : 15 – 34)

ผลต่อองค์การ

ผลดีต่อองค์การ ได้แก่ อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่า หรือมีประสิทธิภาพ มากกว่าเข้ามาแทนที่คนเก่าที่ปฏิบัติงานไม่ดีและมีความเหนื่อยหน่าย ก่อให้เกิดความรู้แนวคิด และเทคโนโลยีใหม่ๆ จากการที่รับคนใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา นอกจากนี้ การที่ คนในองค์การมีการเปลี่ยนงานมากจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารหาวิธีการในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์การในทางที่ดีขึ้น เป็นการลดพฤติกรรมการผละงานต่างๆ ที่ไม่พึงปรารถนา ในกรณีที่บุคคลมีความต้องการเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถทำได้ เช่น ไม่มีทางเลือก มีความ จำเป็นในครอบครัว บุคคลเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมในการผละงานในรูปแบบต่างๆ เช่น การขาดงาน การเฉื่อยชา ดังนั้นถ้าบุคคลประเภทนี้มีโอกาสเปลี่ยนงานจะทำให้พฤติกรรม การผละงานลดน้อยลง มีโอกาสในการส่งเสริมผู้ที่ยังอยู่กับองค์การต่อ ในการเลื่อนหรือเปลี่ยน ตำแหน่ง และการให้อำนาจแก่ผู้ที่ยังอยู่กับองค์การต่อไป

ผลเสียต่อองค์การ ได้แก่ เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือก และฝึกอบรมคนใหม่ ที่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงในระหว่าง การฝึกคนใหม่เพื่อมาแทนที่คนเดิม ถ้าคนที่ออกจากองค์การไปเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูง จะเกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์การ และอาจก่อให้เกิดผลเสียหาย ได้ ผลกระทบต่อรูปแบบของกลุ่มสังคมและการติดต่อสื่อสารในองค์การ ถ้าผู้ที่ลาออกจาก องค์การ ไปเป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสารหรือเป็นคนที่มีความสำคัญของกลุ่ม การลาออกของ

เขาจะมีผลกระทบต่อคนที่ยังคงอยู่ ในแง่ที่ทำให้ปริมาณงานมากขึ้น และผลงานอาจจะด้อย ประสิทธิภาพลงทำให้ขวัญและกำลังใจของคนที่ยังอยู่ในองค์กรลดลง การลาออกของบุคคลหนึ่งอาจจะมีผลต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่ ซึ่งจะมีผลทำให้อัตราการเปลี่ยนงานสูงขึ้น เนื่องจากขวัญและกำลังใจไม่ดี และในอีกด้านหนึ่งทำให้เขาทราบว่ามีทางเลือกอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานใหม่อีกมากมาย ในขณะที่แต่เดิมไม่เคยสนใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ นอกจากนี้ยังจะทำให้คนส่วนใหญ่ได้ตระหนักถึงเหตุผลต่างๆ ที่ทำให้เกิดความต้องการเปลี่ยนงาน ทำให้สูญเสียโอกาสที่ดีทางธุรกิจจากการเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กร อาจเป็นสาเหตุให้ต้องระงับหรือเลื่อนโครงการที่สำคัญ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพิ่มภาระทางการบริหาร ต้องมีการวางแผนการจัดการใหม่เพื่อมิให้เกิดผลเสียทางธุรกิจ

ผลต่อตัวบุคคล

ผลดีต่อตัวบุคคล ได้แก่ บุคคลที่ลาออกไปอาจได้งานที่ดีกว่า รวมทั้งอาจได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น บุคคลที่ลาออกจากองค์กรได้มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่เดิม และเมื่อประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น บุคคลที่ได้รับเลือกให้เข้าทำงานในหน่วยงานใหม่ จะเกิดแรงกระตุ้นทำให้มีความพยายามสูงขึ้น และการที่มีคนใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงเข้ามาแทนคนเดิม จะกระตุ้นให้คนที่ยังอยู่มีชีวิตชีวามากขึ้น

ผลเสียต่อตัวบุคคล ได้แก่ การออกจากงานทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจากหน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโส เป็นต้น การเปลี่ยนงานใหม่อาจทำให้เกิดความเครียด ถ้าไม่สามารถจัดการกับความเครียดนั้นได้ จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และบุคคลในครอบครัวได้ ในด้านครอบครัวการเปลี่ยนงานของคู่สมรส อาจมีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอีกฝ่ายได้ การเปลี่ยนงานใหม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย และเสียเวลาในการหางาน รวมทั้งสิ้นสุดความสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมที่เคยอยู่ การที่มีคนลาออกจากองค์กรไป ผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามที่จะหาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ต้องออกจากงาน ทำให้เขาแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย

ผลต่อสังคม

ผลดีต่อสังคม ได้แก่ การเคลื่อนย้ายของแรงงานไปสู่หน่วยงานใหม่เป็นความจำเป็นสำหรับการพัฒนาของประเทศ และการได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นมีผลทำให้เพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย นอกจากนี้การที่บุคคลลาออกจากงานที่มีความตึงเครียด เป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายทางสังคมที่จะต้องใช้ดูแล รักษาสุขภาพของบุคคลนั้นๆ ซึ่งเป็นผลจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

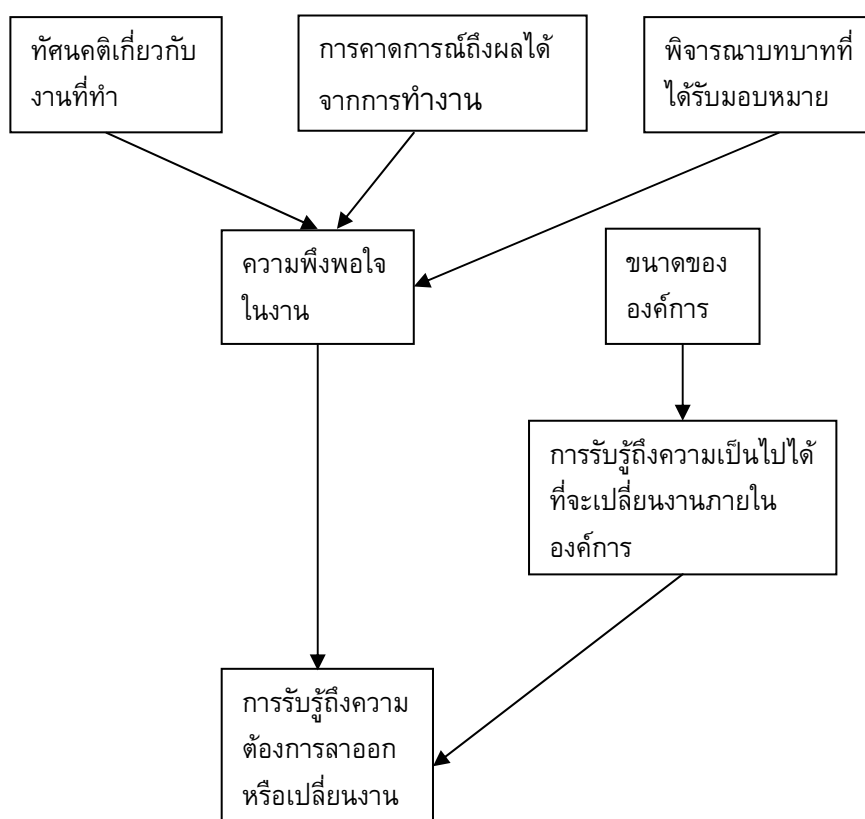
ผลเสียต่อสังคม ได้แก่ การที่มีคนลาออกจากงาน ทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย ไม่สามารถขยายการลงทุนได้ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร

โมเดลการลาออกจากงาน

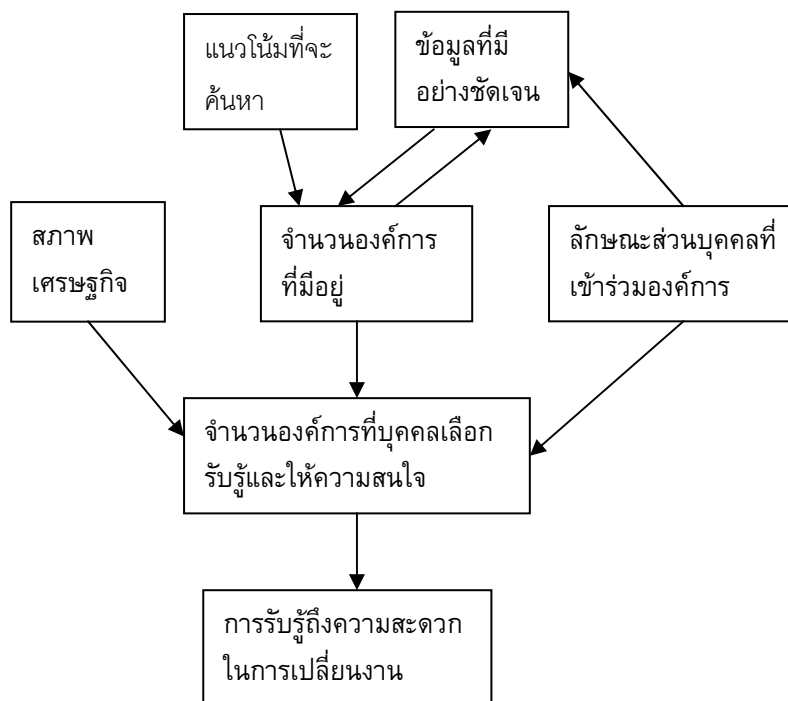
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาโมเดลของการลาออกจากองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

โมเดลการลาออกจากงานของ มาร์ชและไซม่อน (March & Simon .1958)

มาร์ชและไซม่อน (March & Simon .1958) ได้เสนอแนวความคิดว่าการลาออกจากงาน มีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ การรับรู้ถึงความต้องการลาออก และการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออกซึ่งรายละเอียดดังปรากฏในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 แสดงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความต้องการลาออกหรือเปลี่ยนงานตามแนวคิดของมาร์ชและไซม่อน (March & Simon. 1958)



ภาพประกอบ 2 แสดงปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการรับรู้ถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของมาร์ชและไซมอน (March & Simon. 1958)

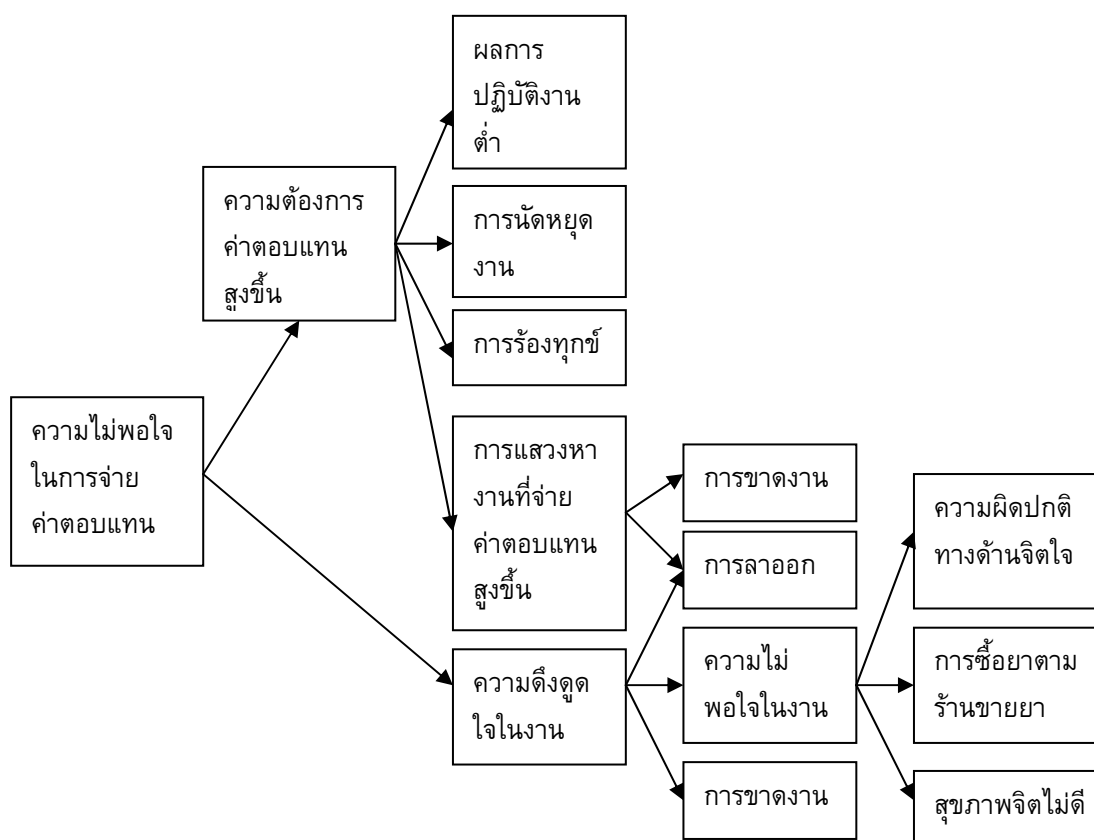
จากภาพประกอบ 1 และภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นว่า การลาออกจากงานของบุคคลนั้นเกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ การรับรู้ถึงความต้องการลาออก และการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออก การรับรู้ถึงความต้องการลาออกนั้น จะได้รับอิทธิพลจากระดับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ทำ การคาดการณ์ถึงผลได้จากการทำงาน และการพิจารณาบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ร่วมกับการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะเปลี่ยนงานภายในองค์การ ส่วนการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออกนั้น จะได้รับอิทธิพลจากจำนวนองค์การที่บุคคลเลือกรับรู้และให้ความสนใจ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่เข้าร่วมองค์การ จำนวนองค์การที่มีอยู่ และสภาพเศรษฐกิจ โมเดลนี้ถือว่าเป็นโมเดลแรกของการลาออกจากงาน

โดยสรุปโมเดลการลาออกจากงานของมาร์ชและไซมอน (March & Simon. 1958) นี้ให้ความสำคัญกับตัวแปรความพึงพอใจในงาน และความเป็นไปได้ของโอกาสในการเปลี่ยนงานภายในองค์การ ซึ่งออกมาในรูปแบบของการรับรู้ถึงความต้องการลาออก และตัวแปร

การรับรู้จำนวนองค์การหรือทางเลือกใหม่ ซึ่งออกมาในรูปแบบของการรับรู้ถึงความสะดวกในการลาออก และส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานได้ในที่สุด

โมเดลการลาออกจากงานของลอว์เลอร์ (Lawler. 1971)

ลอว์เลอร์ (Lawler.1971) ได้กล่าวไว้ว่า ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมักจะก่อให้เกิดผลตามมาหลายอย่างด้วยกัน โดยเสนอโมเดลไว้ ดังนี้



ภาพประกอบ 3 แสดงผลที่เกิดจากความไม่พอใจในค่าตอบแทนตามแนวคิดของลอว์เลอร์ (Lawler. 1971)

จากภาพลอว์เลอร์ (Lawler.1971) กล่าวว่าเมื่อพนักงานมีความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนแล้ว จะเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่างด้วยกันคือ

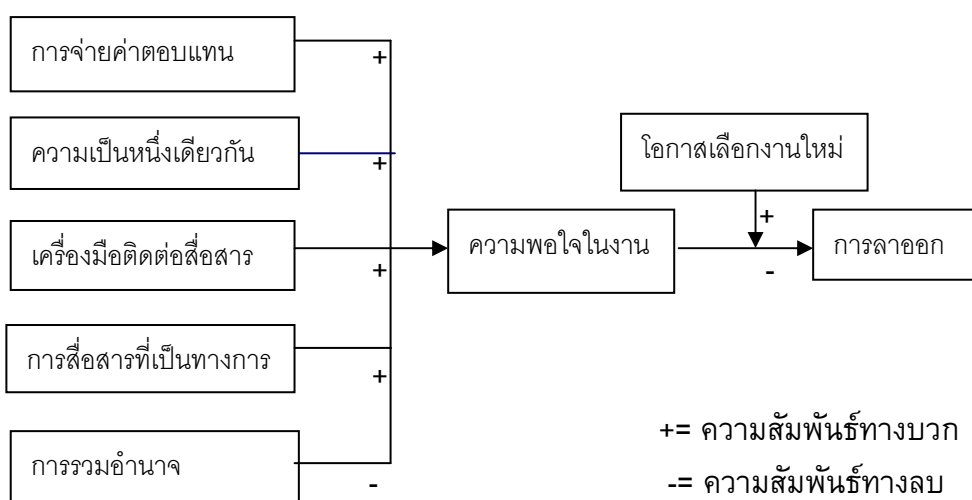
1. ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น (Desire for more pay) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานต่ำ การนัดหยุดงาน การร้องทุกข์ และการแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งจะก่อให้เกิดการขาดงานและลาออกได้ในลำดับต่อมา

2. ความดึงดูดใจในงานต่ำลง (Lower Attractiveness) ความรู้สึกนี้จะทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน การขาดงาน และการลาออกในลำดับต่อมา และเมื่อเกิดความไม่พอใจในงานขึ้นแล้ว ความไม่พอใจนี้ จะมีผลทำให้เกิดความผิดปกติทางด้านจิตใจ (Psychological withdrawal) การชื่อยามารับประทานเอง (Dispensary vision) และสุขภาพจิตไม่ดี (Poor Mental Health) ในที่สุด

จะเห็นได้ว่าโมเดลพฤติกรรมกรรมการลาออกของลอว์เลอร์ (Lawler.1971) นี้ ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว ที่เป็นสาเหตุของการลาออกจากงานหรือองค์การ และเป็นการลาออกด้วยความสมัครใจ

โมเดลการลาออกจากงานของไพรซ์ (Price. 1977)

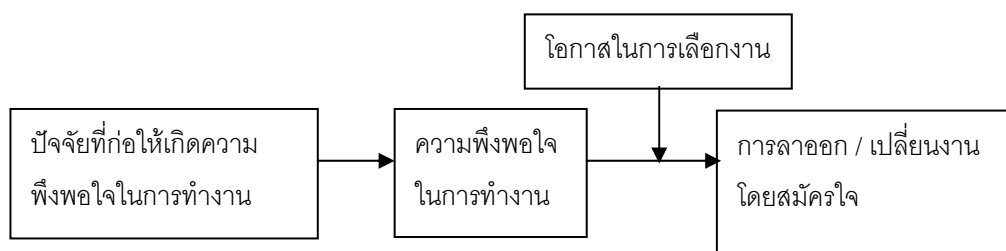
ไพรซ์ (Mobley.1982 : 120 ; citing Price. 1977) ได้เสนอโมเดลของตัวแปรเบื้องต้น และตัวแปรสอดแทรก (Intervening Variable) ที่เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งรายละเอียดดังปรากฏในภาพประกอบ



ภาพประกอบ 4 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไพรซ์ (Price.1977)

จากภาพไพรซ์ ได้เสนอว่า ตัวแปรเบื้องต้นที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจลาออก ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ และการรวมอำนาจ ส่วนตัวแปร

สอดแทรก (Intervening Variable) ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสในการเปลี่ยนงาน ซึ่งตัวแปรเบื้องต้น 4 ตัวแปร ได้แก่ ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน ความเป็นหนึ่งเดียวกันหรือการมีส่วนร่วมในองค์การ เครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน ส่วนการรวมอำนาจจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความพึงพอใจในงาน โดยที่ระดับความพึงพอใจในงานจะมีปฏิสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงานด้วย นอกจากนี้ โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจในงานจะมีความเกี่ยวพันกันด้วย โดยที่ไพร์ช ได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง ซึ่งสรุปไว้ดังนี้

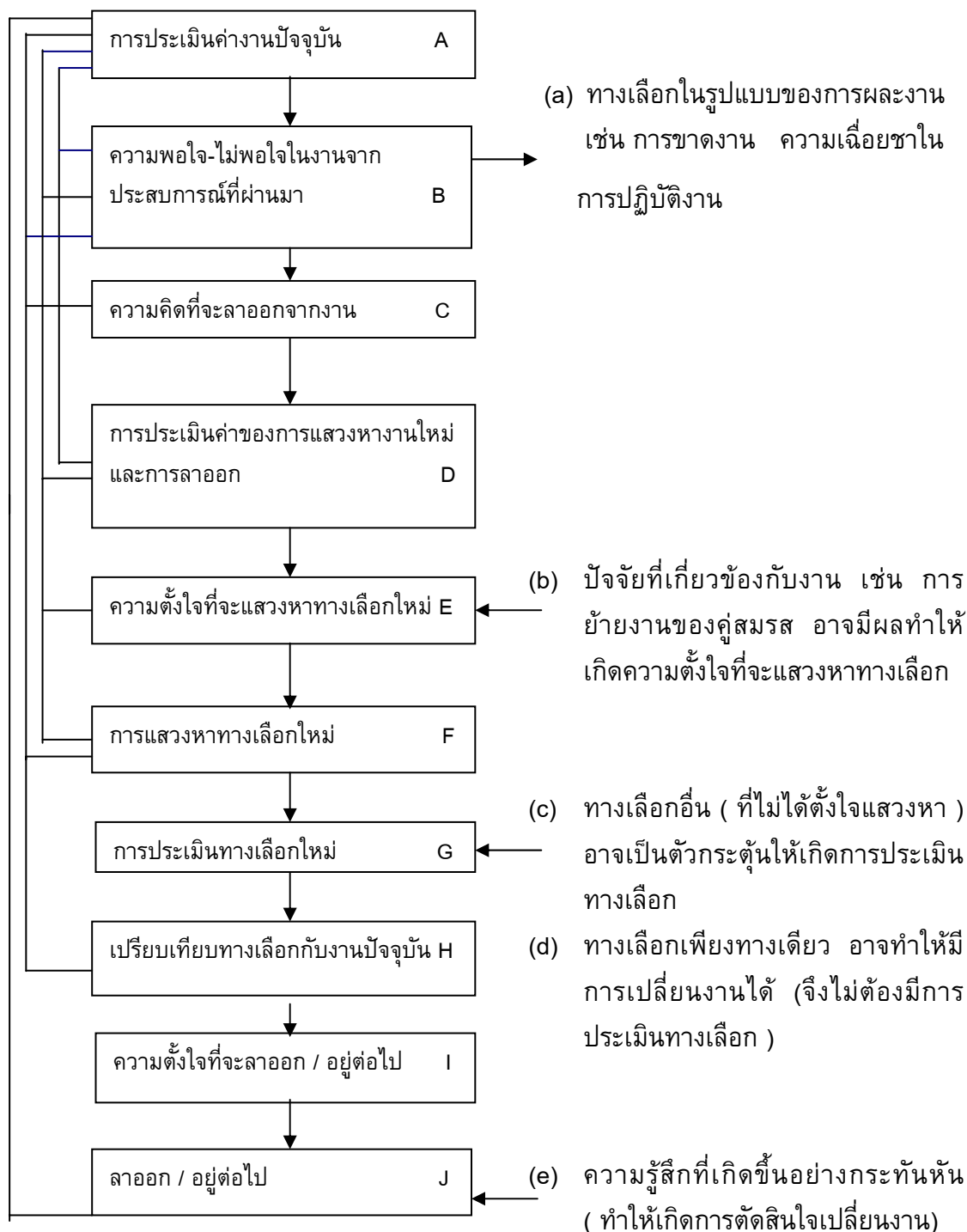


ภาพประกอบ 5 สรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไพร์ช (Price. 1977)

โดยสรุปตามแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานของไพร์ช (Price.1977) ให้มีความสำคัญกับตัวแปร 2 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน และโอกาสในการเลือกงาน

โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์ (Mobley.1977)

โมเบลย์ (Mobley.1977) ได้เสนอโมเดลการลาออกจากงาน ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับกระบวนการการตัดสินใจการลาออกจากงาน ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 แสดงโมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของโมเบลย์ (Mobley.1977)

กระบวนการ A แสดงถึงกระบวนการที่คนประเมินค่างานของตน

กระบวนการ B แสดงถึงสถานะทางอารมณ์ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจ การศึกษาส่วนใหญ่ในเรื่องการลาออกนั้น มักตรวจสอบถึงสัมพันธภาพโดยตรง ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการเปลี่ยนงาน กระบวนการในภาพเสนอแนะขั้นตอนที่เป็นไปได้ระหว่างความไม่พึงพอใจกับการลาออกจากงาน

กระบวนการ C เป็นผลประการหนึ่งของความไม่พึงพอใจ ได้แก่ การกระตุ้นความคิดในการลาออกจากงาน

กระบวนการ D แนะนำก้าวต่อไปของกระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากงาน คือ การประเมินคุณค่าของประโยชน์ที่คาดหวังว่าได้รับจากการหยุดงาน ซึ่งรวมทั้งการประเมินผลในการหางานใหม่ด้วย การประเมินคุณค่าของการลาออก มีการพิจารณาถึงการสูญเสียความอาวุโส ผลประโยชน์ที่จะได้รับและสิ่งอื่นๆ ถ้าค่าของการลาออกสูงและ / หรือประโยชน์ที่คาดหวังว่าจะได้รับต่ำ คนอาจประเมินคุณค่างานที่ทำอยู่เสียใหม่ เพื่อชะลอความคิดในการลาออก และ / หรือ หาวิธีการที่จะถอนตัวออกจากองค์กรในรูปแบบอื่น แต่ถ้าค้นพบทางเลือกที่ดีกว่าได้แล้วก็จะเข้าสู่กระบวนการต่อไป

กระบวนการ E เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือก

กระบวนการ F เป็นความตั้งใจที่จะค้นหาหนทางเลือก ถ้าไม่พบบุคคลก็อาจจะค้นหาต่อไปด้วยการประเมินคุณค่าผลประโยชน์ที่คาดหวังและคุณค่างานที่มีอยู่เสียใหม่ การยอมรับสถานะปัจจุบันของงาน ลดความคิดในการลาออก และ / หรือ มีพฤติกรรมถอนตัวรูปแบบอื่น เช่น มีการขาดงาน เป็นต้น

กระบวนการ G เป็นการประเมินค่าหนทางเลือก เมื่อสามารถค้นหาหนทางเลือกได้แล้ว (กระบวนการนี้สามารถตั้งสมมติฐานเช่นเดียวกับการประเมินคุณค่าของกระบวนการ A)

กระบวนการ H เป็นการเปรียบเทียบงานปัจจุบันกับหนทางเลือก ถ้าเปรียบเทียบแล้วชอบหนทางเลือกนั้นจะเกิดกระบวนการต่อไป

กระบวนการ I เป็นความตั้งใจลาออกเมื่อเกิดแรงกระตุ้นจากกระบวนการ H

กระบวนการ J เป็นกระบวนการสุดท้าย คือ การลาออก ถ้าปรากฏว่าการเปรียบเทียบระหว่างงานที่ทำอยู่กับหนทางเลือกใหม่ บุคคลเกิดความพึงพอใจในหนทางเลือกใหม่ย่อมเกิดการลาออกในที่สุด แต่ถ้าการประเมินค่าระหว่างหนทางเลือกใหม่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน งานที่ทำอยู่ปัจจุบันดีกว่า ก็ย่อมไม่มีการลาออกและอยู่ในองค์กรเดิมต่อไป อย่างไรก็ตามการยังคงอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป มิได้หมายความว่า บุคคลจะยังคงคิดอยู่กับองค์กรเดิมนั้นตลอดไป หากมีหนทางเลือกใหม่เกิดขึ้น และมากระตุ้นความคิดที่จะออกอีก บุคคลก็จะเริ่มใช้กระบวนการตัดสินใจถอนตัวออกจากองค์กรอีกครั้ง จนกว่าคนจะเกิดความพึงพอใจในงานของตน หรือเห็นว่างานที่ตนทำมีแรงกระตุ้นจิตใจที่ดี ที่ทำให้ดำรงอยู่กับงานหรือองค์กรนั้นต่อไป

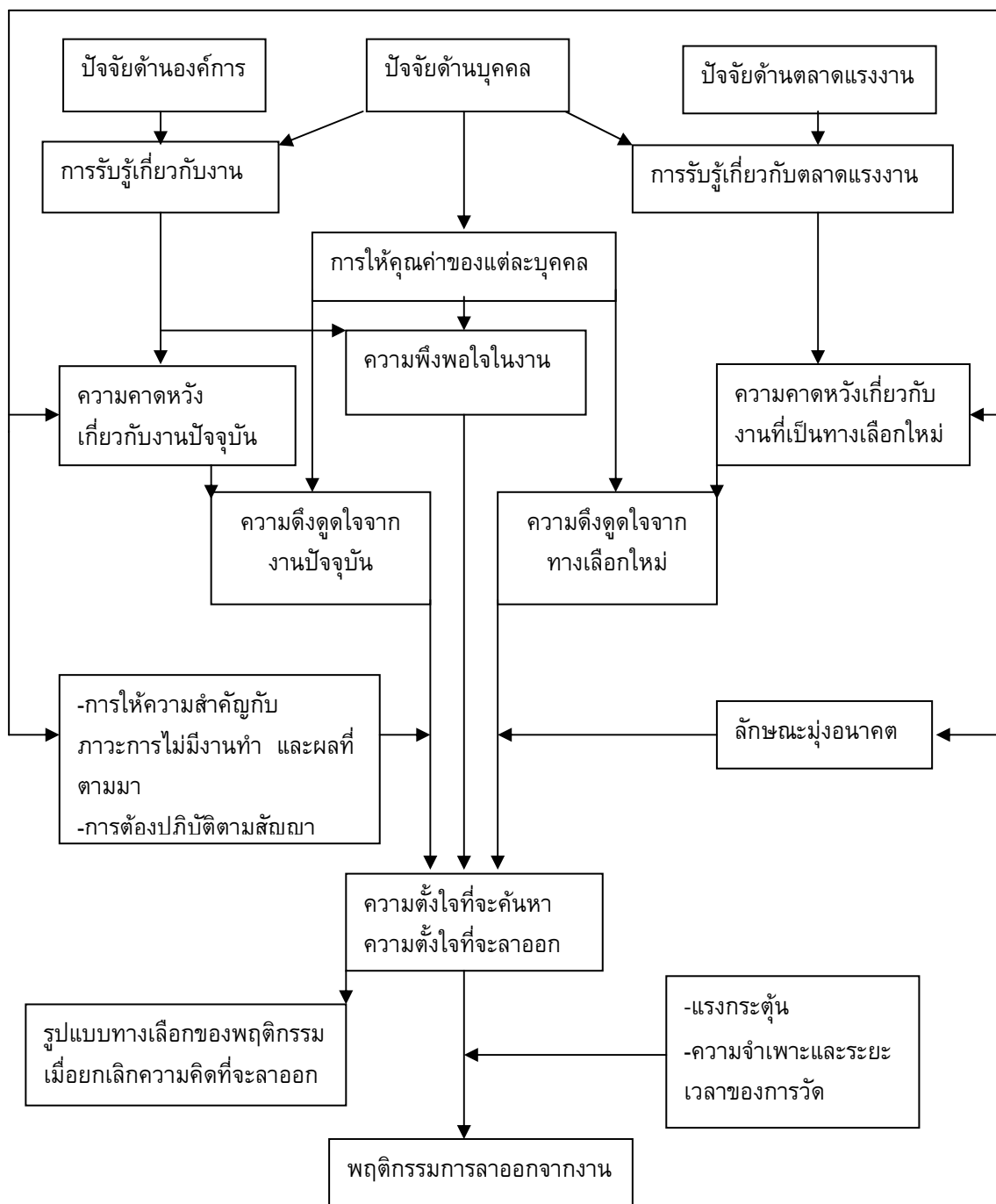
โมเดลนี้แสดงการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงาน และการลาออกจากงานด้วยกระบวนการที่ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับการลาออก การประเมินประโยชน์ที่คาดหวังจากการแสวงหาทางเลือกใหม่ ความตั้งใจที่จะแสวงหาทางเลือกใหม่ การประเมินทางเลือกใหม่ ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออก โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยทั้งทางจิตวิทยา และ เศรษฐศาสตร์ ในกระบวนการตัดสินใจลาออก

ต่อมาในปี 1978 โมเบลย์ และโฮลลิงเวิร์ธ ได้นำโมเดลนี้มาทดสอบ เพื่อประเมินผลทั้งทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรต่างๆ ในโมเดล โดยใช้สมการถดถอย (Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดของการลาออกจากงานคือ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ส่วนความไม่พอใจในงานมีผลทางอ้อมต่อการลาออกจากงาน (Mobley & Hollingsworth.1978 : 408-414)

และต่อมาในปี 1979 โมเบลย์ และคณะ ได้สรุปการวิจัยที่เกี่ยวกับการลาออก และได้เสนอโมเดลที่จะช่วยเพิ่มความเข้าใจในเรื่องการลาออกจากงาน โดยการเสนออิทธิพลของตัวแปรหลากหลาย ทั้งทางด้านบุคคล ทางจิตวิทยาทางองค์การ และทางเศรษฐกิจ ที่มีต่อการลาออกจากงาน (Mobley. 1982 : 126 ; citing Mobley et al. 1979 : 516-520)

โมเดลการลาออกจากงานมีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นโมเดลแสดงพฤติกรรมกรรมการลาออกจากงานในระดับบุคคลให้ความสำคัญอย่างชัดเจนกับ ความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความคิด ความคาดหวัง และคุณค่า
2. มีการศึกษาอย่างชัดเจนในเรื่องแนวความคิดต่อทางเลือกใหม่นั้น
3. ให้ความสำคัญกับบทบาทของคุณค่าและความสนใจในงาน เมื่อเทียบกับคุณค่าและความสนใจอื่นๆ รวมทั้งความสนใจและความเชื่อเกี่ยวกับผลของการอยู่หรือการออกจากงานที่ทำ และการต้องปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน
4. มีการเสนอความเป็นไปได้ของการเป็นสาเหตุร่วมกันต่อการลาออกจากงานของ ความพึงพอใจในงาน (เหตุจากปัจจุบัน) ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ (เหตุจากอนาคต)
5. ความตั้งใจที่จะลาออก ได้รับการพิจารณาว่าเป็นเครื่องแสดงถึงการลาออกในไม่ช้า นอกจากนี้พฤติกรรมที่ได้รับแรงกระตุ้น และระยะเวลาระหว่างการวัดความตั้งใจที่จะลาออกกับพฤติกรรมจริงเป็นตัวลดความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกกับพฤติกรรม การลาออกจริง การอธิบายโมเดลนี้จะเริ่มที่ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน แล้วย้อนกลับไปที่ตัวแปรต้นหรือสาเหตุ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 7 โมเดลแสดงการลาออกจากงานของโมเบลย์และคณะ (Mobley et al.1979)

จากโมเดลโมเบลล์ และคณะ ได้เสนอปัจจัย 3 ประการที่มีผลในการกำหนดความตั้งใจจะลาออก ประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงาน
2. ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน
3. ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่

หากบุคคลไม่มีทางเลือกที่น่าสนใจ หรือค้นหาทางเลือกอื่นไม่สำเร็จ บุคคลจะถอยหนีจากสถานการณ์ ด้วยวิธีต่างๆ แทนความตั้งใจที่จะลาออก

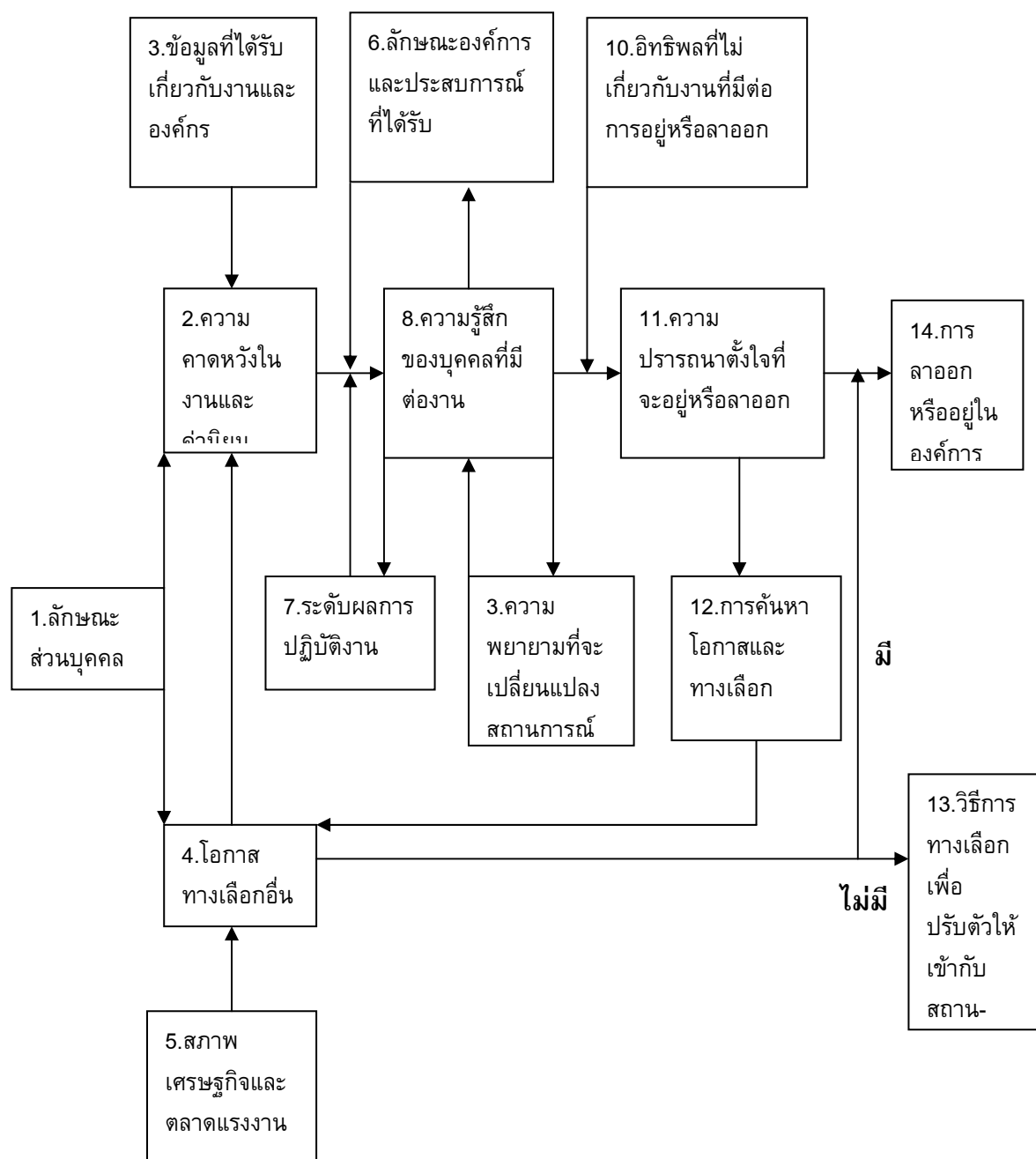
มูชินสกี และมอร์โรว์ (Muchinsky and Morrow. 1980 : 265) สรุปว่า แม้ยังไม่มี การนำตัวแปรในโมเดลนี้มาวิเคราะห์ทั้งหมด โมเดลนี้ยังนับว่าเป็นโมเดลที่รวบรวมตัวแปรไว้มากที่สุด พัฒนามาดีที่สุด และเป็นโมเดลที่ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจได้มากที่สุดโมเดลหนึ่ง

โมเดลการลาออกของสตีเยร์สและมอร์เวย์ (Steers & Mowday. 1981)

สตีเยร์สและมอร์เวย์ (มนิศา โอมะคุปต์. 2538; อ้างอิงจาก Mowday, Porter & Steers. 1982) ได้สร้างแบบจำลองกระบวนการลาออกของบุคคลขึ้น เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการลาออกอย่างชัดเจน แบบจำลองแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ความคาดหวังและทัศนคติในงาน
2. ทัศนคติในงานและความตั้งใจที่จะลาออก
3. ความตั้งใจที่จะลาออก ทางเลือกที่มี และพฤติกรรมการลาออก

ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 8 แสดงโมเดลการลาออกจากงานโดยสมัครใจของสตีร์สและมอร์เวย์
(มนิศา โอมะคุปต์.2538 ; อ้างอิงจาก Steers & Mowday. 1981)

1. คาดหวังความและทัศนคติในงาน

1.1 ความคาดหวังในงานและค่านิยม

เมื่อบุคคลเข้าทำงานในองค์กร บุคคลจะมีความคาดหวังเกี่ยวกับลักษณะงาน ผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน บุคคลจะ ตั้งความคาดหวังไว้ในระดับต่างๆ ตามค่านิยมและความต้องการในขณะนั้น ความคาดหวังและค่านิยมในงาน (2) จะได้รับอิทธิพลจาก

1.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล (1) ประกอบด้วย อาชีพ การศึกษา อายุ อายุงาน ความรับผิดชอบในครอบครัว ระดับรายได้ของครอบครัว คุณธรรมในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานเดิม และบุคลิกภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจว่าบุคคลจะคาดหวังอะไรจากงาน

1.1.2 ข้อมูลที่ได้รับเกี่ยวกับงานและองค์กร (3) จะมีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้กันอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง บุคคลที่ได้รับข้อมูลที่สมบูรณ์และถูกต้องเกี่ยวกับงานและองค์กร จะสามารถพัฒนาความคาดหวังของตนให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริง และสามารถบรรลุความคาดหวังนั้นได้ง่าย จากการทำงานในองค์กร

1.1.3 โอกาสทางเลือกอื่น (4) หากจำนวนทางเลือกของงานที่น่าสนใจมีมาก บุคคลจะทำการประเมินสภาพการทำงานปัจจุบัน หรือประเมินผลตอบแทนที่ได้รับจากงานปัจจุบันเปรียบเทียบกับโอกาสทางเลือกอื่นๆ ที่มี

วิกซีโอ (Vecchio. 1988 :123) กล่าวว่า บุคคลที่มีความไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีแนวโน้มการลาออกจากองค์กรมาก แต่อิทธิพลของความไม่พึงพอใจต่อการตัดสินใจลาออกจะไม่รุนแรงมากนัก เพราะมีปัจจัยอื่นๆ มาเกี่ยวข้อง บางทีอิทธิพลที่สำคัญมากที่สุดก็คือทางเลือกหรือโอกาสที่บุคคลจะหาได้

1.2 ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน (8)

ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน ก็คือ ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นผลรวมจากปัจจัย 3 ปัจจัย คือ

1.2.1 ความคาดหวังในงานและค่านิยม (2)

1.2.2 ลักษณะองค์กรและประสบการณ์ที่ได้รับ (6) ลักษณะขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อการบรรลุความคาดหวังของบุคคล ประกอบด้วย นโยบายในการจ่ายค่าจ้าง โอกาสความก้าวหน้า หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขนาดของกลุ่มทำงาน รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้างาน การบังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กร โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พื้นที่ภูมิศาสตร์ขององค์กร เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตัวแปรเหล่านี้จะประกอบกันเป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจากองค์กร และเป็นที่ที่บอกว่า องค์กรจะช่วยให้บุคคลสามารถบรรลุความคาดหวังของตนได้หรือไม่

1.2.3 ระดับผลการปฏิบัติงาน (7) ผลการปฏิบัติงานจะมีผลต่อทัศนคติในงาน และการลาออก ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะทำให้คนมีทัศนคติความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน

เพิ่มความวิตกกังวลและความคับข้องใจ และจากการศึกษาพบว่า ผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดี จะมีอิทธิพลต่อการลาออกโดยสมัครใจ ทักษคติ หรือความรู้สึกที่บุคคลมีต่องาน จะส่งผลสะท้อนกลับ และมีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในองค์กร (6) และผลการปฏิบัติงาน (7) ทักษคติที่มีต่องานในแง่ลบ จะมีผลต่อการรับรู้สิ่งที่องค์กรปฏิบัติต่อบุคคล เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง พฤติกรรมของหัวหน้างาน เป็นต้น ทักษคติในแง่ลบ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ (9) ก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมการลาออก บุคคลจะพยายามเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ หรือพยายามกำจัดลักษณะสภาพงานที่บีบบังคับให้ตนเองลาออก โดยอาจออกมาในรูปของ การโยกย้ายภายใน หรือแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงโครงสร้างของงานและความรับผิดชอบ ชูจะลาออก หรือบังคับให้บุคคลอื่นลาออก เพื่อให้สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์การทำงานอยู่ในระดับที่พอจะอดทนอยู่ในองค์กรต่อไปได้

2. ทักษคติต่องานและความตั้งใจจะลาออก

เป็นความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน และความตั้งใจที่จะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก

2.1 ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน (8)

2.2 อิทธิพลของปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน (10)

ฟิชเบิน (Fishbein.1967 ; citing Ajzen & Fishbein. 1980)) กล่าวว่า ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานจะนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่มีจุดหมาย และก่อให้เกิดพฤติกรรม ในกรณีของการลาออกสันนิษฐานว่า ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กร (8) ที่ลดลง จะมีผลต่อการเพิ่มความตั้งใจจะลาออก (11) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน (10) จะมีผลต่อการกำหนดความตั้งใจจะอยู่หรือลาออกจากองค์กร ประกอบด้วยสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การฝึกงาน การทดลองงาน ความจำกัดในด้านขอบเขตภูมิศาสตร์ คู่สมรส ความผูกพันในครอบครัว เป็นต้น

3. ความตั้งใจที่จะลาออก ทางเลือกที่มี และพฤติกรรมการลาออก

ความตั้งใจจะลาออก จะเป็นตัวเชื่อมกับพฤติกรรมการลาออกที่เกิดขึ้น การลาออกจะเป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออก (11) ร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมี (4) ความตั้งใจจะลาออก มีอิทธิพลต่อการลาออก 2 ลักษณะ คือ

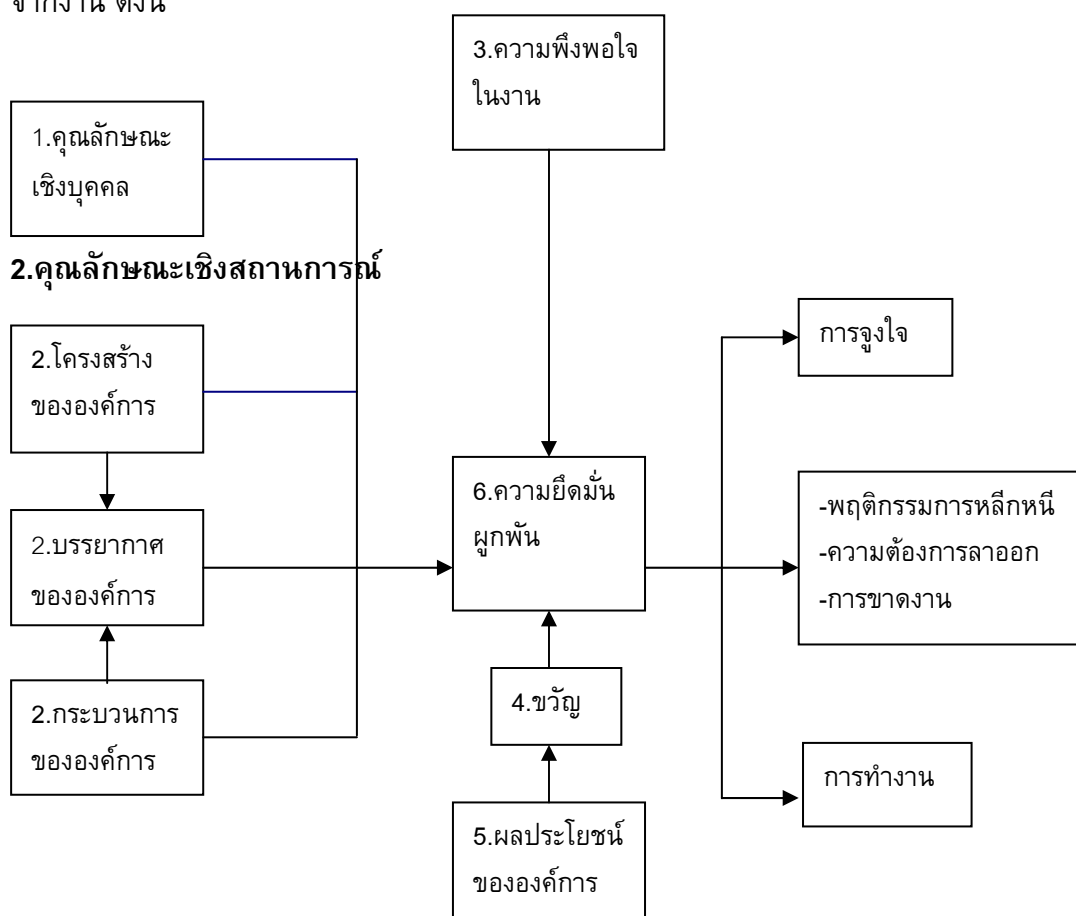
3.1 ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง (Muchinsky & Tuttle. 1979) บุคคลจะตัดสินใจลาออกทันที แม้จะยังไม่มีทางเลือกอื่น

3.2 เป็นสาเหตุของพฤติกรรมการค้นหาโอกาส และทางเลือกที่เป็นไปได้ (12) ซึ่งโอกาสทางเลือก (4) จะมีมากหรือน้อยขึ้นกับลักษณะส่วนบุคคล (1) เช่น อายุ เพศ อาชีพ และสภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน (5) หากโอกาสทางเลือกอื่นมีน้อย บุคคลอาจจะไม่ลาออกจากงาน แต่จะมีพฤติกรรมอื่นๆ เกิดขึ้นแทน เพื่อลดความวิตกกังวล และความคับข้องใจที่

ไม่สามารถลาออกจากองค์กรได้(13) เช่น การขาดงาน การทำงานเหนื่อย ซ้ำ การติดยาเสพติด หรืออัลกอฮอล์ เมื่อบุคคลตั้งใจจะลาออก และมีทางเลือก ก็เกิดพฤติกรรมการลาออกขึ้น (14)

โมเดลการลาออกจากงานของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis & Summers. 1978)

เดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis & Summers. 1978) ได้เสนอโมเดลการลาออกโดยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ดังนี้



ภาพประกอบ 9 แสดงโมเดลการลาออกของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis & Summers.1987)

จากภาพ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ได้แก่

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน การดำรงตำแหน่ง เป็นต้น
2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ ความขัดแย้งทางบทบาท ความชัดเจนของบทบาท

2.2 กระบวนการขององค์การ ได้แก่ การตัดสินใจ ผู้นำ การสื่อสาร โอกาสเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ ข้อมูลย้อนกลับ

2.3 บรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ ความกลมเกลียว การสนับสนุน ความยุติธรรม ความกดดัน เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน รายได้ ผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจทั่วไป

4. ขวัญในการปฏิบัติงาน

5. ผลประโยชน์ขององค์การ

6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนี้ จะมีมากหรือน้อยเป็นผลมาจากคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญ ผลประโยชน์ขององค์การ ซึ่งทำให้เกิดการจงใจ การทำงาน และเกิดพฤติกรรมการหลีกหนี ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการลาออกจากงาน

จากผลการศึกษาทดลองโมเดลข้างต้นของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis & Summers.1987) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จากผู้จัดการภัตตาคารและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น 367 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกจากงานโดยสมัครใจได้

โดยสรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกตามแนวคิดของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis & Summers.1987) ได้เพิ่มตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะเชิงบุคคล คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและผลประโยชน์ขององค์การ ส่วนผลที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ การจงใจ การทำงาน พฤติกรรมการหลีกหนี ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการลาออกจากงาน

สรุปแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงาน

จากแนวทางการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานโดยสมัครใจ (Voluntary Turnover) ตามแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมา จะเห็นได้ว่าตัวแปรหรือปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานนั้น มีหลายปัจจัย ดังนี้

1) ความพึงพอใจในงานและความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนงานภายในองค์การ และจำนวนทางเลือกใหม่ที่สนใจ (March & Simon. 1958)

2) ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน ทำให้มีการแสวงหางานที่จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าและมีความดึงดูดใจในงานต่ำ เกิดความไม่พอใจในงาน การขาดงาน และการลาออกจากงานในที่สุด (Lawler. 1971)

3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และโอกาสในการเลื่อนงาน (Price.1977)

4) ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ (Mobley et al. 1979)

5) ความคาดหวังทัศนคติในงาน และโอกาสทางเลือกอื่น (Steers & Mowday.1981)

6) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน ขวัญและผลประโยชน์ต่อองค์การ (DeCotiis & Summers. 1987)

จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวจากโมเดลการลาออกจากงานข้างต้น มีปัจจัยหรือตัวแปรที่สำคัญและกล่าวถึงในทุกๆ โมเดล สามารถสรุปออกได้เป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน โอกาสและความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนงาน ความคาดหวังและทัศนคติในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลย์และคณะ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน (ความคาดหวังต่องานปัจจุบัน) ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ (ความคาดหวังหรือโอกาสต่อทางเลือกใหม่) นั้น มีความครอบคลุมตัวแปรของโมเดลการลาออกจากงานค่อนข้างมาก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาโมเดลของโมเบลย์และคณะ และเพิ่มตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่กล่าวถึงในโมเดลการลาออกจากงานของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis & Summers.1987) ว่ามีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความครอบคลุมในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากยิ่งขึ้น

การวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เป็นเครื่องแสดงว่าจะมีพฤติกรรมนั้นในไม่ช้า จึงเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของการลาออกจากงาน ความสัมพันธ์นี้จะเพิ่มขึ้นหากเวลาในการวัดกับพฤติกรรมยิ่งใกล้เคียงกัน และประโยคที่ใช้แสดงความตั้งใจที่จะลาออกนั้นชัดเจนมากขึ้น ขณะเดียวกันพฤติกรรมที่เกิดแรงกระตุ้น หรือสิ่งเร้าอื่นจะไปลดความสัมพันธ์ ระหว่างความตั้งใจ ที่จะกระทำกับพฤติกรรม

ความตั้งใจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1. ความตั้งใจที่จะค้นหา

2. ความตั้งใจที่จะลาออก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการใช้ศัพท์และนิยามความหมายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานที่คล้ายคลึงกันดังนี้

อาร์โนลด์และเฟลด์แมน (Arnold & Feldman. 1982) ใช้คำว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (intention to turnover) ประกอบด้วยความตั้งใจที่จะออกจากงาน (intention to quit) และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่ (intention to search alternatives) มีคำถาม 2 ข้อ ให้ตอบว่า

- มีความเป็นไปได้ หรือเป็นไปได้ที่ท่านจะหาสถานที่ทำงานใหม่ในปีหน้า และ
- ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากที่ทำงานเดิมไปยังที่ทำงานใหม่โดยใช้มาตราวัด 7 ระดับ มิเชลส์และสเปคเตอร์ (Michaels & Spector . 1982) ใช้คำว่า intention to

quitting มีคำถาม 3 ข้อ คือ

- บ่อยครั้งเพียงใดที่ท่านคิดถึงการลาออกอย่างจริงจัง
- ท่านต้องการที่จะลาออกจริงหรือไม่
- ท่านมีแผนการลาออกเป็นที่แน่นอนแล้ว

ฮอมและคณะ (Hom et al. 1986) ใช้คำว่า intention to quit โดยที่การลาออกนั้นประกอบด้วย ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การที่ปฏิบัติงาน และการออกจากวิชาชีพ คำถามมี 2 ข้อ คือ

- ท่านตั้งใจที่จะลาออกจากวิชาชีพภายในระยะเวลาใกล้สิ้นปีนี้หรือไม่
- ท่านตั้งใจที่จะคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป แต่ตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ภายในระยะเวลาใกล้สิ้นปีนี้หรือไม่ ถ้าตอบว่าใช่ = 1 และไม่ใช่ = 0

วิลเลียมและฮาเซอร์ (William & Hazer. 1986) ใช้คำว่า intention to quit เมื่อกล่าวถึงบุคคลที่มีความตั้งใจ ต้องการที่จะลาออกจากงาน และมีแผนที่จะลาออกเป็นที่แน่นอนแล้ว และใช้คำว่า intention to leave เมื่อหมายถึงการที่บุคคลมีแผนที่จะลาออกจากองค์การ

ฮินชอร์, สเมลท์เซอร์ และแอทวูด (Hinshaw, Smeltzer & Atwood. 1987) ใช้คำว่า anticipated turnover โดยหมายถึง ระดับที่บุคคลรับรู้ว่าจะสิ้นสุดการทำงานในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นเมื่อใดในอนาคต นั่นคือเป็นการคาดการณ์การที่จะลาออกจากองค์การ

ฮอมและกริฟเฟธ (Hom & Griffeth . 1991) ใช้คำว่า intention to quit โดยหมายถึง การประเมินการรับรู้ของบุคคลถึงโอกาสและความเป็นไปได้ ของการที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์การ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ คือ การลาออกจากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไปยังสถานที่ทำงานแห่งใหม่ และเลือกที่จะใช้คำว่า intention turnover ที่ครอบคลุมถึง ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ และความตั้งใจที่จะ

คันทางานใหม่ ซึ่งถือว่าการบอกถึงความหนักแน่นของความตั้งใจนั้น โดยข้อคำถามในการวัดนั้น ประกอบด้วย 2 ประเด็นหลัก คือ

1. ความถี่ของการคิดลาออก
2. โอกาสและความเป็นไปได้ที่จะตัดสินใจลาออก

ความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน

จากที่กล่าวมาในส่วนของโมเดลการลาออก จะพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากองค์การหรือการเปลี่ยนงาน (Mobley.1977; March & Simon.1958; Mobley et al.1978; Mobley.1982) ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ หรือไม่พึงพอใจในงาน

ปริยาพร (2532) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ทัศนคติ อายุ เวลาในการทำงาน เชื้อชาติ ปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบของงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับหัวหน้างาน ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจของผู้บริหารกับพนักงาน

เฮิร์ซเบิร์ก, เมาส์เนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Synderman.1959) ได้เสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต องค์ประกอบที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์การ การบังคับบัญชาและเทคนิคการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพภาพของอาชีพ และความมั่นคงในงาน

สมิธและเวกเลย์ (Smith & Wakeley.1972) เสนอปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ รายได้ การควบคุมดูแล ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

ลอคค (Locke. 1984: 103-109) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ค่าจ้าง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การยอมรับ ผลประโยชน์ สภาพการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และองค์การและการจัดการ

วรูม (Vroom.1982) เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้า กลุ่มทำงาน ลักษณะเนื้อหาของงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า และชั่วโมงการทำงาน

โดยทั่วไปการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงาน ทำได้โดยการสอบถามความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในการทำงานนี้ มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาไว้หลายท่าน ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากการจูงใจ ได้แก่ทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งเนื้อหาจะกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

นักวิชาการที่ศึกษาด้านองค์การและการบริหารงาน ได้เริ่มหันมาให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และการสร้างระบบการจูงใจในการทำงาน เนื่องจากมีการศึกษาวิจัย พบว่า ความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานในองค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสำเร็จจากองค์การส่วนใหญ่ จะขึ้นอยู่กับความมากน้อยของการจูงใจที่พนักงานได้รับในการปฏิบัติตามหน้าที่

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

ทฤษฎีหลักเกี่ยวกับการจูงใจ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (Steers & Porter. 1996)

1. ทฤษฎีที่เน้นทางด้านเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theories) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดพฤติกรรม โดยพยายามศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่สามารถจูงใจมนุษย์ได้ ซึ่งนักทฤษฎีหลายท่านอธิบายว่า ความต้องการ แรงขับ และสิ่งจูงใจต่างๆ เป็นปัจจัยที่ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมต่างๆเกิดขึ้น สิ่งจูงใจเหล่านี้ได้แก่ สภาพการทำงานที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ค่าจ้าง และผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น ทฤษฎี

ทางด้านเนื้อหาของการจูงใจ ช่วยให้ผู้บริหารได้เข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชเบอร์ก และทฤษฎี อี อาร์ จี ของอัลเดอร์เฟอร์

2. ทฤษฎีที่เน้นกระบวนการของการจูงใจ (Process Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการในการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยศึกษาว่าความต้องการต่างๆ ของมนุษย์แต่ละบุคคลนั้น จะมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นๆ ในการก่อให้เกิดพฤติกรรมได้อย่างไร ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีที่สำคัญ คือ ทฤษฎีเสมอภาค (Equity Theory) ของ J.Stacy Adams และ ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor H. Vroom

3. ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสนใจที่สภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลและผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยเชื่อว่าปัจจัยที่ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่างๆ นั้น ถ้าได้รับการกระตุ้นหรือการส่งเสริม จะมีแนวโน้มที่จะเกิดรูปแบบพฤติกรรมเดิมซ้ำได้อีก เพื่อให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ ซึ่งทฤษฎีที่สำคัญ คือ ทฤษฎีการสร้างเงื่อนไข (Operant Conditioning) ของสกินเนอร์

ในการวิจัยครั้งนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดเฉพาะทฤษฎีที่เน้นทางด้านเนื้อหาของการจูงใจเท่านั้น เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการลาออกของพยาบาล ซึ่งรายละเอียดส่วนใหญ่มีความเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับทฤษฎีที่เน้นทางด้านเนื้อหาของการจูงใจ

ทฤษฎีทางด้านเนื้อหาของการจูงใจ

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

(Steers & Porter. 1996 ; citing Maslow. 1954,1968)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้ คือ มนุษย์มีความต้องการตั้งแต่เกิดจนตาย ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของมนุษย์จะถูกแบ่งตามลำดับขั้น และจะพยายามตอบสนองต่อความต้องการ ในขั้นต่ำก่อน แล้วจึงจะเลื่อนไปตอบสนองความต้องการในลำดับต่อไป

มาสโลว์เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่าสามารถแบ่งได้เป็น 5 ระดับ คือ

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นความต้องการในระดับแรกที่มนุษย์พยายามตอบสนอง เมื่อได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการระดับอื่นจะกลายเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการที่จะคุ้มครอง รักษาชีวิตของตนให้มีความมั่นคง ปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3) ความต้องการทางสังคม หรือความรัก หรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Love or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังนั้นจึงพยายามที่จะสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เพื่อให้ได้ความรักหรือการยอมรับ

4) ความต้องการได้รับการยกย่องและการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการมีความมั่นใจในตนเอง และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เช่น การได้รับความนิยชมชอบ การยกย่องสรรเสริญจากผู้อื่น ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่หรือเป็นในสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หรือทำงานที่ตนชอบ ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ และท้าทายความสามารถ ซึ่งคนเราจะมีความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ

แม้จะยังเป็นที่ยกเถียงกันอยู่ว่า ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้นหรือไม่ แต่แนวคิดของมาสโลว์ ก็สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (Steers & Porter. 1996 ; citing Herzberg. 1959)

เฮิร์ชเบอร์ก เป็นผู้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อใช้ในการจูงใจ ซึ่งเป็นผลงานวิจัยจากการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน ว่ามีเหตุการณ์อะไรบ้างที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และความรู้สึกที่ไม่ดีในการทำงาน ทั้งที่เป็นเหตุการณ์ในระยะสั้นและระยะยาว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจหรือเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ถ้าความต้องการหรือปัจจัยดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นได้ ปัจจัยสุขอนามัยประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision Technical) เงินเดือน ค่าตอบแทน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationships) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) สถานภาพในสังคม (Status) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security)

ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยนั้น เอิร์ชเบอร์กมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน จะแยกออกจากกันอย่างชัดเจน กล่าวคือถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ดังนั้น แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานมาจนถึงระดับศูนย์ และพยายามที่จะตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตาม ก็เป็นแต่เพียงการทำให้ไม่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ ซึ่งการที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานหรือปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถนั้น ต้องใช้ปัจจัยจูงใจเข้ามาเสริม

แม้ว่าแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเอิร์ชเบอร์ก จะยังไม่สมบูรณ์และมีผู้โต้แย้งในประเด็นต่างๆ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับว่าเป็นแนวทางที่สำคัญทางหนึ่งในการจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทฤษฎี อีอาร์จี ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Steers & Porter. 1996 ; citing Alderfer.1972)

การศึกษาของอัลเดอร์เฟอร์ เป็นการขยายแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์ และเอิร์ชเบอร์ก โดยที่อัลเดอร์เฟอร์ ได้แบ่งความต้องการหลักของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการในการมีชีวิตอยู่รอด ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

1) ความต้องการในการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) หมายถึงความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยของชีวิต เช่น ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึงความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม เช่น ความสัมพันธ์ในครอบครัว ความสัมพันธ์กับ

เพื่อนฝูงผู้ร่วมงาน และบุคคลที่ตนเองมีความเกี่ยวข้องด้วย แนวคิดพื้นฐานของความต้องการในระดับนี้คือ คนเราจะมีคความพอใจเกิดขึ้นเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการที่ผลักดันให้มนุษย์พยายามพัฒนาตนเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในชีวิต ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปของการใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

ทฤษฎีฮิอาร์ทจี นี้จะคล้ายคลึงกับแนวคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ กล่าวคือ คนเราจะพยายามตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำสุดก่อน แล้วค่อยตอบสนองความต้องการในระดับต่อไป แต่แตกต่างกันตรงที่ ทฤษฎีฮิอาร์ทจี มีแนวคิดที่ว่า ถ้าความต้องการในระดับสูงไม่ได้รับการตอบสนองหรือได้รับการตอบสนองไม่เพียงพอแล้ว จะมีผลทำให้เกิดความต้องการในระดับต่ำเพิ่มขึ้นมาอีก และคนเราจะถอยกลับไปตอบสนองต่อความต้องการในระดับต่ำนั้นอีกครั้งหนึ่ง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในงาน โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก เนื่องจากเห็นว่ามีความครอบคลุมมากกว่า โดยเฉพาะความต้องการเบื้องต้น 2 อย่างในการทำงาน คือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน และความต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งตรงกับตัวแปรความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายความต้องการอยู่ในงานหรือลาออกจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ นอกจากนี้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก ยังเป็นทฤษฎีที่มีการศึกษากันอย่างแพร่หลาย และนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางในทางปฏิบัติการบริหารงาน

งานวิจัยศึกษาความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ดังนี้

ไวส์แมน (Weisman.1982:24-31) ศึกษาถึงเหตุผลในการลาออกจากงานของพยาบาลในโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออก โดยพยาบาลที่ไม่พึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะแสวงหางานใหม่มากขึ้น ทำให้เกิดการลาออกมากขึ้นตามมาด้วย

ลอว์เลอร์ (Lawler.1983 : 76-86) จากการศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานที่คงอยู่ในองค์กรกับพนักงานที่เปลี่ยนงาน โดยการวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน และรอไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง (ประมาณหนึ่งปี) พบว่า พนักงานที่คงอยู่ในองค์กรมีคะแนนความพึงพอใจสูงกว่าผู้ที่เปลี่ยนงาน และได้ตั้งข้อสังเกตว่า แม้บุคคลจะไม่มีคความพึงพอใจในงาน แต่เขาจะไม่เปลี่ยนงานจนกว่าจะได้งานใหม่ และในสถานการณ์ที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือก การเปลี่ยนงานจะสูง และจากการศึกษาี้ ลอว์เลอร์ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ขณะเดียวกันองค์กรก็มียุทธศาสตร์ต่อความพึงพอใจในงาน และสามารถป้องกันการขาดงาน เปลี่ยนงานได้โดยการหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุนั้นให้ได้

เซย์บ็อลท์ (Seybolt.1986 :26-32) ได้ศึกษาถึงความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มที่มีแนวโน้มลาออกง่ายและมากที่สุด ให้เหตุการลาออกว่า เกิดจากความไม่พอใจในงานและผลตอบแทนเป็นสำคัญ กลุ่มที่มีแนวโน้มลาออกรองลงมาด้วย เหตุผลความขัดแย้งในด้านความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา

กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและชีวสังคมบางประการที่เป็นตัวแปรคั่นกลางของการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเจ้าหน้าที่อำนวยการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง พบว่าผลการวิจัยสนับสนุนโมเดล การลาออกจากงานของโมเบลล์และคณะ นั่นคือ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

กาญจนา พูลแก้ว (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทางลบ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) ศึกษาความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรและวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2540) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

เยาวลักษณ์ เล่าหะจินดา (2518) ได้ศึกษาถึงสภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออก ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออก โดยที่กลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความพึงพอใจในงานสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ (สมมติฐานข้อ 1)

การวัดความพึงพอใจในงาน

การวัดความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก ตามคำจำกัดความและการวิเคราะห์ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กและเมาส์เนอร์ (Herzberg & Mausner.1993) โดยวัดระดับของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration) การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision Technical) เงินเดือนค่าตอบแทน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relationships) สภาพการทำงาน (Working Conditions) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) สถานภาพในสังคม (Status) และความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) แบบสอบถามมีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ

ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่กับการลาออก จากงาน

ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ความพึงพอใจในงานมีลักษณะเป็นปัจจุบัน ส่วนความดึงดูดใจมีลักษณะเป็นเรื่องของอนาคต จากการศึกษาโมเดลการลาออกจากงานของโมเบเลย์และคณะ (Mobley.1982 ; citing Mobley et al. 1979) พบว่า ตัวแปรความคาดหวังเกี่ยวกับงานปัจจุบันมีอิทธิพลต่อตัวแปรความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และตัวแปรความคาดหวังเกี่ยวกับงานที่เป็นทางเลือกใหม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ซึ่งตัวแปรความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และตัวแปรความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

วรูม (Steers & Porter. 1996 ; citing Vroom.1982) ได้กล่าวว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะกระทำให้บางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้ตนเองสมหวัง ความคาดหวัง จึงเปรียบเสมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied Need) บุคคลจะพยายามตอบสนองความคาดหวังของตนเอง เมื่อสามารถบรรลุความคาดหวังก็คือการประสบความสำเร็จ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวรูม (Steers & Porter 1996 ; citing Vroom. 1982) ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เชื่อว่า ความคาดหวังจะนำมาซึ่งความพยายามในการปฏิบัติงาน และจะมีทิศทางไปสู่ความปรารถนาต่อผลที่ได้รับจากการทำงานนั้นๆ การที่บุคคลกระทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นผลจากความรู้สึกที่บุคคลมีต่อผลที่ได้รับ ร่วมกับการประมาณความเป็นไปได้ที่การกระทำนั้นจะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ ดังนั้นบุคคลจะเลือกทำงานใดงานหนึ่งเพราะบุคคลสามารถคาดคะเนได้ว่า จะได้รับผลตอบแทนที่มีคุณค่าในความรู้สึกมากกว่าที่อื่นๆ ผลตอบแทนหรือผลที่คาดว่าจะได้รับจากการทำงานนั้น ได้แก่ (1) ค่าจ้าง

สำหรับเป็นสิ่งตอบแทน (2) การได้ใช้กำลังกายกำลังใจทุ่มเทกับงาน (3) การได้สร้างหรือผลิตสินค้าและบริการ (4) การได้รับการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และ (5) สถานภาพทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งทฤษฎีความคาดหวังนี้ สอดคล้องกับนิรนาม (2533) ที่กล่าวว่า ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ เป็นความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับจากทางเลือกใหม่ของบุคคล หากประเมินแล้วผลพบว่าผลที่จะได้รับหรือค่าตอบแทนปัจจุบันของตนอยู่ในระดับต่ำกว่าทางเลือกใหม่ บุคคลก็จะลาออก แต่หากพบว่าผลที่จะได้รับหรือค่าตอบแทนปัจจุบันของตนอยู่ในระดับเดียวกันหรือสูงกว่า บุคคลก็จะตัดสินใจอยู่ในองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ยังมีการศึกษาวิจัยตัวแปรความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ของ กริฟเฟธและฮอม (Griffeth & Hom.1988) พบว่า สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ และของกมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ศึกษาเจ้าหน้าที่อำนวยการบริหารนครหลวงฯ จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง พบว่า ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

จากการศึกษาทฤษฎีความคาดหวังของวูม และโมเดลของโมเบลย์ และคณะ พบว่า บุคคลจะเลือกทำงานใด เพราะว่าสามารถคาดคะเนได้ว่า จะได้รับผลตอบแทนที่ดีและมีคุณค่ากว่าที่อื่นๆ เพราะฉะนั้นหากความคาดหวังต่องานที่ทำอยู่ในระดับต่ำก็จะส่งผลให้ความดึงดูดใจในงานต่ำ ซึ่งอาจก่อให้เกิดการลาออกจากงานที่ทำอยู่ เพื่อไปทำงานที่อื่นๆ ที่คาดคะเนว่าจะได้รับผลตอบแทนที่มีคุณค่าในความรู้สึกมากกว่าหรือมีความดึงดูดจากทางเลือกใหม่มากกว่า

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ (สมมติฐานข้อ 1)

การวัดความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันและความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และแบบสอบถามความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ที่ดัดแปลงมาจาก กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางของกริฟเฟธและฮอม (Griffeth & Hom.1988 :1321-2)

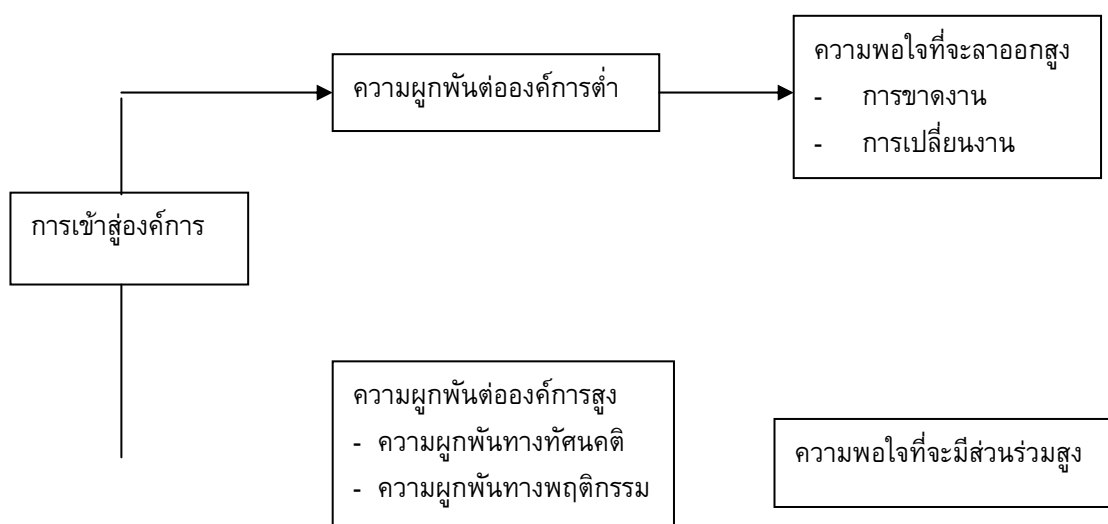
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจในการลาออกจากงาน

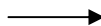
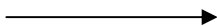
จากการศึกษาโมเดลการลาออกของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis & Summers. 1978) พบว่า ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน

ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเพิ่มอำนาจในการทำนายให้มากยิ่งขึ้น

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอด และเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ (Steers. 1977 : 46 – 75 ; Schein . 1980 : 63) เนื่องจากการเสริมสร้างให้สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้น หมายถึงการเสริมสร้างให้สมาชิกคงอยู่ในองค์การตลอดไปโดยไม่เอื้ออำนาจให้คำนึงถึงโอกาสโยกย้ายงาน ตลอดจน การเปลี่ยนงานที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งจะพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนอกจากจะเป็น ตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิตงาน ความพึงพอใจงาน (Mowday et al.1979)และอายุการทำงานในองค์การแล้ว ยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน และการขาดงาน (Steers & Porter . 1983) ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีผลทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์การ (Steers. 1977 ; Smith . 1977)

จากงานวิจัยพบว่าผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะมีการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Mowday et al.1979 ; Steers. 1977) และยังพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ และสามารถทำนายอัตราการเข้าออกงานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Koch & Steers. 1976 ; Porter et al.1974) กล่าวคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมและมีเสถียรภาพมากกว่า สามารถสะท้อนถึงผลทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ดังนั้นจึงเน้นถึงความผูกพันของบุคคลต่อองค์การรวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งแม้ว่าสถานที่ทำงานอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยส่วนรวมได้ ซึ่งสเติร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter.1979) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความต้องการลาออกของบุคลากรในองค์การ กล่าวคือ หากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกมากขึ้น ซึ่งแสดงได้ดังนี้





ภาพประกอบ 10 แสดงความสัมพันธ์เชิงผกผันระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความต้องการลาออก.

ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

นอกจากจะมีผู้อธิบายถึงความสำคัญของข้างต้นแล้ว ยังมีผู้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังต่อไปนี้

สเตียร์สและพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter. 1983 : 442) และ แมคกรีและฟอร์ด (McGree & Ford.1987 : 642) ได้สรุปแนวการศึกษาออกเป็น 2 แนวความคิด คือ ความยึดมั่นผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) และความยึดมั่นผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Commitment)

1. ความยึดมั่นผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในแง่ที่เป็นพฤติกรรม ซึ่งนักวิชาการมองความยึดมั่นผูกพันทางพฤติกรรมในรูปของความสม่ำเสมอ ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่ยอมโยกย้ายเปลี่ยนงาน อันเนื่องจากการคิดคำนวณเปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น ด้านปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือที่เป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง เป็นต้น ทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ไม่ยอมละทิ้งไปทำงานที่อื่นด้วยไม่ยากเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าไม่คุ้มค่าที่จะลาออกจากองค์การไป มีผู้ให้ความหมายดังนี้

ฮรีบิแน็กและอะลัตโต (Hrebiniak & Alutto.1972 : 556) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นความไม่ยาก ไม่เต็มใจที่จะจากองค์การ เพราะการเพิ่มขึ้นของรายรับ สถานะ ความมีอิสระในอาชีพ ความมีมิตรสัมพันธ์ในองค์การ เป็นผลของการปะทะสังสรรค์ระหว่างบุคคลกับองค์การในระหว่างอยู่กับองค์การ

ซาลานคิก (Salancik.1983 : 62) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่ไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์การ ซึ่งเป็นความหมายที่สอดคล้องกับไคส์เลอร์ (Kiesler. 1971 : 75) ว่าพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้น มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำกว่า

2. ความยึดมั่นผูกพันทางทัศนคติ เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาเป็นอย่างมาก ซึ่งกลุ่มนักวิชาการที่สนับสนุนแนวความคิดนี้ได้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายดังนี้

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความตั้งใจของบุคคลในสังคมที่จะใช้พลังงาน และความศรัทธาต่อการทำงานในองค์การ

ฮอลล์และคณะ (Hall et al. 1970 : 176) มองความผูกพันผูกพันต่อองค์การเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์การ และบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปทิศทางเดียวกันกับองค์การ

เชลดอน (Sheldon.1970 : 176) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นการประเมินทางบวกขององค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานของบุคคลในองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นการโยงและผูกติดระหว่างจุดมุ่งหมายของบุคคลและจุดมุ่งหมายขององค์การให้เป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

บุชานาน (Buchanan.1974 : 533) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความรักใคร่ที่จะผูกติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การจาก 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) ซึ่งหมายถึงความภาคภูมิใจในองค์การ และยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ ความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) คือ ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ และความภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

พอร์เตอร์และคณะ (Portor et al.1974 : 604) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
- 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
- 3) มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

บารอน (Baron.1986) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีผลกระทบต่อการพฤติกรรมการทำงานในหลายๆด้านดังนี้

- 1) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงอัตราการขาดงานและการลาออกจะต่ำ
- 2) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะมีผลทำให้บุคคลค้นหางานอื่นน้อยลง

- 3) พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความพยายามอย่างมาก และเต็มใจลงทุนเพื่อบริษัท ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ไมเนอร์ (Miner.1988) กล่าวว่า มีการค้นพบที่เหมือนกันว่า ความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์กับการลาออก ซึ่งพบว่าความยึดมั่นผูกพันจะตัดสินการลาออกได้ดีกว่า ความพึงพอใจ แม้ว่าสมาชิกจะพิจารณาเนื้อหาของคำจำกัดความของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ไม่ครอบคลุมทั้งหมด แต่ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรระดับสูงจะทำให้การลาออกลดลง

โซเมอร์ส (Somers.1995) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การลาออก และการขาดงาน โดยทดสอบผลกระทบทางตรงและผลจากปฏิภณาร่วมกัน ในกลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของอเมริกา โดยใช้แบบจำลองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen.1991) มาศึกษาความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน การลาออกและการขาดงาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นตัวพยากรณ์ที่สอดคล้องกับผลเหล่านี้ และเป็นองค์ประกอบของความผูกพันตัวเดียวที่สัมพันธ์กับการลาออกและการขาดงาน สำหรับความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์เฉพาะความรู้สึกเบื่อหน่ายในงาน ส่วนความผูกพันต่อเนื่อง ไม่พบว่ามีผลโดยตรงต่อตัวแปรเหล่านี้ อย่างไรก็ตามพบว่าความผูกพันต่อเนื่องมีปฏิภณาร่วมกัน (Interaction) กับความผูกพันด้านความรู้สึกในการพยากรณ์ ความรู้สึกเบื่อหน่าย และการขาดงาน

3.แนวคิดเกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer.1991) กล่าวคือ ความผูกพันในองค์กรจะเป็นความจงรักภักดี และความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่า เมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรก็ควรที่จะมีความผูกพันกับองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสม ถือเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องมีต่อองค์กร

จากการพิจารณาคำนิยามและความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ต้องการวัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศิริราช ด้วยการสอบถามความคิดเห็น ดังนั้นแนวทางในการศึกษาจึงเป็นแนวความคิดทางด้านทัศนคติ และผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า คำนิยามของ พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter et al. 1974) มีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญที่นักวิชาการอื่นได้กล่าวไว้ คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย และคำนิยามนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกคำนิยามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พอร์ตเตอร์ และคณะมาเป็นกรอบ ในการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยในประเทศไทย ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกจากองค์กรมีดังนี้

เกศรัตน์ สุขเกษม (2533) ศึกษาการสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน ศึกษาเฉพาะองค์การคาทอลิก รีรีฟ เซอร์วิสเชส ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการลาออกโดยตรง คือ ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ก็มีความต้องการลาออกสูง โดยที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากผลกระทบจากผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และอุดมการณ์การทำงาน

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรมากที่สุด โดยที่มีตัวแปรอื่นๆ อยู่เบื้องหลัง เช่น โอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน

จุรีพร กาญจนการุณ (2536) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลสาขาขาดแคลน ทั้งสาย ก สาย ข และสาย ค พบว่าข้าราชการสาย ค มีแนวโน้มการลาออกมากกว่าสาย ข และสาย ก ตามลำดับ และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก มากกว่าสาย ข และสาย ค ตามลำดับ จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรสูงกว่า นั่นคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกจากองค์การ

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเพิ่มอำนาจการทำนายให้มากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ (สมมติฐานข้อ 2)

การวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al. 1991) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนั้นจะต่างกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอื่นเนื่องจากเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือลาออกจากองค์การ เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การนั้น

ดังนั้นการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al. 1974) ซึ่งมีชื่อเรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire ย่อว่า OCQ จึงประกอบด้วยคำถามถึงความคิดเห็นของบุคคลเกี่ยวกับ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ การมีความตั้งใจ ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การ และการมีความเชื่อมั่น การยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ และได้ผ่านการทดสอบแล้วได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.90

ตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการการตัดสินใจที่จะลาออกจากงาน : อายุ

ตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ และอายุการทำงาน มีการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนาน จะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นของตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน (Flippo. 1966)

จากการศึกษาของเชลดอน (Sheldon. 1971) พบว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรในระยะเวลาสั้น ก็จะมีคามผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ทั้งนี้ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง เป็นการสั่งสมสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัด บำนาญ

โมว์เดย์ และคณะ (Mowday et al.1982) ศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานให้องค์กรนาน จะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากงานสูง และมีเพื่อนสนิทมาก จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เพิ่งมาอยู่ และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า

ชีนชม เจริญยุทธ (2533) ศึกษาพบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี มีความต้องการลาออกสูงกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี

นอกจากนี้ ตัวแปรอายุยังถูกนำมาศึกษาในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานของโมเบลย์ และคณะ (Mobley et al . 1979 : 520) ซึ่งโมเบลย์และคณะได้ยอมรับว่าจากการสุ่มงานวิจัยจำนวนมากว่าอายุและอายุงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลาออกจากงาน แต่มีอำนาจการทำนายไม่มากพอ การนำตัวแปรนี้มาศึกษาในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการการลาออกจากงาน น่าจะเพิ่มความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างอายุ และอายุงานกับการลาออกจากงานได้ดีขึ้น

มีงานวิจัยในประเทศไทยที่ศึกษาตัวแปรอายุในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานของกมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกที่มีอายุต่างกันมีรูปแบบการการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานต่างกัน นั่นคือ ในกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุด รองลงมาคือ ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน สำหรับความพอใจในงานไม่มีอำนาจการทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อศึกษาในกลุ่มอายุมากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี พบว่า แตกต่างจากกลุ่มแรก คือ ความพึงพอใจในงานมีอำนาจการทำนายสูงสุด รองลงมาคือ ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ และความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันเป็นอันดับสุดท้าย

ในกลุ่มสุดท้าย คือ อายุ มากกว่า 30 ปี ถึง 40 ปี อำนาจการทำนายการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างจากทั้ง 2 กลุ่มแรกเช่นกัน คือ มีความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุด รองลงมา คือความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน ส่วนความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ไม่มีอำนาจการทำนายในกลุ่มนี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการลาออกจากงาน (Flippo.1966 ; Sheldon. 1971 ; Mobley et al . 1979 ; Mowday et al. 1982 ; ชื่นชม เจริญยุทธ. 2533 ; กมลวรรณ เขมะปัญญา. 2540) ผู้วิจัยคิดว่า การนำตัวแปรอายุมาศึกษาในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการการทํานายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช จะทำให้รูปแบบการทํานายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า รูปแบบการทํานายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่อายุต่างกัน มีลักษณะแตกต่างกัน (สมมติฐานข้อ 3)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช และวิเคราะห์หาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ตามลำดับความสำคัญ และศึกษาปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ ในฐานะเป็นตัวแปรปรับเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อการทำนายความตั้งใจในการลาออกจากงาน โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ในปี พ.ศ. 2547 จำนวนทั้งสิ้น 1,971 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ในปี.พ.ศ. 2547 จำนวนทั้งสิ้น 360 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเกรจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด. 2535)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เครื่องมือวัดปัจจัยทางชีวสังคม

เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ได้แก่ อายุ จำนวน 1 ข้อ ตัวอย่างคำถาม

ปัจจุบันท่านอายุ

☐

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

☐

มากกว่า 25 – 30 ปี

☐

มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความความพึงพอใจในงานของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg.1959) ตามคำจำกัดความและการวิเคราะห์ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์กและมูเซอร์ (Herzberg & Mausner.1993) จำนวน 52 ข้อ ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (ข้อที่ 1-4) การได้รับการยอมรับนับถือ (ข้อที่ 5-10) ลักษณะงาน (ข้อที่ 11-14) ความรับผิดชอบ (ข้อที่ 15-19) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ข้อที่ 20-23) นโยบายและการบริหาร (ข้อที่ 24-27) ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา (ข้อที่ 28-33) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (ข้อที่ 34-40) เงินเดือนและค่าตอบแทน (ข้อที่ 41-44) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (ข้อที่ 45-46) สภาพการทำงาน (ข้อที่ 47-50) ชีวิตส่วนตัว (ข้อที่ 51-52) เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 อันดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ก่อนข้างไม่เห็นด้วยเฉยๆ ไม่แน่ใจ ก่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถามในเชิงลบ ได้แก่ ข้อที่ 11, 51 และ 52

ตัวอย่างคำถาม

2.1 ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับท่านทั้งในการทำงานและอื่นๆ

2.2 ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถของท่าน

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามในเชิงบวก

ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน
ตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ ก่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน
ตอบ เฉยๆ ไม่แน่ใจ	ให้ 4 คะแนน
ตอบ ก่อนข้างเห็นด้วย	ให้ 5 คะแนน
ตอบ เห็นด้วย	ให้ 6 คะแนน
ตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 7 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามในเชิงลบ

ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 7 คะแนน
ตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้ 6 คะแนน
ตอบ ก่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้ 5 คะแนน
ตอบ เฉยๆ ไม่แน่ใจ	ให้ 4 คะแนน
ตอบ ก่อนข้างเห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน
ตอบ เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เครื่องมือวัดความพึงพอใจจากงานปัจจุบัน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจจากงานปัจจุบันของ กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางของกริฟเฟธและฮอม (Griffeth & Hom.1988 : 1321-2) ประกอบด้วยขั้นตอนในการตอบ 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุสิ่งที่ต้องการจากงานในอนาคต มา 5 ข้อ (n)

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนความสำคัญของสิ่งที่ต้องการจากงานในอนาคต (I_j) แต่ละข้อที่ได้มีการระบุไว้ ทั้ง 5 ข้อ โดยให้ตอบในแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ คือ สำคัญน้อย สำคัญค่อนข้างน้อย สำคัญปานกลาง สำคัญค่อนข้างมาก และ สำคัญมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบ สำคัญน้อย	ให้ 1 คะแนน
ตอบ สำคัญค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ สำคัญปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ สำคัญค่อนข้างมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ สำคัญมาก	ให้ 5 คะแนน

ขั้นตอนที่ 3 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนโอกาสที่จะได้รับจากสิ่งที่ต้องการจากงานในอนาคต (V_j) ทั้ง 5 ข้อนั้น จากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน การให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ คือ ไม่มีโอกาสเลย มีโอกาสน้อย มีโอกาสปานกลาง มีโอกาสค่อนข้างมาก และมีโอกาสมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบ ไม่มีโอกาสเลย	ให้ 1 คะแนน
ตอบ มีโอกาสน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ มีโอกาสปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ มีโอกาสค่อนข้างมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ มีโอกาสมาก	ให้ 5 คะแนน

ขั้นตอนที่ 4 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนโอกาสที่จะยังคงทำงานที่ทำอยู่ปัจจุบันต่อไป (E) โดยการให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ คือ ไม่มีโอกาสเลย มีโอกาสน้อย มีโอกาสปานกลาง มีโอกาสค่อนข้างมาก และมีโอกาสมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบ ไม่มีโอกาสเลย	ให้ 1 คะแนน
ตอบ มีโอกาสน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ มีโอกาสปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ มีโอกาสค่อนข้างมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ มีโอกาสมาก	ให้ 5 คะแนน

การคำนวณหาคะแนนความพึงพอใจจากงานปัจจุบัน ทำได้โดยใช้สูตรดังนี้

$$W = E(\sum_{j=1}^n I_j V_j)$$

W = คะแนนความพึงพอใจจากงานปัจจุบัน

E = คะแนนโอกาสที่จะยังคงทำงานนั้น

I_j = คะแนนความสำคัญของสิ่งที่ต้องการจากงานในอุดมคติ

V_j = คะแนนความเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งที่ต้องการจากงานในอุดมคติจากงานในปัจจุบัน

n = จำนวนข้อของสิ่งที่ต้องการจากงานในอุดมคติ (ซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวน 5 ข้อ)

ตัวอย่างแบบสอบถามความพึงพอใจจากงานปัจจุบัน

คำชี้แจง : กรุณาตอบแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอนโดยเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 จนถึงขั้นตอนที่ 4 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 1	ขั้นตอนที่ 2					ขั้นตอนที่ 3				
กรุณาระบุสิ่งที่ท่านต้องการได้รับจากงานในอุดมคติมา 5 ข้อ ในช่องว่างด้านล่างนี้ ตัวอย่างเช่น 1) รายได้ดี 2) สวัสดิการดี 3) ทำทนาย 4) สิ่งแวดล้อมดี 5) มีอิสระ ฯลฯ	โปรดพิจารณาว่า สิ่งที่ท่านต้องการได้รับจากงานในอุดมคติ ซึ่งได้ระบุไว้ในขั้นตอนที่1 แต่ละข้อ มีความสำคัญสำหรับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน					โอกาสที่ท่านจะได้รับสิ่งที่ท่านต้องการจากงานในอุดมคติแต่ละข้อ ซึ่งได้ระบุไว้ในขั้นตอนที่1 จากงานในปัจจุบันของท่าน มีมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน				
	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	ไม่มีเลย	น้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก
1. รายได้ดี					✓			✓		
2. สวัสดิการดี				✓					✓	
3.										
4.										
5.										

ขั้นตอนที่ 4

ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่ยังคงทำงานปัจจุบันของท่านต่อไปมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

- ☐ ไม่มีโอกาสเลย
- ☐ มีโอกาสน้อย
- ☐ มีโอกาสปานกลาง
- ☐ มีโอกาสค่อนข้างมาก
- ☐ มีโอกาสมาก

ตอนที่ 4 เครื่องมือวัดความพึงพอใจจากทางเลือกใหม่

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจจากงานปัจจุบันของ กมลวรรณ เขมะปัญญาที่สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางของกริฟเฟิธและฮอม (Griffeth & Hom.1988 : 1321-2) ประกอบด้วยขั้นตอนในการตอบ 5 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุทางเลือกใหม่ที่สังเกตเห็นนอกเหนือจากงานปัจจุบันที่ทำอยู่

ขั้นตอนที่ 2 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุสิ่งที่ต้องการจากทางเลือกใหม่นั้น 5 ข้อ (n)

ขั้นตอนที่ 3 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนความสำคัญของสิ่งที่ต้องการจากทางเลือกใหม่ (I_j) ที่ได้ระบุไว้ ทั้ง 5 ข้อ โดยให้ตอบในแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ คือ สำคัญน้อย สำคัญค่อนข้างน้อย สำคัญปานกลาง สำคัญค่อนข้างมาก และสำคัญมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบ สำคัญน้อย	ให้ 1 คะแนน
ตอบ สำคัญค่อนข้างน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ สำคัญปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ สำคัญค่อนข้างมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ สำคัญมาก	ให้ 5 คะแนน

ขั้นตอนที่ 4 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนโอกาสที่จะได้รับจากสิ่งที่ต้องการจากงานทางเลือกใหม่ (V_j) ที่ได้กำหนดให้ไว้ ทั้ง 5 ข้อ โดยการให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ คือ ไม่มีโอกาสเลย มีโอกาสน้อย มีโอกาสปานกลาง มีโอกาสค่อนข้างมาก และมีโอกาสมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบ ไม่มีโอกาสเลย	ให้ 1 คะแนน
ตอบ มีโอกาสน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ มีโอกาสปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ มีโอกาสค่อนข้างมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ มีโอกาสมาก	ให้ 5 คะแนน

ขั้นตอนที่ 5 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนโอกาสที่จะมีทางเลือกใหม่นั้น (E) โดยการให้คะแนนมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ คือ ไม่มีโอกาสเลย มีโอกาสน้อย มีโอกาสปานกลาง มีโอกาสค่อนข้างมาก และมีโอกาสมาก

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบ ไม่มีโอกาสเลย	ให้ 1 คะแนน
ตอบ มีโอกาสน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ มีโอกาสปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ มีโอกาสค่อนข้างมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบ มีโอกาสมาก	ให้ 5 คะแนน

การคำนวณหาคะแนนความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ทำได้โดยใช้สูตรดังนี้

$$W = E \left(\sum_{j=1}^n I_j V_j \right)$$

W = คะแนนความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่

E = คะแนนโอกาสที่จะได้มาซึ่งทางเลือกใหม่

I_j = คะแนนความสำคัญของสิ่งที่ต้องการจากทางเลือกใหม่

V_j = คะแนนความเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งที่ต้องการจากทางเลือกใหม่

n = จำนวนข้อของสิ่งที่ต้องการจากทางเลือกใหม่ (ซึ่งในงานวิจัยนี้มีจำนวน 5 ข้อ)

คำชี้แจง : กรุณาตอบคำถามในแต่ละขั้นตอนโดยเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 จนถึงขั้นตอนที่ 5 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 1 กรุณาเติมคำตอบลงในช่องว่าง

นอกจากงานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่ ท่านเล็งเห็นทางเลือกอื่นอะไร เช่น เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนบทบาท เช่น ประกอบธุรกิจส่วนตัว หรือเป็นแม่บ้าน เป็นต้น

โปรดระบุ ทางเลือกใหม่ของท่านคือ

ขั้นตอนที่ 2 โปรดระบุสิ่งที่ต้องการจะได้รับจาก ทางเลือกใหม่ 5 ข้อในช่องว่างด้านล่างนี้ ตัวอย่างเช่น 1)รายได้ดี 2)สวัสดิการดี 3)ทำหาย 4) สิ่งแวดล้อมดี 5) มีอิสระ ฯลฯ	ขั้นตอนที่ 3 โปรดพิจารณาว่า สิ่งที่ท่านต้องการจะได้รับจากทางเลือกใหม่ ซึ่งได้ระบุไว้ในขั้นตอนที่2 แต่ละข้อ มีความสำคัญ สำหรับท่าน เพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึก ของท่าน					ขั้นตอนที่ 4 โอกาสที่ท่านจะได้รับสิ่งที่ท่านต้องการจากทางเลือกใหม่ แต่ละข้อ ซึ่งได้ระบุไว้ในขั้นตอนที่1 มีมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของ ท่าน				
	น้อย	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก	ไม่มีเลย	น้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	มาก
1. รายได้ดี				✓						✓
2. สวัสดิการดี				✓					✓	
3.										
4.										
5.										

ขั้นตอนที่ 5 ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะมีทางเลือกใหม่มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

- ☐ ไม่มีโอกาสเลย
- ☐ มีโอกาสน้อย
- ☐ มีโอกาสปานกลาง
- ☐ มีโอกาสค่อนข้างมาก
- ☐ มีโอกาสมาก

ตอนที่ 5 เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others.1974) ที่เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) แปลและเรียบเรียงโดย สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ประกอบด้วยการวัดความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รวม 15 ข้อ คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 อันดับ คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ก่อนข้างไม่เห็นด้วย เฉยๆ ไม่แน่ใจ ก่อนข้างเห็นด้วย เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อคำถามในเชิงลบ ได้แก่ ข้อที่ 6, 7, 8, 9, 10 และ 12

ตัวอย่างคำถาม

5.1 ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าโรงพยาบาลของท่านนั้นดี เหมาะสมที่จะทำงานด้วย

5.2 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามในเชิงบวก

ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน
ตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ ก่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน
ตอบ เฉยๆ ไม่แน่ใจ	ให้ 4 คะแนน
ตอบ ก่อนข้างเห็นด้วย	ให้ 5 คะแนน
ตอบ เห็นด้วย	ให้ 6 คะแนน
ตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 7 คะแนน

เกณฑ์การให้คะแนนข้อคำถามในเชิงลบ

ตอบ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 7 คะแนน
ตอบ ไม่เห็นด้วย	ให้ 6 คะแนน
ตอบ ก่อนข้างไม่เห็นด้วย	ให้ 5 คะแนน
ตอบ เฉยๆ ไม่แน่ใจ	ให้ 4 คะแนน
ตอบ ก่อนข้างเห็นด้วย	ให้ 3 คะแนน
ตอบ เห็นด้วย	ให้ 2 คะแนน
ตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 6 เครื่องมือวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของ กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ซึ่งดัดแปลงมาจาก อารมณ จินดาพันธ์ (2536) ที่อาศัย การศึกษาแบบวัดความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของแชฟเฟอร์(Shaffer.1987) และของบาซาราค และแบมเบอร์เกอร์(Bacharaca and Bamberger.1990)เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรา ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ จำนวน 2 ข้อ ตัวอย่างคำถาม

6.1 ท่านมีความคิดหรือมีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานที่ท่านทำในปัจจุบันหรือไม่

- ☐ ไม่เคยคิดเลย
- ☐ ไม่ค่อยได้คิด
- ☐ คิดบ้างเหมือนกันในบางครั้ง
- ☐ คิดอยู่บ่อยๆ
- ☐ ตั้งใจจะย้ายงานแน่

6.2 ถ้าท่านมีเสรีภาพที่จะเลือก ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่ท่านทำในปัจจุบันต่อไปอีกหรือไม่

- ☐ ตั้งใจจะอยู่ต่อไปอย่างแน่นอน
- ☐ ตั้งใจจะอยู่ต่อไปค่อนข้างแน่นอน
- ☐ คิดจะย้ายบ้างเหมือนกัน
- ☐ คิดจะย้ายอยู่บ่อยๆ
- ☐ ย้ายแน่ๆ

เกณฑ์การให้คะแนน

ตอบ ไม่เคยคิดเลย	ให้ 1 คะแนน
ตอบ ไม่ค่อยได้คิด	ให้ 2 คะแนน
ตอบ คิดบ้างเหมือนกันในบางครั้ง	ให้ 3 คะแนน
ตอบ คิดอยู่บ่อยๆ	ให้ 4 คะแนน
ตอบ ตั้งใจจะย้ายงานแน่	ให้ 5 คะแนน

เกณฑ์การตีความหมาย พิสัยให้คะแนนอยู่ระหว่าง 2-10 คะแนน

ได้คะแนนมากกว่า 9-10	หมายถึง มีความตั้งใจสูง
ได้คะแนนมากกว่า 7-9	หมายถึง มีความตั้งใจค่อนข้างสูง
ได้คะแนนมากกว่า 5-7	หมายถึง มีความตั้งใจปานกลาง
ได้คะแนนมากกว่า 3-5	หมายถึง มีความตั้งใจน้อย
ได้คะแนนมากกว่า 2-3	หมายถึง ไม่มีความตั้งใจเลย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนแบบสอบถาม 360 ฉบับ
3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนจากฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ภายในระยะเวลาที่กำหนดจำนวน 343 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามที่ส่งเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science)

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทุกข้อ คือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน จะนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 อำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ในการร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชในกลุ่มรวม

ตอนที่ 2 อำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในการร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชในกลุ่มรวม

ตอนที่ 3 อำนาจการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30

ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 4 ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โดยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยคะแนน
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
β	แทน สัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรทำนาย
R^2	แทน สัมประสิทธิ์ของการทำนาย
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
***	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอในแต่ละตอนจะประกอบด้วย ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทำนายและตัวแปรเกณฑ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย และระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนาย และค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนายในการทำนายตัวแปรเกณฑ์

ตอนที่ 1 อำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ในการร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชในกลุ่มรวม

ผลการวิเคราะห์นำเสนอในตาราง 4 ตาราง 5 และตาราง 6

ตาราง 4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร และตัวแปรเกณฑ์ในกลุ่มรวม (N = 325)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
ความพึงพอใจในงาน	248.23	32.35
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	223.61	91.02
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	255.21	126.92
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	6.25	1.87

ตาราง 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร และระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายในกลุ่มรวม (N=325)

ตัวแปร	1	2	3	4
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.475***	-.139**	-.473***
2. ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน		1.000	-.219***	-.415***
3. ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่			1.000	.368***
4. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน				1.000

ตาราง 6 แสดงค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปรในการทำนายตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	β	R^2
ความพึงพอใจในงาน	-.343***	
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	-.192***	.344***
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	.278***	

จากตาราง พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) เท่ากับ .344 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่ามีความอำนาจการพยากรณ์ 34.40 เปอร์เซ็นต์ จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรทำนายแต่ละตัว พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.343$) รองลงมาคือความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ ($\beta = .278$) และความตั้งใจจากงานปัจจุบันมีความสำคัญในการทำนายน้อยที่สุด ($\beta = -.192$)

ตอนที่ 2 อำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในการร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชในกลุ่มรวม

ผลการวิเคราะห์นำเสนอในตาราง 7 ตาราง 8 และตาราง 9

ตาราง 7 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร และตัวแปรเกณฑ์ในกลุ่มรวม (N= 325)

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD
ความพึงพอใจในงาน	4.77	0.62
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	223.61	91.02
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	255.21	126.92
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	4.81	0.72
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	6.25	1.87

ตาราง 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร และระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายในกลุ่มรวม (N=325)

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.475***	-.139**	.533***	-.473***
2. ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน		1.000	-.219***	.344***	-.415***
3. ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่			1.000	-.107*	.368***
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร				1.000	-.549***
5. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน					1.000

ตาราง 9 แสดงค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปรในการทำนายตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	β	R^2
ความพึงพอใจในงาน	-.160**	
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	-.148**	.448***
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	.272***	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	-.348***	

จากตาราง 9 พบว่า ตัวแปรทำนายทั้ง 4 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) เท่ากับ .448 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 หมายความว่ามีความอำนาจการพยากรณ์ 44.80 เปอร์เซ็นต์ จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวแปรทำนายแต่ละตัว พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.348$) รองลงมาคือความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ ($\beta = .272$) ความพึงพอใจในงานมีอำนาจในการทำนายเป็นอันดับที่ 3 ($\beta = -.160$) และความตั้งใจจากงานปัจจุบันมีความสำคัญในการทำนายน้อยที่สุด ($\beta = -.148$)

ตอนที่ 3 อำนาจการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช ในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์นำเสนอในตาราง 10 ตาราง 11 ตาราง 12 ตาราง 13 และตาราง 14

ตาราง 10 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปรและตัวแปรเกณฑ์ในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตัวแปร	อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี (N=80)		อายุมากกว่า 25-30 ปี (N= 79)		อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป (N=166)	
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
ความพึงพอใจในงาน	247.40	33.71	241.84	32.61	251.52	31.28
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	211.59	72.25	222.41	87.03	229.95	100.30
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	278.98	121.56	241.01	108.56	250.17	135.98
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	71.05	9.55	71.67	11.09	72.80	11.13
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	6.60	1.69	6.03	1.74	6.18	2.00

ตาราง 11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร และระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตัวแปร	1	2	3	4
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี(N=80)				
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.407***	-.118	-.490***
2. ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน		1.000	-.116	-.316**
3. ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่			1.000	.410***
4. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน				1.000
อายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี(N=79)				
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.597***	-.375***	-.561***
2. ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน		1.000	-.389***	-.598***
3. ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่			1.000	.470***
4. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน				1.000
อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป(N=166)				
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.462***	-.069	-.451***
2. ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน		1.000	-.190**	-.379***
3. ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่			1.000	.308***
4. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน				1.000

ตาราง 12 แสดงค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปรในการทำนายตัวแปรเกณฑ์ และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวทำนายแต่ละตัว ซึ่งทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตัวแปร	β	R^2
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี(N=80)		.366***
ความพึงพอใจในงาน	-.448***	
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	-	
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	.357***	
อายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี(N=79)		.467***
ความพึงพอใจในงาน	-.265*	
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	-.348**	
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	.235*	
อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป(N=166)		.301***
ความพึงพอใจในงาน	-.357***	
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	-.166*	
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	.252***	

จากตาราง 12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุต่างกันมีรูปแบบการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวคือ

ในกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พบว่าความพึงพอใจในงานมีอำนาจการทำนายมากที่สุด ($\beta = -.448$) และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายรองลงมา ($\beta = .357$) ส่วนความตั้งใจจากงานปัจจุบันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนาย และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) เท่ากับ .366 หมายความว่าสามารถทำนายตัวแปรเกณฑ์ได้ 36.60 เปอร์เซ็นต์

ในกลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี พบว่า ความตั้งใจจากงานปัจจุบันมีอำนาจการทำนายมากที่สุด ($\beta = -.348$) ความพึงพอใจในงานมีอำนาจการทำนายรองลงมา ($\beta = -.265$)

และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายน้อยที่สุด ($\beta=.235$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) เท่ากับ .467 หมายความว่าสามารถทำนายตัวแปรเกณฑ์ได้ 46.70 เปอร์เซนต์

และในกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอำนาจการทำนายมากที่สุด ($\beta=-.357$) ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายรองลงมา ($\beta=.252$) และความตั้งใจจากงานปัจจุบันมีอำนาจการทำนายน้อยที่สุด ($\beta=-.166$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) เท่ากับ .301 หมายความว่า สามารถทำนายตัวแปรเกณฑ์ได้ 30.10 เปอร์เซนต์

ตาราง 13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร และระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรทำนายในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตัวแปร	1	2	3	4	5
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี(N=80)					
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.407***	-.118	.707***	-.490***
2. ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน		1.000	-.116	.224*	-.316*
3. ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่			1.000	-.019	.410***
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร				1.000	-.542***
5. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน					1.000
อายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี(N=79)					
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.597***	.357***	.665***	-.561***
2. ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน		1.000	-.389***	.557***	-.598***
3. ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่			1.000	-.325**	.470***
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร				1.000	-.601***
5. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน					1.000
อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป(N=166)					
1. ความพึงพอใจในงาน	1.000	.462***	-.069	.397***	-.451***
2. ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน		1.000	-.190*	.293***	-.379***
3. ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่			1.000	-.055	.308***
4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร				1.000	-.533***
6. ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน					1.000

ตาราง 14 แสดงค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปรในการทำนายตัวแปรเกณฑ์ และค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของตัวทำนายแต่ละตัว ซึ่งทำนายในรูปคะแนนมาตรฐานในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

ตัวแปร	β	R^2
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี(N=80)		.453***
ความพึงพอใจในงาน	-	
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	-	
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	.400***	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	-.535***	
อายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี(N=79)		.507***
ความพึงพอใจในงาน	-	
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	-.310**	
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	.235*	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	-.352**	
อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป(N=166)		.423***
ความพึงพอใจในงาน	-.269***	
ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน	-	
ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่	.267***	
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	-.412***	

จากตาราง 14 พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุต่างกันมีรูปแบบการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวคือ

ในกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอำนาจการทำนายมากที่สุด ($\beta=-.535$) และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายรองลงมา ($\beta=.400$) ส่วนความพึงพอใจในงานและความตั้งใจจากงานปัจจุบันไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติในการทำนาย และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) เท่ากับ .453 หมายความว่า สามารถทำนาย ตัวแปรเกณฑ์ได้ 45.30 เปอร์เซนต์

ในกลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอำนาจการทำนายมากที่สุด ($\beta = -.352$) ความตั้งใจจากงานปัจจุบันมีอำนาจการทำนายรองลงมา ($\beta = -.310$) และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายน้อยที่สุด ($\beta = .235$) ส่วนความพึงพอใจในงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนาย และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) เท่ากับ .507 หมายความว่าสามารถทำนายตัวแปรเกณฑ์ได้ 50.70 เปอร์เซนต์

และในกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอำนาจการทำนายมากที่สุด ($\beta = -.412$) ความพึงพอใจในงานมีอำนาจการทำนายรองลงมา ($\beta = -.269$) และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายน้อยที่สุด ($\beta = .267$) ส่วนความตั้งใจจากงานปัจจุบันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนาย และมีค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (R^2) เท่ากับ .423 หมายความว่า สามารถทำนายตัวแปรเกณฑ์ได้ 42.30 เปอร์เซนต์

ตอนที่ 4 ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป และในกลุ่มรวม

ตัวแปร	อายุน้อยกว่าหรือ เท่ากับ 25 ปี (N=80)	อายุมากกว่า 25-30 ปี (N= 79)	อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป (N=166)	ในกลุ่ม รวม
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	6.60	6.03	6.18	6.25

เกณฑ์การแปลผล พิสัยให้คะแนนอยู่ระหว่าง 2-10 คะแนน

ได้คะแนนมากกว่า 9-10 หมายถึง มีความตั้งใจสูง

ได้คะแนนมากกว่า 7-9 หมายถึง มีความตั้งใจค่อนข้างสูง

ได้คะแนนมากกว่า 5-7 หมายถึง มีความตั้งใจปานกลาง

ได้คะแนนมากกว่า 3-5 หมายถึง มีความตั้งใจน้อย

ได้คะแนนมากกว่า 2-3 หมายถึง ไม่มีความตั้งใจเลย

จากตาราง 15 พบว่าการศึกษาระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย($\bar{X}$) ในกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี เท่ากับ 6.60 กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 เท่ากับ 6.05 กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปเท่ากับ 6.18 และในกลุ่มรวม เท่ากับ 6.25

ในแต่ละกลุ่ม เมื่อเทียบเกณฑ์การให้คะแนนแล้ว ทุกกลุ่มมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อยู่ในช่วง 5-7 คะแนน หมายความว่า มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการศึกษาค้นคว้า

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อทดสอบโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลย์และคณะ
2. เพื่อศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรการ ในฐานะตัวแทนความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
3. เพื่อศึกษาบทบาทของตัวแปรทางชีวสังคม คือ อายุ ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
4. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

สมมติฐานการวิจัย

1. ผลการวิจัยสนับสนุนโมเดลของโมเบลย์และคณะ กล่าวคือ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้
2. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรการ สามารถเพิ่มการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้
3. รูปแบบการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุต่างกัน มีลักษณะต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ปี 2547 จำนวน 1,971 คน จำนวน 360 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของ นองนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์ก (Herzberg.1959) ตามคำจำกัดความและการวิเคราะห์ปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กและเมาส์เนอร์ (Herzberg & Mausner.1993) จำนวน 52 ข้อ ประกอบด้วยการวัดความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน

และค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 อันดับ และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.78

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจจากงานปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามความพึงพอใจจากงานปัจจุบันของ กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางของกริฟเฟธและโฮม (Griffeth & Hom. 1988) ประกอบด้วยขั้นตอนในการตอบแบบสอบถาม 4 ขั้นตอน นำคะแนนแต่ละตอนมาคำนวณตามสูตร และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีทดสอบซ้ำได้ค่าความเชื่อมั่น 0.87

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจจากทางเลือกใหม่ ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงจากแบบสอบถามความพึงพอใจจากงานปัจจุบันของ กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวทางของกริฟเฟธและโฮม (Griffeth & Hom. 1988) ประกอบด้วยขั้นตอนในการตอบแบบสอบถาม 5 ขั้นตอน นำคะแนนแต่ละตอนมาคำนวณตามสูตร และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีทดสอบซ้ำได้ค่าความเชื่อมั่น 0.81

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al. 1974) ที่เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) แปลและเรียบเรียงโดย สะอาด วงศ์นันต์นันท์ (2538) ประกอบด้วยการวัดความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 อันดับ และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.84

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ที่ดัดแปลงมาจาก อารมณ จินดาพันธ์ (2536) จำนวน 2 ข้อ คำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 อันดับ และหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวนแบบสอบถาม 360 ฉบับ ได้รับตอบกลับมากภายในระยะเวลาที่กำหนดจำนวน 343 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูล 325 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามที่ส่งเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานทุกข้อ ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยสนับสนุนโมเดลของโมเบลล์และคณะ โดยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชได้ มีอำนาจการทำนายร่วมกัน 34.40 เปอร์เซนต์ ตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว ซึ่งในกลุ่มรวม มีอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.345$) รองลงมาคือ ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ ($\beta = .278$) และความตั้งใจจากงานปัจจุบันมีอำนาจในการทำนายน้อยที่สุด ($\beta = -.192$) และในกลุ่มย่อยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันทำนาย ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ ยกเว้นความตั้งใจจากงานปัจจุบันที่ไม่สามารถทำนายในกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

2. ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ โดยความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชได้ โดยมีอำนาจการทำนายร่วมกัน 44.80 เปอร์เซนต์ ตัวแปรทำนายทั้ง 4 ตัว มีอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.384$) รองลงมาคือ ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ ($\beta = .272$) ความพึงพอใจในงานมีอำนาจในการทำนายเป็นอันดับที่ 3 ($\beta = -.160$) และความตั้งใจจากงานปัจจุบัน มีอำนาจในการทำนายน้อยที่สุด ($\beta = -.148$)

3. จากการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งมีตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุต่างกัน มีรูปแบบการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน ดังนี้

ในกลุ่มแรกอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.535$) รองลงมาคือ ความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ ($\beta = .400$) ส่วนความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจจากงานปัจจุบันไม่มีอำนาจในการทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ในกลุ่มที่ 2 อายุมากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.352$) รองลงมาคือ ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน ($\beta = -.310$) และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายเป็นอันดับสุดท้าย ($\beta = .235$)

ส่วนในกลุ่มสุดท้ายอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.412$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน ($\beta = -.269$) และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ มีอำนาจการทำนายเป็นอันดับสุดท้าย ($\beta = .267$) ส่วนความตั้งใจจากงานปัจจุบันไม่มีอำนาจในการทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การศึกษาระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 6.25$)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะนำเสนอตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้
จุดมุ่งหมายข้อที่ 1 เพื่อทดสอบโมเดลการลาออกจากงานของโมเบลล์และคณะ ผลการวิจัยสนับสนุนโมเดลของโมเบลล์และคณะ โดยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะ ลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชได้ โดยมีอำนาจการทำนายร่วมกัน 34.40 เปอร์เซนต์ ตัวแปรทำนายทั้ง 3 ตัว ซึ่งในกลุ่มรวมมีอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.345$) รองลงมา คือความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ ($\beta = .278$) และความตั้งใจจากงานปัจจุบันมีอำนาจในการทำนายน้อยที่สุด ($\beta = -.192$) และในกลุ่มย่อยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ ยกเว้นความตั้งใจจากงานปัจจุบันที่ไม่สามารถทำนายในกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี

ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับการศึกษาของกริฟเฟธและฮอม (Griffeth & Hom.1988) และของกมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจจากงานปัจจุบัน และความตั้งใจจากทางเลือกใหม่ สามารถเป็นตัวทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการศึกษาของไวส์แมน (Weisman.1982) ลอว์เลอร์ (Lawler.1983) เซย์บ็อลท์ (Seybolt.1986) กาญจนา พูลแก้ว (2541)

จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538) นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2540) เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา (2518) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการลาออกจากงาน ดังนั้นถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง จะมีอัตราการลาออกน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ (Mobley.1977; March & Simon.1958; Mobley et al.1978; Mobley.1982) ส่วนความตั้งใจออกจากงานปัจจุบันที่ไม่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี อาจจะเป็นเพราะว่าในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานเงินรายได้ของโรงพยาบาล (พ.ร.) ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งจะมีเงินเดือนและมีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ ทำให้ความตั้งใจออกจากงานปัจจุบันไม่สามารถทำนายการลาออกได้

จุดมุ่งหมายข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในฐานะตัวทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถเพิ่มอำนาจการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการลาออกจากงานได้ โดยความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจออกจากงานปัจจุบัน ความตั้งใจออกจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกได้ โดยมีอำนาจการทำนายร่วมกัน 44.80 เปอร์เซ็นต์ ตัวแปรทำนายทั้ง 4 ตัว มีอำนาจการทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.384$) รองลงมาคือ ความตั้งใจออกจากทางเลือกใหม่ ($\beta = .272$) ความพึงพอใจในงานมีอำนาจในการทำนายเป็นอันดับที่ 3 ($\beta = -.160$) และความตั้งใจออกจากงานปัจจุบันมีอำนาจในการทำนายน้อยที่สุด ($\beta = -.148$)

ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับโมเดลของเดอร์โคติสและซัมเมอร์ส (DeCotiis & Summers.1987) ที่ศึกษากับผู้จัดการภัตตาคารและผู้จัดการฝ่ายฝึกอบรม พบว่า ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายความต้องการลาออกจากการลาออกจากงานได้ ไมเนอร์ (Miner.1988) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออก และสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นหากมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรสูงจะทำให้การลาออกลดลง โมว์เดย์และคณะ (Mowday et al.1979) สเตียร์ส (Steers.1977) และเกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการลาออก การศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย ล้วนแต่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการลาออกมากที่สุด ส่วนตัวแปรอื่นๆ สามารถทำนายได้น้อยกว่า เช่น ความพึงพอใจในงาน ความมีอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ โซเมอร์ส (Somers.1995) ที่ได้ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การลาออก และการขาดงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล พบว่าความยึดมั่นต่อองค์กรสามารถทำนายการขาดงานได้ เกศรัตน์ สุขเกษม (2533) ศึกษา

การสูญเสียบุคลากรในองค์กรอาสาสมัครเอกชน ศึกษาเฉพาะองค์การคาทอลิกรีฟเซอรัวซิส พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการลาออกโดยตรง คือระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกสูง จูรีพร กาญจนการุณ (2536) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลสาขาขาดแคลน และน้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ซึ่งผู้วิจัยทั้งสองคน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน หรือการลาออก ดังนั้นหากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง ความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็จะมีความต้องการลาออกก็จะอยู่ในระดับสูง (Steers & Porter.1979)

จุดมุ่งหมายข้อที่ 3 เพื่อศึกษาบทบาทของตัวแปรทางชีวสังคม คือ อายุ ในฐานะตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ซึ่งมีตัวแปรในการทำนาย 4 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชที่มีอายุต่างกัน มีรูปแบบการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแตกต่างกัน ดังนี้

ในกลุ่มแรกอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.535$) รองลงมาคือ ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ($\beta = .400$) ส่วนความพึงพอใจในงาน และความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันไม่มีอำนาจในการทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ในกลุ่มที่ 2 อายุมากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.352$) รองลงมาคือ ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน ($\beta = -.310$) และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายเป็นอันดับสุดท้าย ($\beta = .235$) ส่วนความพึงพอใจในงานไม่มีอำนาจในการทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนในกลุ่มสุดท้ายอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรทำนายที่สำคัญที่สุด ($\beta = -.412$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน ($\beta = -.269$) และความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่มีอำนาจการทำนายเป็นอันดับสุดท้าย ($\beta = .267$) ส่วนความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันไม่มีอำนาจในการทำนายที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีอำนาจในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานมากที่สุดในทุกกลุ่มอายุ นอกจากนี้ยังเป็นตัวทำนายที่สำคัญที่สุดในกลุ่มย่อยทุกกลุ่มด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นการ

เพิ่มอำนาจการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้เป็นอย่างดี ส่วนตัวแปรที่มีอำนาจการทำนายรองลงมา ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มอายุดังนี้

กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ได้แก่ ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ ในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานเงินรายได้ของโรงพยาบาล (พ.ร.) ไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งจะมีเงินเดือนและมีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ และเป็นวัยที่สามารถเปลี่ยนงานง่าย เนื่องจากยังไม่มีประสบการณ์การทำงานหรือระดับตำแหน่งงานรวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ตลาดแรงงานยังเปิดโอกาสรับคนกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มที่มีอายุมาก ทำให้ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่สามารถทำนายการลาออกได้สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น

ในกลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี ได้แก่ ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ม.) ซึ่งจะมีเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการและใกล้เคียงกับการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน แต่มีความมั่นคง และสวัสดิการสูงกว่าเอกชน ทำให้ตัวแปรความดึงดูดใจจากงานปัจจุบันสามารถทำนายการลาออกได้สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น

ส่วนในกลุ่มสุดท้ายอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้มีความผูกพันและมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ซึ่งการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่นั้นทำให้ต้องมีการปรับตัวกับผู้ร่วมงานใหม่ อาจทำให้เกิดความลำบากใจในการปรับตัว นอกจากนี้ในกลุ่มอายุนี้ยังเป็นข้าราชการ ซึ่งมีการสะสมระดับตำแหน่งงานและอายุราชการ ซึ่งมีผลต่อการได้รับบำเหน็จบำนาญ มีความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือในตำแหน่งหน้าที่การงานและความอาวุโส ทำให้ตัวแปรความพึงพอใจในงานสามารถทำนายการลาออกได้สูงกว่ากลุ่มอายุอื่น

จุดมุ่งหมายข้อที่ 4 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช

จากการศึกษาระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($X=6.25$)

มีรายละเอียดในกลุ่มย่อย เกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานดังนี้

กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	$\bar{X}= 6.60$
กลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี	$\bar{X}= 6.05$
กลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป	$\bar{X}= 6.18$

จากการศึกษา พบว่า ในกลุ่มอายุที่แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม มีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานใกล้เคียงกัน โดยกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีระดับความตั้งใจที่จะลาออก

จากงานมากที่สุด และเป็นที่น่าสนใจว่าในกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไปมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการสูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 25 ปีถึง 30 ปี ซึ่งอาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (Early Retry) ทำให้คนที่มีอายุมากมีทางเลือกอื่นที่น่าสนใจมากขึ้น และในกลุ่มอายุมากกว่า 25 ปี ถึง 30 ปี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (พ.ม.) ซึ่งจะมีเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการ และใกล้เคียงกับการทำงานในโรงพยาบาลเอกชน แต่มีความมั่นคงและสวัสดิการสูงกว่าเอกชน ทำให้มีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการต่ำกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

การศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Steers & Porter.1996; citing Vroom.1982) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งจะเป็นผลจากความรู้สึกที่บุคคลมีต่อผลที่ได้รับ ร่วมกับการประมาณความเป็นไปได้ที่การกระทำนั้น จะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่ต้องการ ดังนั้นบุคคลจะเลือกทำงานใดงานหนึ่งเพราะบุคคลสามารถคาดคะเนได้ว่า จะได้รับผลตอบแทนที่มีคุณค่าในความรู้สึกมากกว่าที่อื่น และสอดคล้องกับนิรนาม (2533) ที่กล่าวว่า ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่เป็นความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับจากทางเลือกใหม่ของบุคคล หากประเมินแล้วพบว่า ผลที่จะได้รับหรือค่าตอบแทนปัจจุบันของตนอยู่ในระดับต่ำกว่าทางเลือกใหม่บุคคลก็จะลาออก แต่หากพบว่าผลที่จะได้รับหรือค่าตอบแทนปัจจุบันของตนอยู่ในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าบุคคลก็จะตัดสินใจอยู่ในองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราชได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรหมั่นนโยบายที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน รวมถึงจูงใจให้งานที่ทำอยู่มีความดึงดูดใจมากกว่าทางเลือกอื่น

2. จากการศึกษา พบว่า อายุ มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาการลาออกในแต่ละกลุ่มอายุให้เหมาะสม เพื่อแก้ปัญหาได้กว้างและลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3. จากการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากการ พบว่า ในทุกกลุ่มอายุมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อคำถามของแบบสอบถาม ความตั้งใจที่จะลาออกจากการ พบว่า ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการอยู่ในช่วง คิดจะย้ายบ้างเหมือนกันถึงคิดจะย้ายอยู่บ่อยๆ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญและรีบแก้ไข เนื่องจากองค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเตรียมพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความ

ชำนาญประสบการณ์ในด้านการปฏิบัติการและการบริหารจัดการสูง หากพยาบาลวิชาชีพมีการลาออกสูง อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพในการให้บริการตามมาอีกมากมาย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในหลายๆ องค์การ ว่าให้ผลคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลมาช่วยแก้ปัญหาการลาออกจากงานให้ลดลง

2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรทำนาย เช่น ความเครียด เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลนั้น ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับชีวิตของผู้ป่วย ดังนั้นในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างมาก เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานดังกล่าว รวมถึงอาจมีการเพิ่มตัวแปรปรับเปลี่ยนของกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เช่น ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน จากการศึกษาของ กมลวรรณ เขมะปัญญา (2540) พบว่า ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งการศึกษาตัวแปรดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลได้เหมาะสมยิ่งขึ้น เป็นการช่วยแก้ปัญหาการลาออกจากงานให้ลดลงได้อีกแนวทางหนึ่ง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ เขมะปัญญา. (2540). การศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาและชีวสังคมบางประการที่เป็นตัวแปรคั่นกลางของการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของเจ้าหน้าที่อำนวยบริการ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตนครหลวง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ถ่ายเอกสาร.
- เกศรัตน์ สุขเกษม. (2533). การสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การคาทอลิก รีรีฟ เซอร์วิสเชส. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา สุวรรณทัต . (2531). ประมวลบทความวิชาการ ระหว่างปี พ.ศ. 2520-2531ฉบับอภิธานนาการ ครบรอบ 33 ปีสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ :เยาวชนไทยกับการมุ่งอนาคต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิตรลดา ชัยรัตน์. (2538, เมษายน-มิถุนายน). “ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลสรรพสิทธิ์ประสงค์,” สรรพสิทธิ์เวชสาร. 16 : 35-76.
- จุรีพร กาญจนการุณ. (2533). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ซาลี แยมวงษ์. (2538, พฤษภาคม-สิงหาคม). “พยาบาลผู้เชี่ยวชาญกับภาวะการขาดแคลนพยาบาล,” ราชบัณฑิตยบาลสาร. 1 : 66 -73 .
- ชื่นชม เจริญยุทธ และคณะ. (2538, มกราคม-มีนาคม). “วิจัยการศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย,” วารสารพยาบาล. 44 : 22-30 .
- ทัศนีย์ เรียงทวร และคนอื่นๆ. (2542). พัฒนาการพยาบาล. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง จำกัด.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ฝ่ายการพยาบาล. (2546). *รายงานจำนวนบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2544–2546*. กรุงเทพฯ : โรงพยาบาลศิริราช.
- ภัทรา ศรีเจริญ. (2534). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวดี เกตุสัมพันธ์. (2537). “ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล. วิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษหน้า : ทิศทางและรูปแบบ.” *การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข, อาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เยาวลักษณ์ เล่าหะจินดา. (2518). *สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำกรมมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิต หนูเจริญกุล และคณะ. (2537). “อิทธิพลของการรับรู้ถึงความสอดคล้องในความคาดหวังขององค์กรกับความสามารถทางการพยาบาลต่อความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและโรงพยาบาลเอกชน.” *การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช ครั้งที่ 8*. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ. (2538, กันยายน-ธันวาคม) “ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามาธิบดี,” *รามาธิบดีพยาบาลสาร*. 1: 11-23.
- เสนาะ ดีเยาว์ และคณะ. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีย์ พฤกษราช และคณะ. (2534, มกราคม-มีนาคม) “การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ,” *วารสารพยาบาล*. 40:41-49.

- Arnold, H.J. and Feldman, D.C. (1982). "A Multivariate of the Determinants of Job Turnover," *Journal of Applied Psychology*. 67 : 350-360.
- Bluedorn, A.C. (1982). "A unified model of turnover from organization," *Human Relations* 23 :135-153.
- Burton, R.B. and Parker, J.E. Inter-industry variation in voluntary mobility. *Industry and Labour Relation Review*. p.199-216.
- DeCotiis, T.A. and Summer, T.P. (1969). "A path analysis of model of the antecedents and consequences of organizational commitment," *Human Relations* 40 : 445-470; 1987.
- Griffeth, Rodger W. and Hom, Peter W. (1988). "Locus of Control and Delay of Gratification as Moderators of Employee Turnover," *Journal of Applied Social Psychology*. 18(15) :1318-1333.
- Herzberg, F. and Mausner, B. (1993). *The Motivative of Work*. London : Transaction Publishers.
- Hrebiniak, L.G. and Allutto, J.A. (1972). "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*. 17 : 555-573.
- Kanter, M.R. (1968). "Commitment and social organization :A Study of commitment machanism in Utopian Community," *American Sociological Review*. 37:499-517.
- Koch, J.L. and Steer, R.M. (1976). *Job Attacchment Satisfaction and Turnover among Public Employee*. Oregon : Office of Naval Research University of Oregon.
- Lamm, Helmet., Schmidt, Rolf W. and Gisela Tromasdooff. (1976). "Sex and Social Class as Determinant of Future Orientation Time Perspective in Adolescents," *Journal of Personality and Social Psychology*. 54(3):317-326.
- Lawler, E.E. (1971). *Pay and Organizational Effectiveness : A Psychological View*. New York : McGraw-Hall.
- Lawler, E.E. (1983). "Satisfaction and Behavior," *Perspective on Behavior in Organization*. New York : McGraw-Hill.
- March, J.G. and Simon, H.A. (1973). "Organizational commitment and turnover : A prediction study," *Administrative Science Quarterly*. 22 : 57.
- Meade, Robert D. (1971). "Future Time Perspective of Collage Students in America and India," *Journal of Social Psychology*. 83 : 175-182.

- Michaels, Charles E. and Spector, Paul E. (1982). "Causes of Employee Turnover : A Test of the Mobley,Griffeth,Hand and Meglino Model," *Journal of Applied Psychological*.67(1) : 53-59.
- Mitchell,Terrence R.(1977). "Expectancy Models of Job Satisfaction,Occupational Preference and Effort," *Psychological Bulletin*. 81(12):1053-1077.
- Mobley,Wiliam H.(1977). "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover," *Journal of Applied Psychology*. 62(2):237-240.
- Mobley,Wiliam H.(1982). *Employee Turnover : Causes, Consequences and Control*. Texas : Addison Wesley Publishing Company.
- Mobley,W.H. et al. (1978). " An Evaluation of Procursors of Hospital Emploment Turnover, " *Journal of Applied Psychology*. 63 (4):408 – 414.
- Mowday,R.T.,Steer,R.M. and Porter, L.W.(1979). "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*. 14:224-247.
- Mowday,R.T.,Steer,R.M. and Porter, L.W.(1982). *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment,Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Muchinsky,P.M.and P.C.Morrow.(1980). "A Multidisciplinary Model of Voluntary Employee Turnover," *Journal of Vocational Behavior*. 17:263-230.
- Pigor,P. and Mayers,C.A.(1993). *Personel Administration : A Point of View and a Method*. 7th Edition. Tokyo : Mc Graw H ill Kogakusha Ltd.
- Porter,J.L.,Steers,R.M., Mowday,R.T. and Boulian, P.V.(1974). "Organizational commitment Job Satisfaction and turnover among psychiatric technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59 : 603-609.
- Robbins,S.P.(1993). *Organizational Behavior*. 6th ed. New Jersey, Englewood Cliffs : Prentice-Hall.
- Sayles,L.R.and Strauss,G.(1977). *Managing Human Resources*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Seybolt,J.W.(1986). "Dealing with premature employee turnover," *JONA*. 16: 26-32.
- Smith,C. and Wakeley,J.H.(1972). *Psychology Industrial Behavior*. Illinois : Scott, Foresman and Company.
- Staw,B.M. (1983). "The Consequences of Turnover." *Psychological Foundations of Organizational Behavior*. Glenview, Illinois : Scott, Foresman.

- Steers,R.M.(1977). "Antecedent and outcome of organizational commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22:46-56.
- Steers,R.M., and Porter,L.W.(1979). *Motivation and Work Behavior*. New York :McGraw-Hill.
- Steers,R.M. and Porter,L.W.(1996). *Motivation and Leadership at Work*. New York :McGraw-Hill.
- Weisman,C.S.,Alexander,C.S. and Chase,G.A.(1982). "Evaluating reasons for nursing turnover in Wiesman,C.S., Recruit from within : Hospital nurses retention in 1980s," *The Journal of Nursing Administration*. 12 :24-31.
- Youngblood,S.A.and Mobley, W.H.(1983). "A Longitudinal Analysis of the Turnover Process," *Journal of Applied Psychology*. 68(3):507-516.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

วันที่ 14 มกราคม 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลวิชาชีพที่นับถือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วยดิฉันนางสาวปิยะนารถ ยาท่วม นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยา พัฒนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ”

เพื่อให้ผลงานวิจัยดังกล่าวมีคุณภาพทางวิชาการอย่างแท้จริง จึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุด ถ้าท่านมีความคิดเห็นอย่างไรสามารถตอบได้อย่างอิสระ คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิด และไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด ในการตอบแบบสอบถามท่านไม่ต้องลงชื่อ คำตอบทั้งหมดจะเก็บเป็นความลับ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการ และประโยชน์ต่อองค์การในพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงใคร่ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปิยะนารถ ยาท่วม)

แบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช โปรดตอบให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามประกอบด้วย 6 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจจากงานปัจจุบัน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความตั้งใจจากทางเลือกใหม่

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

ปัจจุบันท่านอายุ

- ☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี
- ☐ มากกว่า 25 – 30 ปี
- ☐ มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

รายการ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ.....	1	2	3	4	5	6	7
13. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น เป็นงานที่ไม่ง่ายและไม่ยากจนเกินไป	1	2	3	4	5	6	7
14. ท่านพึงพอใจกับลักษณะของงานที่ท่าน อยู่ในปัจจุบัน.....	1	2	3	4	5	6	7
15. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่นั้นเป็น งานสำคัญที่ต้องใช้ความรับผิดชอบ สูง.....	1	2	3	4	5	6	7
16. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท่านทำ ด้วยตนเอง.....	1	2	3	4	5	6	7
17. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่ท่านทำ ร่วมกับผู้อื่น.....	1	2	3	4	5	6	7
18. ท่านมีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบงานใหม่ๆ หรืองานพิเศษอื่นๆนอกเหนือจาก งานในหน้าที่.....	1	2	3	4	5	6	7
19. ท่านพึงพอใจในการรับผิดชอบงานใน หน้าที่ หรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับ มอบหมาย.....	1	2	3	4	5	6	7
20. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือ เลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันใน วิชาชีพการพยาบาล.....	1	2	3	4	5	6	7

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงหนึ่ง
หมายเลขเท่านั้น

รายการ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่.....	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านพึงพอใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่.....	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี.....	1	2	3	4	5	6	7
4. ท่านพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา.....	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านได้รับความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา.....	1	2	3	4	5	6	7
6. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน.....	1	2	3	4	5	6	7
7. ท่านได้รับความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงานจากผู้รับบริการ.....	1	2	3	4	5	6	7
8. ท่านพึงพอใจกับการได้รับคำยกย่องชมเชยการทำงานจากผู้บังคับบัญชา.....	1	2	3	4	5	6	7
9. ท่านพึงพอใจกับการได้รับคำยกย่องชมเชยการทำงานจากผู้ร่วมงาน.....	1	2	3	4	5	6	7
10. ท่านพึงพอใจกับการได้รับคำยกย่องชมเชยการทำงานจากผู้รับบริการ.....	1	2	3	4	5	6	7
11. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นลักษณะงานประจำที่ทำเหมือนกันทุกวัน (Routine).....	1	2	3	4	5	6	7

รายการ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
21. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือ เลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันใน วิชาชีพอื่น.....	1	2	3	4	5	6	7
22. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ดูงานหรือฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติงานตามความจำเป็นอย่าง เหมาะสม.....	1	2	3	4	5	6	7
23. ท่านพึงพอใจกับโอกาสและ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ ได้รับอยู่ขณะนี้.....	1	2	3	4	5	6	7
24. นโยบายและการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงพยาบาลก่อให้เกิดผลดี และเอื้อต่อการปฏิบัติงานของท่าน...	1	2	3	4	5	6	7
25. นโยบายและวิธีการบริหารงานด้าน บุคลากรพยาบาลของผู้บริหาร โรงพยาบาลมีความเหมาะสมและเกิด ประโยชน์ต่อท่าน.....	1	2	3	4	5	6	7
26. ท่านเห็นด้วยกับจุดหมายการ ดำเนินงานของผู้บริหารโรงพยาบาล..	1	2	3	4	5	6	7
27. ท่านพึงพอใจกับนโยบายโรงพยาบาล และการบริหารงานของผู้บริหาร โรงพยาบาล.....	1	2	3	4	5	6	7
28. ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชาที่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านใช้ในการ การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ เหมาะสม.....	1	2	3	4	5	6	7

รายการ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เฉยๆ ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคุณสมบัติเหมาะสมในการเป็นผู้นำและผู้บริหาร.....	1	2	3	4	5	6	7
30. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา.....	1	2	3	4	5	6	7
31. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านมีวิจารณญาณที่ดีในการมอบหมายงานและ ความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา.....	1	2	3	4	5	6	7
32. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านเป็นที่พึงที่ดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหาหรือทุกข์ร้อน.....	1	2	3	4	5	6	7
33. ท่านพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของท่านขณะนี้..	1	2	3	4	5	6	7
34. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น.....	1	2	3	4	5	6	7
35. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับท่านทั้งในการทำงานและอื่นๆอีกหลายอย่าง.....	1	2	3	4	5	6	7
36. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นสนับสนุนและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของท่าน.....	1	2	3	4	5	6	7
37. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านเกี่ยวกับการบริหารงาน.....	1	2	3	4	5	6	7
38. ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเปิดโอกาสให้ท่านได้คิดค้นและทดลองปฏิบัติงานวิธีใหม่.....	1	2	3	4	5	6	7

รายการ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
39. ท่านได้รับความร่วมมือและสนับสนุน การทำงานจากผู้ร่วมงาน.....	1	2	3	4	5	6	7
40. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของ ทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน.....	1	2	3	4	5	6	7
41. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อ เปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถ ของท่าน.....	1	2	3	4	5	6	7
42. ท่านพึงพอใจกับเงินค่าตอบแทน พิเศษอื่นๆที่นอกเหนือจากเงินเดือน ที่ได้รับ เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ ท่านปฏิบัติ.....	1	2	3	4	5	6	7
43. เงินเดือนที่ได้รับ รวมกับเงินตอบ แทนค่าพิเศษอื่นๆมีความเหมาะสม และเพียงพอสำหรับท่านในการใช้ จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัวให้มี ความสุขตามสมควร.....	1	2	3	4	5	6	7
44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ ทางโรงพยาบาลของท่านจัดให้.....	1	2	3	4	5	6	7
45. ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ได้ ตลอดไป ตราบเท่าที่ท่านยังสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ.	1	2	3	4	5	6	7
46. ท่านพึงพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่ การงานของท่านขณะนี้.....	1	2	3	4	5	6	7
47. สถานที่ทำงานของท่านได้รับการ ออกแบบมาอย่างเหมาะสมและ ปลอดภัยในการทำงาน.....	1	2	3	4	5	6	7

รายการ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
48. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงาน ได้ดีเป็นที่น่าพอใจ.....	1	2	3	4	5	6	7
49. เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานใน หน่วยงานของท่านกับจำนวน พยาบาลที่มีอยู่ พบว่ามีความ เหมาะสมกัน.....	1	2	3	4	5	6	7
50. หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพใน ปริมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน..	1	2	3	4	5	6	7
51. การปฏิบัติงานของท่านมีผลกระทบ ทำให้การดำเนินชีวิตทั้งในส่วนตัว และครอบครัวของท่านเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ไม่ดี.....	1	2	3	4	5	6	7
52. ครอบครัวของท่านไม่เห็นด้วยหรือไม่ ชอบให้ท่านทำงานในลักษณะเช่นนี้	1	2	3	4	5	6	7

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจจากงานปัจจุบัน

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอนโดยเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 จนถึงขั้นตอนที่ 4 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 1 กรุณาระบุสิ่งที่คุณต้องการจะ ได้รับจากงานในอนาคตมา 5 ข้อ ในช่องว่างด้านล่างนี้ ตัวอย่างเช่น 1)รายได้ดี 2)สวัสดิการดี3)ทำ หาย 4)สิ่งแวดล้อมดี 5)มีอิสระ ฯลฯ	ขั้นตอนที่ 2 โปรดพิจารณาว่า สิ่งที่คุณต้องการได้รับจากงานในอนาคต ซึ่งได้ระบุไว้ในขั้นตอนที่1 แต่ละข้อมีความสำคัญสำหรับ คุณเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับ ความรู้สึกของคุณ					ขั้นตอนที่ 3 โอกาสที่คุณจะได้รับสิ่งที่คุณต้องการจากงานในอนาคต แต่ละข้อ ซึ่งได้ระบุไว้ในขั้นตอนที่1 จากงานในปัจจุบันของคุณ คุณ มีมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ ตรงกับความรู้สึกของคุณ				
	น้อย มาก	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก		ไม่มีเลย มาก	น้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										

ขั้นตอนที่ 4

ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่ยังคงทำงานปัจจุบันของท่านต่อไปมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย X ที่ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

- ☐ ไม่มีโอกาสเลย
- ☐ มีโอกาสน้อย
- ☐ มีโอกาสปานกลาง
- ☐ มีโอกาสค่อนข้างมาก
- ☐ มีโอกาสมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจจากทางเลือกใหม่

คำชี้แจง กรุณาตอบแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอน โดยเริ่มจากขั้นตอนที่ 1 จนถึงขั้นตอนที่ 5 ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 1 กรุณาเติมคำตอบลงในช่องว่าง

นอกจากงานปัจจุบันที่ท่านทำอยู่นี้ ท่านเล็งเห็นทางเลือกอื่นอะไร เช่น เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนบทบาทเช่นประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น

โปรดระบุ ทางเลือกใหม่ของข้าพเจ้าคือ

ขั้นตอนที่ 2 โปรดระบุสิ่งที่ต้องการจะได้รับจาก ทางเลือกใหม่ 5 ข้อในช่องว่าง ด้านล่างนี้ ตัวอย่างเช่น 1)รายได้ดี 2)สวัสดิการดี 3)ทำท่าย 4) สิ่งแวดล้อมดี 5)มีอิสระ ฯลฯ	ขั้นตอนที่ 3 โปรดพิจารณาว่า สิ่งที่ท่านต้องการจะได้รับจากทางเลือก ใหม่ ซึ่งได้ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 2 แต่ละข้อมีความสำคัญ สำหรับท่านเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรง กับความรู้สึกของท่าน					ขั้นตอนที่ 4 โอกาสที่ท่านจะได้รับสิ่งที่ท่านต้องการจากทางเลือกใหม่แต่ ละข้อ ซึ่งได้ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 2 มีมากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของ ท่าน				
	น้อย มาก	ค่อนข้างน้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก		ไม่มีเลย มาก	น้อย	ปานกลาง	ค่อนข้างมาก	
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										

ขั้นตอนที่ 5 ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสที่จะมีทางเลือกใหม่ มากน้อยเพียงใด โปรดทำเครื่องหมาย X ที่ข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

- ☐ ไม่มีโอกาสเลย
- ☐ มีโอกาสน้อย
- ☐ มีโอกาสปานกลาง
- ☐ มีโอกาสค่อนข้างมาก
- ☐ มีโอกาสมาก

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจงโปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงหนึ่งหมายเลขเท่านั้น

รายการ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เฉยๆ ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างเห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าโรงพยาบาลของท่านนั้นดีเหมาะสมที่จะทำงานด้วย.....	1	2	3	4	5	6	7
2. ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมของโรงพยาบาลนั้นมีความคล้ายคลึงกัน.....	1	2	3	4	5	6	7
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้...	1	2	3	4	5	6	7
4. โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางการปฏิบัติงาน.....	1	2	3	4	5	6	7
5. ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้.....	1	2	3	4	5	6	7
6. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาลในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากร.....	1	2	3	4	5	6	7
7. ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้น้อยมาก.....	1	2	3	4	5	6	7
8. ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกันหากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน.....	1	2	3	4	5	6	7
9. การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อท่าน ก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้.....	1	2	3	4	5	6	7
10. ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่โรงพยาบาลนี้ต่อไป.	1	2	3	4	5	6	7

รายการ	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	เฉยๆ ไม่ แน่ใจ	ค่อนข้าง เห็น ด้วย	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11. สำหรับท่านแล้วโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะทำงาน ด้วย.....	1	2	3	4	5	6	7
12. การตัดสินใจในการทำงานที่ โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจ ที่ผิดพลาด.....	1	2	3	4	5	6	7
13. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้ โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ....	1	2	3	4	5	6	7
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุก ชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความ เป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแห่งนี้..	1	2	3	4	5	6	7
15. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของ โรงพยาบาลเสมอ.....	1	2	3	4	5	6	7

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ท่านมีความคิดหรือมีความตั้งใจจะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบันหรือไม่

- ☐ ไม่คิดเลย
- ☐ ไม่ค่อยได้คิด
- ☐ คิดอยู่บ้างเหมือนกันในบางครั้ง
- ☐ คิดอยู่บ่อยๆ
- ☐ ตั้งใจจะย้ายงานแน่ๆ

2. ถ้าท่านมีเสรีภาพที่จะเลือก ท่านตั้งใจจะทำงานที่ทำในปัจจุบันต่อไปอีกหรือไม่

- ☐ ตั้งใจจะอยู่ต่อไปอย่างแน่นอน
- ☐ ตั้งใจจะอยู่ต่อไปค่อนข้างแน่นอน
- ☐ คิดจะย้ายบ้างเหมือนกัน
- ☐ คิดจะย้ายอยู่บ่อยๆ
- ☐ ย้ายแน่ๆ

ภาคผนวก ค
ตารางประกอบการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนาย 3 ตัวแปร ในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปรทำนาย	B	SE B	β	t
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี(N=80)				
ความพึงพอใจในงาน	-.022	.005	-.448	-4.899 ***
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	-	-	-	-
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	.005	.001	.357	3.904***
อายุมากกว่า 25-30 ปี(N=79)				
ความพึงพอใจในงาน	-.014	.006	-.265	-2.406*
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	-.007	.002	-.348	-3.145 **
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	.0037	.002	.235	2.454*
อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป(N=166)				
ความพึงพอใจในงาน	-.0228	.005	-.357	-4.819***
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	-.0033	.001	-.166	-2.203*
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	.0037	.001	.252	3.761***
กลุ่มรวม (N=325)				
ความพึงพอใจในงาน	-1.032	.156	-.343	-6.627***
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	-.0039	.001	-.192	-3.649***
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	.0041	.001	.278	5.966***

ตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนาย 4 ตัวแปร ในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ตัวแปรทำนาย	B	SE B	β	t
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี(N=80)				
ความพึงพอใจในงาน	-	-	-	-
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	-	-	-	-
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	.0055	.001	.400	4.741***
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	-1.418	.223	-.535	-6.344***
อายุมากกว่า 25-30 ปี(N=79)				
ความพึงพอใจในงาน	-	-	-	-
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	-.0062	.002	-.310	-2.983**
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	.0038	.001	.235	2.573*
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	-.828	.238	-.352	-3.473**
อายุมากกว่า 30 ปีขึ้นไป(N=166)				
ความพึงพอใจในงาน	-.893	.216	-.269	-4.129***
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	-	-	-	-
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	.0039	.001	.267	4.458***
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	-1.109	.175	-.412	-6.333***
กลุ่มรวม (N=325)				
ความพึงพอใจในงาน	-.481	.160	-.160	-3.010**
ความดึงดูดใจจากงานปัจจุบัน	-.003	.001	-.148	-3.038**
ความดึงดูดใจจากทางเลือกใหม่	.004	.001	.272	6.356***
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	-1.005	.130	-.384	-7.721***

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวปิยะนารถ ยาท่วม
วันเดือนปีเกิด	14 มกราคม พุทธศักราช 2518
สถานที่เกิด	อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	36/3 ม. 8 ต.ป่าคาย อ.ทองแสนขัน จ.อุตรดิตถ์ 53230
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พยาบาลระดับ 5
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลศิริราช
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2535	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุตรดิตถ์
พ.ศ.2539	พยาบาลศาสตรบัณฑิต (พย.บ.) มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2547	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร