

๘๑๐ ๙๓๐๖๙

๗๕๕๖๗

๘๓

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ
ที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร
สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ปริญญานิพนธ์

ของ

ปรีชาดี ต้นเตี๊วนัน

๑๒ ส.ค. ๒๕๓๙

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มีนาคม ๒๕๓๘

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

195954

การศึกษาศักยภาพส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจ
ที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร
สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

บทคัดย่อ

ของ

ปรีชาดี ตันติวัฒน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

มีนาคม 2538

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข" นี้มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ ประการที่ 1 เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันทางปัจจัยส่วนบุคคลหรือความพึงพอใจในการทำงาน ประการที่ 2 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ ประการที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ ประการที่ 4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาภาคสนาม กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานดังกล่าว แล้วสุ่มตัวอย่าง และแจกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 450 คน ลักษณะแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงาน ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว สถิติค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ เมื่อพบว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติ การคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. พยาบาลประจำการในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 40 ปี การศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูง
2. ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
3. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($r = -.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พบตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการรวม 6 ตัวแปร คือ 1) ความก้าวหน้าในงาน 2) ลักษณะของงาน 3) อายุ 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน 6) ความมั่นคง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยร่วมกันทำนายในกลุ่มรวมได้ 37.3%

การวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานว่ามีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

A STUDY OF INDIVIDUAL FACTORS AND JOB SATISFACTION AS RELATING TO
INTENTION TO LEAVE NURSING SERVICE IN BANGKOK AT MEDICAL
DEPARTMENT, THE MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

AN ABSTRACT

BY

PARICHAT TANTIWAT

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Science degree in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

March 1995

The purpose of this study was fourfold: 1) to compare intention to leave nursing service according to bio-social characteristics or job satisfaction 2) to examine the interaction between bio-social characteristics and job satisfaction 3) to examine the relationship between job satisfaction and intention to leave 4) to search for factors which could predict intention to leave.

In this field study, the sample consisted of 450 nurses working in Bangkok at Medical Department, the Ministry of Public Health. The questionnaire consisted of 3 parts. The first part was about bio-social characteristics. The second part was to measure job satisfaction. The third part was to measure intention to leave. The statistics used in analyzing these data were one-way and two-way analysis of variance (ANOVA), t-test, correlation coefficient, multiple regression analysis.

The major findings could be summarized as follows.

1. Nurses aged under forty with a bachelor degree or above with less than ten year work experience and low job satisfaction had a significantly higher intention to leave at .05 level than those over forty years old with less than a bachelor degree and more than ten year work experience together with higher job satisfaction.

2. There was no interaction between bio-social characteristics and job satisfaction in intention to leave.


3. Job satisfaction was found to be negatively correlated with intention to leave ($r = -.46$) it was statistically significant at .05.

4. Six important predictors of intention to leave were found to be job advancement, type of work, age, working condition, salary and benefits, and security. All variables accounted for 37.3% of the variance which was statistically significant at .05.

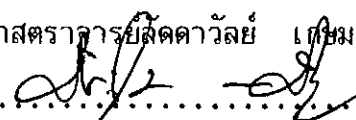
In conclusion, the findings indicated that bio-social characteristics and job satisfaction were important predictors for intention to leave nursing service in Bangkok at Medical Department, the Ministry of Public Health.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญาบัตรฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

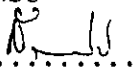
.....  ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

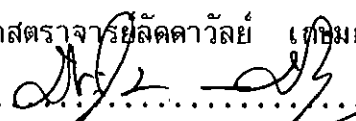
.....  กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ)

คณะกรรมการสอบ

.....  ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร)

.....  กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ)

.....  กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญาบัตรฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2538

ประกาศคุณูปการ

ปริญญาโทฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก :ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม รอดประเสริฐ ที่ได้รับเป็น
คณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ได้ให้คำปรึกษาแนะนำอันมีค่ายิ่ง พร้อมทั้งตรวจแก้ไข
ข้อบกพร่องในการทำปริญญาโท และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา
ที่กรุณาเสียสละเวลามาเป็นกรรมการในการสอบปากเปล่า

ขอขอบคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาอบรม สั่งสอน
จนผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถในการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และนำมาใช้ในการทำ
ปริญญาโทฉบับนี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตลอดจนพยาบาลทุกท่านใน
โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลเลิดสิน และโรงพยาบาลและสถาบัน
ประสาทวิทยา

ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ นพ.วิเชียร กมลพรวิจิตร และทุกคนในครอบครัว ที่ให้ความช่วยเหลือ
ในด้านต่าง ๆ จนปริญญาโทสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี รวมทั้งขอขอบคุณเพื่อนทุกท่านที่ให้ความ
ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีของปริญญาโทฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น เครื่องบูชา
พระคุณของคุณพ่อคุณแม่ ที่ให้ความรัก ความเข้าใจ และห่วงใยแก่ผู้วิจัยเสมอมา และ
ขอน้อมรำลึกถึงพระคุณ ครู อาจารย์ ที่วางรากฐานการศึกษาให้ผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถ
จนตราบทุกวันนี้

ปรีชาดี ตันติวัฒน์

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	คำนำ	1
	จุดมุ่งหมายของการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	นิยามปฏิบัติการ	6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	9
	ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	10
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	11
	ความพึงพอใจในการทำงาน	15
	ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน	16
	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน	17
	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะ ลาออกจากงาน	24
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล	27
	กรอบความคิดในการวิจัย	29
	สมมติฐานการวิจัย	30

3	วิธีดำเนินการวิจัย	
	ประชากร	31
	กลุ่มตัวอย่าง	31
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
	การหาคุณภาพเครื่องมือ	33
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	35
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
	การวิเคราะห์ข้อมูล	37
	ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	37
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย	40
5	สรุปและอภิปรายผล	47
	สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย	48
	ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติและการวิจัยต่อไป	52
	บรรณานุกรม	54
	ภาคผนวก	59
	ประวัติย่อของผู้วิจัย	82

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	38
2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา	39
3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจาก งานของพยาบาลประจำการ เมื่อพิจารณาตามอายุ	41
4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเมื่อ จำแนกตามกลุ่มอายุ	41
5 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานระหว่าง พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาใน การทำงานและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน	42
6 ความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล ประจำการ เมื่อพิจารณาตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน	44
7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรที่ละขั้นในการศึกษาความตั้งใจ ที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ	46

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงความพึงพอใจในการทำงานที่นำไปสู่การลาออกจากงานของ โพรซ์ ..	12
2 แสดงตัวแบบเชิงสาเหตุและผลในการลาออกจากงานของ ไมปลี่	14
3 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย	29

คำนำ

กระทรวงสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชนในประเทศ ซึ่งมีขอบข่ายการดำเนินงานที่กว้างขวางครอบคลุมทั่วประเทศ ดังนั้นจึงต้องอาศัยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพในทุกๆระดับ เพื่อผลักดันให้งานพัฒนาสาธารณสุขในภาพรวมของประเทศ ได้พัฒนาไปสู่เป้าหมายในระยะของแผนพัฒนาการสาธารณสุขและในระยะยาวอันหมายถึงการมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้าของประชาชนในชาติ สำหรับงานพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้วางนโยบายให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งเชิงการบริหารงาน การวางแผน การควบคุมกำกับ การพัฒนาทางวิชาการและการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขมีขีดความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติภารกิจตามความรับผิดชอบให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด (แผนพัฒนาการสาธารณสุข ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539)

การประมวลสถานการณ์ทางสุขภาพอนามัยของประชาชน ในช่วงปลายแผนพัฒนาการสาธารณสุข ฉบับที่ 6 พบว่า สภาพแวดล้อมของประเทศได้เปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทำให้ปัญหาทางสุขภาพอนามัยของประชาชนเปลี่ยนแปลงไป ปัญหาทางสุขภาพจิตมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ปัญหาสิ่งแวดล้อมอันเป็นผลมาจากการพัฒนาประเทศไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมที่ความรุนแรงยิ่งขึ้นเรื่อยๆ สภาพดังกล่าวย่อมแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่กระทรวงสาธารณสุขจะต้องเร่งพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการ การบริหาร การบริการและวิทยาการต่าง ๆ แก่บุคลากรโดยเร็วที่สุดเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะและเจตคติที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและทันเหตุการณ์ ไม่ว่าจะปัญหาสุขภาพอนามัยของประชาชนจะเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะใดก็ตาม เมื่อกิจการสาธารณสุขขยายตัวออกไปมากขึ้น ประชาชนมีความตื่นตัวในด้านการรักษาสุขภาพอนามัยและสนใจมารับบริการมากขึ้น ความต้องการบุคลากรทางการพยาบาลจึงเพิ่มขึ้น

การพัฒนาสาธารณสุขระยะยาวจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปรับปรุงส่งเสริมบุคลากร ในการให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนมากขึ้นด้วย ในที่มงานการสาธารณสุข พยาบาลเป็น วิชาชีพหนึ่งที่ต้องเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ให้การบริการด้านสุขภาพอนามัย และประสานงานกับแพทย์ รวมทั้งเจ้าหน้าที่อื่น ๆ อาจกล่าวได้ว่า ไม่มีงานสาธารณสุขใดที่พยาบาลไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้อง ดังนั้นเมื่อกิจการสาธารณสุขขยายตัวมากขึ้น บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลจึง ขยายเพิ่มมากขึ้นด้วยเป็นเงาตามตัว และอัตราความต้องการพยาบาลก็ย่อมเพิ่มขึ้นตามการ เปลี่ยนแปลงของสังคม

ในการทำงานนั้นหน่วยงานย่อมต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ส่วนผู้ที่ทำงานก็ ต้องการบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนความก้าวหน้า สคอฟฟิลด์ (Schofield) กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน การสร้างความพึงพอใจ ในงานจึงเป็นกุญแจหรือหัวใจของการบริหารงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและด้วยความสมัครใจ

ลักษณะงานในความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการเป็นงานที่ต้องการอาศัยความรู้ ความสามารถ การทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลต้องดำเนินการติดต่อกันตลอด 24 ชั่วโมง โดยที่พยาบาลประจำการต้องให้การพยาบาลที่สมบูรณ์แก่ผู้ป่วยเพื่อสนองความ ต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม (พวงรัตน์ บุญญารักษ์, 2522 : 4) งานการพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทั้งยังต้องเสี่ยงอันตรายอันอาจเกิด จากโรคภัยผู้ป่วยการเสื่อมเสียสุขภาพของพยาบาลจากการใช้แรงงานที่หนักโหม ยิ่งไปกว่านั้นใน การปฏิบัติงานย่อมมีอุปสรรคต่าง ๆ และปัญหาในการบริการเกิดขึ้น ปัญหาในการทำงานที่มี สาเหตุมาจาก สัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้สวัสดิการ ความมั่งคั่ง ปลอดภัย ความก้าวหน้าตลอดจนศักดิ์ศรีในวิชาชีพ ถ้าพยาบาลประจำการไม่ได้รับการตอบสนอง ตามความต้องการของตนแล้วก็ย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน สมรรถภาพในการ ทำงานเสื่อม ไม่พอใจที่จะทำงานในสถานทีนั้น ๆ หรืออาจไม่พอใจในวิชาชีพต่อไป (บุญสืบ ศรีไชยยันต์, 2521 : 8)

ตั้งแต่ พ.ศ. 2529 เป็นต้นมาประเทศไทยมีการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การ ขยายตัวทางภาคธุรกิจเอกชน เช่น โรงพยาบาลเอกชน บริษัทที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและ ความสวยงามทำให้ความต้องการพยาบาลมีมากขึ้น ถ้าสภาพการทำงานของพยาบาลไม่ดีประ

กอบกับผลตอบแทนจากภาคเอกชนสูงและมีสภาพการทำงานที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้โรงพยาบาลของรัฐบาลต้องสูญเสียพยาบาล ไปจำนวนมากในแต่ละปี จากการศึกษา การลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่าพยาบาลประจำการร้อยละ 83.4 มีความคิดที่จะลาออกจากงาน (อารีย์ พฤชาธาราช และคนอื่น ๆ. 2534) และจากข้อมูลการลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่าการลาออกของพยาบาลประจำการ พ.ศ. 2534 สูงกว่า การลาออกของพยาบาลประจำการ พ.ศ. 2529 ถึง 80% (กองการเจ้าหน้าที่ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. 2534)

ถึงแม้จะมีการหาวิธีป้องกันแก้ไขการลาออกของพยาบาลประจำการโดยบรรจุพยาบาลเข้ามาทดแทน แต่เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องการประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงานปัญหานี้ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่เหลืออยู่ ดังนั้นจึงควรมีการสำรวจถึงความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลเพราะถ้าประสบการณ์ของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจบุคคลจะมีปฏิกิริยาได้หลายลักษณะ เช่น การหลีกเลี่ยง การลดมีสัมพันธภาพกับสิ่งที่มาของความไม่พอใจนั้นหรือ ลาออกจากงาน ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลได้รับความพึงพอใจในการทำงานบุคคลก็จะมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี การปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลมีความสำคัญมาก เพราะกระบวนการนี้เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลให้เกิดการพัฒนาาร่วมกันระหว่างองค์การและสังคม (เทพพนม เมืองแมน. 2529 : 112)

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจถึงปัจจัยส่วนบุคคลกับพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาจากปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ ผลของการศึกษาวิจัยอาจเป็นแนวทางแก่ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องและพยาบาลประจำการเอง ร่วมมือกันแก้ไขป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นช่วยให้พยาบาลประจำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพึงพอใจสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลทำให้รัฐบาลได้ปรับปรุงและขยายงานบริการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันทางปัจจัยส่วนบุคคลหรือความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารทางการแพทย์สามารถได้ตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานอันเป็นที่มาของปัญหาที่ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
2. เพื่อให้ผู้บริหารทางการแพทย์ได้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารเพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
3. เพื่อให้พยาบาลประจำการได้ตระหนักถึงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานและพยายามขจัดปัญหาที่มีสาเหตุจากตนเองเพื่อป้องกันการลาออกจากงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้จากการสุ่ม 3 โรงพยาบาลละ 150 คน รวม 450 คน
3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Individual Factors) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

2. ความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งตามทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์ก ดังนี้คือ

2.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความมั่นคง เงินเดือนและสิ่งตอบแทน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม

ความตั้งใจที่จะลาออกจางาน (Intention to Leave)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พยาบาลประจำการ หมายถึง ผู้สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าอนุปริญญา ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่า ปริญญาตรีทางการพยาบาล ได้รับอนุญาตให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

2. กรมการแพทย์ หมายถึง ส่วนราชการหนึ่งในกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้มีการแบ่งส่วนราชการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2485 ถึงปัจจุบันออกเป็น 5 ส่วน คือ งานบริหาร งานทั่วไป งานพัฒนาทางวิชาการทั่วไป งานสถาบันแพทย์โรงพยาบาลเฉพาะโรค งานโรงพยาบาลฝ่ายกาย และงานสุขภาพจิต ปัจจุบันกรมการแพทย์มีโรงพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีจำนวนพยาบาลทั้งหมดกว่า 6,000 คน

นิยามปฏิบัติการ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานของพยาบาลประจำการ เป็นความรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จความวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้ ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์ก กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากปัจจัย 2 อย่าง คือ

1.1 ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานได้ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ ปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วย

1.1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มใจ เมื่อพยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกว่าได้ทำงานจนสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จหรือสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีผลเป็นที่พอใจแก่หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้มารับบริการ และพยาบาลประจำการเอง

1.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องอันเป็นผลมาจากความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การเขียน การให้รางวัล รวมทั้งการเปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ

1.1.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความเหมาะสมของปริมาณงานที่พยาบาลประจำการได้รับมอบหมายเมื่อขึ้นปฏิบัติงาน เข้า บ่าย ดึก ความเพียงพอของจำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ลักษณะของการปฏิบัติงานท้าทายความสามารถใช้ความคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงาน

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับมอบหมายให้ตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจโดยไม่คอยตรวจตราหรือควบคุมมากเกินไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันในงานขึ้น

1.1.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสที่พยาบาลประจำการจะได้รับจากการทำงานในหน้าที่ที่เป็นอยู่ โดยการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถในการทำงานมากขึ้นด้วยความเต็มใจ เช่น การส่งไปดูงานและฝึกอบรม การเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อการเข้าร่วมประชุมวิชาการต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

1.2 ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคคลควรได้รับในการทำงาน อันได้แก่ ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมซึ่งจำเป็นต้องมีอย่างเพียงพอมีจะนั้นก็จะต้องไม่ดึงดูดให้บุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงานและไม่เพียงพอใจในการทำงาน ปัจจัยคำจูนประกอบด้วย

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง หลักและวิธีการที่กำหนดขึ้น เพื่อให้พยาบาลประจำการยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เช่น การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ เกณฑ์ประเมินผลงานของหน่วยงาน การใช้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาเมื่อกระทำผิด รวมทั้งการรับฟังปัญหาของผู้บังคับบัญชาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่

1.2.2 ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มั่นใจว่าหน่วยงานให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงาน หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งการนิเทศงานของหัวหน้างานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงมากขึ้น

1.2.3 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน หมายถึง เงินตอบแทนเป็นรายเดือน เงินตอบแทนพิเศษเมื่อทำงานเวร บ่าย ดึก หรือทำงานล่วงเวลา ผลประโยชน์ที่ได้รับความคู่ไปกับการทำงาน ผลตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงานหรือเมื่อออกจากงาน เช่น สิทธิพิเศษการรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว ที่พักอาศัย และเงินบำเหน็จ บำนาญต่าง ๆ

1.2.4 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน หมายถึง การอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ปกป้องหรือ ความเข้าใจกัน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างพยาบาลประจำการ ผู้บังคับบัญชา แพทย์และผู้ร่วมงานด้วย

1.2.5 สภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายในการทำงาน ที่มีผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจของพยาบาลประจำการ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง อุปกรณ์เครื่องใช้ในการทำงาน องค์กรประกอบด้วยมีผลกระทบโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกตามสิ่งแวดล้อมดังกล่าวจะเป็นบวกหรือลบตามการรับรู้ในสถานการณ์การทำงานของพยาบาลประจำการ

ความพึงพอใจในการทำงานวัดได้โดยใช้แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยคำถามปัจจัยละ 8 ข้อ รวมทั้งหมด 80 ข้อ แต่ละข้อประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ดังนั้นผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 80 - 480 คะแนน ผู้ที่ได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

2. ความตั้งใจที่จะลาออกจางาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความคิดและความตั้งใจที่จะลาออกจางานเมื่อมีทางเลือกที่ดีกว่า รวมทั้งการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อเปลี่ยนอาชีพ การลาออกเพื่อไปทำงานในภาคเอกชน การพยามหาทวงงานใหม่เนื่องจากงานพยาบาลเป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว โดยวางโครงการไว้ในระยะ 3 ปี

ความตั้งใจที่จะลาออกจางานวัดโดยแบบสอบถาม วัดความตั้งใจที่จะลาออกจางานจำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นประโยคข้อความประกอบด้วยมาตราประเมินค่า 6 ระดับ ผู้ที่ได้คะแนนสูงเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจางานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะอันเป็นลักษณะเฉพาะของพยาบาลประจำการแต่ละคนในการวิจัยนี้จะหมายถึง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน

3.1 อายุ หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลดำเนินชีวิตอยู่โดยนับเวลาเป็นปี แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือน้อยกว่า 30 ปี ระหว่าง 30 - 40 ปี และมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

3.2 สภาพสมรส หมายถึง สถานะการแต่งงานโดยยึดการจดทะเบียนสมรสเป็นหลัก ซึ่งในที่นี้จะสำรวจ 3 ลักษณะ คือ โสด แต่งงานแล้ว และหย่าหรือหม้าย

3.3 ระดับการศึกษา วุฒิการศึกษาสูงสุดที่พยาบาลประจำการเข้ารับบรรจุในโรงพยาบาล โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี เทียบเท่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

3.4 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันนับเวลาเป็นปี แบ่งระยะเวลาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1 - 5 ปี ระหว่าง 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าวิจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้ คือ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

การที่จะสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้นั้น ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องนำมาช่วยในการศึกษาเพื่อเข้าใจภาวะการจูงใจต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าใจถึงความปรารถนาหรือความต้องการที่มีอยู่ของบุคคลในหน่วยงาน กิลเมอร์ (Gilmer. 1961) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่างแต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปแล้วความต้องการเหล่านี้ยากที่จะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ทั้งที่ได้รับอยู่บ้างแล้ว ดังนั้นหากผู้บริหารใช้การจูงใจอย่างเหมาะสมจะให้ช่วยผู้ทำงานเพิ่มความสนใจในงานที่ตนเองทำมากขึ้น มีความกระตือรือร้น เต็มใจและตั้งใจทำงานมากขึ้น แต่ถ้าหากใช้แรงจูงใจไม่เหมาะสมก็จะทำให้ลดความสนใจในการทำงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผลงานต่ำลง ผู้ทำงานจะหนีงานขาดงานและลาออกจากงานมากขึ้น (กิติมา ปรีดีติติก. 2529)

เสนาะ ตีเขาวัว (2525) กล่าวว่า การลาออกจากงานหมายถึงการหมุนเวียนของแรงงาน ไพร์ซ์ (Price. 1977) ได้ให้ความหมายว่า การลาออกจากงานหมายถึงระดับของการเคลื่อนไหวข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกของสังคม คานิยามเน้นการลาออกว่าเป็นพลวัตต์ (Dynamic) พิโกรส์ และไมยเออร์ (Pigors and Myers. 1973) กล่าวว่า การลาออกจากงานหมายถึง การเคลื่อนไหว (Movement) ของบุคลากรในรูปของการเข้าและการออกจากองค์การ การลาออกจากองค์การหมายถึง การสิ้นสุดการจ้างพนักงาน ซึ่งแบ่งได้หลายลักษณะดังนี้

1. การไล่ออก คือ การไล่นักงานที่ทำผิดวินัยออกและการไล่ออกเพราะต้องการลดกำลังแรงงาน
2. การลาออกคือ การลาออกของพนักงานด้วยความสมัครใจ
3. การปลดเกษียณคือ การลาออกของพนักงานเมื่ออายุถึงพนักงานถึงระดับหนึ่ง
4. การตาย

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่า การศึกษาในผู้ที่ลาออกจากงานโดยตรงเป็นการศึกษาย้อนหลังถึงสาเหตุของการลาออกทำให้มีตัวแปรแทรกซ้อนมากและการเก็บข้อมูลค่อนข้างยุ่งยาก ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงศึกษาจากผู้ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเพื่อจัดตัวแปรแทรกซ้อนและสะดวกในการเก็บข้อมูล

พอตเตอร์ (Porter. 1974) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการลาออกจากงานจริง ทั้งนี้เพราะความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคลากรมากกว่าการลาออกจริงที่ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอย่างอื่นมาก ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงกับพฤติกรรมการลาออกจากงาน

ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

สเตียร์ส (Steers. 1977) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานว่าเป็นความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมการลาออกจากงานในอนาคต สตีลและโอวัลลี (Stell, and Ovalle. 1984) ได้ศึกษาพบว่าความตั้งใจที่จะลาออกจากงานกับการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = .50$) และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสามารถทำนายการลาออกจากงานได้

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ที่ศึกษาครั้งนี้เป็นความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจ ซึ่งถือว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายที่จะนำไปสู่การลาออกจากหน่วยงานในที่สุด ความสำคัญที่จะต้องมีการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานคือ

1. พฤติกรรมการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ มีผลกระทบต่อการบริหารของหน่วยงาน กล่าวคือ แทนที่การทำงานจะเป็นไปโดยราบรื่น ต้องมาหยุดชะงักเพราะพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องการประสบการณ์และความชำนาญในการปฏิบัติงาน เมื่อหน่วยงานรับพยาบาลประจำการ เข้ามาบรรจุนิเทศใหม่ก็ต้องใช้เวลาานกว่าจะทำงานได้ดีตามความต้องการของหน่วยงาน

2. การศึกษาสาเหตุของการลาออกจากงานทำให้ทราบว่าปัจจัยแวดล้อมอะไรบ้างที่ส่งผลให้พยาบาลประจำการออกจากหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารภายในหน่วยงานต่อไป

จากการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะถามความเป็นไปในอนาคตที่จะลาออกจากงาน การเปลี่ยนงานการพยายามหางานใหม่ ตัวอย่างคำถาม เช่น "ท่านคิดว่าลาออกจากงานในอีก 3 ปีข้างหน้า" ลักษณะคำตอบเป็นมาตราวัดระดับ (Rating Scale) ผู้ตอบจะให้ความเห็นตามความรู้สึกของตน แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีความเที่ยงตรงเชิงทำนายการลาออกจากงานได้สูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

บริฟ (Brief, 1976) ศึกษาการย้ายงานของพยาบาลในโรงพยาบาล พบว่าองค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสำคัญทำให้เกิดการย้ายงานของพยาบาล คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือน ความรับผิดชอบต่อครอบครัวและความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุสำคัญที่สุด สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

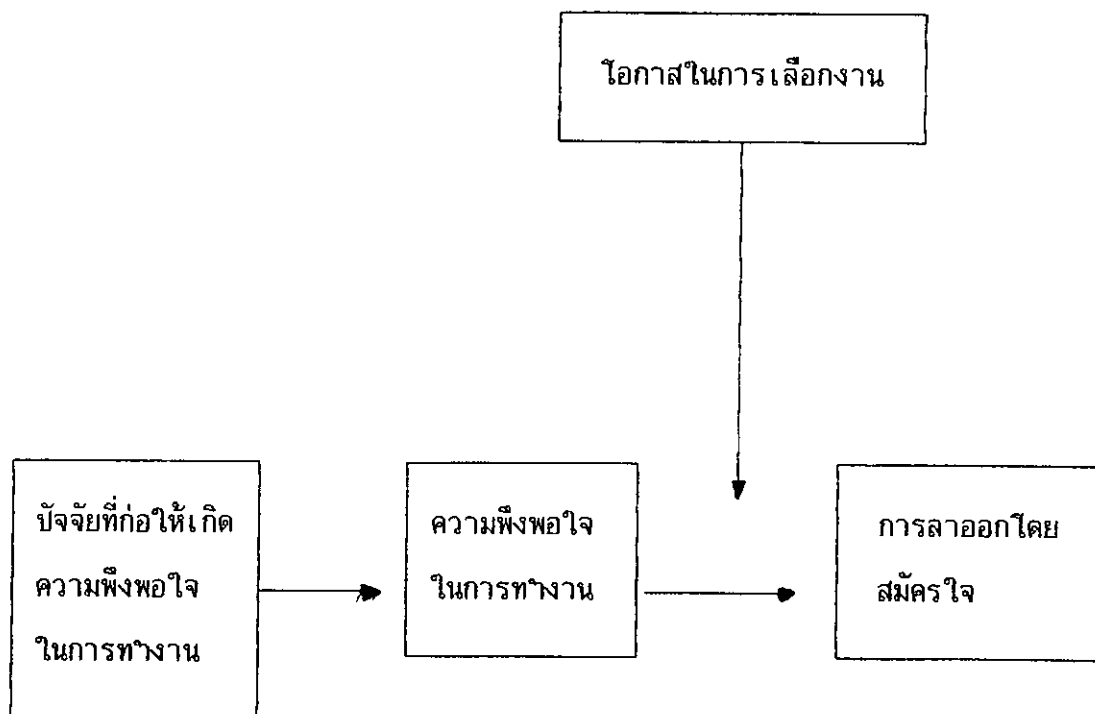
1. ลักษณะของงานพยาบาลที่ขาดการใช้ทักษะในด้านต่าง ๆ ไม่มีการจำแนกงานให้ชัดเจน ไม่มีอิสระในการตัดสินใจและไม่ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
2. พยาบาลไม่ได้ทำงานตามประสบการณ์ที่ศึกษามา ซึ่งเคยคาดหวังไว้ว่าเป็นงานที่ตนต้องรับผิดชอบและเป็นงานที่ทำหาย
3. ถ้าพยาบาลไม่พึงพอใจในการทำงานถึงแม้ค่าตอบแทนจะสูงมากเพียงใดพยาบาลก็ไม่พอใจค่าตอบแทนนั้น
4. เมื่อเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พยาบาลมักจะผลึกความรับผิดชอบทางครอบครัวมาเป็นข้ออ้างในการลาออกหรือย้ายงาน

ไพร์ซี (Price, 1977) ศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อการลาออกจากงานโดยสมัครใจ ได้เสนอเหตุของการลาออกจากองค์การโดยสมัครใจ 3 สาเหตุด้วยกันคือ

1. สาเหตุเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์การ เครื่องมือในการสื่อสาร และการสื่อสารอย่างเป็นทางการ

2. สาเหตุทางเศรษฐกิจ คือ เงินค่าตอบแทน
3. สาเหตุทางจิตวิทยา คือ ความพึงพอใจในการทำงาน

ไพรัช (Price) ได้กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่การอยู่หรือการออกจากองค์การนั้นยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของโอกาสในการเลือกงาน ตามตัวแปรดังนี้



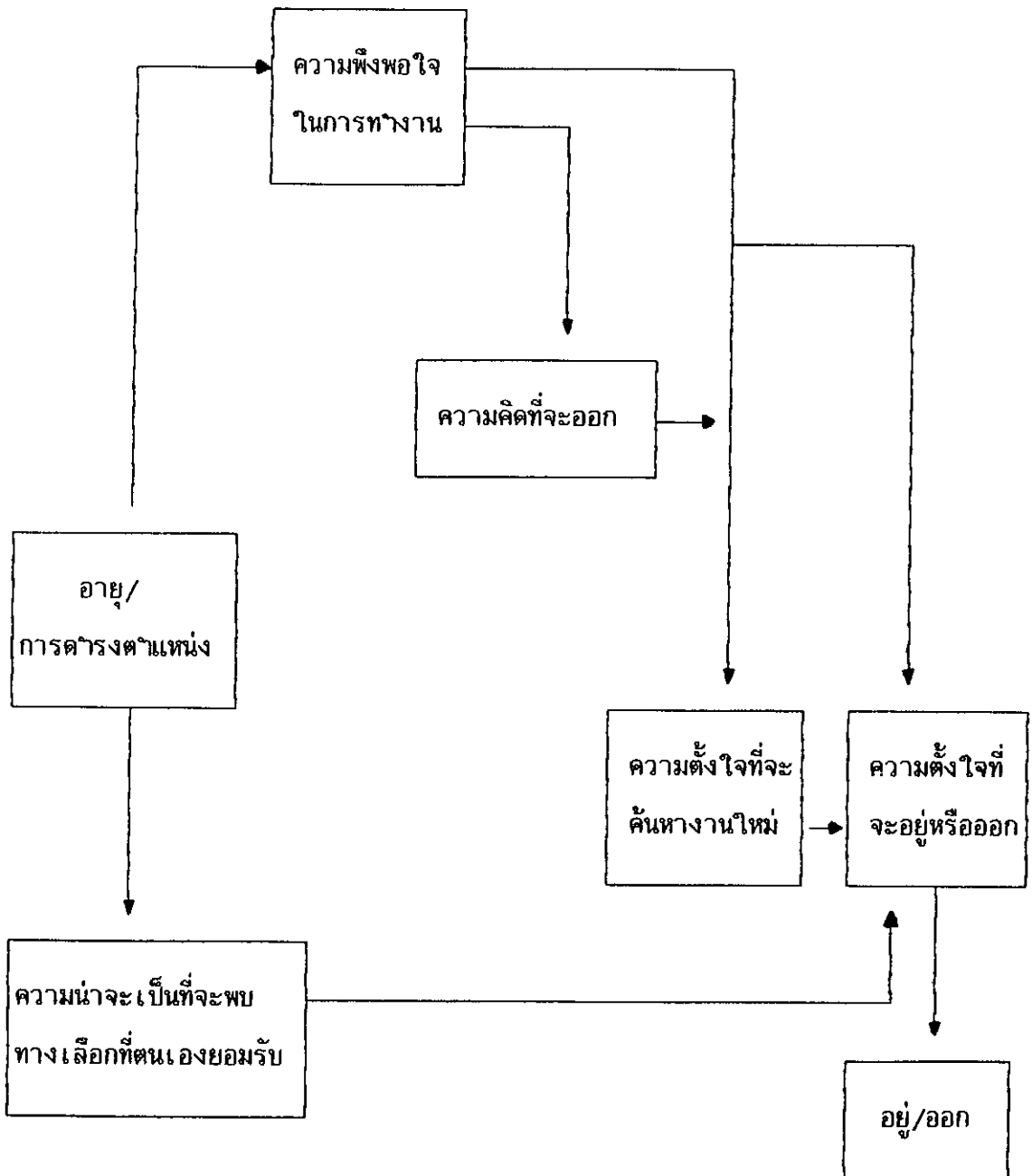
ภาพประกอบ 1 แสดงความพึงพอใจในการทำงานที่นำไปสู่การลาออกจากงานของไพรัช (Price)

ความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยในการทำงานว่าความพึงพอใจในการทำงาน หรือไม่พึงพอใจในการทำงาน จะนำไปสู่การลาออกจากองค์การ และเมื่อโอกาสในการออกจากงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง การลาออกจากองค์การก็มีมากขึ้น โปรเตอร์ และเสตียส์ (Porter and Steers, 1991) สรุปไว้ว่า แม้มีผลงานวิจัยสนับสนุนความคิดนี้ แต่พบว่า ไม่มีวิธีเพียงพอที่จะสร้างเป็นทฤษฎีได้ ในงานวิจัยนี้จึงถือว่าพยาบาลประจำการมีโอกาสในการลาออกจากงานโดย

ผ่านความไม่พอใจในการทำงานนำไปสู่การค้นหางานใหม่ซึ่งจะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากองค์กร ตัวแบบนี้ประกอบด้วยตัวแปร 7 ตัว คือ

1. อายุ (Age) และการดำรงตำแหน่ง (Tenure)
2. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)
3. ความน่าจะเป็นที่จะพบทางเลือกที่ตนเองยอมรับ (Probability of Finding an Acceptable Alternative)
4. ความคิดที่จะออกจากงาน (Thinking of Quitting)
4. ความคิดที่จะออกจากงานใหม่ (Intention to Search)
5. ความตั้งใจที่จะแสวงหางานใหม่
6. ความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากองค์กร
7. การอยู่หรือออกจากองค์กร (Quit/Stay)

ตัวแบบเชิงสาเหตุและผลของ โมบลีย์ (Mobley) เสนอ ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แสดงตัวแบบเชิงสาเหตุและผลในการลาออกจากราชการของโมบลีย์ (Mobley)

จากตัวแบบเชิงสาเหตุและผลที่ โมบลีย์ (Mobley) ได้เสนอนั้น เขาได้นำมาทดสอบกับลูกจ้างโรงพยาบาลแบบทำงานเต็มเวลา จำนวน 203 คน เพื่อประเมินผลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรที่กำหนดไว้ โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ตัวแปรที่มาก่อนและหลัง ผลการศึกษาพบว่า มีตัวแปรบางตัวไม่สอดคล้องกับตัวแบบที่เสนอไว้ เช่น ความน่าจะเป็นที่จะพบทางเลือกที่ตนเองยอมรับนั้น พบว่า มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความตั้งใจที่จะค้นหางานใหม่หรือความตั้งใจที่จะออก ความพึงพอใจในการทำงานไม่พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความตั้งใจที่จะออก อย่างไรก็ตามตัวแบบที่ได้รับการสนับสนุน คือ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับการลาออกจากการลาออกโดยผ่านความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งมีผลทางตรงกับการลาออก

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีประสิทธิผลของงานมากกว่าผู้ที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน การทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน มีใช้เรื่องที่น่ายาก เพราะความพึงพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนว่ามีหรือไม่มีจากพฤติกรรมของคน (กิตติมา ปรีดีติติก. 2529 : 320)

ในการทำงานถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ ของการทำงานก็จะทำให้มีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามความมุ่งหมายของหน่วยงาน บุคคลจะพึงพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ การส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นแนวทางป้องกันมิให้พยาบาลเบื่อหน่าย ในการทำงาน คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพและลาออกจากการงาน ดังที่เป็นปัญหาของงานการพยาบาลในปัจจุบัน

การศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน เริ่มต้นได้รับความสนใจศึกษาที่เมืองฮอว์ธอร์น (Hawthorne) ใน ค.ศ. 1930 โดยการศึกษาค้นคว้าของเมโย (Mayo) และคนอื่น ๆ ได้มีผู้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ในปลาย ค.ศ. 1950 และต้น ค.ศ. 1960 นักจิตวิทยาได้ศึกษาด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยเน้นความสนใจด้านแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงาน และระดับ

ความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานเอควิน เอ ล็อค (Edwin A. Locke) ได้สำรวจ เรื่องราวที่เขียนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ตั้งแต่เริ่มแรกจนถึง ค.ศ.1972 มีประมาณ 3,350 เรื่อง พบว่ามีผู้ให้ความสนใจและเห็นความสำคัญเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (Hoy and Miskel. 1982 : 333)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

"ความพึงพอใจในการทำงาน" มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย เป็นต้นว่า แอปเปิล ไวท์ (Apple White. 1965 : 6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความสุขที่ได้รับจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ซีคอร์ดและแบคแมน (Secord and Backman. 1964 : 339) ที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลในองค์การ บางคนอาจพึงพอใจเมื่อผลงานที่ทำสำเร็จ บางคนพึงพอใจเพราะลักษณะงาน แต่บางคนพึงพอใจเพราะเพื่อนร่วมงาน กูด (Good. 1973 : 320) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะ สภาวะหรือระดับความรู้สึกพึงพอใจซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติที่บุคคลมีต่องาน

ต่อมามีการใช้คำอื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกับความพึงพอใจในงานเช่น คำว่า "ขวัญ" (Morale) และทัศนคติที่มีต่องาน (Attitude) โดยใช้คำทั้งสามแทนกันเสมอ บางคนมีความเห็นว่าทั้งสามคำนี้มีความหมายคล้ายคลึงกันและใช้แทนกันได้ โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรม เช่น วรูม (Vroom) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ทัศนคติที่มีต่องานและความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ทำที่หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางบวกมีผลเท่ากับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนทำที่หรือทัศนคติที่มีต่องานในทางลบ มีผลเท่ากับความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Vroom. 1964 : 99) กิลเมอร์ (Gilmer) ได้ยืนยันเช่นเดียวกันว่า ทัศนคติก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจก่อให้เกิดขวัญดี ความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายใน ซึ่งได้แก่ การจูงใจและองค์ประกอบภายนอกซึ่งออกมาในรูปที่เห็นได้ เช่น รางวัล (Gilmer. 1971 : 253)

จากการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลต่องานอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในอรรถปริยัติงาน เพื่อสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของแต่ละบุคคลไม่มีวันสิ้นสุด มีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ของหน่วยงานสนองความต้องการในขอบเขตที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายเหตุผลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมีหลายทฤษฎีด้วยกัน ตามความเห็นของ พอล เอ็ม มุชินสกี (Paul M. Muchinsky) ความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากเหตุผลขั้นพื้นฐานหลาย ๆ สาเหตุที่ซับซ้อน บางทฤษฎีอาจอธิบายเหตุการณ์หนึ่งได้ แต่ยังไม่มียทฤษฎีใดที่สามารถอธิบายได้อย่างแน่ชัด พอล (Paul) ได้แบ่งทฤษฎีที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 4 กลุ่มด้วยกันคือ ทฤษฎีเปรียบเทียบภายในบุคคล (Interpersonal Comparison Theory) ทฤษฎีเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Intrapersonal Comparison Theory) ทฤษฎีกระบวนการที่ตรงข้ามกัน (Opponent-Process Theory) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) พอล (Paul) ได้เปรียบเทียบทฤษฎีทั้ง 4 กลุ่ม พบว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้สูงสุด เนื่องจากสามารถอธิบายถึงรายละเอียดของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในการทำงานได้อย่างชัดเจน (Muchinsky. 1987 : 399)

ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory)

เฮอริช เบิร์ก (Herzberg. 1959) อธิบายถึงทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor theory) ว่าเป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) ซึ่งเน้นถึงความเข้าใจปัจจัยที่อยู่ภายในบุคคลอันเป็นสาเหตุทำให้คนปฏิบัติในแนวทางบางอย่าง มัมฟอร์ด (Mumford. 1972 : 4 - 5) ได้จัดแนวความคิดของเฮอริช เบิร์กอยู่ในกลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) เช่นเดียวกับ มาสโลว์

(Maslow) และลิเคิท์ (Likert) ซึ่งเน้นว่าความพึงพอใจในการทำงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและต้องการยอมรับจากบุคคลอื่น เฮอริช เบิร์กต้องการตอบคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ที่ว่า "มนุษย์ต้องการอะไรจะงานที่ท่า" และได้ศึกษาการทำงานของคนอย่างเป็นระบบโดยได้ทำการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวนกว่า 200 คนที่ถูกเลือกเป็นตัวแทนในการศึกษาจากโรงงานอุตสาหกรรมในเมืองพิทส์เบิร์ก (Pittsburgh) เพื่อจะหาว่าองค์ประกอบอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขใจในการทำงาน และความไม่สบายในการทำงาน เฮอริช เบิร์ก พบว่า คนเรามีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ความต้องการในแต่ละกลุ่มเป็นอิสระแก่กันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในลักษณะที่ต่างกัน คือเมื่อคนเรามีความรู้สึกว่ามีความสุขจากการทำงาน ก็จะมีผลมาถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานของเขา เกี่ยวกับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ในทางตรงกันข้ามคนที่มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความสุขจากการทำงาน ก็จะมุ่งสนใจไปในเงื่อนไขและภาวะแวดล้อมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความไม่ยุติธรรม การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ทำให้สุขภาพจิตไม่ดี เป็นต้น (Herzberg and others. 1953 : 113) ผลของการศึกษานี้ เฮอริช เบิร์ก ได้สรุปเป็นแนวคิดว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลถึงความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่แยกจากกันไม่เหมือนกัน จึงเรียกว่าทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two-factor Theory) ซึ่งอาจจะเรียกชื่ออย่างอื่นอีกหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีความพึงพอใจ - ไม่พึงพอใจ (Satisfiers-Dissatisfiers) ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้น - ปัจจัยค้ำจุน (Motivators-Hygienes) หรือทฤษฎีองค์ประกอบภายใน-ภายนอกของงาน (Intrinsic-Extrinsic Factors) (Gibson and others. 1982 : 85)

เฮอริช เบิร์ก เชื่อว่าปัจจัยกระตุ้นเป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ท่า เป็นสิ่งสนับสนุนให้มนุษย์ทำงานหนักขึ้น สำหรับปัจจัยค้ำจุนเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะของการทำงาน ซึ่งไม่ใช่ส่วนที่เป็นแก่นแท้ของงาน แต่เกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมของการปฏิบัติงานและไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าไม่มีองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน นั่นก็คือ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้พัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของคนเป็นแต่เพียงบ่อน้ำก้นการสูญเสียในการปฏิบัติงานของคนอันเนื่องมาจากขอบเขตอันจำกัดของงาน

สิ่งที่ต้องการระถึงถึงเสมอตามแนวคิดของเฮอริช เบิร์กก็คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานมาจากปัจจัยที่ต่างกัน แต่ปัจจัยทั้งสองไม่สามารถแยกจกรกันได้อย่างชัดช้ชัดเพราะมีบางส่วนที่เกี่ยวข้องและคาบเกี่ยวกัน แนวคิดของเฮอริช เบิร์กจะค้ำกับแนวคิดสมัยเดิมที่คนทั่วไปคิดว่า ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยอย่างเดียวกัน เช่น ถ้าคนทำงานที่ได้รับเงินเดือนสูงก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานทันที

เฮอริช เบิร์กได้แบ่ง สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานเรียกว่า "ตัวสร้างความพึงพอใจในงาน" (Satisfiers) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานเรียกว่า "ตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน" (Dissatisfiers) โดยไม่เรียงสิ่งเหล่านี้ตามลำดับความสำคัญ คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเจริญงอกงาม ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายและการบริหาร การกำกับดูแล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและสิ่งตอบแทน สถานภาพ ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว

อวยชัย ชะบา (2525 : 176 - 177) ได้สรุปผลดีของการประยุกต์ทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริช เบิร์กมาใช้ ดังนี้

1. ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจกับมนุษย์มากขึ้น
2. พยายามกระตุ้นให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานโดยการสร้างแรงจูงใจ
3. ทุกพฤติกรรมมีเป้าหมายกำกับ การชักจูงให้เกิดพฤติกรรมตามเป้าหมายย่อมทำได้

โดยทฤษฎีการจูงใจ

ต่อมา เซอร์จิโอวานนี และ คาร์พเวอร์ (Sergiovanni and Carver. 1980 : 103 - 106) มิทเชลล์ (Mitchell. 1982 : 168) เดสเลอร์ (Dessler. 1988 : 316) ได้ศึกษาในบุคคลทำงานอาชีพต่าง ๆ เช่น พนักงานในสำนักงาน พนักงานรัฐวิสาหกิจ ตามทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริช เบิร์ก และแบ่งรายละเอียดของทฤษฎีสอง ปัจจัยออกเป็น ดังนี้

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของการงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง. ปัจจัยด้านนี้ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน
- 1.2 การยอมรับนับถือ
- 1.3 ลักษณะของงาน
- 1.4 ความรับผิดชอบ
- 1.5 ความก้าวหน้าในงาน

คอสต์ลีย์ และทอคค์ (Costley and Todd, 1983 : 207 - 209)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยกระตุ้นดังนี้

ความสำเร็จของงาน (Achievment) เป็นความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเราทำงานสำเร็จ หรือมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ สิ่งที่เขาเป็นก็คืองานนั้น ควรท้าทายความสามารถ แรงจูงใจที่จะทำให้งานสำเร็จมี 2 อย่างคือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถที่จะทำงานนั้น

การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นผลมาจากความสำเร็จ การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น จากคำพูด การเขียน การให้รางวัล การยอมรับนับถือเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดการจูงใจอย่างต่อเนื่อง

ลักษณะของงาน (The Work Itself) เป็นผลมาจากความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตามกำลังความสามารถ งานที่ท้าทายความสามารถต้องใช้ความคิดค้นหาสิ่งใหม่ ๆ เพื่อความสำเร็จของงาน

ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจในงานของเขาซึ่งจะช่วยให้บุคคลเกิดความผูกพันในงาน การควบคุมภายนอกก็จะลดลงเมื่อบุคคลเกิดความรับผิดชอบในการทำงาน

ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้เกิดทักษะใหม่ ๆ จากการทำงาน การเปิดโอกาสให้หาความรู้เพิ่มเติมตามความสามารถด้วยความเต็มใจ

2. ปัจจัยห้าจุด (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ และการปฏิบัติงานที่ไม่ดี เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงานหรือองค์ประกอบของงาน ปัจจัยห้าจุดนี้ ได้แก่

- 2.1 นโยบายและการบริหาร
- 2.2 ความมั่นคง
- 2.3 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน
- 2.4 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน
- 2.5 สภาพการทำงาน

คอสท์เลย์ และทอคค์ (Costley and Todd. 1983 : 205 - 206)

ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของปัจจัยห้าจุดดังนี้

นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) คือหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อคนงานได้รับรู้กฎระเบียบนั้นไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรม ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในเรื่องนี้

ความมั่นคง (Security) ความรู้สึกที่เป็นผลมาจากความเชื่อของคนว่าตนเองได้รับการปกป้องในเรื่องของความยุติธรรม คนงานส่วนใหญ่ต้องการความมั่นคง พฤติกรรมที่ดีของผู้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดความรู้สึกเช่นนี้ได้

เงินเดือนและสิ่งตอบแทน (Salary and Benefits) หมายถึง การจ่ายเงินและองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่น ๆ ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ผลประโยชน์นี้จะควบคู่ไปกับการทำงาน รวมทั้งผลตอบแทนเมื่อไม่ได้ทำงานหรือเมื่อออกจากงาน

สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Interpersonal Relation) หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่บุคคลอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มก็เป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ความต้องการทางสังคมทำให้เกิดความพึงพอใจในองค์การ หากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ีอาจเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่พอใจในงาน

สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง ความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง

อุปสรรคในการทำงาน องค์ประกอบดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานเมื่อเงื่อนไขการทำงานไม่ได้ตามที่ปรารถนา คนงานมีแนวโน้มให้ความสนใจปัญหา และจะทำให้ผลผลิตลดลง เงื่อนไขการทำงานที่คนปรารถนาจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงาน

จากการศึกษาปัจจัยสำคัญที่เป็นองค์ประกอบในการทำงานได้สรุปได้ว่า มีปัจจัยสำคัญ 10 ประการ คือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคง เงินเดือนและสิ่งตอบแทน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และสภาพการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานถ้าเขาได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับความทุกข์ทรมาน ความเศร้าใจและความตายของผู้ป่วยจึงมักเกิดความยุ่งยากลำบากใจได้โดยง่าย สภาพการทำงานของพยาบาลประจำการเป็นงานที่หนักทั้งกายและใจ ต้องอดทน เสียสละความสุขส่วนตัว ต้องอยู่เวรบายและเวรตึก ทำให้สุขภาพทรุดโทรม มีโอกาสติดเชื้อโรคได้ง่าย ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน แต่ไม่มีอำนาจจริงจัง สภาพแวดล้อมของที่ทำงานและห้องพักส่วนใหญ่แออัด เงินเดือนน้อยเมื่อเทียบกับความเสียสละ ความก้าวหน้าในตำแหน่งมีจำกัด การศึกษาต่อมีโอกาสน้อย (ถวิล รัชชสิทธิ์. 2521 และ จินตนา ญาติบรรทุง. 2528) จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในระดับต่ำต่อสิ่งเหล่านี้คือ เงินเดือน สิ่งตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายการบริหาร (จารุวรรณ เสวกรวรรณ. 2518 และเยาวลักษณ์ เลาทะจินดา. 2518)

การศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยใช้ทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์กเป็นเครื่องชี้ตัวแปรตาม ลองเกสท์ (Longest. 1974) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพยาบาลที่ขึ้นทะเบียนประกอบโรคศิลป์และทำงานในโรงพยาบาล องค์ประกอบที่เป็นเครื่องชี้เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน สร้างขึ้นจากทฤษฎีของ เฮอรัชเบิร์ก ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงานด้าน การประสบผลสำเร็จ การมีอิสระในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร การนิเทศงาน สภาพการทำงาน มนุษย์สัมพันธ์และเงินเดือน ผลพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่าวิชาชีพในระดับเดียวกัน พลาเวคกี (Plawewski. 1976) ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่ออาจารย์พยาบาล 105 คน ซึ่งได้รับการศึกษาชั้นปริญญาโทขึ้นไปและสอนในสถาบันการศึกษาชั้นสูง ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลมากที่สุด ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน องค์

ประกอบที่มีความสำคัญน้อยที่สุด ได้แก่ การยอมรับนับถือ และพบว่าสิ่งจูงใจภายในมีอิทธิพลมากกว่าสิ่งจูงใจภายนอก สอดคล้องกับมาริเนอร์ (Mariner. 1977) ที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและการย้ายงานของอาจารย์พยาบาลที่สอนในระดับปริญญาตรี พบว่าอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจที่สิ่งจูงใจภายใน ซึ่งได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการมากกว่าสิ่งจูงใจภายนอก นิยม ศรีวิเศษ (2521) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครู เขตการศึกษา 9 พบว่าข้าราชการส่วนจังหวัดตำแหน่งครูมีความพึงพอใจในปัจจัย ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงปลอดภัยในงาน อยู่ในระดับสูง การจัดอันดับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ปัจจัยกระตุ้น คือ ความรับผิดชอบลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การปกครอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานตามทฤษฎีของเฮอรัชเบิร์กสามารถวัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลโดยศึกษาในปัจจัยกระตุ้นเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีอิทธิพลมากกว่าปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

วิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงาน มีวิธีการวัดที่ได้รับการพัฒนา 3 วิธีคือ

วิธีที่ 1 The Job Descriptive Index (JDI) พัฒนาขึ้นโดย สมิท (Smith) คอนดอล (Kondal) และฮูลิน (Hulin) ค.ศ. 1969 ลักษณะคำถามจะวัดใน 5 หัวข้อดังนี้ คือ ลักษณะของงาน การนิเทศงาน รายได้ การส่งเสริม และสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ในแต่ละหัวข้อจะประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของหัวข้อนั้น 9 - 18 ข้อ

วิธีที่ 2 The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) พัฒนาโดย ไวส์ (Weiss) เดวิส อิงแลนด์ (Davis England) และลอฟควิสต์ (Lofquist) ค.ศ. 1967 เป็นวิธีการวัดที่ได้รับความนิยมแพร่หลายที่สุด ลักษณะของแบบวัดจะประกอบด้วยคำถาม 20 ข้อ แบ่งระดับคำตอบออกเป็น 5 ระดับ คือ พึงพอใจมาก พึงพอใจ ไม่แน่ใจ ไม่พึงพอใจ และไม่พึงพอใจมาก ผู้ที่ได้คะแนนจากแบบวัดสูงถือว่าเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

วิธีที่ 3 Faces Scale พัฒนาโดย คูนิน (Kunin) ค.ศ. 1955 ลักษณะของแบบวัด จะมีความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่องานในหัวข้อที่ ๗ ไป เช่น ลักษณะงาน รายได้ สัมพันธภาพ กับผู้ร่วมงาน ให้คะแนนจากลักษณะของใบหน้าที่แสดงความพึงพอใจจนถึงแสดงความไม่พึงพอใจ ซึ่งมี 6 ระดับ ผู้ที่ได้คะแนนจากใบหน้าที่แสดงความพึงพอใจสูง คือผู้ที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ได้คะแนนต่ำ

วิธีการวัดความพึงพอใจในการทำงาน ในประเทศไทยใช้แบบสอบถามในลักษณะของ มาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แบบวัดประกอบด้วยคำถามหรือข้อความเกี่ยวกับ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประมาณ 40-80 ข้อ แบ่งระดับคำตอบ ออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เครื่องมือนี้มีผู้นำมาใช้ เช่น สุบรรณีย์ เสนาดิสัย (1973) อาคม วัตโสง (1982) พิตร ทองชั้น (1987) ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ (1990)

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

จากการศึกษาของ คาเตอร์เบอร์ก และฮูลิน (Katerberg and Hulin. 1979) และโคเวอร์เดลและเทอร์บอร์ก (Coverdale and Terborg. 1980) พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร และความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่คาดการณ์การลาออกจากงานได้เป็นอย่างดี มุชินสกี และ ทัทเทิล (Muchinsky and Tuttle. 1979) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการลาออกจากงาน พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการลาออกจากงาน คือ เมื่อความพึงพอใจในการทำงานต่ำการลาออกจากงานจะสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพร์ชและมุลเลอร์ (Price and Muller. 1981) ได้ศึกษาตัวแบบการลาออกของพยาบาลโดยมีข้อเสนอเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจที่จะอยู่หรือออกจากองค์กรหมายความว่า ถ้าสมาชิกในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรก็มีมาก นั่นก็คือ การลาออกจากองค์กรมีน้อย จากผลการทดสอบ ก็พบว่า เป็นจริงตามข้อเสนอดังกล่าว โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก

ยังบลัด, โมบลีย์ และเม็กลิโน (Youngblood, Mobley and Meglino. 1983) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานกับการเปลี่ยนงาน และได้จัดลำดับขั้นทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานดังนี้ ดังนี้

1. การประเมินงานที่ทำอยู่ว่ามีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ
2. ความดึงดูดใจของงานอื่น ๆ
3. การแสดงออกของความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน
4. การเปลี่ยนงาน

จากการประมวลงานวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่ลาออกจากงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทางลบ (Crockett. 1955 ; Locke. 1975 ; Porter and Steers. 1973 ; Vroom. 1964) ลอค (Locke. 1976) ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานที่ระดับ .40 ไพรเตอร์ และเสตีย์ส์ (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Poter and Steers. n.d.) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีผลโดยตรงต่อการลาออกจากงาน 2 ทางคือ 1) ทำให้คนทำงานลาออกจากงานแม้ไม่มีงานใหม่รองรับ เนื่องจากมีระบบประกันสังคม 2) ทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการหางานใหม่ที่มีความพึงพอใจมากกว่า และยังพบว่าคนที่มีความพึงพอใจในงานต่ำมักอ่อนไหวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน จึงทำให้มีโอกาสลาออกจากงานง่ายขึ้น

ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากงาน ดังเช่น จากการศึกษาอัตราการลาออกจากงานและการหยุดงานงานของ ไพรเตอร์ และเสตีย์ส์ (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. 2533 ; อ้างอิงมาจาก Porter and Steers. n.d.) สรุปไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากงานคนงานออกจากองค์การเพราะไม่พอใจในงานและงานไม่บรรลุตามความคาดหวัง จากการศึกษาเป็นจำนวนมากชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้สมัครงานมีโอกาสเห็นภาพที่แท้จริงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงานรวมทั้งความยากลำบากก่อนการว่าจ้าง จะช่วยปรับความคาดหวังเกี่ยวกับงานไปสู่ระดับที่แท้จริง ซึ่งทำให้ลดอัตราหมุนเวียนของการเข้าออกจากงานของคนงานลง

2. การจ่ายค่าตอบแทนและการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น มักแสดงให้เห็นปัจจัยต่าง ๆ ที่สำคัญในการตัดสินใจลาออกจากงานของคนงาน การรับรู้เกี่ยวกับความไม่เสมอภาคและความคาดหวังที่ไม่ได้รับการบำบัดย่อมมีความสำคัญต่อการตัดสินใจลาออก
3. ลักษณะของการควบคุมบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเข้าออกจากงาน กล่าวคือคนงานจะชอบผู้ควบคุมที่มีความเป็นมิตรชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีและรับฟังความคิดเห็นของคนงาน
4. ขนาดของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออกจากงาน และการหยุดงานสำหรับการทำงานเป็นกลุ่มนั้น คนงานมีความพึงพอใจการทำงานเป็นกลุ่มเล็กมากกว่าการทำงานเป็นกลุ่มใหญ่
5. การขาดความพึงพอใจเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม พบว่า ส่วนใหญ่สัมพันธ์กับการลาออกจากงาน
6. อัตราการออกจากงานจะสัมพันธ์ในทางบวกกับความไม่พึงพอใจในการทำงานทั้งคนงานในโรงงานและในสำนักงาน
7. งานที่ทำซ้ำ ๆ และขาดความเป็นตัวของตัวเองหรือขาดความรับผิดชอบ ย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการออกจากงาน

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการลาออกจากองค์การ หมายความว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ การลาออกจากองค์การจะสูง หรือ บุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง การลาออกจากองค์การจะต่ำ ในการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์กมาวัดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ และนำมาหาความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานตามตัวแบบในการศึกษาของ ไพรซ์ (1977) และไมบลิ (1978) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และจากการศึกษางานวิจัยก็พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

งานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ทำให้บุคคลตั้งใจหางานใหม่มีผลทำให้โอกาสที่จะลาออกจากงานง่ายขึ้น โอกาสของงานใหม่ที่รองรับก็จะถูกอิทธิพลของลักษณะประจำตัวส่วนบุคคล ภาวะเศรษฐกิจ ภาวะของตลาดแรงงาน ลักษณะทางสังคม เช่น อายุ เพศ อาชีพ เข้ามามีผลต่อการได้งานทำ (Porter and Steers. 1973) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในงานวิจัยนี้ศึกษาถึงตัวแปรทาง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

อายุ

เฮอร์ชเบิร์ก และคนอื่น ๆ พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจะลดต่ำลง เมื่ออายุ 20 ปีขึ้นไป และจะสูงขึ้นอีกครั้งเมื่ออายุ 30 ปี แต่ ฮูลิน และสมิท (Hulin and Smith. n.d.) พบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับอายุ คือ คนที่มีอายุน้อยมีความพึงพอใจในงานต่ำและระดับความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้นเมื่ออายุมากขึ้นสอดคล้องกับคอตตอล และทัทเทิล (Cotton and Tuttle. 1986) ซึ่งได้แสดงให้เห็นว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน คือในคนทำงานที่อายุน้อยมีความผูกพันกับหน่วยงานน้อย จะมีการลาออกจากงานมาก สุวรรณ สุวรรณผล (2520) ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย พบว่า กลุ่มผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุสูงมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มผู้ช่วยพยาบาลที่มีอายุต่ำในทุกด้าน และเยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา (2519) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ของสภาพทั่วไปของพยาบาลประจำการกับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออก พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับการลาออก คือ กลุ่มอายุน้อยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออก

ดังนั้นตัวแปรอายุจึงมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน กล่าวคือ พยาบาลประจำการกลุ่มอายุน้อยจะมีความพึงพอใจในงานต่ำและมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง

สถานภาพสมรส

นิโคล (Nichols. 1971) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อหรือลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่สมรสแล้วและยังไม่สมรส และพบว่า พยาบาลที่ยังไม่สมรสมีความตั้งใจที่จะ

ทำงานอยู่ต่อมากกว่าพยาบาลที่สมรสแล้ว ส่วน เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา (2519) และมาฉิย๋ อ้อยเจริญพงษ์ (2528) พบว่า สภามสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพ พยาบาล คือ พยาบาลที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพยาบาลยังไม่สมรส

จากผลการวิจัย ตัวแปรสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกจากงาน คือ พยาบาลที่ยังไม่สมรสมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำและมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง พยาบาลที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในงานสูงและมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

ระดับการศึกษา

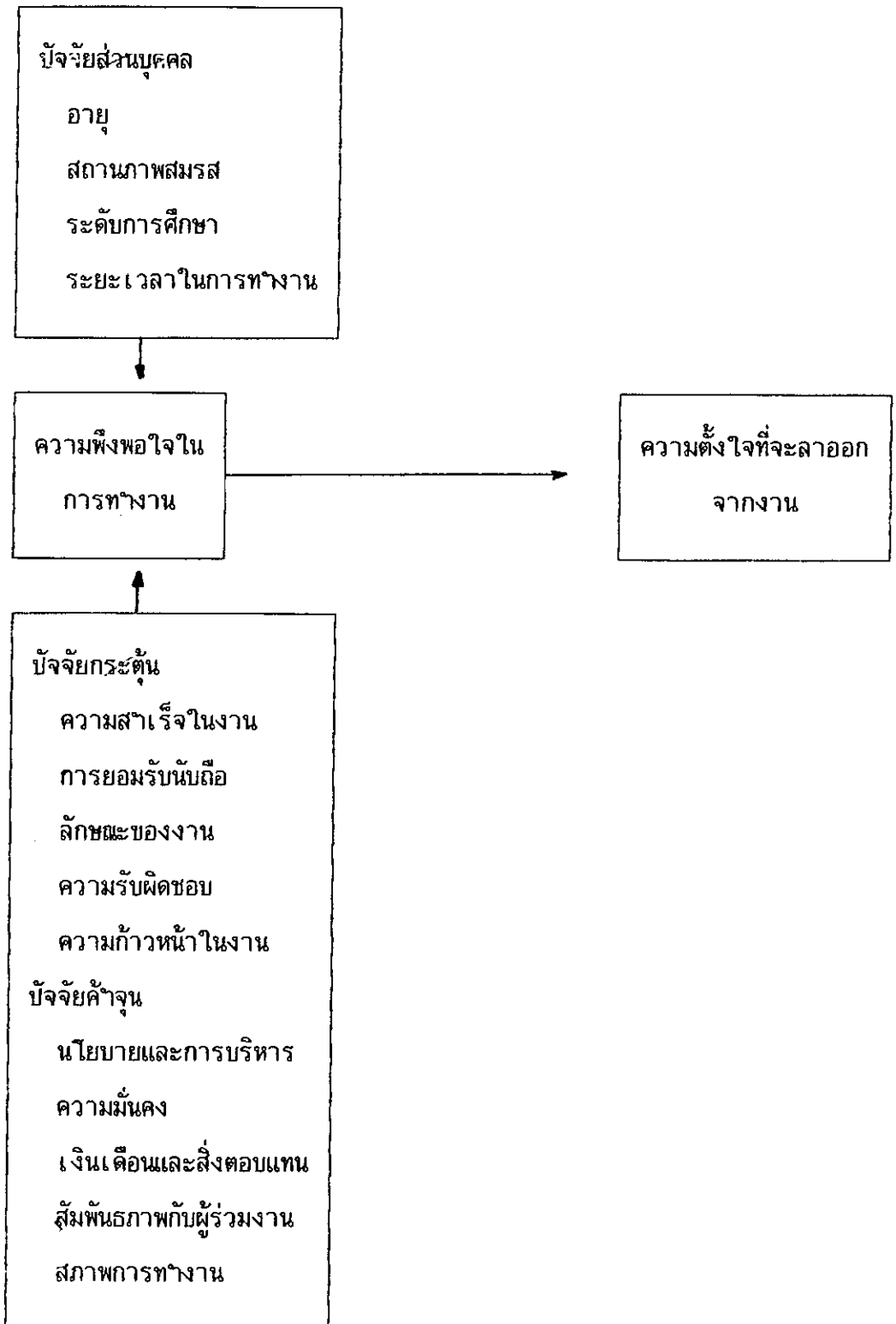
เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา (2519) และเทพพนม เมืองแมน (2529) พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าระดับวิทยาลัย โดยไม่ได้รับปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องกับ มาฉิย๋ อ้อยเจริญพงษ์ (2528) ที่พบว่า พยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในงานสูง คือ พยาบาลระดับปริญญาตรี

จากผลการวิจัย ตัวแปรระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คือพยาบาลประจำการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ซิมสัน (Simpson. 1985) ได้ศึกษาว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ ระยะเวลาการทำงาน พบว่า พยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารุวรรณ เสวกรวรรณ (2518)

ดังนั้น ตัวแปรระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คือ พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ทางการพยาบาล 1-5 ปี ความพึงพอใจในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 3 แสดงกรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลประจำการกลุ่มอายุน้อยมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น
2. พยาบาลประจำการที่ยังไม่สมรสมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น
3. พยาบาลประจำการที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น
4. พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น
5. พยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง
6. พยาบาลประจำการกลุ่มอายุน้อยและความพึงพอใจในการทำงานต่ำ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น
7. พยาบาลประจำการที่ยังไม่สมรสและมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น
8. พยาบาลประจำการที่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น
9. พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำ และมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่ากลุ่มอื่น
10. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
11. ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงาน ร่วมกับทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัด กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อศึกษาว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงานสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นการวิจัย ภาคสนาม (Field Study) การรวบรวมข้อมูลรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล ประจำการในกรุงเทพมหานครสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยดำเนินการดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพ มหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่มีพยาบาลประจำการปฏิบัติงานในแต่ละ โรงพยาบาลเกิน 150 คน โดยมีโรงพยาบาลตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลเด็ก โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี โรงพยาบาลสงฆ์ และ โรงพยาบาลและสถาบันประสาทวิทยา

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพ มหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ที่มีพยาบาลประจำการปฏิบัติงานในแต่ละ โรงพยาบาลเกิน 150 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Cluster Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ในกรุงเทพ มหานคร ที่มีพยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่เกิน 150 คน มา 3 โรงพยาบาล ด้วยวิธีการ สุ่มอย่างง่าย

ขั้นที่ 2 สุ่มพยาบาลประจำการแต่ละแผนกจากแผนกที่มีอยู่ทั้งหมดในแต่ละโรงพยาบาล ด้วยวิธีการสุ่มแบบมีสัดส่วน จำนวนโรงพยาบาลละ 150 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลประจำการ- ดั่งมีรายละเอียด: ๖ ข้อของเครื่องมือวัด ดังนี้

เครื่องมือวัดปัจจัยส่วนบุคคล เป็นเครื่องมือที่ถามเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือกตอบรายละเอียดของแบบสอบถามปรากฏในภาคผนวก

เครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงาน

เป็นเครื่องมือวัดความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มีต่องาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วยปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อให้ตรงกับกลุ่มตัวอย่างและลักษณะงานที่ศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยประโยคข้อความพร้อมมาตราส่วนประเมินค่า 6 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะเครื่องมือปรากฏในภาคผนวก

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความในเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการทำงานมี 2 ลักษณะคือ ข้อความทางบวก และข้อความทางลบ ดังนั้นการให้คะแนนจึงมี 2 กรณี คือ

ข้อความทางบวก การให้คะแนนให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความทางลบ การให้คะแนนให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

เครื่องมือวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

งานวิจัยนี้ใช้เครื่องมือวัดที่ดัดแปลงมาจาก เครื่องมือวัด "ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย" ของ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ลักษณะของเครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์การเกษตร แบ่งระดับคำตอบออกเป็น 5 ระดับ ผู้วิจัยจึงนำมาดัดแปลงคำถามให้ตรงกับกลุ่มที่ต้องการศึกษา โดยคงเนื้อหาหลักของแบบสอบถามไว้ และแบ่งระดับคำตอบออกเป็น 6 ระดับ ลักษณะเครื่องมือปรากฏในภาคผนวก

เกณฑ์การให้คะแนน

ข้อความในเครื่องมือวัดความความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมี 2 ลักษณะคือ ข้อความทางบวกเป็นข้อความที่แสดงว่าพยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง ข้อความทางลบ เป็นข้อความที่แสดงว่า พยาบาลประจำการมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

ข้อความทางบวก การให้คะแนนให้ 6,5,4,3,2,1 ตามลำดับจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความทางลบ การให้คะแนนให้ 1,2,3,4,5,6 ตามลำดับจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและนำ เครื่องมือวัดที่มีผู้สร้างไว้มาปรับปรุงข้อความให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง โดยคงเนื้อหาเดิมของเครื่องมือวัดไว้และในบางตัวแปรก็สร้างเพิ่มเติมเพื่อให้เหมาะสมและครอบคลุมกับลักษณะของการวิจัยครั้งนี้ ในการหาคุณภาพเครื่องมือจึงมีรายละเอียดดังนี้

การหาความเที่ยงตรง (Validity) เนื่องจากแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรได้ทำการสร้างและปรับปรุงขึ้นใหม่ จึงต้องทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัด โดยให้ผู้ทรงวุฒิทางการพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เคยปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ และคณะกรรมการควบคุมปริญญาพันธ์ จำนวน 5 คน มาพิจารณาเนื้อหาของแบบวัดแต่ละข้อว่าครอบคลุมนิยามปฏิบัติการหรือไม่ รวมทั้งลงความเห็นว่าเป็นแบบวัดในข้อใดที่มีความหมายใน

ทางบวกหรือลบ เกณฑ์ในการประเมินว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คือความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้ประเมินตั้งแต่ 3 คน ขึ้นไปในจำนวน 5 คน รายงานผู้ทรงคุณวุฒิปรากฏในภาคผนวก

การหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminatio.) ในการหาค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือวัด โดยนำเครื่องมือวัดที่ใช้ในการศึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 50 คน หลังจากนั้นนำข้อความมาวิเคราะห์เป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมตามวิธีของเพียร์สัน มีสูตร ดังนี้

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

- เมื่อ r_{tt} หมายถึง ค่าความเชื่อมั่น
 X หมายถึง คะแนนแต่ละข้อ
 Y หมายถึง คะแนนทั้งฉบับ
 N หมายถึง จำนวนข้อของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกที่กำหนดคือมีค่า (r_{tt}) ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ในช่วง 0.401 ถึง 0.838

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดที่ใช้ในการวิจัยนี้จะหาหลังจากที่ได้หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีนัยสำคัญนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) (ประคองกรรณสูตร. 2525) ด้วยสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_1^2}{s_x^2} \right]$$

- เมื่อ α แทน ความเชื่อมั่นของแบบวัด
 n แทน จำนวนข้อของแบบวัด
 s_1^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 s_x^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน = 0.96 ค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน = 0.86

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อติดต่อขอความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้ให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยมอบให้กับหัวหน้าหน่วยงานแต่ละหน่วย ตั้งแต่ตุลาคม 2537 - พฤศจิกายน 2537

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS* (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ (ผจงจิต อินทรสุวรรณ. 2528)

1. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
2. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2-5 ใช้การคำนวณค่าสถิติที (t-test)

3. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 6 - 9 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน 2 ทาง
(Two-way ANOVA)
4. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 10 ใช้การคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
(Correlation Coefficient)
5. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 11 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง "การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข" เป็นการศึกษาภาคสนามซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันทางปัจจัยส่วนบุคคลหรือ ความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
4. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ

ดังนั้นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติจึงกระทำตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

การนำเสนอข้อมูลพื้นฐาน จะนำเสนอเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในตาราง 1 และค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษาในตาราง 2

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1 อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	130	31.6
30 - 40 ปี	181	44.1
40 ปีขึ้นไป	100	24.3
2 สถานภาพสมรส		
โสด	214	52.1
คู่	173	42.1
หย่า	18	4.4
หม้าย	6	1.4
3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	179	43.6
ปริญญาตรี	205	49.9
สูงกว่าปริญญาตรี	27	6.5
4 ระยะเวลาในการทำงาน		
1 - 5 ปี	81	19.7
6 - 10 ปี	127	30.9
10 ปีขึ้นไป	203	49.4

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุ 30 - 40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดตัวแปรสถานภาพสมรสเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ กลุ่มสถานภาพไม่มีคู่ คือกลุ่มที่เป็นโสดหย่า หม้าย จำนวน 238 คน และกลุ่มสถานภาพมีคู่จำนวน 173 คน ตัวแปรระดับการศึกษาจัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 179 คน และกลุ่มระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 232 คน ตัวแปรระยะเวลาในการทำงานจัดเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 - 10 ปี หมายถึงกลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 1 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี จำนวน 208 คน และกลุ่มระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปจำนวน 203 คน

ตาราง 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปร	Max	Min	Mean	S.D.	kur	Sk
ความสำเร็จในงาน	48.0	19.0	37.6	4.6	1.3	-0.8
การยอมรับนับถือ	47.0	12.0	35.2	5.7	1.9	-1.1
ลักษณะของงาน	36.0	8.0	23.7	4.8	0.2	-0.3
ความรับผิดชอบ	41.1	14.0	30.2	5.0	0.8	-0.7
ความก้าวหน้าในงาน	45.0	4.0	27.3	7.9	-0.5	-0.2
นโยบายและการบริหาร	36.0	7.0	23.8	5.0	0.2	-0.5
ความมั่นคง	38.0	7.0	26.6	5.2	0.8	-0.7
เงินเดือนและสิ่งตอบแทน	27.0	3.0	15.3	4.7	-0.4	-0.3
สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน	18.0	3.0	11.2	2.8	1.4	-0.7
สภาพการทำงาน	46.0	14.0	31.5	6.3	3.9	-1.2
ความพึงพอใจในการทำงาน	356.0	136.0	262.4	34.6	0.2	-0.2
ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน	64.0	10.0	44.3	9.2	0.5	-0.6

จากตาราง 2 พบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสำเร็จในงานค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุดคือความก้าวหน้าในงาน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานต่ำที่สุดคือ สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน และทั้งนี้ยังพบว่าค่าความแปรปรวนของคะแนนมีทิศทางเพิ่มขึ้นสูงสุด

ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานเป็นเกณฑ์สำหรับการแบ่งกลุ่ม กลุ่มที่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย 262.4 ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ กลุ่มที่มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ย 262.4 ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัย

ตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นตัวแปรที่สำคัญมากในการวิจัยครั้งนี้ ดังนั้นในการเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานการวิจัยขอเสนอตามลำดับตามจุดมุ่งหมาย

จุดมุ่งหมายข้อ 1 เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันทางปัจจัยส่วนบุคคล หรือ ความพึงพอใจในการทำงาน

จุดมุ่งหมายนี้ต้องการทราบว่าพยาบาลประจำการที่มีลักษณะตัวแปรทางปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันหรือมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 และใช้สถิติค่าที (t-test) เพื่อการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 - 5 ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังแสดงไว้ตามตาราง 3 - 5

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ
พยาบาลประจำการเพื่อพิจารณาตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3074.34	1537.17	19.91*
ภายในกลุ่ม	408	31506.17	77.22	
รวม	410	34580.51		

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเมื่อจำแนก
ตามอายุ

กลุ่ม	Mean	1	2	3
		(39.56)	(45.39)	(46.45)
1 อายุ 40 ปีขึ้นไป (100 คน)	39.56	-	5.83*	6.89*
2 อายุ 30 - 40 ปี (181 คน)	45.39		-	1.06
3 อายุ น้อยกว่า 30 ปี (130 คน)	46.45			-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานระหว่างพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตัวแปรต้น	จำนวน	Mean	S.D.	t
สถานภาพไม่มีคู่	238	44.5	9.98	
สถานภาพมีคู่	173	44.2	9.72	.30
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี	179	43.99	9.84	
ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป	232	46.42	8.60	-2.6*
ระยะเวลาในการทำงาน 1 - 10 ปี	208	46.22	8.48	
ระยะเวลาในการทำงาน 10 ขึ้นไป	203	42.17	9.47	4.55*
ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ	206	48.48	8.50	
ความพึงพอใจในการทำงานสูง	205	40.23	7.58	10.71*

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 3 แสดงว่าพยาบาลประจำการที่มีอายุแตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยได้นำคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe) ดังแสดงผลในตาราง 4

เมื่อพิจารณาจากการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่า พยาบาลประจำการกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปีและกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปีกับกลุ่มอายุ 30 - 40 ปี

จากการวิเคราะห์ข้อมูลตามตาราง 5 พบว่า เมื่อพิจารณาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการตามตัวแปร สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานพบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 10 ปี และมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำ มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุดมุ่งหมายข้อ 2 เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ

จุดมุ่งหมายนี้ต้องการทราบว่าพยาบาลประจำการที่มีลักษณะตัวแปรส่วนบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันจะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง (two-way ANOVA)

เพื่อการทดสอบสมมุติฐานที่ 6 - 9 ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
เมื่อใช้พิจารณา ตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานและ
ความพึงพอใจในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
อายุ (ก)	2	931.52	13.83*
ความพึงพอใจในการทำงาน (ข)	1	4008.44	59.52*
ก x ข	2	110.26	1.64
ส่วนที่เหลือ	405	67.35	
สถานภาพสมรส (ก)	1	3.74	.05
ความพึงพอใจในการทำงาน (ข)	1	5220.51	72.39*
ก x ข	1	4.94	.07
ส่วนที่เหลือ	407	72.12	
ระดับการศึกษา (ก)	1	53.42	.74
ความพึงพอใจในการทำงาน (ข)	1	5240.81	72.98*
ก x ข	1	80.52	1.12
ส่วนที่เหลือ	407	71.81	
ระยะเวลาในการทำงาน (ก)	1	1079.73	15.59*
ความพึงพอใจในการทำงาน (ข)	1	4460.02	64.39*
ก x ข	1	87.95	1.27
ส่วนที่เหลือ	407	69.27	

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ แต่เมื่อพิจารณาแยกแต่ละตัวแปร พบว่า อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และ ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุดมุ่งหมายข้อ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ

จุดมุ่งหมายนี้ต้องการทราบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในลักษณะใด การศึกษาส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 10 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ ($r = -.46$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุดมุ่งหมายข้อ 4 เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ

จุดมุ่งหมายนี้ต้องการทราบว่าตัวแปรส่วนบุคคลหรือ ความพึงพอใจในการทำงานมีตัวแปรใดบ้างที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการได้ การศึกษาส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นในการศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลประจำการ จำนวน 411 คน

ลำดับที่ ตัวพยากรณ์	R	R ²	R ² change	F	beta
1 ความก้าวหน้าในงาน	.47	.22	.22	115.75*	-.29
2 ลักษณะของงาน	.53	.28	.06	80.37*	-.21
3 อายุ	.57	.33	.05	63.84*	-.21
4 สภาพการทำงาน	.58	.34	.01	51.34*	.20
5 เงินเดือนและสิ่งตอบแทน	.60	.36	.02	45.82*	-.16
6 ความมั่นคง	.61	.37	.01	40.10*	-.14

* $p < .05$

SEest = 2.57

จากตาราง 7 การค้นหาตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจางานของพยาบาลประจำการจากตัวพยากรณ์ 14 ตัวคือ 1) อายุ 2) สถานภาพสมรส 3) ระดับการศึกษา 4) ระยะเวลาในการทำงาน 5) ความสำเร็จในงาน 6) การยอมรับนับถือ 7) ลักษณะของงาน 8) ความรับผิดชอบ 9) ความก้าวหน้าในงาน 10) นโยบายและการบริหาร 11) ความมั่นคง 12) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน 13) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 14) สภาพการทำงาน พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจางานมี 6 ตัว เรียงลำดับดังนี้คือ 1) ความก้าวหน้าในงาน 2) ลักษณะของงาน 3) อายุ 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน 6) ความมั่นคง โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจางานได้ร้อยละ 37

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุขมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันทางปัจจัยส่วนบุคคล หรือความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ 4) เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 450 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1. แบบสอบถามลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคล 2. แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน 80 ข้อ 3. แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน 10 ข้อ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS^x โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าสถิติที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทาง การคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธี เชฟเฟ่ เมื่อพบว่าการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในบทสรุปและอภิปรายผลนี้จะกล่าวถึงการสรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ข้อเสนอแนะในการทําวิจัย และการนำผลวิจัยไปใช้ต่อไป

สรุปและอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย

จุดมุ่งหมายข้อ 1 "เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่มีความแตกต่างกันทางปัจจัยบุคคล หรือความพึงพอใจในการทำงาน" สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือ สมมติฐานข้อ 1-5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1-5 ดังนี้คือ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 1 ปรากฏผลดังนี้คือ พยาบาลประจำการอายุ 30-40 ปี มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานการพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งยังต้องเสี่ยงอันตราย อันอาจเกิดจากโรคภัยของผู้ป่วยลักษณะงานเป็นงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ (routine) เมื่อพยาบาลปฏิบัติงานไประยะหนึ่งจึงเกิดความเบื่อหน่าย ประกอบกับบุคคลในวัยนี้ยังเป็นวัยที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานจึงทำให้เป็นที่ต้องการของงานในภาคเอกชน พยาบาลประจำการ กลุ่มอายุ 30-40 ปี จึงมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติ วัชรโยธิน (2535) ศึกษาปัญหาการลาออกของบุคคลากรในองค์การศึกษาระดับพนักงานระดับบริหารของธนาคารกรุงไทยจากัดพบว่า พนักงานที่มีอายุ 26 - 35 ปี มีการลาออกจากงานมากที่สุด แต่ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) พบว่า อายุมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากที่สุดคือ อายุ 25-30 ปี งานวิจัยนี้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ ซูไรเกต (Zuriakat. 1987 : 158) ศึกษาการตัดสินใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการพบว่า พยาบาลประจำการที่มีอายุน้อยจะมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลกลุ่มอื่น ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 2 ปรากฏผลดังนี้คือ ไม่พบความแตกต่างระหว่างคะแนนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่ยังไม่สมรส หรือพยาบาลประจำการที่สมรสแล้ว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลที่ยังไม่สมรสอาจมีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือความน่าสนใจในงานภาคเอกชนที่มีสภาวะในการทำงานที่ดีกว่า แต่ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่สมรสแล้วอาจมีสาเหตุมาจากลักษณะการทำงานของพยาบาลที่ต้องขึ้นปฏิบัติงานเวรเช้า บ่าย ดึก ทำให้ไม่มีเวลากับครอบครัว เมื่อนำความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการที่สมรสแล้วและยังไม่สมรสมาเปรียบเทียบกันจึงพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่สาเหตุที่ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอาจมาจากสาเหตุที่ต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับ

การศึกษาของ สุชาติ วัชรโยธิน (2535) ที่พบว่า พนักงานระดับบริหารของธนาคารกรุงไทย จำกัด ที่มีสถานภาพโสดมีการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่สมรสแล้ว ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 3 ปรากฏผลดังนี้คือ พยาบาลประจำการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่จบการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น ๆ มักใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจึงทำให้พยาบาลประจำการที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้โดยสะดวก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การของพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์การเกษตร แต่สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ วัชรโยธิน (2535) พบว่าพนักงานระดับบริหารของธนาคาร กรุงไทย จำกัด ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มที่มีการลาออกจากงานมากกว่ากลุ่มอื่น ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานข้อ 4 ปรากฏผลดังนี้ พยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำ (1-10 ปี) มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานสูง (10 ปี ขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานสูงเมื่อทำงานไประยะหนึ่งสามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของเฮอรัชเบิร์กและคนอื่น ๆ ที่พบว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลจะลดต่ำลงเมื่อมีระยะเวลาในการทำงานน้อยและจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นอีกครั้ง เมื่อมีระยะเวลาในการทำงานมากขึ้น ส่วนพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำและมีโอกาสที่จะเปลี่ยนอาชีพไปประกอบอาชีพอื่นในภาคเอกชนได้ง่ายกว่าพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานสูง ดังนั้นพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำจึงมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานสูง จากผลการวิจัยนี้พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของซูไรเกต (Zuriakat. 1987 :158) พบว่าพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูงกว่าพยาบาลประจำการกลุ่มอื่น ดังนั้นผลการวิจัยนี้ จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 5 ปรากฏผลดังนี้ พบว่าพยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำมีความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการสูงกว่าพยาบาลประจำการที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มุชชินสกี และทัตเทิล (Muchinsky and Tuttle, 1979) และการศึกษาของ ไพรซ์ และมุลเลอร์ (Price and Muller, 1981) ที่พบว่า ถ้าสมาชิกในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การก็จะมีมาก นั่นคือ การลาออกจากราชการจะมีน้อย และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์การเกษตร เช่นเดียวกับการศึกษาของ กิตติพงษ์ มหารัตนวงศ์ (2535) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากราชการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 5

จุดมุ่งหมายข้อ 2 "เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลประจำการ" สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือ สมมติฐานข้อ 6 - 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 6 - 9 ดังนี้คือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 6 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลประจำการ แต่พบว่าอายุกับความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 7 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลประจำการ แต่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 8 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลประจำการ แต่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ 9 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ แต่พบว่าระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายข้อ 2 โดยมีสมมติฐานที่เกี่ยวข้อง คือ สมมติฐานที่ 6 - 9 พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ของตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งสองพร้อมกันแต่ประการใด ดังนั้นจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 6 - 9 แต่ผลที่พบในกลุ่มย่อย (คูตาราง 6) ปรากฏว่า อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ต่างส่งผลทางตรงต่อความแปรปรวนของคะแนน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ จึงทำให้เข้าใจได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ และระยะเวลาในการทำงาน กับ ความพึงพอใจในการทำงานอาจเป็นสิ่งที่ทดแทนกันได้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานไม่ต้องมีลักษณะทั้งสองประการครบถ้วน แต่อาจมีเพียงประการใดประการหนึ่งอย่างชัดเจนหรือสองประการอย่างชัดเจนก็เพียงพอที่จะส่งผลต่อการตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการได้ สำหรับผลการวิจัยยังไม่พบงานวิจัยที่จะนำมาสนับสนุน หรือขัดแย้งในกลุ่มรวม แต่ในกลุ่มย่อยเกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) พบว่า อายุ และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายจัดการสหกรณ์ การเกษตรแต่ระยะเวลาในการทำงานไม่มีผลต่อความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

จุดมุ่งหมายข้อ 3 "เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ" สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายนี้คือ สมมติฐานข้อ 10

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 10 และตอบสนองจุดมุ่งหมายข้อ 3 สรุปได้ดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.46$) ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อ 10 ซึ่งสอดคล้องกับตัวแบบเชิงสาเหตุ และผลของโมบลีย์ (Mobley, 1978) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน รวมทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ แบลคเวล (Blackwell, 1993 : 231) ที่ศึกษาอิทธิพลของความ

พึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($r = -.23$) ที่ระดับนัยสำคัญ .05

จุดมุ่งหมายข้อ 4 "เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำงานนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายข้อนี้คือ สมมติฐานข้อ 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 11 และตอบสนองจุดมุ่งหมายข้อ 4 สรุปได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการได้ โดยร่วมกันทำนายได้ 37% มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการรวม 6 ตัวแปรเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในงาน 2) ลักษณะของงาน 3) อายุ 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือนและสิ่งตอบแทน 6) ความมั่นคง ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานข้อ 11 บางส่วน มีผลงานวิจัยที่สนับสนุนงานวิจัยนี้คือการศึกษานอง แอนดริว (Andrew. 1991 : 285) ที่ศึกษาตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานดูแลเด็ก พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ ตัวแปรที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานประกอบด้วย 1) รายได้ 2) ความก้าวหน้าในงาน 3) ความน่าสนใจของงานที่สอดคล้องกับการศึกษาของ แบลคเวล (Blackwell. 1993 : 231) ที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ 35% ตัวแปรที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานประกอบด้วย 11 ตัวแปรคือ 1) ลักษณะของงาน 2) รายได้ 3) โอกาสก้าวหน้าในงาน 4) ระยะเวลาในการทำงาน 5) จำนวนครั้งที่เข้ารับการพิจารณาทุนการศึกษา 6) การที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น 7) ความสำเร็จของการได้รับทุนการศึกษา 8) ตำแหน่งงาน 9) จำนวนปีที่ เป็นนักศึกษาพยาบาล 10) จำนวนปีที่ทำงานในอาชีพอื่น 11) จำนวนปีที่ทำงานจนเกษียณอายุในอาชีพพยาบาล

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติและการวิจัยต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติ และสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และสามารถทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะผู้บริหารในโรงพยาบาลควรให้การเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และจัดสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานอันเป็นที่มาของปัญหาที่ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ
2. จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบตัวพยากรณ์ที่ทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ คือ ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และสิ่งตอบแทน ความมั่นคง ผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงาน จัดลักษณะของงานให้เหมาะสม ให้เงินเดือนและสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและช่วยเสริมสร้างให้พยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน
3. จากผลการวิจัย พบว่าความก้าวหน้าในงานเป็นตัวพยากรณ์ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้สูงสุด ดังนั้นหน่วยงานจึงควรส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในงานให้สูงขึ้น เพื่อจูงใจให้พยาบาลประจำการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้ทำให้ทราบถึงตัวแปรที่สำคัญบางตัวที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จึงควรทำวิจัยในตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรว่ามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอย่างไร
2. การวิจัยต่อเนื่องในกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสูง ศึกษาตัวแปรที่มีผลทำให้ลาออกจากงานจริง
3. เนื่องจากการวิจัยนี้พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ดังนั้นจึงควรทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนา หรือเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น
4. ควรศึกษากับพยาบาลประจำการที่มีสังกัดหน่วยงานอื่น หรือเปรียบเทียบพยาบาลประจำการในกรุงเทพมหานครกับจังหวัดอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล. การบริหารงานพยาบาล. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข, 2524.
- กองแผนงานสาธารณสุข. แผนพัฒนาการสาธารณสุขตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข, 2535.
- กิติพงษ์ มหารัตนวงศ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- กิติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณี สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. อัดสำเนา.
- จารุวรรณ เสวกรวรรณ. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.
- จินตนา ญาติบรรทุง. ปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เทพนม เมืองแมน. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2529.
- ธีรา เหมินทร์. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524. อัดสำเนา.
- นิยม ศรีวิเศษ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูเขตการศึกษา 9. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2521. อัดสำเนา.
- ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2525.
- ประพันธ์ สุกธาวาส. จิตวิทยาสังคม. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์กลางเวียง, 2522.

- ผจงจิต อินทสุวรรณ. สถิติอุณมาน. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- พาวรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- ไพโรจน์ กลั่นกุหลาบ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.
- มานี้ อ้อยเจริญพงษ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- เยาวลักษณ์ เลาะห์จินดา. สภาพความพึงพอใจในงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามธิบดี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สุกัญญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.บ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- สุชาติ วัชรโยธิน. ปัญหาการลาออกจากงานของบุคคลากรในองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานระดับบริหารธนาคาร กรุงไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : สาขาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. อัดสำเนา.
- สุปราณี เสนาคิสัย. "เหตุที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในสภาพการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย," วารสารพยาบาล. 22(4) : 226 - 267 ; 2516.
- เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522.
- อารีย์ พงกษาราช และคนอื่น ๆ. "การลาออกของพยาบาล ปัญหาที่แก้ไขได้จริงหรือ," สารศิริราช. 43(6) : 2534.

- อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
ในสถานศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา. ปริญญาโท กศ.ค. กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- Brief, Arthur P. "Turnover Among Hospital Nurse : A Suggested Model,"
Journal of Nursing Administration, 6 : 55 - 57 ; October,
 1970.
- Catherrine, Blackwell. The Influence of Job Satisfaction and
Organization Commitment on Intention to Leave of Nurse
Educator. Holland : Library Association, 1993.
- Coper, Alfred M. How to Supervise People. New York : Mc Graw-Hill
 Book Company, 1958.
- Costley, Dan L. and Ralph Todd. Human Relations in Organiazations.
 2nd ed. St.Paul, Minnesato : West Publishing, Co., 1983.
- Dessler, Gary. Management Fundamentals A Famework. Verginia :
 Reston Publishing Company, 1977.
- Dessler, Gary. Personnel Management. 4th ed. Englewood Cliffs, New
 Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1988.
- Frederick, Herzberg, Bernard Mansner and Babara Synderman.
The Motivation to work. New York : John Wiley and Sons, Inc.
 1959.
- Gilmer, B., Von Haller and others. Industial and Organization
Psychology. New York : Mc.Graw-Hill Book Company, 1971.
- Glennadee, A. Nichols. "Job Satisfaction and Nurses Intention to
 Remain with or to leave an Organization," Nursing Research.
 20 : 218 - 2228 ; 1971.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : Mc Graw-Hill
 Book Company, 1973.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. Educational Administration :
Theory Research and Practice. New York : Random House, 1978.
- Locke, Edwin A. "The Nature of Causes of Job Satisfaction,"
Handbook of Industrial and Organization Psychology. edited by
 Marvin Dunnette. Chicago, Illinois : Rand McNally College
 Publishing, Co., 1976.
- Paul, M. Muchinsky. Psychology Applied to Work. 3re ed. Iowa
 State : Cole Publishing Company, 1990.
- Price, James L. The Study of Turnover Iowa. Iowa State : Press.
 1977.

- Richard, M. Steers and Lyman W. Porter. Motivation and Work Behavior. 3rd ed. New York : Mc.Graw-Hill Book Company, 1991.
- Sedord, Paul F. and Carl W. Backman. Social Psychology. New York : Mc. Graw-Hill Book Company, 1964.
- Sergiovanni, Thomas J. and Fred D. Carver. The New School Executive : A Theory of Administration. 2nd ed. New York : Harper and Row, 1980.
- Stremmel, Andrew J. Predictors of Intention to Leave Child Care Work. U.S.A. : Pittsburgh University, 1991.
- Vroom, Victor H. Work and Motivation. New York : John Wiley and Sons, Inc., 1964.
- White, Apple B. organization Behavior. New Jersey : Engle Wood Cliff, Printice-Hall, 1965.
- Zuriakat, Nashat Merree. Deteminants of Intention to Leave Among Hospital. U.S.A. : Pittsburgh University, 1987.

ภาคผนวก

- แบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม
- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

เรียนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ข้าพเจ้านางสาวปริชาติ ตันติวัฒน์ นิสิตปริญญาโท สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
 ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง การศึกษา
 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของ
 พยาบาลประจำการ ในกรุงเทพมหานคร สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งใน
 ขณะนี้กำลังอยู่ในขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกกว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ
 เหมาะสมในการตอบแบบสอบถามขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความรู้สึของท่านอย่างแท้จริง

แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอนด้วยกัน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกตอน เพื่อให้ข้อมูลชุดนี้มีความสมบูรณ์ คำตอบทุกข้อของท่าน
 จะเก็บเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบบกกระเทือนต่อการปฏิบัติงานของท่าน การนำเสนอข้อมูล
 กระทำในรูปของกลุ่ม และใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณอย่างสูง

ปริชาติ ตันติวัฒน์

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุ

() น้อยกว่า 30 ปี () 30-40 ปี () 40 ปีขึ้นไป

2. สถานภาพสมรส

() โสด () คู่ () หย่า () หม้าย

3. ระดับการศึกษาที่บรรจุในหน่วยงาน

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () เทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการทำงาน

() 1-5 ปี () 6-10 ปี () 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วระบุว่าท่านมีความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับข้อความนี้อย่างไร โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน หรือสถานการณ์ที่ท่านกำลังประสบอยู่ในปัจจุบันเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

1. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจแก่ผู้มารับบริการ

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

2. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอยู่เสมอ

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

3. งานมักสำเร็จตามเป้าหมายที่ท่านวางไว้
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
4. ท่านให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างเต็มกำลังความสามารถเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
5. ท่านปรับปรุงตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานอยู่เสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
6. ในการทำงานท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
7. ทุกคนในหน่วยงานร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
8. ผู้บังคับบัญชาพอใจผลงานในหน่วยงานของท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
9. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

10. ท่านเห็นว่าวิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
11. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้มารับการบริการเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
12. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญ และมีคุณค่าในหน่วยงานเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
13. ผลงานของท่านได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
14. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านในด้านการทำงาน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
15. ในหน่วยงานมักเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
16. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

17. จำนวนผู้ป่วยที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับกำลังและความสามารถของท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
18. งานการพยาบาลในโรงพยาบาลของท่านเป็นงานที่ทำทนายและน่าสนใจ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
19. งานการพยาบาลเป็นงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
20. การปฏิบัติงานมีส่วนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาทางความคิดของท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
21. จำนวนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านน้อยเกินไป
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
22. ระยะเวลาของการปฏิบัติงานเวรร้าย ดึก ที่จัดให้ท่าน อยู่ในช่วงที่ท่านพอใจ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
23. ท่านสามารถแลกเวรเพื่อไปศึกษาหาความรู้หรือเมื่อมีธุระสำคัญได้โดยสะดวก
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

24. การปฏิบัติงานพยาบาลต้องแข่งขันกับเวลาเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
25. ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายความรับผิดชอบสูงขึ้น
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
26. ท่านเข้าร่วมรับผิดชอบงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
27. งานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
28. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านทำงานอย่างมีอิสระ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
29. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านรับผิดชอบงานสำคัญ ๆ เสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
30. ขณะปฏิบัติงานท่านถูกควบคุมและตรวจตรามากเกินไป
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

31. ท่านมีอิสระในการปฏิเสธงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบของท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
32. ท่านรับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
33. การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่าหน่วยงานอื่น
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
34. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาหรือดูงานเมื่อมีโอกาส
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
35. ในหน่วยงานของท่านมีการอบรมเพื่อเทียบวิทยฐานะให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
36. ในหน่วยงานมีการประชุมถกเถียงปัญหาเพื่อหาทางปฏิบัติงานที่เหมาะสมอยู่เสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
37. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

38. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
39. ท่านมีโอกาสสนาวิทยาการใหม่ ๆ มาร่วมปรับปรุงงานการพยาบาล
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
40. เมื่อท่านศึกษาเพิ่มเติมท่านก็จะได้รับการพิจารณาตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
41. ท่านได้รับข้อมูลและนโยบายต่าง ๆ จากหน่วยงานของท่านอย่างสม่ำเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
42. หน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
43. ท่านจะไม่ถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่หรือความรับผิดชอบโดยไม่เป็นธรรม
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
44. ท่านทราบนโยบายและระเบียบการต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นอย่างดี
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

45. ท่านเคยพลาดโอกาสสำคัญ ๆ เช่นการเลื่อนตำแหน่งหรือการอบรมทางวิชาการที่ท่านสนใจเพราะไม่ได้รับข้อมูล
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
46. ท่านปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบการของหน่วยงานด้วยความเต็มใจ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
47. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
48. ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปัญหารับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
49. ท่านเลือกวิชาชีพพยาบาลเพราะเป็นงานราชการที่มีความมั่นคง
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
50. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

51. ท่านมั่นใจว่าจะมีโอกาสเลื่อนขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
52. ท่านมีความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
53. ท่านมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ได้ยาวนานเท่าที่ต้องการ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
54. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดหน่วยงานให้ความสำคัญคุ้มครองด้วยความเป็นธรรมเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
55. ผู้บังคับบัญชาให้ความแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
56. หน่วยงานของท่านมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
57. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

58. ยามเจ็บป่วยท่านได้รับการช่วยเหลือจากหน่วยงานเป็นอย่างดี
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
59. ท่านสามารถเก็บเงินส่วนหนึ่งของรายได้ไว้เป็นทุนสำรองใช้จ่ายเมื่อจำเป็น
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
60. เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบของท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
61. การเบิกเงินค่าตอบแทนในหน่วยงานของท่านล่าช้าเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
62. ท่านได้รับการตรวจสุขภาพเป็นพิเศษในกรณีที่ต้องเสี่ยงภัย
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
63. โรงพยาบาลของท่านจัดหอพักให้กับพยาบาลอย่างเพียงพอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
64. โรงพยาบาลจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจอย่างเพียงพอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

65. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
66. หน่วยงานของท่านมีการแบ่งเป็นกลุ่มเป็นพวก
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
67. ท่านพอใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
68. เพื่อนร่วมงานช่วยให้ท่านทำงานสำเร็จได้เร็วขึ้น
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
69. ในหน่วยงานของท่านทุกคนเคารพนับถือกันด้วยความจริงใจ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
70. เมื่อมีการขัดแย้งระหว่างบุคคลมักมีการปรับความเข้าใจกันอย่างเปิดเผย
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
71. ในการทำงานท่านได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นอย่างดี
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

72. เจ้าหน้าที่อื่น ๆ เช่น แพทย์ เภสัชกร นักโภชนาการ เข้าใจในงานและให้ความร่วมมือกับท่านเป็นอย่างดี
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
73. หน่วยงานของท่านสะอาดและจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
74. หน่วยงานของท่านบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพดีเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
75. หน่วยงานของท่านมีคู่มือกิจกรรมการพยาบาลต่าง ๆ พร้อมทั้งจะใช้เมื่อต้องการ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
76. หน่วยงานของท่านมีสถานที่ เป็นสัดส่วนเฉพาะและเหมาะสม
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
77. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่ท่าน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

78. ผู้นำคัมภีษากระดับนี้ให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
79. หน่วยงานของท่านมักต้องยืมอุปกรณ์เครื่องใช้จากหน่วยงานอื่นเสมอ
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
80. หน่วยงานของท่านมีมาตรการเตรียมพร้อมเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ไว้
อย่างชัดเจน
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือสถานการณ์ที่ท่านกำลัง
ประสบอยู่ในปัจจุบันเพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย

1. ท่านตัดสินใจถูกต้องที่เข้าศึกษาในวิชาชีพพยาบาล
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |
2. ถ้ามีโอกาสทำงานที่ดีกว่านี้ท่านจะลาออกจากงานพยาบาล
- | | | | | | |
|-----------|----------|----------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| เห็นด้วย | เห็นด้วย | ค่อนข้าง | ค่อนข้าง | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
| อย่างยิ่ง | | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย | | อย่างยิ่ง |

3. ท่านมีโครงการเปลี่ยนงานภายใน 3 ปีนี้

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

4. พยาบาลในโรงพยาบาลของท่านมีการโอนย้ายและลาออกเสมอ

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

5. การทำงานพยาบาลเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัวของท่าน

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

6. ท่านต้องการหางานใหม่ที่ดีกว่างานพยาบาล

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

7. ท่านไม่กระตือรือร้นหางานใหม่เพราะงานพยาบาลเป็นงานที่ดี

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

8. ท่านรู้สึกอึดอัดและเบื่อหน่ายที่ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

9. การลาออกจากงานมิใช่การแก้ปัญหา

.....
เห็นด้วย	เห็นด้วย	ค่อนข้าง	ค่อนข้าง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
อย่างยิ่ง		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย		อย่างยิ่ง

10. ท่านไม่เคยนึกถึงการโอนย้ายหรือการออกไปหางานใหม่

.....
เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ลังเลบ้าง เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ตาราง 8 ค่าอำนาจนัยกรายข้อของแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อ	นัย
1	0.499
2	0.584
3	0.624
4	0.624
5	0.580
6	0.607
7	0.505
8	0.417
9	0.602
10	0.475
11	0.613
12	0.504
13	0.633
14	0.414
15	0.481
16	0.644
17	0.593
18	0.446
19	0.418
20	0.498
21	0.428
22	0.421
23	0.412

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ค่า
24	0.697
25	0.696
26	0.485
27	0.464
28	0.401
29	0.691
30	0.674
31	0.672
32	0.771
33	0.717
34	0.659
35	0.756
36	0.454
37	0.625
38	0.571
39	0.474
40	0.536
41	0.732
42	0.821
43	0.410
44	0.700
45	0.650
46	0.420

ตาราง 8 (ต่อ)

ปี	r t t
47	0.721
48	0.718
49	0.758
50	0.447
51	0.535
52	0.436
53	0.446
54	0.402
56	0.400
57	0.491
58	0.403
59	0.604
60	0.404
61	0.641
62	0.566
63	0.566
64	0.667
65	0.638
66	0.625
67	0.411
67	0.581
68	0.432
69	0.534

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	rtt
70	0.408
71	0.438
72	0.466
73	0.441
74	0.440
75	0.450
76	0.437
77	0.432
78	0.411
79	0.512
80	0.405

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .96

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

ข้อ	r _{ct}
1	0.484
2	0.807
3	0.765
4	0.659
5	0.703
6	0.838
7	0.700
8	0.589
9	0.574
10	0.693

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .86

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม

1. ผศ.ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร อาจารย์สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์
มศว ประสานมิตร
2. รศ.ดร.ประชุม รอดประเสริฐ อาจารย์ บริหารการศึกษา
มศว บางแสน
3. คุณธิดา จิวถนอม พยาบาลประจำโรงพยาบาลราชวิถี
กรุงเทพมหานคร
4. คุณนิธิตา ลีละธนูวฑูกร อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพระบรมราชชนนี
กรุงเทพมหานคร
5. คุณสุวรรณี ลีละสนธิ พยาบาลประจำโรงพยาบาลเด็ก
กรุงเทพมหานคร

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวปรีชาตี ตันตวิวัฒน์

เกิดวันที่ 19 พฤศจิกายน 2508

สถานที่เกิด จังหวัดนครสวรรค์

ที่อยู่ปัจจุบัน 67/146 ม.อมรพันธ์ 9 ซ.เสนานิคม ถ.พหลโยธิน ลาดพร้าว
กรุงเทพมหานคร

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2526 จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนบรรพตพิสัยพิทยาคม
จ.นครสวรรค์

พ.ศ.2529 จบประกาศนียบัตรวิชาการพยาบาลและผดุงครรภ์
จากวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

พ.ศ.2533 จบปริญญาตรี วท.บ. วิชาเอกจิตวิทยาสังคม มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ.2537 จบปริญญาโท วท.ม. สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร