

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน
ในเขตภาคเหนือตอนล่าง



นางดำรัสศิริ โลหะกาลก

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2566

Motivation Factors, Organizational Commitment and Quality of Work
Life on Turnover Intention of Registered Nurses at Private Hospitals in
Thailand's Lower Northern Region

Mrs. DAMRATSIRI LOHAKALOK



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health
School of Health Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง
ชื่อและนามสกุล	นางดํารัศสิริ โลหะกาลก
แขนงวิชา / วิชาเอก	กลุ่มวิชาบริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนัญญา ประดิษฐปรีชา
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ปกกมล เหล่ารักษาวงษ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนัญญา ประดิษฐปรีชา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)

..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผล
ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

ผู้วิจัย นางดารัสศิริ โลหะกาลก รหัสนักศึกษา 2635000157

ปริญญา: สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา (2) รองศาสตราจารย์ ดร.

อารยา ประเสริฐชัย ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) ระดับความตั้งใจลาออก และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 1,560 คน คำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรและ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 369 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ ความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.77 และ 0.76 ตามลำดับ เก็บข้อมูล ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2566 – เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 359 ฉบับ คิด เป็นร้อยละ 97.3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 90.3 มีอายุเฉลี่ย 38.35 ปี ($SD = 10.48$) สถานภาพสมรสร้อยละ 55.4 การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 88.0 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 90.5 การปฏิบัติงานเฉลี่ย 16.15 ปี ($SD = 8.32$) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องอุปการะดูแลเฉลี่ย 5.50 คน ($SD = 3.21$) มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเดียวกันกับที่ทำงาน ร้อยละ 42.3 และมีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ ร้อยละ 44.6 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$, $SD = 0.18$) ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x} = 2.41$, $SD = 0.22$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.61$, $SD = 0.26$) (2) กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.37$) และ (3) ตัวแปรพยากรณ์ ร่วมทำนายความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ เพศ สถานภาพสมรส แรงจูงใจใน การทำงานด้านลักษณะงานและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 29.3 ($R^2 = 0.293$) ดังนั้น ผู้บริหารโรงพยาบาลควรใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมการดำรงรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพ เพื่อให้ระบบบริการสุขภาพมีความมั่นคงในระยะยาว

คำสำคัญ พยาบาลวิชาชีพ ความตั้งใจลาออก แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Thesis title: “Motivation Factors, Organizational Commitment and Quality of Work Life on Turnover Intention of Registered Nurses at Private Hospitals in Thailand’s Lower Northern Region”

Researcher: “Mrs. DAMRATSIRI LOHAKALOK”; ID: “2635000157”;

Degree: Master of Public Health;

Thesis advisors: (1) Dr. Anunya Pradidthaprecha, Assistant Professor;(2) Dr. Araya Prasertchai, Associate Professor ; Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to explore (1) personal factors, motivation factors, organizational commitment, and quality of work life of nurses, (2) the level of turnover intention of nurses, and (3) factors affecting the turnover intention of nurses at private hospitals in the Lower Northern Region of Thailand.

This cross-sectional survey involved a sample of 369 registered nurses selected using stratified sampling from a population 1,560 RNs at private hospitals in the Lower Northern Region of the country. The sample size was calculated from a formula for estimating population means. Data collection was undertaken from August to October 2023, utilizing a questionnaire whose Cronbach’s alpha coefficients for content validity and reliability were 0.77 and 0.76, respectively. The completed questionnaire was returned from 359 respondents, a response rate of 97.3%. The data were analyzed and presented using frequency, percentage, mean, standard deviation (SD), and multiple linear regression analysis, employing the stepwise method.

The results showed that, among all RNs/respondents: (1) most of them were females (90.3%) with a mean age of 38.35 years (SD = 10.48), 55.4% were married, 88.0% had a bachelor’s degree, 90.5% worked in operational positions, had mean tenure of 16.15 years (SD = 8.32), and had a mean number of dependent family members of 5.50 persons (SD = 3.21); 42.3% resided in the same district where they worked, and 44.6% had sufficient income but no savings; the levels of the following factors were moderate for motivation (mean = 2.94, SD = 0.18), organizational commitment (mean = 2.41, SD = 0.22) and quality of work life (mean = 2.61, SD = 0.26); and (2) high for turnover intention (mean = 3.68, SD = 0.37); and (3) all variables that could significantly predict their turnover intention were gender, marital status, working motivation, working conditions, inter-personal and professional relationships, work-life quality, safe working conditions, and work-life balance; all such factors combined had predictive value of 29.3% ($R^2 = 0.293$). Thus, hospital administrators should use the data for developing a guide for promoting the retention of high-quality personnel within the organization to ensure the healthcare system’s long-term stability.

Keywords : Registered nurses, Turnover intention, Motivation, Organizational commitment, Quality of work life.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างสูงยิ่งจาก ประธานกรรมการสอบ อาจารย์ ดร.ปกกมล เหล่ารักษาวงษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนัญญา ประดิษฐปรีชา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ เป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนให้กำลังใจจนทำให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ และขอกราบขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และขอ ขอบคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกฝ่ายที่ได้อำนวยความสะดวกด้านการเรียนเป็นอย่างดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏนามในวิจัยฉบับนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และสละเวลาในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยและได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็น ประโยชน์ต่อการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือ ตอนล่างทั้ง 11 แห่ง ที่ได้อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเฉพาะขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างทุกท่าน ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การ วิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้ชีวิต สติปัญญา ให้กำลังใจและคอยสนับสนุน จนกระทั่ง งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี สุดท้ายนี้คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นคุณความดีแก่ทุกท่านที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้

นางดาร์สศิริ โลหะกาลก

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
สถานการณ์กำลังคนพยาบาล การลาออกต่างๆ ในภาพรวมระดับโลก.....	13
สถานการณ์กำลังคนพยาบาล การลาออกต่างๆ ในภาพรวมของประเทศไทย.....	16
บุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง.....	18
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากราชการ.....	20
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	31
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	35
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	58
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	82
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	82
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	93

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	94
ตัวแปรและการวัดตัวแปร.....	95
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	101
ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	104
ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร.....	113
ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	118
ตอนที่ 5 ความตั้งใจลาออกจากงาน.....	127
ตอนที่ 6 ตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงาน.....	129
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	136
สรุปผลการวิจัย.....	136
อภิปรายผลการวิจัย.....	138
ข้อจำกัดทางการวิจัย.....	142
ข้อเสนอแนะ.....	142
บรรณานุกรม.....	144
ภาคผนวก.....	156
ก ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์	
การทำนายระหว่างตัวแปรอิสระกับความตั้งใจลาออกจากงาน.....	157
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	160
ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย.....	162
ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	166
จ เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย.....	168
ฉ แบบสอบถาม.....	170
ประวัติผู้วิจัย.....	184

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	เปรียบเทียบองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดนักวิจัยสำคัญๆ.....	41
ตารางที่ 2.2	แบบวัดความพึงพอใจจากการพัฒนาปรับปรุงใหม่ โดยวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน.....	54
ตารางที่ 2.3	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย.....	59
ตารางที่ 2.4	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ.....	68
ตารางที่ 2.5	แสดงตารางสรุปผลงานวิจัยในประเทศ.....	77
ตารางที่ 2.6	แสดงตารางสรุปผลงานวิจัยในต่างประเทศ.....	79
ตารางที่ 3.1	กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตภาคเหนือตอนล่าง.....	82
ตารางที่ 3.2	กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างแบ่งตามจำนวนเตียง ของโรงพยาบาล.....	87
ตารางที่ 3.3	กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลทั้ง 3 กลุ่มที่จับฉลากได้.....	87
ตารางที่ 3.4	ตัวแปรและการวัดตัวแปร.....	96
ตารางที่ 4.1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	102
ตารางที่ 4.2	ระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	106
ตารางที่ 4.3	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน.....	106
ตารางที่ 4.4	ระดับของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร.....	114
ตารางที่ 4.5	ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน.....	114
ตารางที่ 4.6	ระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	120
ตารางที่ 4.7	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	121
ตารางที่ 4.8	ความตั้งใจลาออกจากงาน.....	127
ตารางที่ 4.9	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาล ด้วยสถิติเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression).....	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่รวมทำนายความตั้งใจลาออกของพยาบาล ด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regressions).....	135
---	-----



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
ภาพที่ 2.1 แบบจำลองของ Mowday et al. ประยุกต์จาก การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ความยุติธรรม องค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออก.....	23
ภาพที่ 2.2 แบบจำลองของ Hom and Griffith (1994). จากการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออก.....	24
ภาพที่ 2.3 แสดงตัวแบบเหตุผลในการลาออกจากงานตามแนวคิดของมาร์ช และไซมอน.....	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ องค์กรธุรกิจจึงได้พยายามคิดค้นกลยุทธ์ต่างๆ ขึ้นมาเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนและกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญคือกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นที่ทราบกันว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ การแข่งขันธุรกิจขององค์กรเอกชนเป็นระบบทุนนิยมผู้ที่มีความได้เปรียบและมีการปรับตัวจึงจะสามารถอยู่ในธุรกิจได้จึงทำให้บางองค์กรมุ่งการทำธุรกิจเพื่อหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียวคนที่เป็นทรัพยากรในองค์กรจึงอาจถูกละเลยได้และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่สำคัญหากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเทส่งผลดีต่อองค์กร หากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะส่งผลกระทบต่องานและผลเสียแก่องค์กร (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959)

ในสถานการณ์ปัจจุบันการแข่งขันในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันกันสูงขึ้น องค์กรยังต้องการเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้แข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันและการต้องการเป็นผู้นำในธุรกิจและรองรับการขยายตัวออกไปยังต่างประเทศจึงมุ่งพัฒนาความเป็นเลิศด้านบริการ และคุณภาพมาตรฐานในการดูแลสุขภาพอยู่ตลอดเวลาปัญหาของการพัฒนาความเป็นเลิศด้านบริการ และคุณภาพมาตรฐานในการดูแลสุขภาพขององค์กรด้านสุขภาพซึ่งเป็นหน่วยที่สำคัญในการดูแลตอบสนองปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ พบว่าทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง (สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2554) ซึ่งได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร เจ้าหน้าที่เทคนิค และพยาบาล เป็นต้น โดยเฉพาะพยาบาลพบว่าการขาดแคลนนี้เกิดจากหลายสาเหตุ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยา การเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง โรคอุบัติใหม่ และการเพิ่มขึ้นของประชากรผู้สูงอายุ ซึ่งทำให้ความต้องการบริการ การรักษาพยาบาลของประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมากและในระบบบริการสุขภาพนี้ บุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขจึงจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดบริการเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพของประชาชนและวิชาชีพพยาบาลถือเป็นกำลังสำคัญในระบบสุขภาพ โดยเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุด

ในระบบ สถานพยาบาลทุกระดับต้องการพยาบาลวิชาชีพเพื่อทำงานทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาล วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั้งโรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชนหรือแม้แต่สถานพยาบาลที่ประกอบธุรกิจทั่วไป (Kantha, 2014) โดยเฉพาะบุคลากรทางการพยาบาล พบว่าการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นสาเหตุของการขาดแคลนส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออกของพยาบาลอันเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านองค์การคือไม่พึงพอใจในระบบงาน ลักษณะงานที่มีภาระงานหนัก ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมีผลกระทบโดยตรงกับอัตรากำลังของพยาบาล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกับผู้มาใช้บริการ บุคลากรทางการพยาบาลต้องเผชิญกับความเร่งรีบ เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพและยังพบว่าสัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อการทำงานของพยาบาลทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล (วงเดือน เลาหวัฒนวิญญู, พัทธมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปิติศิลป์ และพัชรา ยัมศรวล, 2552) จนต้องลาออกจากการเป็นพยาบาลจนเวียนเป็นปัญหาขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคนด้านการแพทย์และสาธารณสุข มาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันพบว่าการขาดแคลนนี้เกิดจากหลายสาเหตุโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยา การเจ็บป่วยด้วยโรคติดเชื้อ โรคอุบัติใหม่ โรคเรื้อรัง และการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุซึ่งทำให้ความต้องการบริการ การรักษาพยาบาลของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมาก และในระบบบริการสุขภาพนี้ บุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข จึงจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการจัดบริการเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน วิชาชีพพยาบาล ถือเป็นกำลังสำคัญในระบบสุขภาพ โดยเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในระบบบริการด้านสุขภาพ มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพื่อทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาลมีการขับเคลื่อนงานบริการทางด้านสาธารณสุขให้ก้าวหน้าไปได้ วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญที่มีปฏิบัติงานอยู่ทั้งในโรงพยาบาลของรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่สะสมมานาน ขณะที่ผู้ที่ยังคงอยู่ในองค์กรต้องรับภาระงานที่หนักมากขึ้น เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดความเครียดไม่พึงพอใจในการทำงานและลาออกจากวิชาชีพ (อรุณรัตน์ คันทา, 2557) สาเหตุการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนั้นจึงไม่ได้เกิดจากการผลิตไม่เพียงพอแต่เกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรไม่นาน (เพ็ญใจ เวชวงศ์, 2555) เป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญภายใต้แนวคิดขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีคุณภาพ ดังนั้นการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพไว้ในระบบ เป็นวิธีการที่ดีในลดต้นทุนด้านบุคลากรของโรงพยาบาล

ทำให้มีเจ้าหน้าที่พยาบาลที่เพียงพอ มีทักษะความรู้ที่ดีในการให้บริการทางการแพทย์ (วิจิตร ศรีสุพรรณและกฤษฎา แสงวงศ์, 2555)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความพอใจและความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคคลในเรื่อง ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน การทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า เกิดความรู้สึกลึกซึ้งมั่นคงผูกพัน ในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์กรและการที่องค์กรสามารถตอบสนอง ต่อความต้องการและความคาดหวังต่อผู้ปฏิบัติงานได้จะส่งผลทำให้งานขององค์กรนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความสำเร็จขององค์กร (ศรียา ย้าศิริ, 2562) สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับการมุ่งเน้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร โห้ลายอง, 2556) คุณภาพชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จากลักษณะขององค์กรเองหรือความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ดังนั้นทุกองค์กรต้องมีการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะองค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงาน ด้านสุขภาพที่มีพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบต่อชีวิตประชาชนโดยตรง ก่อนที่พยาบาลจะสามารถ พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้นั้นคุณภาพชีวิตของพยาบาลเองก็ควรที่จะต้องอยู่ในระดับที่ดีพอที่จะ ทำให้คุณภาพการบริการดีไปด้วย อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งพบว่า องค์กรที่มีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่พึงพอใจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและ คุณภาพ (สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อรุณศรีพงศ์ และจุฑามาศ วงจันทร์, 2563)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดอัตราการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ การเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พยาบาลวิชาชีพอยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความทุ่มเท แรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมาย หากองค์กรสร้างแรงจูงใจที่ดี พยาบาลวิชาชีพก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลต่อความผูกพันที่ดีต่อองค์กรตามมา ความผูกพันจึงเป็นตัววัดการประสบความสำเร็จขององค์กรได้ (กานต์พิชชา บุญทอง, 2559) การสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นเป็นความท้าทายอย่างยิ่งในภาวะปัจจุบันโดยเฉพาะ โรงพยาบาลเอกชนซึ่งนอกจากจะเผชิญกับภาวะการขาดแคลนบุคลากรแล้วยังมีปัญหาความผูกพันต่อ องค์กรด้วย ธุรกิจด้านสุขภาพมีอัตราการลาออกสูงและความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าธุรกิจด้านอื่น ส่งผลให้มีการสรรหาคนมาทดแทนบ่อยทำให้ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายเพื่อสรรหาคนมาทดแทนทั้งใน รูปแบบค่าใช้จ่ายที่มองเห็น เช่น ค่าประกาศโฆษณาทางสื่อต่างๆ ค่าเอกสารดำเนินการลาออกเป็นต้น

และรูปแบบค่าใช้จ่ายที่มองไม่เห็น เช่น ค่าเสียเวลาการสัมภาษณ์คนใหม่ ค่าฝึกอบรมคนใหม่ ค่าสูญเสียความไว้วางใจจากผู้รับบริการบางกลุ่ม

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพทำงานด้วยความเต็มใจและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ การปฏิบัติงานให้มีคุณภาพนั้นจึงจำเป็นต้องยึดหลักความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหากพยาบาลวิชาชีพเกิดความไม่พึงพอใจในงานอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ส่งผลให้มีการขาดงาน ขอย้ายงาน มาสายหรือลาออกจากการงานมากขึ้น ทำให้โรงพยาบาลมีจำนวนพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอ เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังคนเพิ่มขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการบริการ ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพเท่าที่ควร หากพยาบาลวิชาชีพมีกำลังใจในการทำงานจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกรักและความผูกพันต่อองค์กร

โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างมีทั้งหมด 22 แห่ง ให้การบริการดูแลรักษาและส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงเขตภาคเหนือตอนล่าง 9 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก สุโขทัย กำแพงเพชร พิจิตร อุตรดิตถ์ ตาก เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ และอุทัยธานี มีปัญหาการลาออกอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2560 - 2565 ซึ่งมีอัตราการลาออกอยู่ในช่วง ร้อยละ 20-50 และพบว่าร้อยละ 45 มีความตั้งใจจะลาออกใน 5 ปี สภาการพยาบาล (2559) ได้คาดการณ์ว่า ปี 2563 อัตราการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มขึ้นอีก 5 หมื่นคน ขณะที่สถานศึกษาผลิตพยาบาลได้ปีละประมาณ 1 หมื่นคน ในจำนวนนี้เข้าสู่ระบบประมาณ 80% และค่อยๆ ลาออกในช่วง 5 ปีแรก การศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับความตั้งใจลาออก พบว่าอายุงานน้อย ช่วง 6 เดือนถึง 1 ปี ยังมีแนวโน้มการลาออกที่เพิ่มขึ้น (Seybolt, 1986; ปริศนา ไชบุญ, ประสิทธิ์ เชียงนางาน, ปิยธิดา คูศิริบุญรัตน์, 2554) โดยก่อนการลาออกผู้บริหารทางการพยาบาลได้ทำการสัมภาษณ์ถึงเหตุผลการลาออก พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ส่วนหนึ่งต้องการไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐบาลรับราชการ ส่วนหนึ่งต้องการย้ายไปทำงานโรงพยาบาลเอกชนที่อื่น บิดามารดาต้องการให้ย้ายกลับภูมิลำเนา และส่วนหนึ่งไม่ชอบลักษณะงานที่มีภาระหนักเกินไป จากบริบทของโรงพยาบาลเอกชนต้องมีการโยกย้ายกระจายบุคลากรไปช่วยหน่วยงานต่างๆ ตามภาระงานที่มากขึ้นและต้องดูแลผู้รับบริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ วิชาชีพพยาบาลต้องทำงานได้ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาล อาจจะมีหรือไม่มีควมถนัดในหน่วยงานนั้นแต่สามารถสอนงาน หาความรู้เพิ่มเติมและเรียนรู้ในบริบทของแต่ละหน่วยงานได้ บางครั้งในการทำงานที่เลือกไม่ได้ก็อาจนำไปสู่การไม่พึงพอใจในงาน ในองค์กร ความเครียดในการทำงานเป็นเหตุให้ขาดงาน ทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเกิดข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการเป็นเหตุให้ต้องลาออกจากการงาน จากประเด็นดังกล่าวทำให้เห็นถึงปัญหาการลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างที่มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น

การลาออกจากงานในโรงพยาบาลของพยาบาลนั้นถือเป็นการระดมทุนของโรงพยาบาล เนื่องจากโรงพยาบาลได้ลงทุนในการพัฒนาบุคคลนั้นขึ้นมาและทำงานมาระยะหนึ่งแล้วการลาออกจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าจะได้รับผลงานเป็นการตอบแทนจากบุคคลนั้น อัตราการลาออกของพยาบาลเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงสถานะความสูญเสียในการลงทุน ในอีกแง่มุมหนึ่งก็เป็นการสูญเสียภาพพจน์ขององค์กร (จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549) นอกจากนี้ การลาออกของพยาบาลยังก่อให้เกิดผลที่ตามมา คือ พยาบาลที่เข้ามาทำงานใหม่มีประสบการณ์น้อย ประสิทธิภาพในการทำงานจึงน้อยไปด้วย พยาบาลใหม่อาจมีการย้ายงานบ่อย จนทำให้ขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากภาวะพยาบาลขาดแคลนจึงทำให้โรงพยาบาลต่างๆ ไม่มีโอกาสเลือกพยาบาลที่มีประสบการณ์และมีประสิทธิภาพในการทำงานเท่าไรนัก จึงจำเป็นต้องรับพยาบาลเหล่านี้เข้ามาทำงานในโรงพยาบาล การลาออกของพยาบาล เป็นปัญหาที่มีความสำคัญ องค์กรจะแก้ไขปัญหานี้ได้นั้นจะต้องทราบสาเหตุที่แท้จริงที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงานเสียก่อน จึงจะสามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัฒนพงศ์ ขุนวิทยา, 2551) ปัญหาเรื่องการลาออกของพยาบาลจึงถือเป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างลึกซึ้ง เพราะการลาออกของพยาบาลส่งผลต่อการดำเนินงานและผลประกอบการของโรงพยาบาลเอกชน โดยเฉพาะการลาออกของพยาบาลที่มีประสบการณ์และคุณภาพในการทำงานก็เปรียบเสมือนการสูญเสียทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันและประกอบธุรกิจของโรงพยาบาลเอกชนไป ดังนั้น ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว และเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มความต้องการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อจะทำให้ทราบถึงข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาแนวโน้มการลาออกของพยาบาล เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการสร้างความสำเร็จที่จะเกิดขึ้นกับโรงพยาบาลในอนาคต และโรงพยาบาลสามารถสร้างกลยุทธ์ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ทำให้สามารถลดอัตราการออกจากงานลงได้ เนื่องจากทราบความต้องการของพยาบาลที่มีต่อโรงพยาบาล และนำมาปรับปรุงแนวทางดูแลบุคลากรพยาบาลให้อยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

2. คำถามการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างอยู่ในระดับมากหรือไม่

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

3.2 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

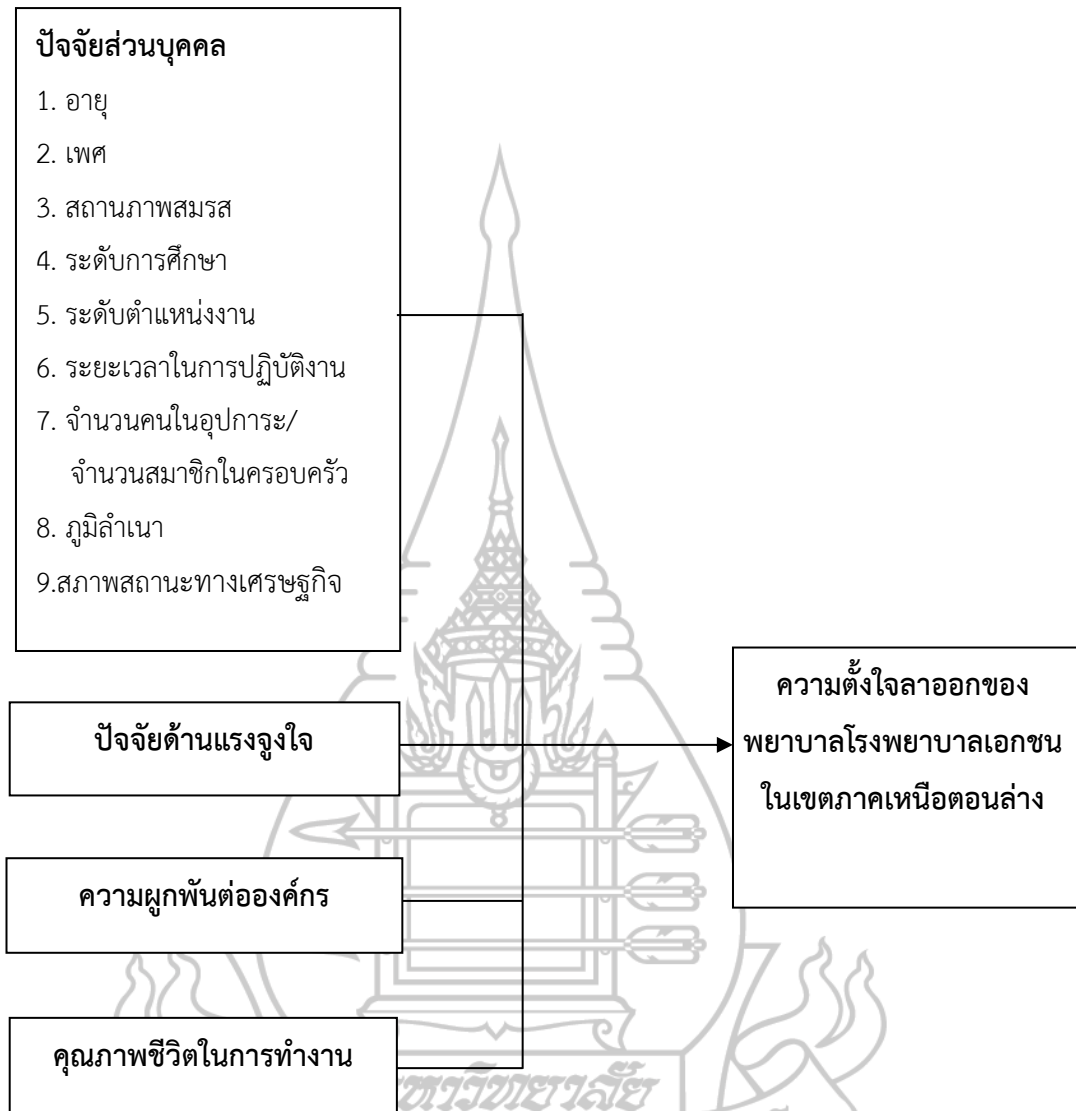
3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องแนวคิดและทฤษฎีการลาออก ความหมายของความตั้งใจลาออก ประเภทของการลาออก ผลกระทบและสาเหตุของการลาออกและเป็นแนวทางการศึกษาเพื่อลดอัตราการลาออกของพยาบาล รวมทั้งได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออก โดยนำข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor theory) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมาประยุกต์ใช้ในการศึกษา, ทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์กร ของ Allen & Meyer (1990, อ้างใน มาลีณี อ้นวิเศษ, 2554) และทฤษฎีของ Richard E.Walton (อ้างใน ลักขณา ศิริธิรกุล, วาสนา อุบป้อ และจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ, 2555) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 องค์ประกอบมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกคุณภาพชีวิตในการทำงานมา 6 องค์ประกอบเนื่องจากบางองค์ประกอบคล้ายคลึงกับปัจจัยด้านแรงจูงใจจึงไม่นำมาศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังกรอบแนวคิดในภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 สมมติฐานที่ 1

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับมาก

5.2 สมมติฐานที่ 2

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

6. ขอบเขตของการวิจัย

6.1 ขอบเขตทางด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างโดยนำทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกจากงาน

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวนคนในอุปการะ ภูมิลำเนา สถานภาพทางเศรษฐกิจ) ปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน อันได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน อันได้แก่นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อร่วมวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน อันได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน อันได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล การปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความตั้งใจลาออกจากงาน

6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรของการวิจัยในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 1,560 คน (ข้อมูลทรัพยากรบริการของแผนกทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงพยาบาล ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 359 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยกรณีทราบจำนวนประชากร

6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลา การวิจัยครั้งนี้ใช้พื้นที่การวิจัยในโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างทำการเก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2566 – 31 ตุลาคม พ.ศ. 2566

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 พยาบาลวิชาชีพ (Professional nurses) หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าในสาขาพยาบาลศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลและการผดุงครรภ์ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

7.2 โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง (Private hospitals on lower northern region) หมายถึง โรงพยาบาลเอกชนในพื้นที่เขตภาคเหนือตอนล่าง มีทั้งหมด 22 แห่ง ให้การบริการดูแลรักษาและส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงเขตภาคเหนือตอนล่างมีทั้งหมด 9 จังหวัด ได้แก่ พิจิตร โขงเจียม สุโขทัย กำแพงเพชร พิจิตร อุตรดิตถ์ ตาก เพชรบูรณ์ นครสวรรค์ และอุทัยธานี

7.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอกซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจ และเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล ใช้เกณฑ์การวัดตัวแปร 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

7.4 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

7.4.1 ด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเป็นการแสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

7.4.2 ด้านการคงอยู่ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ผลประโยชน์และความภาคภูมิใจในองค์กรซึ่งการคงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์

7.4.3 ด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบภาระผูกพัน ที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

ใช้เกณฑ์การวัดตัวแปร 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ

7.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ผลที่มีต่อคนต่องาน ซึ่งเป็นการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของตัวเอง ใช้เกณฑ์การวัดตัวแปร 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ

7.6 ความตั้งใจลาออก (Turnover intentions) หมายถึง ความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่แสดงเจตนาต่อการเป็นพนักงานขององค์กรนั้นๆ มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กรซึ่งเป็นไปโดยสมัครใจเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจและไม่ต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปโดยพฤติกรรมการลาออกนั้นยังไม่ได้เกิดขึ้นจริงแต่มีแนวโน้มที่นำไปสู่พฤติกรรมการลาออกในอนาคต ใช้เกณฑ์การวัดตัวแปร 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนได้ตระหนักถึงสาเหตุที่ทำให้พยาบาลลาออก ใช้ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อให้ระบบบริการสุขภาพมีความมั่นคงในระยะยาว และเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการลาออกของพยาบาลหรือลดอัตราการลาออกของพยาบาล ช่วยต่อยอดให้สามารถลดค่าใช้จ่ายขององค์กร และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานในการดูแลผู้รับบริการให้มากขึ้นด้วย

8.2 สามารถนำผลของการวิจัยไปเป็นกรณีศึกษาให้แก่โรงพยาบาลในเขตภาคอื่นๆ ที่ประสบปัญหาการลาออกของพยาบาล เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อช่วยลดอัตราการลาออกของพยาบาล

8.3 เพื่อเป็นประโยชน์ในการเป็นฐานข้อมูลและต่อยอดการทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มพนักงานฝ่ายสนับสนุนทางการแพทย์ กลุ่มผู้ช่วยพยาบาลและกลุ่มพนักงานช่วยเหลือผู้รับบริการอื่นๆในโรงพยาบาล



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทนี้จะเป็นการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสืบค้นจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยจากแหล่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำมา ประยุกต์ใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้ งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อ องค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนใน เขตภาคเหนือตอนล่าง” ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยผลของการศึกษา จะเป็นแนวทางแก่องค์กรที่จะใช้ในการรักษาบุคลากรทางการพยาบาลให้คงอยู่กับองค์กรและลด อัตราการลาออกของพยาบาล ซึ่งเป็นเป้าหมายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ผู้วิจัยขอ นำเสนอการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์กำลังคนพยาบาล การลาออกต่างๆ ในภาพรวมระดับโลก
2. สถานการณ์กำลังคนพยาบาล การลาออกต่างๆ ในภาพรวมของประเทศไทย
3. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง
4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน
 - 4.1 ความหมายของความตั้งใจลาออกจากงาน
 - 4.2 ความสำคัญของความตั้งใจลาออกจากงาน
 - 4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน
 - 4.4 เครื่องมือประเมินความตั้งใจลาออกจากงาน
5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
 - 5.1 ความหมายของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน
 - 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดแรงจูงใจในการทำงาน
6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 6.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 6.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กร
 - 6.4 ความสำคัญด้านความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

7. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 7.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 7.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 7.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 7.4 ความสำคัญด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงาน
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย
 - 8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

1. สถานการณ์กำลังคนพยาบาล การลาออกต่างๆ ในภาพรวมระดับโลก

องค์การอนามัยโลก (WHO) ปี 2563 มีจำนวนพยาบาลทั่วโลกอยู่ที่ประมาณ 27.9 ล้านคน แต่ยังคงขาดแคลนกำลังสำคัญอีก 5.9 ล้านคนซึ่งเป็นที่ต้องการอย่างมากโดยเฉพาะในประเทศที่ยากจน และที่มีรายได้ปานกลาง หลักฐานแสดงให้เห็นว่า 89% ของพยาบาลเหล่านี้ ในแอฟริกา เอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ และตะวันออกกลาง 17% มีปัญหาด้านความชราภาพของพยาบาล คาดว่าจะเกษียณอายุภายใน 10 ปีข้างหน้าและต้องมีพยาบาลเพิ่มอีก 4.7 ล้านคน ภายในปี 2573 ความต้องการพยาบาลรวมเพิ่มขึ้นอีก 10.6 ล้านคน โรคระบาดรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลทั่วโลกเพิ่มขึ้นและความเสี่ยงให้กับบุคลากรด้านสุขภาพก็มีเพิ่มขึ้น เช่น การติดเชื้อจากการทำงาน ความเครียด และความเหนื่อยล้าจากการดูแลผู้ป่วยวิกฤต ผู้ป่วยโควิด-19 และผู้ป่วยโรคเรื้อรังต่างๆในบางประเทศ พยาบาลยังต้องเผชิญกับปัญหาทางกายภาพ ความรุนแรงทางจิตสังคม แบบสำรวจจาก American Nurses Association พบว่าพยาบาลอย่างน้อย 69% ในสหรัฐอเมริกา กล่าวว่าพวกเขาเห็นด้วยหรือเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าให้ผู้ป่วยของตนมีสุขภาพและความปลอดภัยมาก่อนตัวเอง จากการสำรวจที่จัดทำโดย สภาการพยาบาลระหว่างประเทศ (International Council of Nurses: ICN) ในเดือนธันวาคม 2020 พบว่าเกือบ 90% ของผู้ตอบแบบสอบถาม National Nurses Associations (NNAs) บอกว่าพยาบาลค่อนข้างมากกังวลว่าภาระงานหนักและทรัพยากรไม่เพียงพอ ความล้าและความเครียด พยาบาลต้องการระบบการดูแลรักษาที่ปลอดภัย ในปี 2020 แต่ละประเทศ ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของกำลังคนพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญในการดูแลผู้ป่วยวิกฤตได้ ต้องหมุนเวียนพยาบาลที่ยังไม่มีความชำนาญแต่สามารถดูแลผู้ป่วยได้ไปดูแลผู้ป่วยก่อนตามกำลังที่มี หลายคนทำงานเป็นกะนานขึ้นหรือทำงานพิเศษเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองความต้องการเร่งด่วน นอกจากนี้การขาดแคลนพยาบาลในบางส่วน จากการรายงานของ NNAs ที่สำรวจการ

ลาออกเพิ่มขึ้นของพยาบาลอันเป็นผลมาจากการแพร่ระบาดของพยาบาลติดเชื้อโควิด-19 เพิ่มขึ้นจากการได้รับการป้องกันดูแลจากองค์กรที่ไม่ดี อุปกรณ์ป้องกันไม่เพียงพอ มีความเสี่ยงสัมผัสเชื้อมากขึ้น ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย เป็นผลให้มีความต้องการลาออกมากขึ้น ในปี 2564 มีข้อมูลประเทศที่รายงานความตั้งใจที่จะลาออกไปในช่วงการระบาดใหญ่และบางส่วนได้ออกไปแล้ว ในปีที่ผ่านมา ในสหราชอาณาจักรมีการรายงานพบว่าบริการสุขภาพแห่งชาติ (NHS) มีตำแหน่งงานว่างพยาบาลเกือบ 40,000 ตำแหน่ง และ 36% ของพยาบาลปัจจุบันพิจารณาที่จะลาออกในปี พ.ศ. 2564 การวิจัยในเกาหลีใต้ (Moon, Sook Ja Han, Sang Sook, 2011) พบว่าความตั้งใจของพยาบาลที่จะอยู่ในงานปัจจุบันคือ สำหรับพยาบาลที่มีประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยที่ติดเชื้อโควิด-19 และคนอื่นๆ ที่เคยทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 ในระยะเริ่มต้นของการระบาดใหญ่ในเกาหลีใต้ พบว่าพยาบาลมากกว่า 10% รายงานความตั้งใจลาออก ผลการวิจัยในฟิลิปปินส์ (Phillips, Carswella DNP, APRN, AGPCNP-BC, 2020) แสดงความเหนื่อยหน่ายและความทุกข์ทรมานเป็นเวลานานจากโรคระบาดเพิ่มความวิตกกังวลทางจิตและความตั้งใจในการหมุนเวียนของพยาบาล นอกจากนี้การศึกษาที่คล้ายกันในปากีสถาน (Barza Iftikhar Mir, Tahira Nazir, Khurram Shafi, 2021) ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ภัยคุกคามของโควิด-19 เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำนายความตั้งใจในการหมุนเวียนของพยาบาลส่งผลให้เกิดความวิตกกังวลและเหนื่อยล้าจากการดูแลผู้ป่วยโควิด-19 ในอียิปต์ มีการศึกษาพบว่ากว่า 95% ของพยาบาลมีความตั้งใจที่จะออกจากงานปัจจุบันในการอยู่จุดตรวจคัดกรองผู้ป่วยโควิด-19 ในโรงพยาบาล ในขณะที่ประมาณ 25% ตั้งใจจะออกจากอาชีพโดยสิ้นเชิง ในกาตาร์ (Abdulqadir J. Nashwan, Ahmad A. Abujaber, Ralph C. Villar, Ananth Nazarene, Mahmood M. Al-Jabry, Evangelos C. Fradelos, 2021) พยาบาลที่ทำงานในสถานพยาบาลโควิด-19 เป็นเวลามากกว่าสามเดือนมีความตั้งใจในการหมุนเวียนสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้ทำงานในสถานพยาบาลโควิด-19 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในสวีเดน (Rudman Ann, Gustavasson Petter, Hultell Daniel, 2014) สมาคมพยาบาลแห่งสวีเดน (Vardforbundet) สํารวจพบว่า 7% ของกำลังแรงงานพยาบาล (พยาบาล 5,700 คน) พิจารณาลาออกเนื่องจากความกดดันที่เพิ่มขึ้นและปริมาณงานที่มากขึ้นในช่วงการระบาดโควิด-19 ในเดนมาร์ก (Berit Kjærside Nielsen, Caroline Trillingsgaard Mejdahl, Morten Deleuran Terkildsen, Mimi Mehlsen, 2022) การสำรวจดำเนินการโดยองค์การพยาบาลเดนมาร์ก ในปี 2563 พบว่าพยาบาล 9 ใน 10 คนในเขตเทศบาลและภูมิภาคที่พิจารณาออกจากงานในจำนวนนี้มีมากกว่าหนึ่งในสามกำลังพิจารณาออกจากอาชีพโดยสิ้นเชิง ในญี่ปุ่น (Miyuki Takase, Sachiko Teraoka, Yabase Kousuke, 2014) การศึกษาดำเนินการโดยสมาคมพยาบาลญี่ปุ่นแสดงให้เห็นว่าหัวหน้าแผนกพยาบาลรายงานพนักงานออกจากงานในช่วงการระบาดโควิด-19 คิดเป็น 15.4% และ 21.3% คิดลาออกเมื่อถูกจำกัดความชำนาญเฉพาะทางด้านการพยาบาล ในการสำรวจของ ICN 74% ของ NNAs รายงานว่าประเทศต่าง ๆ มุ่งมั่นที่จะเพิ่มจำนวนพยาบาล และ 54% ของประเทศมุ่งมั่นที่

จะปรับปรุงการรักษาพยาบาลให้ใช้บุคลากรหมุนเวียนในการดูแลด้านสุขภาพเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในปัจจุบันหรืออนาคต อย่างไรก็ตามการสำรวจของ NNAs บางส่วนชี้ให้เห็นว่ารัฐบาลของแต่ละประเทศล้มเหลวว่าด้วยเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการปรับปรุงการเก็บรักษาบุคลากรทางการแพทย์ ในการรับมือกับการแพร่ระบาดในบางประเทศได้พยายามสรรหาพยาบาลเพิ่มและป้องกันอื่นๆ จากการออกจากงานหรือออกจากอาชีพโดยสิ้นเชิง ชวนพยาบาลกลับสู่อาชีพและเพิ่มจำนวนของนักศึกษาพยาบาลให้มากขึ้น การเพิ่มกำลังคนด้านสุขภาพอาจเป็นวิธีแก้ปัญหาระยะยาวแต่มีความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับรัฐบาลและผู้นำระบบสุขภาพเพื่อจัดลำดับความสำคัญการเก็บรักษาพยาบาลในประเทศไว้ไม่ให้ขาดแคลนพยาบาลในทันที ทักษะและความเชี่ยวชาญของพยาบาลที่มีประสบการณ์มีคุณค่าอย่างสูงในวิชาชีพพยาบาล จำเป็นต้องมีการตอบสนองนโยบายที่มีประสิทธิภาพและปรับปรุงค่าจ้างงาน สภาพการทำงานและโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประเทศที่มีรายได้สูงได้เพิ่มกำลังการพยาบาลโดยเพิ่มการพึ่งพาการพยาบาลระหว่างประเทศ การสรรหา แม้ว่าสิ่งนี้จะได้ในที่ผ่านมา จากการรายงาน ICN ได้แสดงให้เห็นว่าสิ่งนี้สามารถทำให้ความไม่เท่าเทียมกันทั่วโลกรุนแรงยิ่งขึ้นและเพิ่มช่องว่างระบบสุขภาพที่เปราะบางในประเทศระดับล่างและตอนกลางล่าง การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ทำให้โลกมีโอกาที่จะประเมินผลงานและมูลค่าของบุคลากรทางการแพทย์ แต่ในขณะที่ชื่อเสียงของวิชาชีพเติบโตขึ้น ในความเป็นจริงสุขภาพและความปลอดภัยของพยาบาลและบุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ ยังคงมีความเสี่ยงโดยมีมาตรการบรรเทาผลกระทบที่ไม่เพียงพอในหลายประเทศ ICN จึงขอกล่าวให้รัฐบาลในประเทศต่างๆ ได้ปกป้องความปลอดภัยและสวัสดิภาพของพยาบาล ให้การสนับสนุนด้านจิตสังคมอย่างเพียงพอในแง่ของความบอบซ้ำที่พยาบาลต้องเผชิญ และมุ่งมั่นในกลยุทธ์ระยะยาวเพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรพยาบาลทั่วโลก การลงทุนอย่างต่อเนื่องในการฝึกอบรม การสรรหา และการรักษาบุคลากรของพยาบาลไว้ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการตอบสนองความต้องการในช่วงการระบาดใหญ่ในปัจจุบันและความต้องการในอนาคตของประชากร ดังเช่น ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม งานที่มีคุณค่า และความก้าวหน้าในวิชาชีพ บุคลากรทางการแพทย์จะเป็นก้าวสำคัญในการสร้างภูมิคุ้มกันต่อการระบาดใหญ่ในอนาคตและเพื่อส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจ พยาบาลต้องเป็นศูนย์กลางของความพยายามทั้งหมดในการสร้างการดูแลสุขภาพที่ดีขึ้นสำหรับทุกคนหลังจากการระบาดใหญ่ ซึ่งจะรวมถึงการเน้นด้านสาธารณสุขและการดูแลเบื้องต้นด้วยพยาบาลที่มีทักษะและประสบการณ์การทำงานในบทบาทการปฏิบัติขั้นสูงเพื่อปกป้องชุมชนจากสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป ทั้งนี้ผลกระทบจากโควิด-19 ทำให้ขาดแคลนจำนวนพยาบาลมากขึ้น จนอาจเกิด ‘ภาวะสมองไหล’ (Brain Drain) หรือการเคลื่อนย้ายของพยาบาลจากประเทศกำลังพัฒนาไปเติมเต็มบุคลากรทางสาธารณสุขที่ขาดแคลนในประเทศพัฒนาแล้วที่ยื่นข้อเสนอดึงดูดคนไปทำงาน ไปจนถึงว่า ภาวะหมดแรงและหมดไฟ (Burnouts) ที่จะรับมือกับโรคระบาดนั้น ทำให้จำนวนไม่น้อยอาจจะลาออกจากงานในปี 2563 หรือเมื่อวิกฤติจบลง สาเหตุเหล่านี้เป็นประเด็นที่

ถกเถียงกันถึงความขาดแคลนจำนวนพยาบาลในโลก สมาพันธ์พยาบาลระหว่างประเทศ (International Council of Nurses: ICN) กล่าวว่าโควิด-19 กระทบต่อกำลังและจำนวนพยาบาลอย่างรุนแรง คาดว่าจะมีการอพยพขนานใหญ่ (mass exodus) ระหว่างประเทศของบุคลากรทางสาธารณสุข ICN ประเมินการว่าต้องใช้พยาบาลมากถึง 13 ล้านคนเพื่อเติมเต็มช่องว่างการขาดแคลนพยาบาลทั่วโลก ในอนาคต National Nurses Associations (NNAs) ระบุว่างานของพยาบาลในสถานพยาบาลหลายแห่งในสถานการณ์โควิด-19 ยังคงดำเนินต่อไป สุขภาวะทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ของพยาบาลในประเทศต่างๆทั่วโลกมีความกังวลเกี่ยวกับความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นต่อสุขภาพ จากการติดเชื้อโควิด-19 ในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง ความต้องการให้การดูแลด้านสุขภาพเพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากจำนวนที่ผู้ป่วยวิกฤตที่เพิ่มขึ้นและบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยเพื่อให้ได้รับการดูแลที่อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อมูลการสำรวจ The Global Nursing shortage and Nurse Retention (Judith A.Oulton, 2006) ระบุว่า จากเหตุที่พยาบาลต้องทำงานอย่างหามรุ่งหามค่ำ มีภาวะเบิร์นเอาต์ (Burnouts) หรือหมดกำลังหมดไฟที่จะทำงานและมีความเครียดที่จะต้องรับมือกับโรคระบาด ทำให้จะมีพยาบาลจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ ที่ตั้งใจจะลาออกจากงานในตอนนี้หรือเมื่อวิกฤตจบลง และนั่นเป็นหนึ่งในปัจจัยของสัญญาณการขาดแคลนแรงงานพยาบาล

2. สถานการณ์กำลังคนพยาบาล การลาออกต่างๆ ในภาพรวมของประเทศไทย

ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนกำลังคนด้านการแพทย์และสาธารณสุข มาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันพบว่าการขาดแคลนนี้นี้เกิดจากหลายสาเหตุโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยา การเจ็บป่วยด้วยโรคติดเชื้อ โรคอุบัติใหม่ โรคเรื้อรัง และการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุซึ่งทำให้ความต้องการบริการ การรักษาพยาบาลของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างมาก และในระบบบริการสุขภาพนี้ บุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุข จึงจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการจัดบริการเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาสุขภาพของประชาชน และวิชาชีพพยาบาล ถือเป็นกำลังสำคัญในระบบสุขภาพ โดยเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในระบบสถานพยาบาลทุกระดับ ต้องการพยาบาลวิชาชีพเพื่อทำงานทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการรักษาพยาบาล วิชาชีพพยาบาลจึงเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั้งโรงพยาบาลของรัฐบาลและโรงพยาบาลของเอกชน หรือแม้แต่สถานพยาบาลที่ประกอบธุรกิจทั่วไป (Kantha, 2014) ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลรุนแรงมากขึ้น ทั้งการขาดแคลนพยาบาลที่มีทักษะวิชาชีพสูง และการขาดแคลนด้านจำนวนบุคลากร

ในการให้บริการ รวมทั้งยังเป็นภาระอย่างมากในการผลิตพยาบาลเพื่อชดเชยการสูญเสียดังกล่าว นอกจากนี้ Thailand Nursing and Midwifery Council (2009) รายงานว่ามีพยาบาลลาออกจากระบบราชการ รวมทั้งเปลี่ยนสายงาน เฉลี่ยร้อยละ 3 ต่อปี จากระบบ 3,000 คน/ปี เป็นพยาบาลจบใหม่ 1,200 คน สรุปแล้วขณะนี้จำนวนพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่จะทดแทนพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกอยู่ในสถานะติดลบมากกว่าปีละ 2,000 คน (Nopamornraborti, 2009) ดังนั้น การวางแผนกำลังคนด้านการพยาบาลจึงต้องคำนึงถึงความเพียงพอทั้งด้านจำนวนบุคลากร ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากร เพื่อเป็นหลักประกันว่าจะสามารถให้บริการที่มีคุณภาพ แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง (Kunaviktikul, Chitpakdee, Srisuphan, & Bossert, 2014) จากรายงาน การศึกษาความต้องการกำลังคนในระยะ 10 ปี (พ.ศ. 2552 - 2562) พบว่า จากการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทยประมาณ 65 ล้านคน มีความต้องการพยาบาลในอัตราส่วนพยาบาล 1 คน ต่อ 400 หรือประมาณ 163,500 - 170,000 คน ต่อประชากรทั้งประเทศ ซึ่งผลการสำรวจสำมะโนประชากร ในปี พ.ศ. 2559 พบว่า มีจำนวนประชากรทั้งประเทศ จำนวน 70,902,000 คน ดังนั้น จึงมีความต้องการพยาบาล จำนวน 157,560 คน โดยประมาณ (Srisuphan & Sawangdee, 2012) ประเทศไทยยังขาดพยาบาลอยู่ประมาณ 12,440 คน ซึ่งมีการขาดแคลนส่วนต่างทุกส่วน ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลที่สังกัดภาครัฐและเอกชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุขโดยเฉพาะหน่วยบริการสุขภาพลี้ทูลกันดารหรือห่างไกล ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังพบว่าโครงสร้างอายุของพยาบาลวิชาชีพของประเทศไทยมีแนวโน้มเป็นกำลังคนสูงอายุ คือ ร้อยละ 43 เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุในช่วงระหว่าง 30-39 ปี ซึ่งเป็นกำลังคนกลุ่มใหญ่และอายุเฉลี่ยของพยาบาล เท่ากับ 38.30 ปี ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว ทำให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ เป็นกลุ่มพยาบาลสูงอายุที่มีแนวโน้มการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบบริการสุขภาพ เนื่องจากการเกษียณอายุ คิดเป็นร้อยละ 23.40 หรือประมาณ 27,731 คน ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศไทยขาดแคลน พยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างมากในอีก 15 ปีข้างหน้า (Sawangdee, Theerawanwivat, Lorjirachunkun, & Jitrawech, 2009) อีกทั้ง ความต้องการบริการด้านสุขภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ในขณะที่จำนวน พยาบาลที่สามารถผลิตเพิ่มได้มีเพียงร้อยละ 9.01 ต่อปีเท่านั้น นอกจากนี้พบว่ารัฐบาลไทยมีนโยบายจำกัดตำแหน่งราชการ กำหนดมาตรการให้ยกเลิกการใช้ทุนของพยาบาล เพราะรัฐบาลไม่มีตำแหน่งให้บรรจุ ในขณะที่มีนโยบายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Medical Hub of Asia) ทำให้โรงพยาบาลเอกชนขยายตัวและต้องการพยาบาลเพิ่มขึ้นจำนวนมาก และมีนโยบายดึงดูดให้พยาบาลเข้าทำงานเพิ่มมากขึ้น (Srisuphan & Sawangdee, 2012) จึงพบว่ามี การสูญเสียพยาบาลของรัฐอย่างต่อเนื่องจากภาระงานเพิ่มมากขึ้น ค่าตอบแทนน้อย ทำให้พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐตัดสินใจลาออกจากระบบราชการ (Sawangdee, 2008)

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่สะสมมานานขณะที่ผู้ที่ยังคงอยู่ในองค์กรต้องรับภาระงานที่หนักมากขึ้น เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เกิดความเครียดไม่พึงพอใจในการทำงานและลาออกจากวิชาชีพ ซึ่งมีถึงร้อยละ 40.84 (อรุณรัตน์ คันทา, 2557) สาเหตุการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพนั้นจึงไม่ได้เกิดจากการผลิตไม่เพียงพออย่างเดียว แต่ยังเกิดจากการที่พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กรไม่นาน (เพียงใจ เวชวงศ์, 2555) เป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญภายใต้แนวคิดขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยพนักงานที่มีคุณภาพ กลุ่มพนักงานเหล่านี้จะได้รับความสนใจจากองค์กรอื่นที่เสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า สวัสดิการที่ดีกว่าเพื่อจูงใจให้ไปร่วมงานด้วย ดังนั้นการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพไว้ในระบบ เป็นวิธีการที่ดีในลดต้นทุนด้านบุคลากรของโรงพยาบาลให้มีเจ้าหน้าที่พยาบาลที่เพียงพอ มีทักษะความรู้ที่ดีในการให้บริการทางการแพทย์ (วิจิตร ศรีสุพรรณและกฤษฎา แสงวงศ์, 2555)

3. บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง (Private hospital on Lower Northern Region) เป็นโรงพยาบาลในกลุ่มจังหวัดที่เป็นการจัดตั้งกลุ่มจังหวัดในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการบริหารงานแบบบูรณาการ โดยริเริ่มจัดตั้งโดยการกำหนดจังหวัดต้นแบบการบริหารงานแบบบูรณาการ (CEO) ในปี พ.ศ. 2560 ได้มีการปรับปรุงรูปแบบการจัดกลุ่มจังหวัดออกเป็น 6 ภาค 18 กลุ่มจังหวัด มีกลุ่มจังหวัดเขตภาคเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย จังหวัดตาก จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดสุโขทัย และจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยให้จังหวัดพิษณุโลกเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดและกลุ่มจังหวัดเขตภาคเหนือตอนล่าง 2 ประกอบด้วย จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร และจังหวัดอุทัยธานี โดยให้จังหวัดนครสวรรค์เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด ดังนั้นโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างในกลุ่มจังหวัดมีทั้งหมด 9 จังหวัดมีโรงพยาบาลเอกชนทั้งหมด 22 แห่ง ให้การบริการดูแลรักษาและส่งเสริมสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียง

บุคลากรทางการแพทย์ ในการศึกษานี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงาน 6 เดือนขึ้นไป ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพจะมากขึ้นหรือน้อยขึ้นอยู่กับทักษะ ประสิทธิภาพ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ การจะวางขอบเขตและแนวทางการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพให้ชัดเจนจึงต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น สุขภาพ ปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจและการเมือง เทคโนโลยี ตลอดจนระบบบริการสุขภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในระบบบริการสุขภาพและสนองความต้องการผู้รับบริการ

สุขภาพได้นั้น กองการพยาบาล (2539) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไว้ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาล โดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาล เพื่อควบคุมคุณภาพให้ความร่วมมือในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

3.2 ด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วย หรือ หน่วยงานเพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

3.2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

3.2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากบุคคล สิ่งแวดล้อม และกระบวนการทำงาน

3.2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

3.2.4 ประเมินผลการทำงานภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

3.2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

3.2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล หรือองค์กรวิชาชีพ

3.3 ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3.3.1 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค และหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน และการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว ในหน่วยงาน

3.3.3 ให้ความร่วมมือ หรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล และนำผลการวิจัย มาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

สรุป หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ครอบคลุมงานการพยาบาลทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านบริหาร บริการและวิชาการ

ด้านการบริหาร พยาบาลวิชาชีพสามารถวางแผนงานการ ควบคุมคุณภาพในการทำงาน จัดระบบและจัดแบ่งโครงสร้างในการบริหารบุคคล บริหารการ พยาบาลและบริหารสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการติดต่อประสานงานกับบุคลากรในทีมสุขภาพ บุคลากร ในหน่วยงานอื่นตลอดจน ผู้รับบริการ

ด้านบริการ เป็นการบริการด้านการดูแลรักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริม สุขภาพ และฟื้นฟูสภาพ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีการพยาบาลประกอบกับ ความสามารถในการตัดสินใจ ในการให้บริการโดยตระหนักถึงคุณค่าในวิชาชีพ เพื่อผู้รับบริการ ได้รับบริการที่มีคุณภาพและเกิด ความพึงพอใจ

ด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพสามารถนำความรู้ ทางทฤษฎีมาถ่ายทอดให้กับบุคลากร และผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังรวมถึงการร่วมทำและการทำวิจัยทางการพยาบาล การนำผลการวิจัยทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสม ความสามารถ ในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากสำหรับการบริหารงานในที่ต่าง ๆ เพราะการที่ องค์กรจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานบรรลุตาม เป้าหมาย เกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ

4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน

4.1 ความหมายของความตั้งใจลาออกจากงาน

มีผู้เสนอความหมายของการตั้งใจลาออก ดังนี้

Arnold and Feldman (1982) ที่ให้ความหมายความตั้งใจลาออกว่าเป็นความ ตั้งใจของพนักงานที่จะลาออกจากงานและความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานใหม่

Mowday, Porter, and Steers (1982, อ้างถึงใน ปกรณ์ ลัมโยธิน, 2555) เสนอว่า เป็นความตั้งใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากความรู้สึกที่มีต่องานและอิทธิพลที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานในการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือออกจากงานที่ทำอยู่

Mueller and Price (1990) เสนอความหมายในลักษณะเชิงความสัมพันธ์ว่าความ ตั้งใจลาออกมีผลมาจากความไม่พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ลดน้อยลง

Tett and Meyer (1983) เสนอว่า เป็นความคิดที่จะค้นหาทางเลือกอื่นในองค์กร ใหม่ เช่นเดียวกับ Nadiri and Tanova (2010, อ้างถึงใน ปกรณ์ ลัมโยธิน, 2555) ที่เสนอว่า เป็น

ความคิดสมัครใจต้องการที่จะลาออกจากงานที่ทำอยู่เมื่อมีโอกาสเพื่อไปทำงานที่องค์กรใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพในอนาคตอันใกล้

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์ (2550) เสนอว่า เป็นลักษณะที่บุคคลมีความคิดและความต้องการที่จะออกจากหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะด้วยวิธีการลาออก การโยกย้ายจากงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ โดยที่ความคิดและความต้องการนั้นเป็นไปโดยสมัครใจ ไม่รวมถึงการถูกไล่ออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kong (2004)

Sousa-Poza and Henneberger (2002) ได้ให้ความหมายความตั้งใจลาออก เป็นความรู้สึกส่วนตัวที่มีความน่าจะเป็นที่จะเปลี่ยนงานซึ่งได้กำหนดเวลาไว้แล้ว สอดคล้องกับ Vandenberg and Nelson (1999, อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548) ที่กล่าวว่าความตั้งใจลาออก หมายถึง การที่บุคคลมีการประมาณความเป็นไปได้ที่จะออกไปจากองค์กรอย่างถาวรในเวลาหนึ่งในอนาคตอันใกล้

จากความหมายข้างต้น จะเห็นว่าทุกนิยามของความตั้งใจลาออกจะมุ่งเน้นที่เป็นความคิดความตั้งใจส่วนบุคคลที่เกิดจากความสมัครใจว่าจะอยู่หรือออกจากองค์กรไปและมีเพียง 2 ความหมายที่ได้เสนอสาเหตุที่ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน คือ Mowday, Porter, and Steers (1982) ที่เสนอว่าเกิดจากอิทธิพลของความรู้สึกที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน กับ Mueller and Price (1990) ที่เสนอว่าในเชิงความสัมพันธ์ว่าความตั้งใจลาออกเกิดจากความไม่พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความตั้งใจลาออก ว่าเป็นความตั้งใจของพนักงานที่ไม่ต้องการจะอยู่กับองค์กรหรือไม่ต้องการจะเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างสมัครใจ

4.2 ความสำคัญของความตั้งใจลาออกจากงาน

จากการทบทวนการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดความตั้งใจลาออก สามารถสรุปออกเป็น 3 แนวทาง ประกอบด้วย

แนวทางที่ 1 แนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรม (Behavioral approach) เป็นแนวทางที่จะศึกษาเพื่อค้นหาสาเหตุของความตั้งใจลาออกว่าเกิดขึ้นได้อย่างไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งนักวิจัยในกลุ่มนี้ที่สำคัญ เช่น Lawler (1971) ที่เสนอว่าความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ อันเป็นสาเหตุของการลาออกจากงาน

แนวทางที่ 2 แนวทางการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic approach) เป็นแนวทางที่เน้นอุปสงค์แรงงานและอุปทานแรงงาน ภาวะของตลาดแรงงานและความมั่นคงของธุรกิจที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งแนวทางนี้จะเน้นที่อัตราค่าจ้าง เงินเดือน จำนวนการจ้างงาน กล่าวคือ หากจำนวนของความต้องการจ้างงานสูงขึ้น แต่จำนวนแรงงานที่มีอยู่ในตลาดไม่เพียงพอกับความ ต้องการ ทำให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนงานก็จะสูงขึ้น ทำให้อัตราการลาออกก็จะ

สูงขึ้นด้วยเช่นกัน ในทางตรงกันข้ามหากความต้องการคงเดิม ก็จะทำให้อัตราการจ้างงานคงเดิม โอกาสในการเปลี่ยนงานก็ต่ำลง ดังนั้น ตัวแปรด้านโอกาสเปลี่ยนงานจึงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจจะลาออกจากการงาน

แนวทางที่ 3 แนวทางการศึกษาด้านจิตวิทยา (Psychological approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างแนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรมกับเศรษฐศาสตร์ไว้ด้วยกัน ซึ่งแนวทางนี้ได้กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกจากการงาน เกิดจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยผลักดัน และปัจจัยดึงดูด โดยปัจจัยผลักดันเป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น ไม่พึงพอใจงาน เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานไม่ดี เป็นต้น ส่วนปัจจัยดึงดูดเป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกองค์กร เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความเจ็บป่วย เป็นต้น

จากทั้ง 3 แนวทางจะพบว่าแนวทางด้านจิตวิทยาเป็นแนวทางที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งมิติด้านพฤติกรรมและมิติด้านเศรษฐศาสตร์ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาตามแนวทางการศึกษาทางจิตวิทยา เพราะเป็นแนวทางการศึกษาที่ครอบคลุมทุกด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวคิดที่อยู่ในกลุ่มแนวทางการศึกษาด้านจิตวิทยาที่สำคัญๆ ดังนี้

4.2.1 แนวคิดของ Mowday et al. (1982) ที่ได้นำทฤษฎีสองปัจจัยมาสร้างแบบจำลอง ซึ่งอธิบายว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุงาน และความรับผิดชอบต่อครอบครัว จะส่งผลให้พนักงานเกิดความคาดหวังในงานและค่านิยมในการทำงาน และการรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานและองค์การที่ทำให้ความคาดหวังของพนักงานบรรลุผลสำเร็จ ก็จะทำให้ลดการลาออก เช่นเดียวกับโอกาสทางเลือกอื่นในงาน ก็จะส่งผลต่อความคาดหวังของพนักงาน เพราะพนักงานที่มีทางเลือกในงานที่หลากหลายจะคาดหวังการทำงานไว้สูง และเมื่อสิ่งดังกล่าวประกอบกับคุณลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร และผลปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความรู้สึกที่มีต่อการทำงาน เช่น ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความผูกพันต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน หัวหน้างาน องค์กร และมีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หรือการมีส่วนร่วมในงาน

นอกจากนี้ Mowday ยังได้กล่าวถึงเหตุผลของการแลกเปลี่ยนแบบต่างๆ ระหว่างด้านจิตใจกับผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กร โดยผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงาน อธิบายได้ว่าการที่พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรอาจทำให้พนักงานปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่สามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกจากการงาน และหากพนักงานมีทางเลือกอื่นๆ ก็จะทำให้เกิดการลาออกจากการงาน (เปรมจิตร์ คล้ายเพ็ชร, 2548; วรรณภา เวณุอาธร, 2555) (ดังภาพประกอบที่ 2.1)

ที่มา : โดย เปรมจิตร คล้ายเพชร, (2548, น.62). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จากแบบจำลองของ Mowday (ภาพที่ 2.1) จะเห็นว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในงาน โอกาสในทางเลือกอื่น สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะขององค์กรและประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กร แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน ตามโมเดลของ Mowday นั้น คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน ที่ส่งผลไปสู่ความตั้งใจอยู่หรือความตั้งใจลาออกและส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการลาออกจริง ความรู้สึกเหล่านี้ ประกอบด้วยปัจจัยสูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันในงาน การมีส่วนร่วมในงาน เป็นต้น (ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555)

4.2.2 แบบจำลองของ Hom and Griffith (1994, อ้างถึงใน เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548) ได้พัฒนาจากแบบจำลองของ Mowday et al. (1982) โดยจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลการผละงานและมีปัจจัยด้านตลาดแรงงานที่ส่งผลผ่านความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ปัจจัยทั้งหมดก็ส่งผลไปยังการคาดหวังประโยชน์จากการผลงาน ซึ่งส่งผลต่อการหางานใหม่ แล้วพนักงานก็จะทำการเปรียบเทียบทางเลือก หากเปรียบเทียบแล้วที่อื่นดีกว่า ก็จะทำให้ตัดสินใจลาออกในที่สุด (ดังภาพประกอบที่ 2.2)



ภาพที่ 2.2 แบบจำลองของ Hom and Griffith (1994). จากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออก

ที่มา : โดย เปรมจิตร คล้ายเพชร, (2548, น.63). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

4.2.3 แบบจำลองการลาออกจากงานตามแนวคิดของมาร์ชและไซมอน March

และ Simon (1958, 99) ได้เสนอแนวความคิดว่าการลาออกจากงานมีองค์ประกอบสองส่วน คือ การตระหนักถึงความต้องการลาออก และการตระหนักถึงความสะดวกในการเปลี่ยนงาน กล่าวคือ บุคคลจะมีการพิจารณาถึงงานที่ทำและตัดสินใจว่าตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงไร ความพอใจนี้จะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในลักษณะงานด้านต่าง ๆ เช่น ลักษณะการบังคับบัญชา ค่าตอบแทนที่ได้รับ เป็นต้น และพิจารณาการคาดการณ์ถึงผลที่ได้รับซึ่งสัมพันธ์กับงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน และสภาพการทำงานขณะเดียวกันก็จะเปรียบเทียบกับงานที่ทำและบทบาทที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมเท่าใดสำหรับความเป็นไปได้ที่จะได้งานใหม่ก็จะเป็นส่วนที่จะนำมาพิจารณา ประกอบในการตัดสินใจ ลาออกจากงานเนื่องจากทำให้บุคคลมีความต้องการงานใหม่ไม่พึงพอใจงานเดิม ตัวแบบนี้ถือว่าเป็นตัวแบบแรกของการลาออกจากงาน (ดังภาพประกอบที่ 2.3)



ภาพที่ 2.3 แสดงตัวแบบเหตุผลในการลาออกจากงานตามแนวคิดของมาร์ช และไซมอน

จากแนวคิดและแบบจำลองทั้ง 3 แบบจำลอง จะพบว่าแบบจำลองของ Mowday และ Hom and Griffth เหมือนกันตรงที่มีการจัดกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายด้านที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ในขณะที่แบบจำลอง ของมาร์ชและไซมอน March และ Simon (1958, 99) ได้เสนอแนวความคิดพิจารณาถึงงานที่ทำและตัดสินใจว่าตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงไร เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจเป็นส่วนสำคัญ ผู้วิจัยได้สนใจศึกษาตามแบบจำลองของ Mowday ซึ่งใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความคาดหวังในงาน โอกาสในทางเลือกอื่น สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ผลการปฏิบัติงาน คุณลักษณะขององค์กรและประสบการณ์ที่ได้รับจากองค์กร นอกจากนี้ Mowday ยังได้กล่าวถึงเหตุผลของการแลกเปลี่ยนแบบต่างตอบแทน ระหว่างด้านจิตใจกับผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กร โดยผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน จะส่งผลต่อทัศนคติของพนักงาน อธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร อาจทำให้พนักงานปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่สามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความตั้งใจลาออกจากงานและหากพนักงานมีทางเลือกอื่นๆ ก็จะทำให้เกิดการลาออกจากงาน (เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร, 2548; วรรณภา เวณุอาธร, 2555)

4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงาน

การลาออกนั้นถือเป็นเรื่องปกติของการทำงาน และเป็นสิทธิที่พยาบาลทุกคนสามารถตัดสินใจได้ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งเล็กหรือใหญ่เพียงใดก็ตาม แต่สิ่งที่เป็ปัญหาอาจจะมาจากเรื่องของเหตุผลในการลาออก ที่บางครั้งก็ดูสมเหตุสมผล แต่บางครั้งก็ไม่ใช่เหตุผลที่สมควร บางที่ยังไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานด้วยซ้ำ สาเหตุหลักๆ ที่ทำให้พยาบาลอยากจะลาออกจากงานมีดังนี้

4.3.1 ปัญหาด้านเพื่อนร่วมวิชาชีพ

เป็นปัญหาอันดับต้นๆ ของสาเหตุการลาออก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความขัดแย้งกับหัวหน้างาน, การมีปากเสียงกับเพื่อนร่วมงาน, หรือแม้กระทั่งการกระทบกระทั่งกันด้วยเรื่องไม่เป็นเรื่องตลอดจนเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานเลย แต่มีความขุ่นข้องหมองใจกันในเรื่องนิสัยส่วนตัว ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงาน หรืออาจจะทำให้ไม่อยากทำงานที่นี้ ปัญหาเรื่องการทำงานร่วมกับคนอื่นอีกกรณีหนึ่งไม่ได้เกิดการกระทบกระทั่งกันโดยตรง แต่อาจจะเกิดจากการนินทาว่ำร้าย, โยนความผิด, หรือมีพฤติกรรมที่บั่นทอนสุขภาพจิตคนอื่น ก็เป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่อยากร่วมงานกันได้เช่นกัน

4.3.2 ปัญหาสุขภาพ

ปัญหาด้านสุขภาพถือเป็นอีกสาเหตุของการลาออก แล้วสาเหตุนี้ก็จะสะสมเหตุผลที่สุด ปัญหาสุขภาพบางเรื่องก็เป็นเรื่องของโรคภัยไข้เจ็บ โรคประจำตัว หรือแม้แต่อุบัติเหตุที่ไม่คาดคิด แต่ปัญหาสุขภาพบางอย่างก็มีสาเหตุมาจากการทำงาน ตั้งแต่ขนาดเล็กไปจนถึงขนาดใหญ่ อย่างเช่น โรคเครียด, ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ, ประสาทตาอักเสบ, หรือบางทีก็อาจเกิดอุบัติเหตุขณะเวลาทำงานได้เหมือนกัน

4.3.3 ปริมาณงานที่มากเกินไป

ยุคนี้หลายโรงพยาบาลมีนโยบายการจ้างงานด้วยอัตราเงินเดือนที่น้อย แต่ต้องจ้างให้คุ้มค่าที่สุด ด้วยการให้ทำงานมากมายหลายอย่างพร้อมกัน หรือรวมงานจากหลายๆ ตำแหน่งมาไว้ในตำแหน่งเดียว งานที่มากจนเกินพิกัด (Overload) นี้ อาจเกิดตั้งแต่ตอนตกลงกันก่อนมาทำงาน แต่พอทำจริงๆ แล้วทำไม่ไหว หรืออาจเพิ่มเติมมาในภายหลังที่ไม่ได้มีการตกลงกันมาก่อน แล้วทำให้ความรับผิดชอบมากจนเกินไป หากพยาบาลทำไม่ได้ รับไม่ไหว หรือรู้สึกโดนเอาเปรียบจนเกินไป ก็อาจเป็นเหตุผลให้ลาออกได้

4.3.4 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความถนัดทางวิชาชีพ

การได้ปฏิบัติงานที่ชอบและถนัดจะทำให้พยาบาลมีความสุขกับการทำงาน และอยู่กับองค์กรได้นาน แต่การที่ทำงานที่ไม่ชอบ หรือได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความถนัดทางวิชาชีพ ก็อาจทำให้เกิดความเครียด อึดอัด หรือทำงานออกมาได้ไม่ดี ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดเป็นความไม่มั่นใจในการทำงาน และเป็นผลเสียแก่ผู้รับบริการ ก็เป็นสาเหตุให้ลาออกได้

4.3.5 อัตราเงินเดือนที่ต่ำเกินไปและมีความต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น

เงินเดือนมีผลต่อการทำงานของทุกคน พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนก็เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องได้รับเงินเดือนจากการทำงาน ฉะนั้นเงินเดือนก็เป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่องค์กรใช้ในการจูงใจให้พยาบาลร่วมงานอยู่ได้ ในโลกของความเป็นจริงเงินเป็นปัจจัยหลักในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันนี้ ทุกคนก็ย่อมอยากได้เงินเดือนที่สูงไม่ต่างกัน ในระบบการทำงานในองค์กรอัตราเงินเดือนอาจหมายถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ความรับผิดชอบ, หรือแม้แต่เรื่องของโบนัสที่มักแปรผันตรงกับศักยภาพและความสามารถในการทำงาน พยาบาลหลายคนย้ายองค์กรบ่อยแต่นั่นไม่ใช่เพราะเขาทำงานแย่ ตรงกันข้ามเขาทำงานเก่งจนได้รับข้อเสนอในเรื่องอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นจากองค์กรอื่นที่ต้องคุณภาพและความสามารถของบุคคลนั้น และนั่นก็เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่พยาบาลในยุคนี้ใช้การย้ายงานเพื่อเพิ่มฐานเงินเดือนของตัวเองให้สูงขึ้น

4.3.6 สวัสดิการไม่สมเหตุสมผลกับการทำงาน

องค์กรที่ดีมักจะดูแลใส่ใจเรื่องสวัสดิการของพนักงานได้ดี ซึ่งนี่ถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลอยู่ในองค์กรได้ยืนยาว โดยเฉพาะสวัสดิการเรื่องสุขภาพและการรักษาพยาบาล ที่พยาบาลหลายคนเลือกทำงานกับองค์กรที่ดูแลเรื่องนี้อย่างดี หรือแม้แต่สวัสดิการย่อยๆ อย่างค่าเดินทาง, ค่าล่วงเวลาในการทำงาน, ค่าล่วงเวลาในวันหยุด, หรือแม้กระทั่งสวัสดิการของบุคคลในครอบครัวของบุคลากรในองค์กรเอง หากองค์กรให้สวัสดิการไม่คุ้มค่า เอาเปรียบพยาบาลในองค์กร ก็ย่อมทำให้พยาบาลอยากลาออกไปยังองค์กรอื่นที่ให้สวัสดิการที่ดีและคุ้มค่ามากกว่า

4.3.7 ความมั่นคงขององค์กร

ความมั่นคงขององค์กรก็มีผลต่อการลาออกได้ บางองค์กรมีโครงสร้างที่ใหญ่ มีมาตรฐาน มีตำแหน่งรองรับมาก มีทิศทางความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ชัดเจน ก็เป็นแรงจูงใจที่ดีที่ทำให้พยาบาลมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้ไประยะยาว แต่ในทางตรงกันข้ามองค์กรที่ไม่ได้มีการวางแผนงานที่ชัดเจน ไม่มีแนวทางการทำงานของแต่ละตำแหน่งงานที่ชัดเจน หรือเป็นองค์กรขนาดเล็กที่มองไม่เห็นความก้าวหน้าขององค์กร ก็อาจทำให้พยาบาลไม่เห็นอนาคตความก้าวหน้าของตัวเอง ไม่ตอบโจทย์ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ก็ทำให้พยาบาลลาออกไปหาองค์กรที่มั่นคงมีแนวโน้มความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่อื่นที่ดีกว่าได้

4.3.8 ผู้บริหารองค์กรบริหารงานไม่เห็นความก้าวหน้าขององค์กร

ถึงแม้ว่าพยาบาลจะได้ทำงานที่ชอบ ในตำแหน่งที่ตรงกับความถนัดทางวิชาชีพ การปฏิบัติงานมีความท้าทาย มีประสิทธิภาพตอบรับในการทำงานอย่างดี แต่อาจกับมาทำงานในองค์กรที่ผู้บริหาร บริหารงานในองค์กรไม่มีความก้าวหน้า มีการประเมินผลงานเป็นทีมเป็นแผนก ทำดีแต่กลับได้ผลงานรวมที่ไม่ดีพอ ผู้บริหารงานประเมินผลงานเป็นแบบภาพรวม ก็ทำให้พยาบาลรู้สึกไม่ดี ไม่ได้ได้รับความยุติธรรมจากองค์กร หากองค์กรไม่สามารถเห็นปัญหาในจุดนี้ของพยาบาลที่มีความสามารถส่วนใหญ่ ก็เป็นสาเหตุให้พยาบาลตัดสินใจย้ายไปทำงานที่อื่นได้

4.3.9 องค์กรไม่ได้ใช้ความสามารถของพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

คนที่ชอบทำงาน ทำงานดี ทำงานเก่ง และทุ่มเทในการทำงาน ไม่ว่าจะอยู่องค์กรใดก็ตามทุกคนย่อมคาดหวังว่าจะได้ทำงานที่ตนเองเลือกอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเป็นการพัฒนาตัวเอง ตลอดจนสร้างก้าวหน้าในอาชีพการงานด้วย หากพยาบาลที่ไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่อย่างที่เราคาดหวังไว้ อาจจะทำให้เบื่อหน่าย หรือรู้สึกว่าไม่ได้พัฒนาตัวเอง พยาบาลในกลุ่มนี้ก็จะไม่คงอยู่ในงาน และมักจะหาองค์กรใหม่ที่มีงานที่ท้าทาย เหมาะสมมากกว่า

4.3.10 องค์กรที่ไม่ได้สนับสนุนส่งเสริมให้พยาบาลแสดงศักยภาพ

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

องค์กรที่ได้พนักงานที่มีศักยภาพ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพมาอยู่ในองค์กร หรือพยาบาลที่พัฒนาตัวเองจนมีศักยภาพขึ้นมา แต่องค์กรไม่เห็นความสำคัญในส่วนนี้ หรือเห็นแล้วเพิกเฉย ละเลย ไม่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า พยาบาลก็อาจไม่ยอมรับร่วมงานกับองค์กรเช่นกัน กรณีนี้อาจเกิดจากการไม่มอบหมายงานที่ท้าทาย ที่มีศักยภาพให้ ไม่ไว้วางใจให้ทำงานที่ยากทำ ไม่เลื่อนตำแหน่ง ไม่มีการเพิ่มค่าตอบแทนหรือแม้แต่ไม่พิจารณาโบนัสให้ตามความเหมาะสม สาเหตุเหล่านี้ก็อาจทำให้พยาบาลอยากเปลี่ยนองค์กรที่เห็นศักยภาพของตนมากกว่าได้

4.3.11 สมดุลชีวิตกับการทำงาน

บางคนให้ความสำคัญกับเรื่อง Work-Life Balance มากๆ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่รักในการสร้างสมดุลชีวิตให้พอดี ไม่ทำงานหนักจนทำให้สุขภาพแย่ กระทั่งต่อชีวิตครอบครัว ไม่ทำงานที่ทำให้ชีวิตมีความทุกข์ หรือไม่ทำงานที่ทำให้วิถีชีวิตของตัวเองเปลี่ยนแปลงไปในทางที่แย่ลง ตัวอย่างเช่น งานที่ต้องเดินทางตลอดเวลาทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว, งานที่ต้องทำในเวลา กลางคืนขัดกับวิถีชีวิตคนปกติทั่วไป, งานที่ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือออกกำลังกาย, งานที่ต้องทำในวันเสาร์-อาทิตย์, หรือแม้แต่องค์กรที่อยู่ไกลจากที่อยู่ปัจจุบันจนทำให้มีปัญหาเรื่องการเดินทาง หากพยาบาลสร้างสมดุลให้กับชีวิตตัวเองไม่ได้ก็จะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตทุกอย่าง จนเป็นสาเหตุให้ต้องลาออกได้เหมือนกัน

4.3.12 การย้ายถิ่นฐานที่อยู่

อีกเหตุผลสำคัญหนึ่งของการลาออกก็คือการย้ายถิ่นฐานของพยาบาล ตั้งแต่ย้ายบ้านไปอยู่อีกที่ไกลจากที่ทำงานทำให้เดินทางลำบากขึ้น ครอบครัวต้องย้ายไปอยู่ต่างจังหวัด หรือแม้แต่ต้องย้ายไปทำงานต่างประเทศ ก็เป็นเหตุสำคัญที่อาจไม่เกี่ยวกับเรื่องงานโดยตรง แต่ทำให้พยาบาลตัดสินใจลาออกได้

4.3.13 ช่วยดูแลกิจการของครอบครัว

อีกเหตุผลพบได้ทุกยุคทุกสมัยก็คือการถูกเรียกให้กลับไปช่วยบริหารงาน ธุรกิจของครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้นักเป็นเหตุผลส่วนตัวและอาจเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับในบางคน หรือบางคนต้องการลาออกก็เพื่อที่จะออกไปทำธุรกิจส่วนตัว เริ่มต้นกิจการของตัวเอง โดยเฉพาะหลังช่วงได้รับเงินก้อนจากโบนัส พยาบาลอาจอยากเริ่มต้นธุรกิจใหม่ของตน หรือใช้ประสบการณ์จากการทำงานไปต่อยอดธุรกิจที่ตนเห็นลู่ทางประสบความสำเร็จและใช้ชีวิตหลังเกษียณอายุงาน

4.3.14 มีความรู้สึกเบื่อหน่าย อึดอัดกับงาน

หากพยาบาลรู้สึกเบื่อหน่าย อึดอัด หดใจในการทำงาน ตื่นมาตอนเช้าแล้วรู้สึกว่ามีอะไรน่าสนใจ ไม่อยากไปทำงาน เบื่อหน่าย เบื่อความจำเจ เบื่อพฤติกรรมซ้ำเดิม ก็เป็นเหตุให้อยากลาออกได้ หรือ เรียกว่า “ถึงจุดอึดอัด” ซึ่งพยาบาลบางคนอาจทำงานนั้นมานานจนเกิดความเบื่อหน่าย การลองเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมเดิมๆ ไปสู่สิ่งแวดล้อมใหม่ๆ หรือแม้แต่การเปลี่ยนสายงานใหม่ไปเลย ก็อาจเป็นทางออกที่ดี

4.3.15 เหตุผลอื่นๆ

บางเหตุผลของการลาออกก็เป็นเรื่องที่ไม่ใช่เหตุผล เช่น ออกหักกับคนในองค์กร, ย้ายตามคนรักไปอีกองค์กร, หนีหนี้, หรือแม้แต่อยากออกเดินทางท่องเที่ยวเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้บางทีก็ดูไม่มีเหตุผล แต่บางทีก็ดูเป็นเหตุผลสำคัญ และแฝงไปด้วยความตั้งใจ ฝ่ายบุคคลอาจต้องมองเหตุผลให้ว่าการตัดสินใจลาออกของพยาบาลคนนั้นเป็นเรื่องที่ควรหรือไม่ควร เพื่อจะได้เลือกปฏิบัติกันอย่างถูกต้อง เหมาะสมเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

การลาออกนั้นเป็นสิทธิของพยาบาลทุกคนที่ทำได้ องค์กรเองก็ควรจะรับฟังเหตุผลจากการลาออกนั้นๆ เช่นกัน พยาบาลก็ควรมีการแจ้งเหตุผลที่สมเหตุสมผล ไม่ควรออกไปอย่างไม่ถูกต้อง องค์กรเองถ้าพบปัญหาแล้วสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีก็อาจสามารถยับยั้งการลาออกของพยาบาลได้เช่นกัน แล้วถ้าหากมีการลาออกจริงๆ การจบลงกันอย่างสวยงาม ย่อมดีกว่าการจากลาที่สร้างรอยร้าว และอาจเป็นประวัติที่ไม่ดีได้ การให้เหตุผลที่เหมาะสม จะทำให้รักษาน้ำใจกันได้ดี ทั้งสองฝ่าย ไม่มีเรื่องบาดหมาง และเราไม่รู้ว่าอนาคตอาจได้กลับมาร่วมงานกันอีกครั้งก็เป็นได้ ฉะนั้นการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันน่าจะเป็นทางออกที่ดีที่สุด

4.4 เครื่องมือประเมินความตั้งใจลาออกจากงาน

โดยส่วนใหญ่แล้วการวัดความตั้งใจลาออกนิยมใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวัด ซึ่งข้อคำถามจะมีลักษณะที่สอบถามเกี่ยวกับความคิดในการที่จะลาออกหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ความมุ่งมั่นที่จะหางานใหม่ และความคิดที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยแบบสอบถามที่ได้รับมานิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ได้แก่

แบบสอบถามของ Bothma and Roodt (2013) หรือที่เรียกว่า Turnover intentions scale (TIS) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความเที่ยงตรงของแบบวัดความตั้งใจลาออก จากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี จำนวน 2,429 คน โดยพวกเขาพัฒนา แบบสอบถามจากต้นฉบับเมื่อปี 2004 ที่มีจำนวน 15 ข้อคำถาม (TIS-15) มาเป็นแบบ 6 คำถาม (TIS - 6) โดยมีตัวอย่างข้อคำถาม คือ “บ่อยแค่ไหนที่คุณคิดจะออกจากงาน” “ฉันตั้งใจที่จะออกจากงานนี้ใน 12 เดือนถัดไป” มีการประเมินแบบ Likert scale 5 ระดับ ผลการวิจัยพบว่า TIS-6 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .80 และสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ Jacobs (อ้างถึงใน Bothma and Roodt, 2013) ที่รายงาน

ค่าความเชื่อมั่นของ TIS-6 อยู่ที่ระดับ .91 ในส่วนของแบบสอบถามที่สร้างจากแนวคิดของ Mitchel ที่มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ มีการประเมินแบบ Likert scale 5 ระดับ ลักษณะของข้อคำถามจะคล้ายคลึงกับของ Bothma and Roodt เช่น “ภายใน 1 ปีข้างหน้าฉันวางแผนที่จะหางานใหม่” ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในช่วง .81-.92 (Good et al., 1988; เกตุณภัส เมธิ์สิวัฒน์, 2555)

นอกจากนี้ยังมีแบบสอบถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ Mobley et al. (1978 อ้างถึงใน Foon, Chee-Leong, & Osman, 2010) ที่ทำการศึกษาความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 3 ข้อคำถาม ที่มีการประเมินแบบ Likert scale 5 ระดับ ตัวอย่างคำถาม “ฉันคิดหนักอย่างมากที่จะออกจากองค์กร” พบค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .90 และงานวิจัยของ Clinton-Baker (2013) ที่มีการประเมินแบบ Likert scale 7 ระดับ พบค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .77

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามเพื่อมาสร้างแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อคำถาม (TIS-6) ที่ประยุกต์จากแบบสอบถามภาษาอังกฤษของ Bothma and Roodt (2013) มีการประเมินแบบ Likert scale 5 ระดับ ตัวอย่างข้อคำถามเช่น “บ่อยครั้งที่ฉันคิดจะออกจากงานในปัจจุบัน”

5. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

5.1 ความหมายของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้เวลาพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

ธิดา สุขใจ (2548) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความและจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว (อ้างอิงจาก ชาญศิลป์ วาสบุญมา, 2546)

ศิริพร จันทศรี (2550) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มากระตุ้นหรือชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ 11 แรงจูงใจ จะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวังรางวัลหรือคำ

ชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน ดังนั้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ครูโรงเรียนเอกชนมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ โดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายใน ที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด (อ้างอิงจาก ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ, 2548)

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2550) กล่าวว่า จุดเน้นหรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้นอยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ อันเนื่องมาจากความสามารถในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือเป็นสิ่งล่อใจและสิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาในองค์กร สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายนี้อาจเป็นสิ่งจูงใจ หรือเป้าหมายทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับการเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบ (Negative) เช่น การดู ว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่น ๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางลบนี้มักไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยงโดยไม่สร้างพฤติกรรมใด ๆ ที่จะนำไปสู่เป้าหมายทางลบนี้ (อ้างอิงจากชาญเดช วีรกุล, 2552)

สุชาติ สุขบำรุงศิลป์ (2553) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเป็นแรงขับ เป็นพลังของแต่ละคนที่ทำให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จโดยมีกระบวนการเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวัง ความต้องการ (Needs) และเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดแรงขับ (Drive) เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย (Goals) เพราะฉะนั้นแรงจูงใจจึงมีอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาทิศทางใดทิศทางหนึ่ง และรักษาพฤติกรรมนั้นไว้เพื่อให้ตนเองนั้นได้สิ่งที่คาดหวังหรือต้องการ

จะเห็นว่าแรงจูงใจ คือ สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้า ที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่และแสวงหาความรู้ใหม่ ในการทำงานด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงานเพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.1.1 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) *แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)* หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทำการเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกลึกซึ้งในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

(1) *ความต้องการ (Need)* เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

(2) *เจตคติ (Attitude)* หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอนและพอใจวิธีการสอนทำให้เด็กมีความสนใจตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

(3) *ความสนใจพิเศษ (Special Interest)* การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

2) *แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)* หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ได้แก่

(1) *เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล* คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

(2) *ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า* คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้ความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

(3) *บุคลิกภาพ* ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

(4) *เครื่องล่อใจอื่น ๆ* มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำหรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น (ประเภทของแรงจูงใจ, 2555)

5.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

แรงจูงใจของ Herzberg Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory” ทฤษฎีสองปัจจัยแบ่งออกเป็น

1) *ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)* เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

(1) *ความสำเร็จ (Achievement)* ในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

(2) *การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)* หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) *ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Advancement)* หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

(4) *ความรับผิดชอบ (The work itself)* หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) *ความก้าวหน้า (Responsibility)* หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) *ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)* หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยค้ำจุนไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ถือเป็นปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานหากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

(1) *นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)* หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

(2) *การบังคับบัญชา (Supervision)* หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

(3) *ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relation)* ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปมาว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

(4) *เงินเดือน (Salary)* อัตราค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานที่ทำ

(5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นเห็นว่า ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วนคือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีดังกล่าวมีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การบริษัทเอกชน ซึ่งผู้บริหารในองค์การควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนอง หรือใช้ปัจจัยค้ำจุนควบคู่ไปด้วย จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ผลงานที่ได้จะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดแรงจูงใจในการทำงาน

แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ด้านปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) จำนวน 30 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำทฤษฎีสองปัจจัยของ Fredrick Herzberg มาใช้ในการสร้างข้อคำถาม เป็นงานวิจัยของ ศุภานัน พุมตาล (2560) จำนวน 22 ข้อ และเป็นข้อคำถามจากผู้วิจัยเองอีก 8 ข้อ

6. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

6.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในหลายปีที่ผ่านมาได้มีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรทั้งต่างประเทศและในประเทศไทย ทำให้มีนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมาย อาทิ

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการแลกเปลี่ยน ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อรับรู้ว่าการได้รับผลตอบแทนคุ้มค่า กับการลงทุนทำงานมาก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานที่จะใช้พลังกำลังทำงานอย่างเต็มใจ มีความภักดีและรู้สึกเป็นเจ้าของและจะไม่ลาออกจากองค์กรเพื่อให้มีผลตอบแทนที่สูงขึ้น หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

Allen and Meyer (1990) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและผูกพันกับองค์กร มีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กร และสำนึกในบุญคุณขององค์กรเพราะเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

Jewell (1998 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลัมโยธิน) ที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร

จากความหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่าแต่ละท่านก็จะให้ความหมายที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถสรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ดังงานวิจัยของชวลัญญ์ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ที่นำเสนอไว้ดังนี้

6.1.1 กลุ่มที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ที่เกิดจากพนักงานได้เปรียบเทียบกับชั่งน้ำหนัก (Side-bet) ถึงประโยชน์ และ ผลเสียที่มีต่อตัวพนักงานว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรไปบ้างแล้วผล ของการชั่ง น้ำหนักจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของพนักงานในอนาคต เช่น เมื่อพนักงานคำนวณถึงผลประโยชน์และ ผลเสียแล้วพบว่ายังคงอยู่กับองค์กรได้ผลประโยชน์มากกว่า พนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและ จะอยู่กับองค์กรต่อไป นักวิจัยที่สนับสนุนการให้ความหมายนี้ที่สำคัญๆ ได้แก่ Becker (1960) Hrebiniak and Alutto (1972) และ Scholl (1981)

6.1.2 กลุ่มที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงาน กับองค์กร ที่เกิดจากพนักงานรับรู้ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร หากพนักงานได้มีส่วนร่วม ในองค์กร พนักงานจะเกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร นักวิจัยที่ สนับสนุนการให้ความหมายนี้ที่สำคัญๆ ได้แก่ Buchanan (1974), Steers, Porter, Mowday, and Boulian (1974) และ Allen and Meyer (1990)

6.1.3 กลุ่มที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับ องค์กรที่เกิดจากบรรทัดฐาน ค่านิยมที่สำคัญของสังคมหรือจากตัวพนักงานเอง โดยเฉพาะค่านิยมในเรื่อง ของการกตัญญูรู้คุณหรือการทดแทนบุญคุณ การคำนึงถึงศีลธรรม พนักงานจะรู้สึกผูกพันและคงอยู่ใน องค์กร เพราะพนักงานรู้สึกว่าเมื่อได้เข้ามาในองค์กรแล้วจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อตอบแทนองค์กร นักวิจัย ที่สนับสนุนการให้ความหมายนี้ที่สำคัญๆ ได้แก่ Marsh and Mannari (1977) และ Wiener (1982)

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่าทั้ง 3 กลุ่มความหมายมีความสอดคล้องตรงกัน ในประเด็นผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กร นั่นคือ การรู้สึกผูกพัน รู้สึกจงรักภักดี และต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป แต่มีความแตกต่างกันในประเด็นของสาเหตุที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มแรกนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการชั่งน้ำหนักระหว่างผลประโยชน์และผลเสียของพนักงานระหว่างการคงอยู่ หรือไม่อยู่กับองค์กร ในขณะที่กลุ่มที่สองนิยามว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากความรู้สึกที่ว่าตนมีส่วนร่วม และเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และกลุ่มที่สามก็นิยามว่าความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากบรรทัดฐาน ค่านิยมของสังคม ซึ่งในปัจจุบันยังไม่สามารถหาข้อยุติในประเด็นนี้ได้ (ชวลัญญ์ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กรโดยเน้นไปที่ด้านผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรและเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่ทำให้พนักงานยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

6.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อว่าจะสามารถนำพาให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลนั้นนอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้แก่องค์กรแล้ว ยังจะต้องสามารถรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ได้ โดยการสร้างความผูกพันที่ดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กรเหล่านี้ให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

Buchanan ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังนี้คือ

ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้นและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะ มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กรซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนักเอง

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้นและผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะแสดงความเฉียวชาหรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักพบว่าขาดงานเป็นประจำ

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออกมากกว่าความพึงพอใจในงานซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความคิดที่จะลาออกต่ำมีแนวโน้มที่จะอยู่กับ องค์กรนานกว่า

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนไปสู่ความพยายามและอาจมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานด้วยเหตุนี้การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญเพราะถ้าผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ก็จะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายประการทั้งด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานหรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่างๆที่ก่อให้เกิดปัญหาการดำเนินงานขององค์กร อันมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้ ทั้งนี้ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ พนักงานมีความรู้สึกร้อยเปอร์เซ็นต์ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่าการงานคือหนทางที่คนสามารถจะทำประโยชน์ให้แก่องค์กรทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะให้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร นอกจากนี้คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็มักจะตั้งใจอย่างมากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปซึ่งความตั้งใจดังกล่าวส่งผลให้บุคคลมีอายุการทำงานที่ยาวนานในองค์กร

จากการให้ความหมายข้างต้น แสดงให้เห็นว่านักวิจัยในแต่ละแนวคิดมี มุมมองด้านสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่ผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์กรนั้นคล้ายคลึงกัน คือ เกิดความรักความผูกพัน รักดี และจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จากมุมมองด้านสาเหตุนี้เองที่ทำให้สามารถแบ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 กลุ่มหลักๆ ดังนี้

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่เน้นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็น เสมือนการลงทุนของพนักงาน โดยนักวิจัยที่สำคัญ คือ Becker (1960) ที่เสนอทฤษฎีการเปรียบเทียบผลได้ - ผลเสีย (Side-bet theory) ที่อธิบายว่ากระบวนการที่พนักงานยังคงอยู่กับ องค์กรเพราะสิ่งที่พนักงานลงทุนไป เช่น เวลา พลังกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนและรางวัล เป็นต้น

ซึ่งเป็นการลงทุนในลักษณะการลงทุนสะสมที่มีคุณค่าและจะสูญเสียไปเมื่อพนักงานออกจากองค์กรไป อาทิเช่น การสูญเสียบำเหน็จบำนาญ ความเป็นอาวุโส ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, 2548) แนวคิดด้านพฤติกรรมจะวัดจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่คงอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน ได้แก่ อายุงาน ผลการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดด้านเจตคติหรือทัศนคติ เป็นแนวคิดที่เน้นถึงการที่บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นระดับความภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยนักวิจัยที่สำคัญ คือ Porter et al. (1974) ที่เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนร่วมกับองค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวคิดนี้ได้แบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป อย่างไรก็ตามงานวิจัยของ Decotis and Summers (1987, อ้างถึงใน เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, 2548) ได้ให้ข้อเสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมและด้านทัศนคติ เกิดขึ้นพร้อมๆกัน และมีความคล้ายคลึงกันมากกว่าแตกต่างกัน ซึ่งทั้งสองแนวคิดประกอบไปด้วย ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร คือ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้วยเป้าหมายและค่านิยม ความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังทำงานเพื่อประโยชน์และการบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งบรรลุเป้าหมายของบุคคลด้วย ส่งผลให้การศึกษาในระยะต่อมาเกิดแนวคิดในการรวมการศึกษาแนวคิดด้านพฤติกรรมและทัศนคตินั้นเอง

3. แนวคิดที่รวมแนวคิดด้านพฤติกรรมและเจตคติ เข้าด้วยกัน โดยมีนักวิจัย ที่สำคัญ คือ Meyer and Allen (1991) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์กรจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะใดและนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่ ตามแนวคิดนี้ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจ (Affective) ที่สะท้อนความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายขององค์กรการมีส่วนร่วมและด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) ที่เป็นการพิจารณาความคุ้มค่า ในระยะต่อมาก็ได้เพิ่มเติมองค์ประกอบด้านบรรทัดฐาน (Normative) เป็นด้านที่ 3 โดยมีแนวคิดว่าคุณคนมีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากความรู้สึกด้านจริยธรรมและหน้าที่ศีลธรรม (เปรมจิตร์ คล้ายเพชร, 2548)

สรุปทั้ง 3 แนวคิด แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ แสดงออกถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงานกับองค์กร ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น แนวโน้มของการออกจากองค์กรก็จะลดน้อยลง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด

ของ Meyer and Allen (1991) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่รวมแนวคิดด้านพฤติกรรมและเจตคติไว้ในแนวคิดเดียวทำให้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้หลายมิติมากกว่าแนวคิดอื่นๆ

6.2.1 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ตามแนวคิดที่ผู้วิจัยกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด Meyer and Allen (1991) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมด้านพฤติกรรมและเจตคติไว้ด้วยกัน โดยแบ่งองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) *ด้านจิตใจ (Affective)* คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเป็นการแสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เป็นการยึดติดทางอารมณ์ต่อองค์กรได้แก่ ความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มพนักงานที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กร เพราะว่าเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์กรกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์กรกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็จะลาออกไป

2) *ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance)* คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์ การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์กรเพราะมีความเชื่อว่าหากลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้า อยู่กับองค์กรมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์กรใน เวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับ องค์กรเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพัน ด้านการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

3) *ด้านบรรทัดฐาน (Normative)* คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระผูกพันที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม พนักงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นหนี้บุญคุณหรือมีภาระหน้าที่ต่อองค์กรเป็นการที่พนักงานมีความรู้สึกว่ามีเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะ เห็นว่านั่นคือความถูกต้องและเป็นความเหมาะสมที่ตนควรจะทำจึงกลายเป็นความจำเป็น ดังนั้นตนจึงมีความรู้สึกว่าเป็นการถูกต้องและสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนักวิจัยสำคัญๆ

Buchanan (1974)	Steers & Porter (1983)	O'Reilly & Chatman (1986)	Allen & Meyer (1991)
ด้านการแสดงตน (Identification)	ด้านเจตคติ (Attitudinal)	ด้านความเชื่อฟัง (Compliance)	ด้านจิตใจ (Affective)
ด้านความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement)	ด้านพฤติกรรม (Behavioral)	ด้านการแสดงตน (Identification)	ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance)
ด้านความภักดีในองค์กร (Loyalty)		ด้านการยึดมั่น (Internalisation)	ด้านบรรทัดฐาน (Normative)

หมายเหตุ : ประยุกต์จาก วิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ (น.13), โดยจิตวิมล สัตยารังสรรค์, 2556, กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จากตารางที่ 2.4 จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1991) ครอบคลุมทุกมิติในด้านทัศนคติและพฤติกรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1991)

6.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Allen & Meyer

แบบวัดของ Allen and Meyer (1990) A-three-Component Organization Commitment Questionnaire มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน (ด้านละ 8 ข้อคำถาม) ได้แก่ ด้านจิตใจ (Affective) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) และด้านบรรทัดฐาน (Normative) โดยที่แต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .87, .75 และ .79 ตามลำดับ ซึ่งแปลโดยกาญจนา มณีวัฒนิกัญญา (2556) ตามงานวิจัยของณัฐชามญช์ ภคพงศ์พันธ์ (2562)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามตามแนวคิด Allen and Meyer โดยพัฒนาและประยุกต์จากแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาของข้อคำถามตามงานวิจัยของณัฐชามญช์ ภคพงศ์พันธ์ (2562) จำนวน 15 ข้อคำถาม เนื่องจากงานผู้วิจัยจำกัดข้อคำถามลดลงมาจากเดิม 9 ข้อคำถามบางข้อของต้นฉบับเดิมไม่เหมาะสมและไม่สะท้อนกับองค์ประกอบในแต่ละด้าน

6.4 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

Meyer, Stanley, Herscovitch, and Topolnytsky (2002) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ทอิกิมาน (Meta analysis) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัจจัยที่สัมพันธ์และผลลัพธ์ขององค์ประกอบแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบทุกด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร

และด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.17, -.10, -.16$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548) ที่เสนอว่า ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความตั้งใจลาออก โดยความผูกพันต่อองค์กรและองค์ประกอบด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

Powell and Meyer (2004) ได้ทำการศึกษาทฤษฎี Side-bet และองค์ประกอบแต่ละด้านของความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แบบสอบถามสำรวจจากหลากหลายอาชีพ เช่น นักศึกษา พนักงานด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร หน่วยงานภาครัฐ องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เป็นต้น จำนวน 202 คน ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กร อันได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ($r = -.49, -.22, -.28$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Pateh Saho (2019) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกจ้างพยาบาลในโรงพยาบาล RVTH (The Royal Victoria Teaching Hospital) เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการเลิกจ้างพยาบาลใน RVTH โดยใช้การสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลจำนวน 75 คน พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องการจะลาออกจากงานในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลผดุงครรภ์และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนโรงพยาบาลต่ำในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ได้แก่ โอกาสต่ำในการเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนน้อย ขาดสมดุลในคุณภาพชีวิตระหว่างงานกับชีวิตประจำวัน ขาดความผูกพันต่อองค์กรและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

Abdulaziz M.Alsufyani (2021) ได้ศึกษาผลกระทบของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการสื่อสารส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในชาอุดิอาระเบีย เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการสื่อสารที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพยาบาลในชาอุดิอาระเบีย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ Full time จำนวน 367 คน ผลการศึกษานี้ให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการสื่อสาร ($b = .764, p < .05$) และยังพบว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($b = -.187, p < .05$) ความพึงพอใจในการสื่อสาร ($b = -.226, p < .05$) มีผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาล ซึ่งชี้ให้เห็นว่าเมื่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความพึงพอใจในการสื่อสารเพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลก็จะลดลง ดังนั้นการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรสามารถช่วยลดอัตราการลาออกจากองค์กรได้

วิยสุตา ญวนแม (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก เพื่อหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาชีพหลัก จำนวน 392 คนพบว่า (1) บุคลากรสายวิชาชีพหลักมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก และความต้องการต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากและด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (3) แนวทางที่ทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักที่ลดลงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ หรือ Q2R Model ดังนี้ (3.1) Quality of life คือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักต้องมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (3.2) Relationship of organization คือ องค์กรต้องสร้างความ ผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (3.3) Requirement คือ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความต้องการในการดำเนินงานของ บุคลากรสายวิชาชีพหลัก

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจลาออก มีความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณางานวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออก ก็พบว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้

7. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้นแต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman & Suttle, 1977) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับพนักงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตในงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และสิ่งที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

อัลเดจ และสเทิร์นส์ (Aldag & Stearns, 1987) ได้แสดงทัศนะไว้อย่างเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้ความสนใจอยู่ 2 ความหมาย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือส่งเสริมให้มีการใช้และพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างเต็มที่
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี และให้มีการแบ่งรายได้และทรัพยากรอื่น ๆ อย่างเป็นธรรม

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1994) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกุญแจที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงและเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสิทธิภาพมนุษย์ในองค์การเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์งานและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานจะต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้น จะทำให้ทั้งพนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จ

ฟีโลสตร แดงสอาด (2547) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับพนักงานอันเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กร โดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ

มากนักน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกันค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากนักน้อยเพียงใด เป็นต้น คล้ายกับคำกล่าวของ จีระ หงส์ลดารมย์ (2550)

มนัสวี ธาดาสีห์ (2549) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ลักษณะเป็นปัจจัยอ้อม ประกอบด้วย ด้านต่าง ๆ คือ การบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ความมั่นคงในชีวิตงาน ชีวิตส่วนตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

อุมารินทร์ เอื้อนกุล (2551) คำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่ การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะต้องมีพัฒนาทักษะการทำงานแล้วควรมีการเน้นพัฒนาจิตใจ ลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขันและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

1. ทักษะคิดคำนวณที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ตามสำเร็จ
3. ความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อในความสามารถและการกระทำของตนเอง
4. การมุ่งอนาคตควบคุมตน คือ มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะ
5. มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่น้อยอยู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในเรื่องการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

7.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์กในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หลังจากนั้นแนวคิดนี้ก็กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการ

ทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

Richard E.Walton (อัจฉรา ปุราคม, 2540 : อ้างอิงจากWalton, R.E,1973) ผสมผสาน แนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) ร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว และสังคม การกำหนดว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นพิจารณาจากข้อบ่งชี้ใน 8 ด้านเป็น เกณฑ์วัด ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของผู้ใช้ แรงงาน
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพของผู้อื่นในองค์กร
6. การคุ้มครองแรงงาน
7. การดำเนินชีวิตที่มีความสุขระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552)

Management System of Quality of Work Life: MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบ การ จัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และ แนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุงและใช้เป็นแนวทาง ใน การพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืนและครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทาง สังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.)ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการ โดยมี ระยะเวลาตั้งแต่กันยายน พ.ศ.2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงาน(Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัย มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพ ชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการ ของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐาน ต่างๆที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและ สร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไป

ปฏิบัติอย่างแพร่หลายและเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของ
 คนทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยงโดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ
 ร่างกายอารมณ์สังคมและจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่อง
 ได้อย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการ ดูแล
 หรือควบคุมมันอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อ
 คนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆและอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับ
 การเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรม
 มาตรการ หรือโครงการต่างๆที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าวเพื่อที่จะ
 ทำให้การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสม
 กับปัจจัยต่างๆ จากการวิเคราะห์มากที่สุด

7.2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E.Walton (อ้างอิงใน ลักษณะ ศิริธิรกุล,วาสนา อุปป้อ และจรรณ
 ลักษณะ ปังเจริญ, 2555) ฮัสและคัมมิง (Huse & Cummings, 1980) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ประการ

1) การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทาง
 เศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็น
 สำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองใน
 เชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับ
 ค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

(1) ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะ
 ดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

(2) ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับ
 ลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มี
 ลักษณะคล้าย ๆ กัน

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy
 Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและ
 สิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน
 เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น
 และการรบกวนทางสายตา

3) *ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security)* คือ งานที่ ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณา คือ

(1) *มีการทำงานที่พัฒนา* หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

(2) *มีแนวทางก้าวหน้า* หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

(3) *โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ*

(4) *ความมั่นคง* หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4) *โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)* การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในด้านทักษะความรู้ ที่จะทำให้งานมีคุณภาพ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) *ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง* หมายถึง ความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

(2) *ทักษะที่ซับซ้อน* เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

(3) *ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัด* คือ บุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้น ๆ เพื่อทำให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

(4) *ภารกิจทั้งหมดของงาน* เป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเอง ทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

(5) *การวางแผน* คือ บุคคลที่มีสมรรถภาพในการทำงาน ต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมทำงาน

5) *การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization)*

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรมองถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

(1) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

(2) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

(3) มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

(4) มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

(5) มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์การ หรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6) *ประชาธิปไตยในองค์การ (Constitutionalism in the Work Organization)* หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

(1) *ความเฉพาะของตน* เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(2) *มีอิสระในการพูด* คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคม ขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

(3) *มีความเสมอภาค* เป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

(4) ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7) ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space)

คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

7.2.2 จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวมาข้างต้นนั้น

จะเห็นว่ามิตั้งแนวความคิดที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะใช้แนวความคิดของวอลตัน (Walton) เป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่าง เนื่องจากมีความครอบคลุมใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงมากกว่าแนวคิดอื่น ซึ่งลักษณะทั้ง 8 ประการนี้เองที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลได้ทุกขั้นตอน วอลตัน (Walton, 1973, อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนกุล, 2551) ในการวิจัยนี้จึงใช้เกณฑ์หรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton) เป็นแนวทางในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่าง ดังนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล
- 5) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ซึ่งลักษณะทั้ง 8 ประการนี้เองที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลได้ทุกขั้นตอนวอลตัน (Walton, 1973, อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนกุล, 2551) ในการวิจัยนี้จึงใช้เกณฑ์หรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton) เป็นแนวทางในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่าง ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation)

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2547) กล่าวว่า ค่าตอบแทนการทำงาน (Compensation) ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือน รวมทั้งได้เสนอพรรณานะของนักวิชาการได้แก่ มองพรรณานะของนักสังคมวิทยา ค่าจ้างและเงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนจากการใช้แรงงานของบุคคลอันแสดงถึงฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจของคน กล่าวคือ คนที่ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงย่อมมีฐานะทางสังคมสูงและแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีสถานภาพ (Status) สูงกว่าคนที่ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนน้อย มองในพรรณานะของนักจิตวิทยา เงินเดือนและค่าจ้าง คือ สิ่งกระตุ้นในการทำงานหรือสิ่งที่สนองความต้องการของมนุษย์ มองในพรรณานะของนักเศรษฐศาสตร์ ค่าจ้างและเงินเดือนจะเป็นรายจ่ายต้นทุนของผู้จ้าง และในขณะเดียวกันก็เป็นรายได้ของผู้ทำงานด้วยส่วนมองในพรรณานะของนักบริหารงานบุคคลนั้น ค่าจ้างหมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นค่าตอบแทนจากการใช้แรงงาน โดยปกติการจ่ายค่าจ้างจะถือเกณฑ์จ่ายเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เป็นชั่วโมง รายวันหรือรายสัปดาห์หรืออาจจ่ายตามจำนวนงานเป็นชิ้น ๆ ก็ได้ คำว่า ค่าจ้างหมายรวมถึงเงินเดือน เงินโบนัส ค่าบำเหน็จ นายหน้า รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับอื่น ๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions)

คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security)

งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมี เกณฑ์การพิจารณา คือ

(1) มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

(2) มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

(3) โอกาสความสำเร็จเป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น

(4) ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่จะได้รับ

4) โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities)

การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง

คุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี เกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กรธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานดังกล่าวนี้นี้ พิจารณาจากความเป็นอิสระจากอคติ การทำงานร่วมกันคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรมองถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

(1) ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

(2) การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

(3) มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

(4) มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

(5) มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/ พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่ง สามารถพิจารณาได้จาก

(1) ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

(2) มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคม ขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดี ความชอบของตน

(3) มีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาในเรื่อง ขอบบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน

(4) ให้ความเคารพ ต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7) *ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space)* คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ

8) *ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life)* คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูน คุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการกำจัดของเสียในโรงพยาบาล เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านสุขภาพและอื่น ๆ

การที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้นไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากเป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่ายในส่วนของนายจ้างฝ่ายองค์กรและส่วนของลูกจ้างฝ่ายพนักงาน โดยทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางร่วมกันเพื่อบ่มงู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกันและเกิดความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย การสร้างความพึงพอใจเกี่ยวข้องไปถึงทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ทเบอร์ก มี 2 กลุ่ม ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน เมื่อตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรงแต่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช้สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ขึ้นอยู่กับการบังคับบัญชา นโยบายบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน และชีวิตส่วนตัว

7.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถใช้รวมกับการวัดความพึงพอใจในงานได้ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกันคือคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้นไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากเป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่ายในส่วนของนายจ้างฝ่ายองค์กรและส่วนของลูกจ้างฝ่ายพนักงานโดยทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางร่วมกันเพื่อบ่มงู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกันและเกิดความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย ดังนั้นการวัดคุณภาพชีวิตสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต ซึ่งวิธีวัดแบบใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการวัดและมีชื่อเรียกตามประเภทของแบบสอบถามวัดต่างๆ (ภณิดา ชัยปัญญา, 2541) ดังนี้

7.3.1 *แบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job description index) หรือ JDI (Smith et al., 1969)* ซึ่งเป็นแบบวัดความพึงพอใจในงานที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายและในปี 1985 มีการพัฒนาปรับปรุงใหม่โดยวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงานเอง (Work)

ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้า (Promotional) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) แบบวัดจะประกอบไปด้วย คำคุณศัพท์หรือข้อความที่อธิบายลักษณะงานในแต่ละด้าน ซึ่งคำตอบจะบ่งบอกให้ทราบถึงทิศทางของความพึงพอใจว่ามีมากน้อยเพียงใด จากนั้นในปี 2539 ก็มีการนำมาพัฒนาเป็นภาษาไทยครั้งแรก โดยอภิสิริ อนันตนาถรัตน์ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมมากขึ้นโดยศาสตราจารย์ ดร.ชัยพร วิชาวุธ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาในแต่ละด้านดังนี้ (จิตวิ เชิญพิพัฒนสกุล, 2555)

ตารางที่ 2.2 แบบวัดความพึงพอใจจากการพัฒนาปรับปรุงใหม่ โดยวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน

ความพึงพอใจในงานรายด้าน	จำนวนข้อ คำถาม	จำนวนข้อคำถาม ที่มีคุณภาพ	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านลักษณะงาน (Work)	18	17	.81
ด้านค่าตอบแทน (Pay)	9	8	.88
ด้านโอกาสความก้าวหน้า(Promotion)	9	9	.87
ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision)	17	17	.88
ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker)	18	18	.90

7.3.2 แบบสอบถามความพอใจของมินเนโซต้า (Minnesota satisfaction Questionnaire : MSQ) แบบสอบถามนี้มหาวิทยาลัย Minnesota ในสหรัฐอเมริกาเป็นผู้พัฒนาเพื่อใช้วัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่มีต่องานทั้งสิ้น 20 ปัจจัย เช่น ด้านค่าตอบแทน หรือด้านโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น คะแนนที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะป็นคะแนนรวมทุกด้าน ถ้าได้คะแนนมากแสดงว่าผู้ตอบมีความพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

7.3.3 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) ทำการสำรวจคุณภาพชีวิตใน 28 ประเทศในแถบทวีปยุโรป ในช่วงปี พ.ศ. 2547 โดยมีแนวคิด เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตดังนี้ ทศนคติและการรับรู้ต่อเรื่องคุณภาพ ชีวิตของแต่ละบุคคล เป็นเรื่องที่แต่ละคนต้องประเมินด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม มิติแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตไม่ได้แสดงบทบาท แยก จากกันแต่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน รวมกันก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ดังนั้น การจะวัดคุณภาพชีวิตให้ได้อย่างสมบูรณ์ มิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตามที่ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004) กำหนดไว้มีดังนี้ 1) มิติด้านเศรษฐกิจ

2) มิติด้านครอบครัว 3) มิติด้านการทำงาน 4) มิติด้านสังคมและการมีส่วนร่วม 5) มิติด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพ และ 6) มิติด้านการพัฒนาตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (MS-QWL) มาใช้ในการศึกษาเนื่องจากแนวคิดของ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life : MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำ อัน ได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดใน ลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทย ให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม รวมทั้ง ได้ประยุกต์แบบสอวัดเครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) แบบภาษาไทยฉบับย่อ (WHOQOL-BREF-THAI) 26 ข้อ แบ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต 4 ด้าน รวมกับแบบวัด JDI (Smith et al., 1969) อีก 5 ด้าน ทำการเลือกข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน แต่นำมาทำการศึกษาวิจัย 6 ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลได้ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 18 ข้อนำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

7.4 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงาน

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ร่างกายอารมณ์สังคมและจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องได้อย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการ ดูแลหรือควบคุมมันอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆและอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรมมาตรการ หรือโครงการต่างๆที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าวเพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆจากการวิเคราะห์มากที่สุด

Stefano (2018) และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่องความเครียดในที่ทำงาน ความรุนแรงด้านสภาพแวดล้อมและการกลั่นแกล้งของพยาบาลส่งผลการลาออกของพยาบาลในอิตาลี เพื่อตรวจสอบพฤติกรรมในที่ทำงาน ความรุนแรงของสภาพแวดล้อมรอบข้างและการกลั่นแกล้งในบุคลากรพยาบาลส่งผลทางด้านจิตใจของผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล 79 คน

พบว่า พฤติกรรมการกลั่นแกล้งแตกต่างกันไประหว่าง 2.4% - 81% ผลที่ตามมาทางด้านร่างกายและจิตใจสามารถส่งผลกระทบต่อเหยื่อที่ถูกกลั่นแกล้งได้ถึง 75% 10% ของพยาบาลที่ถูกกลั่นแกล้งจะมีความผิดปกติทางความเครียด ปัจจัยการโดนกลั่นแกล้งสามารถทำนายความเปราะบาง ($b = 0.37$, $p < 0.001$) และแสดงความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพของงาน ($r = -0.322$, $p < 0.01$) เหยื่อที่ถูกกลั่นแกล้งจะขาดงานมากกว่า 1.5 เท่าเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่ไม่ตกเป็นเหยื่อ 78.5% ของพยาบาลที่ถูกกลั่นแกล้งมีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และลาออกเพื่อย้ายไปทำงานที่อื่น

Maki Tei-Tominaga (2018) และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น โดยทำการสำรวจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลจำนวน 5,074 คน ในโรงพยาบาล 30 แห่ง แบ่งตามกลุ่มอายุ เป็น 4 กลุ่ม พบว่าถ้าไม่คำนึงถึงลักษณะเฉพาะรุ่นที่เกิดจากสภาพเศรษฐกิจ เงินเดือน กลุ่มที่ 3 เกิดช่วงปี 2001-2010 การมีบุตร การดูแลบุคคลในอุปการะในครอบครัวส่งผลต่อการลาออก กลุ่ม 1 อายุปี 1980 จำเป็นต้องมีการรับมือกับเด็กรุ่นใหม่ โดยต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านอารมณ์ และสังคม ก็ส่งผลต่อการลาออก

Alireza Mirzaei (2021) และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง การระบุตัวทำนายความตั้งใจในการหมุนเวียนตามปัจจัยทางจิตสังคมของพยาบาลในช่วงการระบาดของ COVID-19 เพื่อระบุตัวทำนายความตั้งใจลาออกโดยพิจารณาจากปัจจัยทางจิตสังคมในพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์อุรุกเวิน Ardabil ในช่วงการระบาดของ COVID-19 โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นพยาบาลทั้งหมด 479 คน พบว่าคะแนนความตั้งใจในการหมุนเวียนเฉลี่ยของพยาบาลเท่ากับร้อยละ 41.73 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 12.11 ผลลัพธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เผยให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสุขภาพทั่วไป ความต้องการงาน ความเครียดจากงานที่มีความตั้งใจลาออก ($p < .01$) และความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและความตั้งใจในการหมุนเวียนพยาบาล ($p < .01$) การวิเคราะห์ความถดถอยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทางเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน แรงกดดันจากงาน การสนับสนุนทางสังคม ความเครียดจากงาน สุขภาพทั่วไป และความเครียดช่วงการระบาดของ COVID-19 เป็นตัวทำนายความตั้งใจลาออก

Saeideh Varasteh (2022) และคณะ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลในอิหร่านในช่วงการระบาดของ COVID-19 เพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพยาบาล ได้ทำการศึกษาสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคลกับพยาบาลจำนวน 16 คน กับพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลในช่วงการระบาดของ COVID-19 และพยาบาลที่ออกจากงานก่อนหน้านี้หรือไม่ได้ทำงานเป็นระยะเวลาสั้น พบว่าความมุ่งมั่นและความรู้สึกผิดชอบในการทำงานของพยาบาลด้านความเสี่ยงที่ต้องเผชิญกับการระบาดของ COVID-19 ลดลงเป็นเพราะองค์กรไม่ได้ให้การดูแลด้านความเสี่ยงกับบุคลากรพยาบาลทั้งด้านสุขภาพและค่าตอบแทน ต่อมาบุคลากรพยาบาลมีความกลัวที่จะนำเชื้อโรคกลับไปสู่ครอบครัว และมีความกลัวกับการขาดแคลนอุปกรณ์ป้องกันส่งผลต่อการทำงาน

เพื่อองค์กรลดลง สุดท้ายปัจจัยทางด้านองค์กรไม่ว่าจะเป็นนโยบายขององค์กร การปฏิบัติตนของบุคลากรพยาบาล ผลตอบแทนที่ได้รับไม่ดีเท่าที่ควรส่งผลให้ต้องการลาออกมากขึ้น

วิยสุตา ญวนแม (2560) และคณะ ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาความพึงพอใจ และความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก เพื่อหาแนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาชีพหลัก จำนวน 392 คน พบว่า (1) บุคลากรสาย วิชาชีพหลักมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก และความต้องการต่อการดำเนินงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด (2) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมากและด้านแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลักและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (3) แนวทางที่ทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักที่ลดลงประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ หรือ Q2R Model ดังนี้

1. Quality of life คือ บุคลากรสายวิชาชีพหลักต้องมี คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี
2. Relationship of organization คือ องค์กรต้องสร้างความ ผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรสายวิชาชีพหลัก
3. Requirement คือ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความต้องการในการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก

มานิต คำเล็ก (2564) และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจอยู่หรือออกจากอาชีพของพยาบาลในประเทศไทย เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจที่จะอยู่-ย้าย หรือออกจากวิชาชีพพยาบาล ในประเทศไทย สัมภาษณ์เชิงลึกกับพยาบาลที่ทำงานโรงพยาบาลที่อยู่ในส่วนของภาครัฐจำนวน 10 คน พยาบาลภาคเอกชน จำนวน 10 คน และพยาบาลที่ออกจากอาชีพ จำนวน 4 คน พบว่าปัจจัยความภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของครอบครัวและปัจจัยการยอมรับในวิชาชีพพยาบาลของสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอยู่ของอาชีพพยาบาลโดยพยาบาลภาครัฐ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา พยาบาลภาคเอกชน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน และนโยบาย

การบริหารงานขององค์กร ส่วนปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย ของพยาบาลทั้ง ภาครัฐและเอกชน ไม่เพียงพอที่จะส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจอยู่ในอาชีพ แต่เมื่อรวมเข้ากับปัจจัยความภาคภูมิใจของ ครอบครัว และปัจจัยการยอมรับจากสังคม จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการตัดสินใจ อยู่กับองค์กรและคง อยู่ในวิชาชีพพยาบาล โดยที่ในการออกจากอาชีพพยาบาลพบว่า มีสาเหตุมาจากครอบครัวพยาบาล ไม่ยอมรับ และไม่มีความภูมิใจในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งมาจากการ รับรู้การปฏิบัติงานของพยาบาลและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสังคม ส่วนการรับรู้ ที่มาจากการ พัฒนาเทคโนโลยี ได้แก่ ภาระงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และเวลาการทำงาน

จากผลงานวิจัยที่กล่าวมาพบว่า ผลการวิจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตใน การทำงานกับความตั้งใจลาออก มีความสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสภาพแวดล้อม และความมั่นคงปลอดภัยในงาน ด้านผลประโยชน์และค่าตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพมีผลต่อการลาออก ปานกลาง ส่วนด้านการพัฒนาขีดความสามารถของคน ด้านบูรณาการและการทำงานร่วมกัน และ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีผลต่อความตั้งใจลาออกน้อย ก็พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายความตั้งใจลาออกได้

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ



8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

ตารางที่ 2.3 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ และคณะ	2565	ปัจจัยที่มีผลสัมพัทธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชลบุรี	เพื่อศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการทำงาน และปัจจัยชีวิตและปัจจัยชีวิตความเป็นอยู่ที่มีความสัมพันธ์กับความเต็มใจในการทำงาน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาลหรืองานบริการทางการแพทย์ ทุกตำแหน่งในรพ. ที่มีอายุการทำงานอย่างน้อย 1 ปี และไม่เคยได้รับการรักษาด้วยภาวะอาการเจ็บป่วยจากโรคทางจิตเวช	Cross sectional Survey Research	ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 89.08% อายุเฉลี่ย 32.45 ปี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานมีดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน 2) ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การเคยคิดลาออกจากอาชีพ และ 3) ปัจจัยชีวิตความเครียดอยู่ได้แก่ ความเพียงพอของการมีเวลาส่วนตัว และสถานภาพ ทางเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
มานิต คำเล็ก และคณะ	2564	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้บริการสุขภาพของประชาชนในประเทศไทย	เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้บริการสุขภาพของผู้ป่วยหรือออกจากโรงพยาบาลในประเทศไทย	สัมภาษณ์เชิงลึกกับพยาบาลที่ทำงานโรงพยาบาลที่อยู่ในจำนวน 10 คน และพยาบาลภาคเอกชนจำนวน 10 คน และพยาบาลที่ออกจากอาชีพในประเทศไทยจำนวน 4 คน	ใช้วิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Method)	ปัจจัยความภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลของครอบครัวและปัจจัยการยอมรับในวิชาชีพพยาบาลของสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของอาชีพพยาบาลโดยพยาบาลภาครัฐ ได้แก่ ความสำนึกในงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับ

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
						หัวหน้างาน ความมั่นคงในการ ทำงาน และการปกครองบังคับ บัญชา พยาบาลภาคเอกชน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทน และนโยบายและการ บริหารงานขององค์กร ส่วนปัจจัย จูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยของ พยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ เพียงพอที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการ ตัดสินใจในอาชีพ แต่เมื่อรวมเข้า กับปัจจัยความภาคภูมิใจของ ครอบครัวและปัจจัยการยอมรับ

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
						จากสังคม จะส่งผลต่อกระบวนการตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรและคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล โดยพบว่าในการออกจากอาชีพพยาบาล มีสาเหตุมาจากครอบครัวพยาบาลไม่ยอมรับ ไม่มีความภูมิใจในการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งมาจากการรับรู้การปฏิบัติงานของพยาบาลและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสังคม

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
สุชาดา สงวนพรรค และคณะ	2563	ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง	กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ Generation Z จำนวน 172 คน	Cross sectional Survey Research	พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง คือปัจจัยดังต่อไปนี้ ด้านลักษณะงาน ปัจจัยผลักดันด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยดึงดูดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารควรต้องมีการศึกษารเปรียบเทียบลักษณะงานของพยาบาลในองค์กร และบริหารจัดการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่น รวมถึงจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
สวรญา อินทรสถานะ และคณะ	2563	สมดุลชีวิตและงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด	เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด	พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ทำงานบนหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล	Cross sectional Survey Research	ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นน้อยลำและสมดุลชีวิตและงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 71.3 และ 59.8 ตามลำดับ โดยพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมด้านบุคคล ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดู ภาวะสุขภาพด้านร่างกาย ภาวะสุขภาพด้านจิตใจ และสมดุลชีวิตและงาน

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
						2) สิ่งแวดล้อมด้านผู้รับบริการ ได้แก่ ภาระงาน และ 3) สิ่งแวดล้อมด้านการทำงาน ได้แก่ การรับรู้สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ การรับรู้สิ่งแวดล้อมด้านชีวภาพ และด้านแรงสนับสนุนทางสังคม เมื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยล้า ได้แก่ สมดุลชีวิต ภาวะสุขภาพด้านจิตใจและการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
วิยสุตา ญวนเม และคณะ	2560	ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา	(1) ศึกษาความพึงพอใจ และความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก (2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก	บุคลากรสายวิชาชีพหลัก จำนวน 392 คน	Cross sectional Survey Research	พบว่า 1) บุคลากรสายวิชาชีพหลัก มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากและมีความต้องการต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออก ด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณภาพชีวิตอยู่ระดับมากและด้านแรงจูงใจอยู่ระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่มีต่อการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับแนวโน้ม

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
		(3) หาแนวทางการลดอัตราการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลักในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา				การลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความพึงพอใจต่อการดำเนินงานและแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับลาออก 3) แนวทางที่ทำให้อัตราการลาออกลดลงมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้ - บุคลากรสายวิชาชีพหลักต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี - องค์กรต้องสร้างความผูกพันองค์กรให้กับบุคลากรสายวิชาชีพหลัก - องค์กรต้องให้ความสำคัญกับความต้องการในการดำเนินงานของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก

8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ตารางที่ 2.4 แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
Saeideh Varasteh, et al.	2022	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของพยาบาลอิหร่านที่จะลาออกหรือคงอยู่ในวิชาชีพในช่วงการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19	เพื่อสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจของพยาบาลที่จะลาออกหรืออยู่ในวิชาชีพพยาบาลในช่วงการระบาดของไวรัส Covid-19	ผู้เข้าร่วมประกอบด้วยพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลในช่วงการระบาดของไวรัส Covid-19 และพยาบาลที่เคยลาออกจากงาน ผู้เข้าร่วมงานวิจัยได้รับการสุ่มและรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก	การศึกษาเชิงคุณภาพ	จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กับ 3 ปัจจัย คือ 1) ความมุ่งมั่นและจิตสำนึกในการทำงาน 2) การยอมรับความเสี่ยง/ความกลัวต่อการติดเชื้อ 3) ปัจจัยในองค์กรภายใต้สภาวะการแพร่ระบาด เป็นปัจจัยที่ทำให้รักษาพยาบาลให้คงอยู่ในวิชาชีพและคงอยู่ในองค์กรได้

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
Abdulaziz M.Alsufyani, et al.	2021	ผลกระทบของการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในการสื่อสาร ต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลในชาอุดีอาระเบีย	เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความตั้งใจลาออก	ศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพจำนวน 367 คน	การศึกษาแบบภาคตัดขวาง	ผลของการวิจัยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานแลพบความพึงพอใจในการสื่อสาร ($b = .764, p < .05$) ในกลุ่มพยาบาล ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($b = -.187, p < .05$) และความพึงพอใจในการสื่อสาร ($b = -.226, p < .05$) ส่งผลเสียต่อความตั้งใจของพยาบาลที่จะลาออก แสดงให้เห็นว่าเมื่อการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความพึงพอใจในการสื่อสารเพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลก็จะลดลง

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
Hamid Sharif Nia, et al.	2020	ต้นแบบความตั้งใจของพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย Covid-19 คือการใกล้เคียงบทบาทของความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นในองค์กร	เพื่อทดสอบสมมติฐานว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอาจมีบทบาทเป็นสื่อกลางระหว่างปริมาณงานและคุณภาพของพฤติกรรมความพึงพอใจและความตั้งใจในการดูแลผู้ป่วย Covid-19	เป็นพยาบาลชาวอิหร่าน จำนวน 648 คน	การศึกษาแบบภาคตัดขวาง	จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานของพยาบาล คุณภาพบทบาทของหัวหน้างานและพฤติกรรมความพึงพอใจ ด้วยความตั้งใจที่จะดูแลผู้ป่วย Covid-19

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
Hoa Nguyen, et al.	2019	อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเวียดนาม	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและการรักษาพยาบาลและระหว่างสภาพแวดล้อมภายในกับพยาบาลที่ทำงานอยู่ใน รพ. เอกชน ประเทศเวียดนาม	เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง ศึกษาในพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาล AIH (American International Hospital) จำนวน 80 คน	การวิจัยเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน	พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความมั่นคงในงาน ชั่วโงมการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความพึงพอใจมากที่สุดของพยาบาล ได้แก่ ตัวแปรด้านเงินเดือน สวัสดิการและสภาพการทำงาน การสร้างทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ควรพิจารณาสิ่งจูงใจทางการเงิน มีการปรับรางวัลและโบนัส

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
Pateh Saho, et al.	2019	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการศึกษาศึกษาของพยาบาลในโรงพยาบาลวิคตอเรีย ในประเทศแอมเบีย	เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลในวิคตอเรีย	โดยการสุ่มเลือกจากพยาบาลจำนวน 75 คน	การศึกษาเชิงพรรณนา	ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 24 ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ลาออกจากโรงพยาบาลแล้ว และอีกร้อยละ 67 ยังทำงานในโรงพยาบาล ผู้ที่ลาออกจากโรงพยาบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลผดุงครรภ์มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนโรงพยาบาลในการตอบสนองขั้นพื้นฐานในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก คือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความผูกพันในองค์กร

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
Maki Tei-Tominaga, et al.	2018	ปัจจัยที่ทั่วไปและปัจจัยเฉพาะด้านที่จะศึกษาการลาออกของพยาบาลหญิงในประเทศญี่ปุ่น	เพื่อตรวจสอบปัจจัยที่มีแนวโน้มต่อการลาออกของพยาบาลหญิงชาวญี่ปุ่นที่แบ่งตามช่วงอายุ 4 ช่วงและพิจารณาจากสภาวะทางเศรษฐกิจ	พยาบาลทุกคนในโรงพยาบาล 30 แห่ง	การศึกษาแบบภาคตัดขวาง	พบว่า ผลลัพธ์ไม่คำนึงถึงลักษณะเฉพาะรุ่นที่ได้ที่รับรู้ประสิทธิภาพจากสภาวะทางเศรษฐกิจและผลตอบแทนทางการเงิน ความมุ่งมั่นและการสนับสนุนทางสังคม เป็นปัจจัยร่วมทำนายการลาออก การมีบุตรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกมากขึ้นแต่การมีสมาชิกในครอบครัวที่นอกเหนือจากเด็กช่วยลดโอกาสในการลาออกได้

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
Stefano Bambi, et al.	2018	ความชุกปัจจัยที่ก่อให้เกิดการไม่สุขภาพในการทำงาน ความรุนแรงของรุ่มพและการกลืนแกล้งในที่ทำงานของพยาบาล	เพื่อหาความชุกของการไม่สุขภาพในที่ทำงาน ความรุนแรงของรุ่มพและการกลืนแกล้งในที่ทำงานของพยาบาล	พยาบาลในแคนาดาและอเมริกา	การวิจัยเชิงคุณภาพ	ผลของการวิจัยพบว่า ความชุกของการถูกกลืนแกล้งมากถึง 81% มีผลกระทบทางร่างกายและจิตใจ พยาบาลที่ตกเป็นเหยื่อจะเกิดความเครียด สะเทือนใจ เป็นปัจจัยที่ทำนายความเหนื่อยหน่ายและแสดงความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพของงาน ($r = -0.322, p < 0.01$) เหยื่อถูกพบว่าขาดงานประมาณ 1.5 เท่าเมื่อเทียบกับเพื่อนที่ไม่ถูกเป็นเหยื่อ ร้อยละ 78.5 ของพยาบาลที่ถูกกลืนแกล้งจะทำงานได้ประมาณ 5 ปีและลาออกจากที่ทำงานไปทำงานอื่น

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
Yu-Mi Heo RN, et al.	2021	ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลแนวหน้าเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย Covid-19 ในประเทศเกาหลี	ศึกษาด้าน ความเครียดกับการรับรู้ความสามารถ ของตนและความตั้งใจคงอยู่ของพยาบาลในช่วงการระบาดของ Covid-19 ในประเทศเกาหลี	เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง ศึกษาในพยาบาลที่มีประสบการณ์ดูแลผู้ป่วย Covid-19 จำนวน 232 คน จากโรงพยาบาล 7 แห่งใน 3 เมืองของประเทศเกาหลี	การศึกษาแบบภาคตัดขวาง	พบว่าพยาบาลแนวหน้าที่สุดดูแลผู้ป่วย Covid-19 และการรับรู้ความสามารถของตนเป็นตัวแทนที่มีนัยสำคัญแสดงถึงความตั้งใจในการพยาบาลในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ แบบจำลองการถดถอยอธิบายความแปรปรวนในความตั้งใจในการทำงานพยาบาลได้ร้อยละ 22 สรุปความเครียดไม่ส่งผลต่อความตั้งใจในการพยาบาลของพยาบาลแนวหน้าต่อการดูแลผู้ป่วย Covid-19 แต่การรับรู้ความสามารถของตนที่สูงขึ้น คาดการณ์ความตั้งใจในการพยาบาลจะดีขึ้น

ชื่อผู้แต่ง	ปี	ชื่อผลงานวิจัย	วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	ขอบเขตการวิจัย	ระเบียบวิธีการศึกษา	ข้อค้นพบจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวโน้มการวิจัย
Alireza Mirzaei, et al.	2021	การระบุตัวพยากรณ์ความตั้งใจลาออกตามปัจจัยทางจิตสังคมของพยาบาลในช่วงการระบาดของ Covid-19	เพื่อระบุตัวทำนายความตั้งใจลาออกโดยพิจารณาจากปัจจัยทางจิตสังคมในพยาบาลของศูนย์โรคระบาดและการแพทย์ฉุกเฉิน การแพทย์ฉุกเฉินก่อนเข้าโรงพยาบาลใน Ardabil ในชาอุดีอาร์เบีย	การศึกษานี้ได้คัดเลือกพยาบาลจำนวน 479 คนที่ทำงานในศูนย์โรคระบาดและการแพทย์ฉุกเฉินก่อนเข้าโรงพยาบาล Ardabil ในชาอุดีอาร์เบีย	ใช้การทดสอบ t วิเคราะห์ความแปรปรวนการถดถอยพหุคูณและการทดสอบเชิงพรรณนา	ผลการวิจัยพบว่า คณะแพทยศาสตร์ได้แจ้งผลการออกของพยาบาลเฉลี่ย 41.73% ผลของความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสุขภาพโดยทั่วไป ความต้องการงานและความสะดวกสบายในการทำงานที่มีความพึงพอใจที่จะลาออก ($p < .01$) และความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและความตั้งใจที่จะลาออก ($p < .01$) การวิเคราะห์การถดถอยแสดงให้เห็นว่าตัวแปรของเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน การตัดสินใจ การสนับสนุนทางสังคม ความเครียดจากงาน สุขภาพทั่วไป และความผิดปกติของความเครียดส่งผลต่อการระบาดของ Covid-19 เป็นตัวทำนายความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 2.5 แสดงตารางสรุปผลงานวิจัยในประเทศไทย

[illegible]

Mr. ជួរ

[illegible]

ตารางที่ 2.6 แสดงตารางสรุปผลงานวิจัยในต่างประเทศ

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจออกจากงาน		
ผู้วิจัย	กฎระเบียบการจ้างงาน	✓
	การสนับสนุนทางจิตใจ	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางเศรษฐกิจ	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
	การสนับสนุนทางสังคม	✓
1	Saeideh Varasteh, et al.	2022
2	Abdulaziz M.Alsufyani, et al.	2021
3	Alireza Mirzaei, et al.	2021
4	Yu-Mi Heo, et al.	2021

ตารางที่ 2.6 (ต่อ)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey Study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยทำการศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตภาคเหนือตอนล่างจำนวน 22 แห่ง มีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 1,560 คน (ที่มา : ข้อมูลทรัพยากรบริการแผนกทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2565) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กในเขตภาคเหนือตอนล่าง

กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด (คน)
ขนาดใหญ่	
โรงพยาบาลพิษณุเวช จ.พิษณุโลก	157
โรงพยาบาลกรุงเทพพิษณุโลก	120
โรงพยาบาลศรีสวรรค์ จ.นครสวรรค์	110
โรงพยาบาลแม่สอดอินเตอร์ จ.ตาก	108
โรงพยาบาลเพชรรัตน์ จ.เพชรบูรณ์	105
โรงพยาบาลปิ่นปักน้ำโพธิ์ 1	102

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด (คน)
ขนาดกลาง	
โรงพยาบาลพิษณุเวชพิจิตร	75
โรงพยาบาลปิ่นสักน้ำโพธิ์ 2	67
โรงพยาบาลพิษณุโลกฮอสพิทอล	61
โรงพยาบาลเอกชนเมืองกำแพง	60
โรงพยาบาลชัยอรุณเวชการ จ.พิจิตร	60
โรงพยาบาลแม่สอด-ราม จ.ตาก	56
โรงพยาบาลรวมแพทย์พิษณุโลก	54
โรงพยาบาลสินแพทย์นครสวรรค์	53
โรงพยาบาลรวมแพทย์นครสวรรค์	52
โรงพยาบาลรวมแพทย์สุโขทัย	51
ขนาดเล็ก	
โรงพยาบาลปิ่นสักอุทัยธานี	49
โรงพยาบาลพิษณุเวชอุตรดิตถ์	48
โรงพยาบาลศรีสุโข จ.พิจิตร	45
โรงพยาบาลพัฒนเวช จ.สุโขทัย	45
โรงพยาบาลร่มฉัตร จ.นครสวรรค์	41
โรงพยาบาลเมืองเพชร จ.เพชรบูรณ์	41
รวม	1,560

เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัย (Inclusion criteria) คือ

- 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพ จบการศึกษาขั้นต่ำปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป
- 2) เป็นเพศชายหรือเพศหญิง
- 3) สามารถฟัง อ่าน เขียน และพูดภาษาไทยได้

4) สม่ัครงใจและยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยครั้งนี้

1.1.2 เกณฑ์การคัดผู้เข้าร่วมการวิจัยออก (Exclusion criteria) คือ

พยาบาลวิชาชีพที่ไม่สม่ัครงใจและไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างทั้งหมด 22 แห่ง มีจำนวนพยาบาลทั้งหมด 1,560 คน

1.2.1 การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาครั้งนี้วิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์หลักคือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังนั้น ในการคำนวณขนาดตัวอย่างจึงพิจารณาจากวิธีทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ คำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับแบบการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายและขนาดตัวอย่างขั้นสุดท้ายคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับแบบการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$n_1 = \frac{(Z_{1-\alpha/2} + Z_{1-\beta})^2}{C(r)^2} + 3$$

เมื่อ n_1 คือ ขนาดตัวอย่าง (เมื่อมีตัวแปรอิสระจำนวน 1 ตัวแปร)

$Z_{1-\alpha/2}$ คือ ค่าของตัวแปร Z จากการแจกแจงปกติมาตรฐาน
ณ ควอนไทล์ที่ $1 - \alpha/2$
= 1.96

$Z_{1-\beta}$ คือ ค่าของตัวแปร Z จากการแจกแจงปกติมาตรฐาน
ณ ควอนไทล์ที่ $1 - \beta$
= 0.84

α คือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

β คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดแบบที่ 2

$C(r)$ คือ การแปลงของฟิชเชอร์ (Fisher's transformation)
ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$C(r) = \frac{1}{2} \ln \frac{(1+r)}{(1-r)}$$

$$C(r) = \frac{1}{2} \ln \frac{(1+0.337)}{(1-0.337)}$$

r คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient)

ของตัวอย่าง ได้จากงานวิจัยของเปรมิศา บุญเกิด และรัชนิวรรณ วณิชยธนม, (2559)

สามารถคำนวณค่า $C(r)$ ได้ดังนี้

$$C(r) = \frac{1}{2} \ln \frac{(1+0.337)}{(1-0.337)}$$

$$C(r) = 0.35$$

และคำนวณขนาดตัวอย่างได้ ดังนี้ (Hsieh, 1998)

$$n_1 = \frac{(1.96 + 0.84)^2}{(0.35)^2} + 3$$

$$n_1 = \frac{7.84}{0.1225} + 3$$

$$n_1 \approx 67$$

ดังนั้น จะได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด แล้วทำการปรับค่าขนาดตัวอย่างตามการวิเคราะห์ด้วย Multiple linear regression ดังสูตรต่อไปนี้

$$n_p = \frac{n_1}{1 - \rho_{1.2 \dots p}^2}$$

เมื่อ n_p คือ ขนาดตัวอย่างที่ปรับด้วยค่า ρ^2

n_1 คือ ขนาดตัวอย่างสำหรับตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

$\rho_{1.2 \dots p}^2$ หรือสัมประสิทธิ์การกำหนด (Coefficient of determination)

ดังนั้น

$$n_p = \frac{67}{1 - \rho_{1.2 \dots p}^2}$$

ρ^2	n_p
0.1	75
0.2	84
0.3	96
0.4	112
0.5	134
0.6	168
0.7	224
0.8	335
0.9	670

จากการลองแทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรการตั้งใจลาออกกับตัวแปรอิสระอื่นๆ ที่ศึกษาทั้งหมด ด้วยค่า 0.1 ถึง 0.9 เพื่อปรับขนาดตัวอย่าง จะได้ขนาดตัวอย่าง 335 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างและความคลาดเคลื่อนของข้อมูลอีก 10% ดังนั้น ขนาดตัวอย่างทั้งหมด เท่ากับ 369 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เมื่อทราบขนาดตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

1) การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการจัดแบ่งเป็นกลุ่มโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่างออกเป็น 3 กลุ่ม ตามจำนวนเตียงของโรงพยาบาลเอกชน ได้กลุ่มโรงพยาบาลขนาดใหญ่, ขนาดกลาง และขนาดเล็ก นำมาสุ่มตัวแทนโรงพยาบาลตามขนาดของกลุ่มโรงพยาบาล โดยนำกลุ่มตัวแทนมาแบ่งตามสัดส่วนของพยาบาลตามตารางเพื่อให้ได้จำนวนของพยาบาลตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 กลุ่มโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างแบ่งตามจำนวนเตียงของโรงพยาบาล

กลุ่มโรงพยาบาล	ประชากร จำนวนคน	กลุ่มตัวอย่าง จำนวนคน
กลุ่ม รพ.ขนาดใหญ่	702	166
กลุ่ม รพ.ขนาดกลาง	589	140
กลุ่ม รพ.ขนาดเล็ก	269	63
รวม	1,560	369

2) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ 369 คน โดยวิธีการจับฉลาก มีขั้นตอนดังนี้

(1) กำหนดชื่อโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่างทั้ง 3 กลุ่มโรงพยาบาล และใส่ไว้ในกล่อง 3 กล่อง

(2) จับฉลากขึ้นมาที่ละโรงพยาบาลทั้ง 3 กลุ่มโรงพยาบาลจนครบทั้งครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ ดังตารางที่ 3.3 โดยไม่ใส่คืนจะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสมากขึ้นในการสุ่มและนำโรงพยาบาลที่จับฉลากได้แต่ละกลุ่มมาคำนวณตามสัดส่วนของพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล จนได้จำนวนพยาบาลในแต่ละกลุ่มโรงพยาบาลจนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาตามกำหนด

ตารางที่ 3.3 กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลทั้ง 3 กลุ่มที่จับฉลากได้

กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาล	กลุ่มตัวอย่าง จำนวนคนทั้งหมด	จำนวน n ที่คำนวณ ตามสัดส่วน
โรงพยาบาลขนาดใหญ่		
โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก	157	69
โรงพยาบาลกรุงเทพพิษณุโลก	120	53
โรงพยาบาลปิ่นสักน้ำโพธิ์ 1	102	44
โรงพยาบาลขนาดกลาง		
โรงพยาบาลพิษณุเวชพิจิตร	75	33
โรงพยาบาลปิ่นสักน้ำโพธิ์ 2	67	30

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาล	กลุ่มตัวอย่าง จำนวนคนทั้งหมด	จำนวน n ที่คำนวณ ตามสัดส่วน
โรงพยาบาลพิษณุโลกฮอสพิทอล	61	27
โรงพยาบาลเอกชนเมืองกำแพง	60	26
โรงพยาบาลรวมแพทย์พิษณุโลก	54	24
โรงพยาบาลขนาดเล็ก		
โรงพยาบาลปิ่นซุ่ยธารณี	49	22
โรงพยาบาลพิษณุเวชอุตรดิตถ์	48	21
โรงพยาบาลศรีสุโข จ.พิจิตร	45	20
รวม	838	369

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสำหรับการวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่ 5 ความตั้งใจลาออกจากการงาน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนคนในอุปการะ/จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิลำเนา สภาพสถานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นปลายปิดให้เลือกตอบ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ซึ่งจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ Smith et al. (1969) โดยผู้วิจัยได้ทำการประยุกต์และพัฒนาแบบสอบถามตามแนวคิดของ Smith et al. แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ เป็นข้อคำถามด้านบวก 9 ข้อและข้อคำถามด้านลบ 6 ข้อ ได้แก่

1. ความสำเร็จ (Achievement)

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Advancement)
4. ความรับผิดชอบ (The work itself)
5. ความก้าวหน้า (Responsibility)

ปัจจัยที่จะคำนวณเป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรงแต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยคำนวณไม่มีหรือมีสอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ได้มีการแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ เป็นข้อคำถามด้านบวก 14 ข้อและข้อคำถามด้านลบ 1 ข้อ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
2. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Interpersonal Relation)
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)
4. การบังคับบัญชา (Supervision)
5. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) แบ่งระดับความคิดเห็นกำหนดระดับการให้ความสำคัญตามหลักเกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1 คะแนน

เกณฑ์การจำแนกความหมายและแปลคะแนนจากแบบสอบถามใช้คะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยการนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันและหาค่าเฉลี่ย กำหนดและแปลความหมายตามช่วงคะแนน ดังนี้ (ประเสริฐ อุไร, 2559)

เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ (Best,1977)

คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 ระดับความคิดเห็น เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถาม A-Tree-Component Organizational Commitment Questionnaire ของ Allen and Meyer (1990) ที่แปลโดยกาญจนา มณีวัฒนภิณฺโญ (2556) และนำข้อคำถามจากงานวิจัยของณัฐชามญช์ ภคพงศ์พันธ์ (2560) ได้มีการปรับปรุงถ้อยคำให้เหมาะสมกับงานวิจัย มีการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบการวัดของลิเคิร์ท (Likert) โดยกำหนดคะแนนคือ 1 (เห็นด้วยน้อยที่สุด) จนถึง 5 (เห็นด้วยมากที่สุด) มีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อคำถาม แบ่งจำนวนข้อคำถามตามองค์ประกอบรายด้าน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรรายด้านแบ่งออกเป็น 3 ด้านและตัวอย่างข้อคำถาม ดังนี้

แสดงจำนวนข้อคำถามของความผูกพันต่อองค์กรรายด้านและตัวอย่างข้อคำถาม

องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน และตัวอย่างข้อคำถาม	จำนวนข้อ คำถามเชิงบวก	จำนวนข้อ คำถามเชิงลบ	รวมจำนวน ข้อคำถาม
ความผูกพันด้านจิตใจ เช่น ท่านมีความสุข มี ความยินดีและภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	4	1	5
ความผูกพันด้านการคงอยู่ เช่น ท่านตัดสินใจ ลำบากหากต้องลาออกจากองค์กรนี้	4	1	5
ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เช่น ท่านรู้สึก จริงๆว่าปัญหาขององค์กรก็เป็นปัญหาของท่าน ด้วย ท่านจึงให้ความร่วมมือกับองค์กรเสมอ	3	2	5

โดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าของมาตรวัดลิเคิร์ท (Likert) ดังตาราง

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามด้านบวก	คะแนนข้อคำถามด้านลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
2. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
3. ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

การจำแนกความหมายและแปลคะแนนจากแบบสอบถามใช้คะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยการนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย กำหนดและแปลความหมายตามช่วงคะแนน ดังนี้ (รัตนา ศิริพานิช, 2533)

จากเกณฑ์ข้างต้นจึงกำหนดการแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ
2. คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.67 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง
3. คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง

ดังนั้น การพิจารณาระดับของความผูกพันต่อองค์กรสามารถพิจารณาได้จาก

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยดัดแปลงมาจากข้อคำถามงานวิจัยของ รศ.ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2557), ศิริพร เสนามนตรี (2560) ตามกรอบแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน จำนวน 18 ข้อ ดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 3 ข้อ
2. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล จำนวน 3 ข้อ
3. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จำนวน 3 ข้อ
4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 3 ข้อ
5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
6. ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 3 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถามด้านบวก	คะแนนข้อคำถามด้านลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

การวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแปลผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย จะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
2. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

การจำแนกความหมายและแปลคะแนนจากแบบสอบถามใช้คะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยการนำคะแนนของแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย กำหนดและแปลความหมายตามช่วงคะแนน ดังนี้

เกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ยคะแนนในระดับต่างๆ

1. คะแนนเฉลี่ย 3.70-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
2. คะแนนเฉลี่ย 2.35-3.69 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3. คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.34 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามวัดความตั้งใจลาออก ผู้วิจัยปรับปรุงจากข้อคำถามที่สร้างมาจากแนวคิดของ Bothma and Roodt, 2013 (TIS 6) มีจำนวน 6 ข้อคำถามและผู้วิจัยสร้างขึ้นอีก 1 ข้อคำถามเป็นคำถามด้านลบ แบบสอบถามวัดจึงมีจำนวน 7 ข้อคำถาม

ผู้วิจัยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าของมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert) ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามความตั้งใจลาออก

เห็นด้วยมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	5	คะแนน
เห็นด้วยมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	2	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ	1	คะแนน

การวัดระดับความตั้งใจลาออกจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ความตั้งใจลาออกในระดับต่ำ
2. ความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง
3. ความตั้งใจลาออกในระดับสูง

โดยแบ่งช่วงระดับความตั้งใจลาออกในแต่ละระดับด้วยวิธีการประเมินแบบรวมค่า (Method of summated rating) มีผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ตามสูตรการหาความกว้างอันตรภาคชั้น (รัตนาศิริพานิช, 2533) ดังนี้

จากเกณฑ์ข้างต้นจึงกำหนดการแบ่งระดับความตั้งใจลาออก ได้ดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง ความตั้งใจลาออกในระดับต่ำ
2. คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.67 หมายถึง ความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง
3. คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.68 – 5.00 หมายถึง ความตั้งใจลาออกในระดับสูง

ดังนั้น การพิจารณาระดับของความตั้งใจลาออกสามารถพิจารณาได้จาก

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทางการแพทย์ 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาลระดับอาจารย์พยาบาล 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพยาบาลระดับหัวหน้างาน 1 ท่าน ได้ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนเนื้อหาของแบบสอบถาม ความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้และปรับปรุงเรียบเรียงภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจน เข้าใจง่าย เหมาะสมและสมบูรณ์ โดยถ้าข้อคำถามใดที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าใช้ได้จะให้ 1 คะแนน ถ้าไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นจะให้ -1 คะแนน ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence หรือ IOC) เกิน 0.5 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.77 แบบสอบถามปัจจัยจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพยาบาลได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.79, 0.76, 0.82 และ 0.75 ตามลำดับ

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงและไม่ได้เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการทดลองไปวิเคราะห์หาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าที่ยอมรับได้ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.70 หรือมากกว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.76 แบบสอบถามปัจจัยจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความตั้งใจลาออกของพยาบาล ได้ค่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.77, 0.75, 0.80 และ 0.75 ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1.1 ผู้วิจัยนำเสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อออกเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (เลขที่โครงการ STOU/IRB 2566/015.2804 ตั้งแต่วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ.2566 ถึงวันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ.2567)

4.1.2 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัย จากกรมการประชาสัมพันธ์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จากนั้นผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล พร้อมทั้งโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับย่อ เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และแบบสอบถามการวิจัย เสนอต่อไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่สุ่มเลือกเก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพทั้ง 11 โรงพยาบาล ดังนี้

- 1) โรงพยาบาลขนาดใหญ่ 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช จำนวน 69 คน โรงพยาบาลกรุงเทพพิษณุโลก จำนวน 53 คน โรงพยาบาลปรีณซ์ปากน้ำโพธิ์ 1 จำนวน 44 คน
- 2) โรงพยาบาลขนาดกลาง 5 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวชพิจิตร จำนวน 33 คน โรงพยาบาลปรีณซ์ปากน้ำโพธิ์ 2 จำนวน 30 คน โรงพยาบาลพิษณุโลกฮอสพิทอล จำนวน 27 คน โรงพยาบาลเอกชนเมืองกำแพง จำนวน 26 คน โรงพยาบาลรวมแพทย์พิษณุโลก จำนวน 24 คน

3) โรงพยาบาลขนาดเล็ก 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลปรีณชอุทัยธานี จำนวน 22 คน โรงพยาบาลพิษณุเวชอุตรดิตถ์ จำนวน 21 คน โรงพยาบาลศรีสุโข จ.พิจิตร จำนวน 20 คน

4.1.3 หลังจากได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละโรงพยาบาล ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยให้ลงนามยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน

4.1.4 ดำเนินการเก็บข้อมูลจริง โดยดำเนินการติดต่อแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยส่งแบบสอบถามผ่านโรงพยาบาลเอกชนที่ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20-30 นาที

4.1.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากแบบสอบถามที่ได้รับคืน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ได้รับการตอบกลับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 359 ฉบับ จาก 369 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.3 เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนบางแห่งมีการถ่ายโอนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายโรงพยาบาลเอกชนในเครือเดียวกันจึงทำให้ได้ข้อมูลกลับมาไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างทั้ง 11 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช โรงพยาบาลกรุงเทพพิษณุโลก โรงพยาบาลปรีณชอุทัยธานี โรงพยาบาลพิษณุเวชพิจิตร โรงพยาบาลปรีณชอุทัยธานี 2 โรงพยาบาลพิษณุโลกฮอสพิทอล โรงพยาบาลเอกชนเมืองกำแพง โรงพยาบาลรวมแพทย์พิษณุโลก โรงพยาบาลปรีณชอุทัยธานี โรงพยาบาลพิษณุเวชอุตรดิตถ์ โรงพยาบาลศรีสุโข จ.พิจิตร กลุ่มตัวอย่างจะได้รับการพิทักษ์สิทธิโดยไม่เปิดเผยชื่อในแบบสอบถาม มีความสมัครใจยินดี และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามขณะดำเนินการวิจัย ถ้ากลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

5. ตัวแปรและการวัดตัวแปร

การศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ดังนี้

5.1 ตัวแปรตาม ความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นตัวแปรต่อเนื่อง

5.2 ตัวแปรอิสระ พิจารณาตามกลุ่มปัจจัย ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 ตัวแปรและการวัดตัวแปร

	ตัวแปร	มาตรวัดตัวแปร	การวัด
1	เพศ	นามบัญญัติ	ชาย หญิง
2	อายุ	เรียงลำดับ	ช่วงอายุ
3	สถานภาพสมรส	นามบัญญัติ	โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน
4	ระดับการศึกษา	เรียงลำดับ	ช่วงระดับการศึกษา
5	ระดับตำแหน่ง	เรียงลำดับ	ผู้บริหาร หัวหน้าแผนก ผู้ปฏิบัติงาน
6	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	เรียงลำดับ	ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
7	จำนวนคนในอุปการะ	เรียงลำดับ	ช่วงจำนวนคนในอุปการะ
8	ภูมิลำเนา	นามบัญญัติ	ทำงานอยู่ในอำเภอเดียวกับที่อยู่อาศัย ทำงานอยู่ต่างอำเภอกับที่อยู่อาศัย ทำงานอยู่คนละอำเภอกับที่อยู่อาศัย
9	สภาพสถานะทางเศรษฐกิจ	นามบัญญัติ	รายได้พอใช้และมีเงินเก็บ รายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ รายได้ไม่พอใช้
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ			
10	ด้านลักษณะงาน	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด
11	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด
12	ด้านการยอมรับนับถือ	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด
13	ด้านความรับผิดชอบ	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

	ตัวแปร	มาตรวัดตัวแปร	การวัด	
14	ด้านความสำเร็จของงาน	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
15	ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
16	ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นและเพื่อนร่วม วิชาชีพ	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
17	ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
18	ด้านการบังคับบัญชา	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
19	ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร				
20	ด้านจิตใจ	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
21	ด้านการคงอยู่กับองค์กร	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
22	ด้านบรรทัดฐาน	อันตรภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

	ตัวแปร	มาตรวัดตัวแปร	การวัด	
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน				
23	ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	อันตรายภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
24	ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	อันตรายภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
25	ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	อันตรายภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
26	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	อันตรายภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
27	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	อันตรายภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก
28	ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	อันตรายภาค	เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยมาก

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 ฉบับ แล้วผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังต่อไปนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic Analysis)

6.1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนคนใน อุปการะ/จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิลำเนา สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean; $\bar{X}$) ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.1.2 วิเคราะห์ระดับความตั้งใจลาออกของพยาบาล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean; $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Static Analysis)

สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยใช้ในการ วิเคราะห์ผลรวมเชิงเส้นของตัวทำนายความตั้งใจลาออกของพยาบาล 4 ตัวทำนาย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 3) ความผูกพันต่อองค์กร 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความคลาดเคลื่อนของการแจกแจงแบบปกติ (Normality) ใช้กับตัวแปรปกติที่มีความต่อเนื่องของตัวแปร การตรวจสอบการแจกแจงปกติ (Normality test) โดยใช้สถิติ Shapiro-Wilk test ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ($p > 0.05$)
2. ตัวแปรตาม (Y) เป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติและตรวจสอบโดยการ plot กราฟ Histogram พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงแบบปกติ
3. ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ (Homoscedasticity) การตรวจสอบความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ โดยใช้สถิติ Cook-Weisberg test for heteroskedasticity

ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลมีความแปรปรวนของความคลื่อนค้งที่ ($p > 0.05$) ความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนมีความค้งที่ทุกค่าส้งเกด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอยู่ในรูปเชิงเส้นค่า p -value มีค่า < 0.05 ทั้งนี้หากตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (No multicollinearity) ซึ่งตรวจสอบโดยการใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบความแปรปรวน (Variance infection Factor; VIF) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระในโมเดลมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.642 – 2.664 พบว่าทุกตัวแปร มีค่า VIF ไม่เกิน 10 เป็นไปตามเกณฑ์ในการพิจารณาการเกิดภาวะ Multicollinearity แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (No multicollinearity)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey Study) วัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 359 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์สถิติอันประกอบด้วยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 6 ส่วน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกจากงาน
- ตอนที่ 6 ตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 359 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.5 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 38.35 ปี (S.D.= 10.48) มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 56.6 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.8 ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 80.3 ระยะการปฏิบัติงานเฉลี่ย 16.15 ปี (S.D. = 8.32) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องดูแลอุปการะเฉลี่ย 5.50 คน (S.D = 3.21) สถานภาพทางเศรษฐกิจมีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ ร้อยละ 44.5 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n=359)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	35	9.7
หญิง	324	90.3
2. อายุ (ปี)		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	102	28.4
31-40 ปี	123	34.3
41-50 ปี	79	22.0
51 ปีขึ้นไป	55	15.3
($\bar{x}$ = 34.35 ปี, S.D = 10.48 ปี, min = 22 ปี, max = 60 ปี)		
3. สถานภาพสมรส		
โสด	109	30.4
สมรส	199	55.4
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	51	14.2
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	316	88.0
ปริญญาโท	38	10.6
ปริญญาเอก	5	1.4
5. ระดับตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติการ	325	90.5
ระดับหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน/งาน	22	6.1
ระดับผู้บริหารองค์กร	12	3.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n=359)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)		
น้อยกว่า 1 ปี	12	3.3
1-5 ปี	58	16.2
6-10 ปี	60	16.7
11-15 ปี	59	16.4
16-20 ปี	90	25.1
21 ปีขึ้นไป	80	22.3
($\bar{x}$ = 16.15 ปี, S.D = 8.32 ปี, min = 8 เดือน, max = 33 ปี)		
7. จำนวนคนในอุปการะ/จำนวนสมาชิกในครอบครัว (คน)		
1-3 คน	110	30.6
4-6 คน	129	35.9
7-9 คน	87	24.3
10 ปีขึ้นไป	33	9.2
($\bar{x}$ = 5.50 คน, S.D = 3.21 คน, min = 1 คน, max = 15 คน)		
8. ภูมิลำเนา		
ที่ทำงานอยู่ในอำเภอเดียวกับที่อยู่อาศัย	152	42.3
ที่ทำงานอยู่ต่างอำเภอเดียวกับที่อยู่อาศัย	122	34.0
ที่ทำงานอยู่คนละจังหวัดกับที่อยู่อาศัย	85	23.7
9. สภาพสถานะทางเศรษฐกิจ		
รายได้พอใช้และมีเงินเก็บ	115	32.0
รายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ	160	44.6
รายได้ไม่พอใช้	84	23.4

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$, $S.D. = 0.18$) โดยด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.84$, $S.D. = 0.24$) และด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.04$, $S.D. = 0.25$) ดังตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาารายด้านและรายข้อพบว่า

ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ข้อที่มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ คือ ด้านความรับผิดชอบ เช่น แม้ท่านจะมาปฏิบัติงานหรือไม่มาปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ งานนั้นก็ยังสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ($\bar{x} = 4.52$, $S.D. = 0.59$) ด้านลักษณะงาน เช่น งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะการดูแลผู้ป่วยหลายด้านประกอบกัน ($\bar{x} = 4.35$, $S.D. = 0.75$), ท่านมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยหลายด้าน ($\bar{x} = 4.07$, $S.D. = 1.01$) ข้อที่มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางมี 9 ข้อ คือ ด้านลักษณะงาน เช่น ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเวลาและทักษะความรู้ของท่าน ($\bar{x} = 3.66$, $S.D. = 1.06$), ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ถ้ามีช่องทางก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่านี้ท่านพร้อมที่จะลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่นทันที ($\bar{x} = 2.61$, $S.D. = 1.40$), เช่น ตำแหน่งงานของท่านในขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ($\bar{x} = 2.39$, $S.D. = 0.92$) ด้านความสำเร็จของงาน เช่น การเรียนรู้ระบบการทำงานที่แปลกใหม่, เทคนิคที่ทันสมัยหรือต้องไปช่วยงานแผนก ($\bar{x} = 2.61$, $S.D. = 1.40$) การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่างๆ ($\bar{x} = 2.53$, $S.D. = 1.15$) ด้านการยอมรับนับถือ เช่น ความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 2.66$, $S.D. = 1.10$), ท่านมีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x} = 2.47$, $S.D. = 1.04$) ด้านความรับผิดชอบ เช่น ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง ($\bar{x} = 2.35$, $S.D. = 1.07$), ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานที่นอกเหนือจากงานในแผนกของท่าน เช่น ไปช่วยงานที่แผนกอื่น ($\bar{x} = 2.61$, $S.D. = 1.40$) และข้อที่มีปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยมี 3 ข้อ คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร เช่น การไปช่วยเหลือแผนกอื่นในยามขาดแคลนบุคลากร ($\bar{x} = 2.21$, $S.D. = 0.94$) ด้านการยอมรับนับถือ เช่น ข้อเสนอแนะของท่านถูกปฏิเสธจากคนในองค์กรบ้างในบางครั้ง ($\bar{x} = 2.16$, $S.D. = 0.96$) ด้านความสำเร็จของงาน เช่น ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจหรือชื่นชมจากองค์กรของท่าน ($\bar{x} = 1.53$, $S.D. = 0.72$)

ด้านปัจจัยคำจุนในการทำงาน ข้อที่มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร เช่น ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี ($\bar{x} = 4.95$, $S.D. = 0.24$), ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการบริหารที่ดี มีนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้แบ่งงานได้ตรงตามสายการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.30$, $S.D. = 0.76$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ปฏิบัติงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วน มีเสียงอุณหภูมิ แสงสว่างอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม รวมทั้งมีสถานที่พักผ่อน มีน้ำดื่มและมีห้องน้ำที่เพียงพอ ($\bar{x} = 4.19$, $S.D. = 0.62$) ข้อที่มีปัจจัยคำจุนในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมี 11 ข้อ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน มีเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ได้เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย ($\bar{x} = 3.59$, $S.D. = 0.70$), ในองค์กรของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือมีการเมืองภายในองค์กร ($\bar{x} = 2.61$, $S.D. = 1.40$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เช่น เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพของท่าน ($\bar{x} = 3.29$, $S.D. = 1.11$), ท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{x} = 2.63$, $S.D. = 0.91$), องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผล ปรับขึ้นเงินเดือนที่มีความเที่ยงตรง ยุติธรรมและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.50$, $S.D. = 0.96$) ด้านการบังคับบัญชา เช่น เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานหัวหน้างานของท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบกรณีงานผิดพลาดไม่ได้มาตรฐาน ($\bar{x} = 2.70$, $S.D. = 0.01$), ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.55$, $S.D. = 1.05$), หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานของท่านมีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 2.38$, $S.D. = 1.11$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงาน วิชาชีพ เช่น งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 2.57$, $S.D. = 1.16$), เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารในองค์กรจะช่วยท่านแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 2.49$, $S.D. = 1.20$), องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 2.48$, $S.D. = 1.24$) และข้อที่มีปัจจัยคำจุนอยู่ในระดับน้อยมี 1 ข้อ คือ ด้านนโยบายและการบริหาร เช่น ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและปฏิบัติตามได้ ($\bar{x} = 2.24$, $S.D. = 1.31$) ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

(n = 359)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- ปัจจัยจูงใจ	2.84	0.24	ปานกลาง
- ปัจจัยค้ำจุน	3.04	0.25	ปานกลาง
โดยรวม	2.94	0.18	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

(n=359)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด		
ด้านปัจจัยจูงใจ							
1. ด้านลักษณะงาน							
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่	-	-	62	115	182	4.35	มาก
จำเป็นต้องใช้ทักษะการดูแล			(17.3)	(32.0)	(50.7)	(0.75)	
ผู้ป่วยหลายด้านประกอบกัน							
ปริมาณงานที่ได้รับ	-	60	108	90	101	3.66	ปาน
มอบหมายมีความเหมาะสมทั้ง		(16.7)	(30.1)	(25.1)	(28.1)	(1.06)	กลาง
เวลา และทักษะความรู้ของท่าน							
ท่านมีการหมุนเวียนสลับ	-	35	70	94	160	4.07	มาก
เปลี่ยนหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย		(9.7)	(19.5)	(26.2)	(44.6)	(1.01)	
หลายด้าน							

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=359)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านปัจจัยจูงใจ							
2. ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน							
ตำแหน่งงานของท่านใน	64	134	124	31	6	2.39	ปาน
ขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ	(17.8)	(37.4)	(34.5)	(8.6)	(1.7)	(0.92)	กลาง
การปฏิบัติงานของท่าน	88	146	87	35	3	2.21	น้อย
ได้รับการยอมรับจากองค์กร เช่น	(24.5)	(40.7)	(24.3)	(9.7)	(0.8)	(0.75)	
การไปช่วยเหลือแผนกอื่นในยาม							
ขาดแคลนบุคลากร							
ถ้ามีช่องทางก้าวหน้าใน	50	50	77	70	112	2.61	ปาน
วิชาชีพมากกว่านี้ท่านพร้อมที่จะ	(13.9)	(13.9)	(21.5)	(19.5)	(31.2)	(1.40)	กลาง
ลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่นทันที							
3. ด้านการยอมรับนับถือ							
ความรู้ ความสามารถในการ	61	106	100	80	12	2.66	ปาน
ทำงานของท่านได้รับการยอมรับ	(16.9)	(29.5)	(27.8)	(22.3)	(3.3)	(1.10)	กลาง
จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา							
ท่านมีโอกาสได้เสนอความ	69	130	87	67	6	2.47	ปาน
คิดเห็นที่เป็นแนวทางในการ	(19.2)	(36.2)	(24.2)	(18.6)	(1.6)	(1.04)	กลาง
ปฏิบัติงานในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง							
ข้อเสนอแนะของท่านถูก	108	113	105	33	-	2.16	น้อย
ปฏิเสธจากคนในองค์กรบ้างใน	(30.1)	(31.5)	(29.2)	(9.2)		(0.96)	
บางครั้ง							

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=359)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มากที่สุด		
ด้านปัจจัยจูงใจ							
4. ด้านความรับผิดชอบ							
ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง	98 (27.3)	102 (27.8)	105 (29.2)	45 (12.5)	9 (2.5)	2.35 (1.07)	ปาน กลาง
ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานที่นอกเหนือจากงานในแผนกของท่าน เช่น ไปช่วยงานที่แผนกอื่น	50 (13.9)	50 (13.9)	77 (21.5)	70 (19.5)	112 (31.2)	2.61 (1.40)	ปาน กลาง
แม้ท่านจะมาปฏิบัติงานหรือไม่มาปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ งานนั้นก็ยัง สามารถดำเนินงานต่อไปได้	-	-	19 (5.3)	140 (38.9)	200 (55.7)	4.52 (0.59)	มาก
5. ด้านความสำเร็จของงาน							
ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจหรือชื่นชมจากองค์กรของท่าน	214 (59.6)	96 (26.7)	49 (13.7)	-	-	1.53 (0.72)	น้อย
การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่างๆ	95 (26.5)	73 (20.3)	98 (27.2)	89 (24.9)	4 (1.1)	2.53 (1.15)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=359)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านปัจจัยจูงใจ							
การเรียนรู้ระบบการทำงาน ที่แปลกใหม่, เทคนิคที่ทันสมัย หรือต้องไปช่วยงานแผนกอื่นๆที่ ท่านไม่มีความชำนาญ ท่านคิดว่า เป็นเรื่องที่ทำให้เสียเวลา	71 (20.0)	91 (25.2)	98 (27.2)	81 (22.6)	18 (5.0)	2.69 (1.16)	ปาน กลาง
ด้านปัจจัยค้ำจุน							
1. ด้านนโยบายและการ บริหาร							
ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน มีระบบการบริหารที่ดี มีนโยบาย ของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจน, เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้ แบ่งงานได้ตรงตามสายการ ปฏิบัติงาน	-	-	66 (18.4)	126 (35.1)	167 (46.5)	4.30 (0.76)	มาก
ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน เป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี			1 (0.3)	18 (5.0)	340 (94.7)	4.95 (0.24)	
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมี กฎระเบียบภายในองค์กรที่ เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานยอมรับ และปฏิบัติตามได้	109 (30.4)	119 (33.1)	87 (24.2)	20 (5.6)	24 (6.7)	2.24 (1.13)	น้อย

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=359)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มากที่สุด		
ด้านปัจจัยคำจุน							
2. ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ							
องค์กรของท่านมีการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิด ความคิดหลากหลายในการ พัฒนาองค์กร	98 (27.3)	96 (26.7)	88 (24.5)	45 (12.6)	32 (8.9)	2.48 (1.24)	ปาน กลาง
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิด โอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	80 (22.3)	99 (27.6)	81 (22.6)	88 (24.5)	11 (3.0)	2.57 (1.16)	ปาน กลาง
เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ผู้บริหารในองค์กรจะ ช่วยท่านแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	97 (27.1)	93 (25.9)	82 (22.8)	74 (20.6)	13 (3.6)	2.49 (1.20)	ปาน กลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน							
สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน แบ่งเป็นสัดส่วน มีเสียง,อุณหภูมิ, แสงสว่างอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม รวมทั้งมีสถานที่พักผ่อน มีน้ำดื่ม และมีห้องน้ำที่เพียงพอ	-	-	42 (11.7)	204 (56.8)	113 (31.5)	4.19 (0.62)	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=359)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านปัจจัยคำจุน							
องค์กรของท่านมีการ จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน มี เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ ได้เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย	-	-	188 (52.4)	125 (34.8)	46 (12.8)	3.59 (0.70)	ปาน กลาง
ในองค์กรของท่านมีการ แบ่งพรรคแบ่งพวก หรือมี การเมืองภายในองค์กร	50 (13.9)	50 (13.9)	77 (21.5)	70 (19.5)	112 (31.2)	2.61 (1.40)	ปาน กลาง
4. ด้านการบังคับบัญชา							
ผู้บริหารในองค์กรของท่าน มีความเป็นผู้นำ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	75 (20.9)	91 (25.3)	127 (35.4)	58 (16.2)	8 (2.2)	2.55 (1.05)	ปาน กลาง
หัวหน้างานของท่านเปิด โอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น เพื่อให้หน่วยงานของท่าน มีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ	97 (27.0)	104 (28.9)	95 (26.5)	54 (15.0)	9 (2.6)	2.38 (1.11)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

(n=359)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านปัจจัยค้ำจุน							
เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน	54	89	144	59	13	2.70	ปาน
หัวหน้างานของท่านมีส่วนร่วม	(15.0)	(24.8)	(40.2)	(16.4)	(3.6)	(1.22)	กลาง
รับผิดชอบกรณีงานผิดพลาด							
ไม่ได้มาตรฐาน							
5. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ							
ท่านพอใจในเงินเดือนและ	41	121	136	56	5	2.63	ปาน
สวัสดิการที่ได้รับมีความ	(11.4)	(33.7)	(37.8)	(15.7)	(1.4)	(0.91)	กลาง
เหมาะสมกับการปฏิบัติงานและ							
ความรับผิดชอบของท่าน							
องค์กรของท่านมีระบบการ	75	80	163	37	4	2.50	ปาน
ประเมินผล ปรับขึ้นเงินเดือนที่มี	(20.9)	(22.3)	(45.4)	(10.3)	(1.1)	(0.96)	กลาง
ความเที่ยงตรง ยุติธรรมและ							
เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน							
เงินเดือนที่ท่านได้รับใน	21	72	106	104	56	3.29	ปาน
ปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีพ	(5.8)	(20.1)	(29.5)	(28.9)	(15.7)	(1.11)	กลาง
ของท่าน							

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.41$, S.D. = 0.22) โดยปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.39) ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 0.42) และความผูกพันต่อองค์กรในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.45) ดังตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อพบว่า

ด้านจิตใจ จิตใจที่เชื่อมั่น ยอมรับ รัก และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.76) ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.69) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาสที่ดีกว่า ($\bar{X} = 2.13$, S.D. = 0.97), ท่านมีความสุข มีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.39$, S.D. = 0.90) ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.32$, S.D. = 0.92)

ด้านการคงอยู่กับองค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ท่านอาจพิจารณาที่จะไปทำงานกับองค์กรอื่น ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.41), ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีหากบุคลากรทำงานในองค์กรเพียงแห่งเดียวตลอดอายุการทำงาน ($\bar{X} = 2.35$, S.D. = 0.14) การคงอยู่กับองค์กรในระดับน้อย 3 ข้อ คือ ท่านตัดสินใจลำบากหากต้องลาออกจากองค์กรนี้ ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = 0.90) หนึ่งในเหตุผลหลักที่ท่านยังทำงานในองค์กรนี้ เพราะองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์น้อยกว่าองค์กรที่ท่านทำในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = 0.88), ผลเสียอย่างหนึ่งของการลาออกจากองค์กรนี้ คือ โอกาสที่จะได้งานในองค์กรใหม่มีอยู่น้อยมาก เนื่องด้วยอายุ ประสบการณ์และทักษะความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.07$, S.D. = 0.85)

ด้านบรรทัดฐาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระผูกพันที่ปลูกฝังกับสมาชิกภาพในองค์กรเป็นความถูกต้องสูงสุดสมควรที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในระดับมาก 1 ข้อ คือ แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในขณะนี้ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.71) บรรทัดฐานในระดับน้อย 4 ข้อ คือ ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรก็เป็นปัญหาของท่านด้วย ท่านจึงให้ความร่วมมือกับองค์กรเสมอ ($\bar{X} = 2.21$, S.D. = 0.93) องค์กรนี้ควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน เนื่องจากองค์กรนี้มีบุญคุณกับท่าน ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = 0.84) ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจาก

องค์กรในขณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน ที่อยู่อาศัยและภาระของครอบครัว ($\bar{X} = 2.01$, S.D. = 0.90) ท่านไม่รู้สึกเลยว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 1.82$, S.D. = 0.89) ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ระดับของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

(n = 359)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- ด้านจิตใจ	2.89	0.39	ปานกลาง
- ด้านการคงอยู่กับองค์กร	2.15	0.42	น้อย
- ด้านบรรทัดฐาน	3.30	0.45	ปานกลาง
โดยรวม	2.48	0.22	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน

(n = 359)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น		
	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย		
	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มาก		
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด		
ด้านปัจจัยจิตใจ							
1. ท่านมีความสุข มีความยินดี และภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้	68 (18.9)	121 (33.7)	142 (39.6)	23 (6.4)	5 (1.4)	2.39 (0.90)	ปาน กลาง
2. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะ บอกกับบุคคลภายนอกว่า ท่านทำงานในองค์กรนี้	80 (22.3)	116 (32.3)	137 (38.1)	22 (6.2)	4 (1.1)	2.32 (0.92)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 359)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านปัจจัยจิตใจ							
3. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของ ท่านในการทำงานที่องค์กร นี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	-	-	151 (42.1)	159 (44.3)	49 (13.6)	3.71 (0.69)	มาก
4. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ทันทีหากมี โอกาสที่ดีกว่า	50 (13.9)	50 (13.9)	77 (21.5)	70 (19.5)	112 (31.2)	2.61 (1.40)	ปาน กลาง
5. เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึก รักและจงรักภักดีต่อองค์กร มากขึ้น	-	1 (0.3)	120 (33.4)	147 (40.9)	91 (25.4)	3.92 (0.76)	มาก
ด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร							
6. หนึ่งในเหตุผลหลักที่ท่านยัง ทำงานในองค์กรนี้ เพราะ องค์กรอื่นให้ ผลประโยชน์ น้อยกว่าองค์กรที่ท่านทำใน ปัจจุบัน	105 (29.2)	124 (34.5)	116 (32.4)	13 (3.6)	1 (0.3)	2.12 (0.88)	น้อย
7. ท่านตัดสินใจลำบากหาก ต้องลาออกจากองค์กรนี้	101 (28.1)	129 (35.9)	108 (30.1)	19 (5.3)	2 (0.6)	2.14 (0.90)	น้อย
8. ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีหาก บุคลากรทำงานในองค์กร เพียงแห่งเดียวตลอดอายุ การทำงาน	82 (22.8)	127 (35.4)	105 (29.2)	30 (8.4)	15 (4.2)	2.35 (1.04)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 359)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านปัจจัยการคงอยู่กับองค์กร							
9. ผลเสียอย่างหนึ่งของการ ลาออกจากองค์กรนี้คือ โอกาสที่จะได้งานในองค์กร ใหม่มีอยู่น้อยมาก เนื่องด้วยอายุประสบการณ์ และทักษะความสามารถ ของท่าน	99 (27.6)	154 (42.9)	91 (25.3)	11 (3.1)	4 (1.1)	2.07 (0.85)	น้อย
10. ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทตัวเอง ให้กับองค์กรเป็นอย่าง มากแล้ว ท่านอาจ พิจารณาที่จะไปทำงาน กับองค์กรอื่น	50 (13.9)	50 (13.9)	77 (21.5)	70 (19.5)	112 (31.2)	2.61 (1.40)	ปาน กลาง
ด้านปัจจัยบรรทัดฐาน							
11. ท่านคิดว่าปัญหาของ องค์กรก็เป็นปัญหา ของท่านด้วย ท่านจึงให้ ความร่วมมือกับ องค์กรเสมอ	87 (24.3)	140 (39.0)	106 (29.5)	19 (5.3)	7 (1.9)	2.21 (0.93)	น้อย
12. ท่านไม่รู้สึกละเลยว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรนี้	156 (43.4)	123 (34.3)	60 (16.7)	20 (5.6)	-	1.82 (0.89)	น้อย

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

(n = 359)

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
13. ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจลาออก จากองค์กรในขณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน ที่อยู่อาศัย และ ภาระของครอบครัว	123 (34.2)	126 (35.1)	97 (27.0)	11 (3.1)	2 (0.6)	2.01 (0.90)	น้อย
14. องค์กรนี้ควรได้รับ ความจงรักภักดีจากท่าน เนื่องจากองค์กรนี้มี บุญคุณกับท่าน	101 (28.1)	121 (33.7)	130 (36.2)	6 (1.7)	1 (0.3)	2.12 (0.84)	น้อย
15. แม้ว่าจะเป็นประโยชน์ แก่ท่าน ท่านก็รู้สึก ว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ที่ท่านจะลาออกจาก องค์กรในขณะนี้	-	-	134 (36.3)	167 (45.3)	68 (18.4)	3.82 (0.71)	มาก

ตอนที่ 4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 0.26) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมี 4 ข้อ เช่น ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 2.87$, S.D. = 0.49) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.61) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 2.82$, S.D. = 0.63) ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 2.68$, S.D. = 0.60) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยมี 2 ข้อ เช่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 2.31$, S.D. = 0.65) และด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 2.14$, S.D. = 0.60) ดังตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณารายด้านและรายข้อ พบว่า

ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับน้อย 3 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปี ให้กับบุคลากรที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 2.27$, S.D. = 1.15) สภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 2.11$, S.D. = 0.93) สภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานและผู้ที่ท่านต้องติดต่อประสานงาน ($\bar{X} = 2.08$, S.D. = 1.01)

ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อ อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีระเบียบข้อบังคับและระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 2.21$, S.D. = 1.04) ท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมทักษะความรู้ เทคนิควิธีการที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนางานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = 0.96)

ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพในการทำงานด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.91) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = 1.03) องค์กรของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูล

ให้เกียรติและไว้วางใจกัน โดยไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน ($\bar{X} = 2.31$, S.D. = 1.07)

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกำหนดภาระงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.961$, S.D. = 1.23) อยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ คือ แม้จะมีความขัดแย้งทางความคิดแต่หากเป็นเสียงของคนส่วนใหญ่ บุคลากรในองค์กรของท่านก็พร้อมที่จะยอมรับ ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = 1.07) บุคลากรในองค์กรของท่านไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.18$, S.D. = 0.99)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ เมื่อท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการการทำงาน ทำให้หลายครั้งท่านต้องลาหยุดงานหรือเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 1.40), ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบายและมีความสุขหลังเลิกจากการทำงาน ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 1.14) อยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น ความเครียด นอนไม่หลับ กังวลใจ เจ็บป่วยง่ายเป็นต้น ($\bar{X} = 2.31$, S.D. = 1.13)

ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพในการทำงานด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.73) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 2.56$, S.D. = 1.00) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น ออกหน่วยให้ความรู้แก่คนในชุมชนเรื่องโรคระบาด การป้องกัน การรักษา หรือไปช่วยฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดตามชุมชนต่างๆ ($\bar{X} = 2.08$, S.D. = 0.85) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 ระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 359)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
- ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.14	0.60	น้อย
- ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล	2.68	0.60	ปานกลาง
- ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	2.86	0.61	ปานกลาง
- ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2.82	0.63	ปานกลาง
- ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	2.68	0.65	ปานกลาง
- ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.87	0.49	ปานกลาง
โดยรวม	2.61	0.26	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(n = 359)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น	เห็น		
	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย	ด้วย		
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ							
1. สภาพการปฏิบัติงาน ในองค์กรของท่าน ส่งเสริมบรรยากาศ ในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานและผู้ที่ท่าน ต้องติดต่อประสานงาน	112 (31.2)	142 (39.5)	86 (24.0)	13 (3.6)	6 (1.7)	2.08 (1.01)	น้อย
2. สภาพการปฏิบัติงาน ในองค์กรของท่านมี สถานที่หรือมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ	108 (30.1)	127 (35.4)	106 (29.5)	11 (3.1)	7 (1.9)	2.11 (0.93)	น้อย
3. องค์กรของท่านมีการ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้กับบุคลากรที่ครอบคลุม เพียงพอและเหมาะสม	112 (31.2)	101 (28.1)	100 (27.9)	23 (6.4)	23 (6.4)	2.27 (1.15)	น้อย
ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล							
4. ท่านมีโอกาสได้รับการ ฝึกอบรมทักษะความรู้ เทคนิควิธีการที่ทันสมัย เพื่อนำมาพัฒนางาน ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	113 (31.5)	130 (36.2)	90 (25.1)	18 (5.0)	8 (2.2)	2.12 (0.96)	น้อย

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 359)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล							
5. องค์กรของท่านมีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงาน ที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะ ตำแหน่งในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	102 (28.4)	126 (35.1)	96 (26.8)	21 (5.8)	14 (3.9)	2.21 (1.04)	น้อย
6. องค์กรของท่านสนับสนุน ให้ท่านไปศึกษาต่อในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานของท่าน หรือปรับวุฒิให้สูงขึ้น	27 (7.5)	-	118 (32.9)	116 (32.3)	98 (27.3)	3.72 (1.09)	มาก
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น							
7. องค์กรของท่านมีการ มอบหมายงานหรือ ทำงานร่วมกันโดยคำนึง ถึงหน้าที่และ ความสามารถมากกว่า เรื่องส่วนตัว และไม่ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อกัน	94 (26.2)	107 (29.8)	126 (35.1)	17 (4.7)	15 (4.2)	2.33 (1.03)	น้อย

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 359)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถส่วนบุคคล							
8. องค์กรของท่าน สามารถ ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่าง ราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติและไว้วางใจกัน โดยไม่มีอคติหรือ ข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็น อุปสรรคในการ ติดต่อประสานงาน	97 (27.0)	109 (30.4)	113 (31.5)	23 (6.4)	17 (4.7)	2.31 (1.07)	น้อย
9. องค์กรของท่านมีการจัด กิจกรรมที่ส่งเสริม ให้บุคลากรได้มีโอกาส พบปะสังสรรค์ เพื่อสร้าง มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	-	36 (10.0)	53 (14.8)	161 (44.8)	109 (30.4)	3.96 (0.91)	มาก
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร							
10. ผู้บังคับบัญชาให้ ความเสมอภาคในการ ปฏิบัติงานและกำหนด ภาระงานได้อย่างชัดเจน	31 (8.6)	-	102 (28.4)	55 (15.4)	171 (47.6)	3.96 (1.23)	มาก

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 359)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร							
11. บุคลากรในองค์กรของท่านไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	102 (28.4)	124 (34.6)	105 (29.2)	17 (4.7)	11 (3.1)	2.18 (0.99)	น้อย
12. แม้จะมีความขัดแย้งทางความคิด แต่หากเป็นเสียงของคนส่วนใหญ่ บุคลากรในองค์กรของท่านก็พร้อมที่จะยอมรับ	93 (25.9)	113 (31.5)	110 (30.6)	27 (7.5)	16 (4.5)	2.33 (1.07)	น้อย
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
13. ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบายและมีความสุขหลังเลิกจากการทำงาน	82 (22.8)	110 (30.6)	121 (33.7)	13 (3.6)	33 (9.3)	2.47 (1.14)	ปาน กลาง
14. เมื่อท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานทำให้หลายครั้งท่านต้องลาหยุดงานหรือเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน	50 (13.9)	50 (13.9)	77 (21.5)	70 (19.5)	112 (31.2)	2.61 (1.40)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 359)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร							
15. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อ สุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น ความเครียด นอนไม่หลับ กังวลใจ เจ็บป่วยง่าย เป็นต้น	107 (29.8)	100 (27.9)	111 (30.9)	18 (5.0)	23 (6.4)	2.31 (1.13)	น้อย
ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม							
16. ท่านมีความภาคภูมิใจ ในองค์กรและสามารถ ถ่ายทอดให้บุคคลภายนอก รับรู้ได้ว่าองค์กรของท่าน มีประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ	1 (0.3)	-	99 (27.6)	167 (46.5)	92 (25.6)	3.97 (0.73)	มาก
17. องค์กรของท่านให้ความ ร่วมมือกับหน่วยงาน ภายนอกเพื่อจัดกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคม เช่น การทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	57 (15.9)	118 (32.8)	129 (35.9)	41 (11.5)	14 (3.9)	2.56 (1.00)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 359)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม							
18. ท่านสามารถนำความรู้ จากการปฏิบัติงาน ไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวันที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม เช่น ออกหน่วยให้ความรู้ แก่คนในชุมชน เรื่องโรค ระบาด การป้องกัน การรักษา หรือไปช่วยฉีด วัคซีนป้องกันโรคระบาด ตามชุมชนต่างๆ	105 (29.3)	129 (35.9)	119 (33.2)	3 (0.8)	3 (0.8)	2.08 (0.85)	น้อย

ตอนที่ 5 ความตั้งใจลาออกจากงาน

บุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ความตั้งใจลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความตั้งใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.84) ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานในองค์กรอื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.89) ท่านจะลาออกจากองค์กรทันที ถ้าท่านได้งานใหม่ที่ดีกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในองค์กรเดิม ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.91) ข้อที่มีความตั้งใจลาออกจากงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ คือ ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามสื่อต่างๆหรือจากคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.06) มีความเป็นไปได้ที่ท่านจะหางานใหม่และลาออกจากองค์กรในปีนี้ ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.23) ท่านคิดเกี่ยวกับการลาออกจากองค์กรนี้บ่อยครั้ง เนื่องจากความจำเป็นอื่นๆ เช่น ปัญหาส่วนตัว, ปัญหาครอบครัว, ปัญหาสุขภาพ, การแต่งงานหรือย้ายที่อยู่ เป็นต้น ($\bar{X} = 2.88$, S.D. = 0.94)

ตารางที่ 4.8 ความตั้งใจลาออกจากงาน

(n = 359)

ความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
1. มีความเป็นไปได้ที่ท่าน จะหางานใหม่และ ลาออกจากองค์กรในปี	32 (8.9)	88 (24.6)	92 (25.7)	86 (23.9)	61 (16.9)	3.15 (1.23)	ปาน กลาง
2. ท่านติดตามข่าวประกาศ รับสมัครงานตามสื่อต่างๆ หรือจากคนรู้จักเพื่อหา งานใหม่เป็นประจำ	6 (1.7)	85 (23.7)	90 (25.1)	118 (32.9)	60 (16.6)	3.40 (1.06)	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 359)

ความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
3. ท่านจะลาออกจากองค์กร ทันที ถ้าท่านได้งานใหม่ ที่ดีกว่างานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในองค์กรเดิม	1 (0.3)	29 (8.1)	130 (36.2)	118 (32.8)	81 (22.6)	3.69 (0.91)	มาก
4. ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออก จากองค์กรที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่	1 (0.3)	10 (2.8)	108 (30.1)	138 (38.4)	102 (28.4)	3.92 (0.84)	มาก
5. ท่านคิดเกี่ยวกับการ ลาออกจากองค์กรนี้ บ่อยครั้ง เนื่องจาก ความจำเป็นอื่นๆ เช่น ปัญหาส่วนตัว, ปัญหา ครอบครัว, ปัญหา สุขภาพ, การแต่งงานหรือ ย้ายที่อยู่ เป็นต้น	-	25 (6.9)	112 (31.3)	109 (30.4)	113 (31.4)	2.88 (0.94)	ปาน กลาง
6. ท่านมีความคิดที่อยากจะ เปลี่ยนไปทำงานในองค์กร อื่นที่มีสวัสดิการและ เงินเดือนที่สูงกว่า	-	22 (6.1)	114 (31.8)	123 (34.3)	100 (27.8)	3.84 (0.89)	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

(n = 359)

ความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$ (S.D.)	แปล ผล
	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก ที่สุด		
7. ท่านมีความคิดที่จะลาออก ไปศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพ	-	8 (2.2)	124 (34.5)	116 (32.4)	111 (30.9)	3.91 (0.86)	มาก
โดยรวม	-	0.3	18.2	74.5	7	3.68 (0.37)	มาก

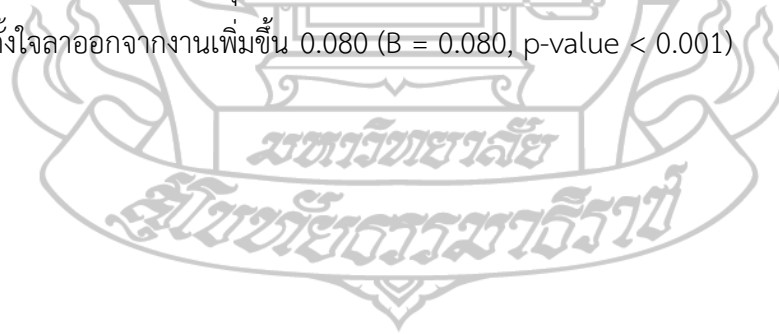
ตอนที่ 6 ตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงาน

6.1 การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate analysis) ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต ความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงาน โดยการวิเคราะห์แบบตัวแปรเดียว (Univariate analysis) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) ผลการศึกษา พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร จำนวนคนในอุปการะ/จำนวนสมาชิกในครอบครัว สภาพสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตในด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความผูกพันกับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่ในองค์กรและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เพศหญิงมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากงานเพิ่มขึ้น

0.207 ($B = 0.207$, $p\text{-value} = 0.008$) อายุที่เพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากงานลดลง 0.013 ($B = -0.013$, $p\text{-value} = 0.001$) กลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกของพยาบาลมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 0.181 คะแนน ($B = 0.181$, $p\text{-value} = 0.018$) ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น 1 ปีส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานลดลง ($B = -0.061$, $p\text{-value} = 0.003$) จำนวนคนในอุปการะที่เพิ่มขึ้น 1 คนส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานลดลง ($B = -0.120$, $p\text{-value} = 0.015$) กลุ่มสถานะทางเศรษฐกิจที่มีรายได้ไม่พอใช้ มีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้พอใช้และมีเงินเก็บ ($B = 0.119$, $p\text{-value} = 0.012$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานเพิ่มขึ้น 0.162 ($B = 0.162$, $p\text{-value} < 0.001$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานเพิ่มขึ้น 0.152 ($B = 0.152$, $p\text{-value} < 0.001$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานเพิ่มขึ้น 0.117 ($B = 0.117$, $p\text{-value} = 0.001$) คะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานลดลง 0.128 ($B = -0.128$, $p\text{-value} < 0.001$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานลดลง 0.137 ($B = -0.137$, $p\text{-value} < 0.001$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากการงานเพิ่มขึ้น 0.080 ($B = 0.080$, $p\text{-value} < 0.001$)



ตารางที่ 4.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาล ด้วยสถิติเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression)

การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate analysis)							
ปัจจัย	B	SE(B)	β	t	95%CI		p-value
					Lower	Upper	
เพศ (ชาย)	0.207	0.066	0.110	2.311	0.046	0.277	0.008*
อายุ (ปี)	-0.013	0.002	0.037	2.245	0.003	0.044	0.001*
สถานภาพสมรส (หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่)	0.181	0.088	0.108	2.256	0.038	0.35	0.018*
ระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน (ปี)	-0.161	0.066	0.106	2.450	0.031	0.25	0.003*
จำนวนคนในอุปการะ (คน)	-0.120	0.042	0.102	2.250	0.028	0.23	0.015*
สถานะภาพทาง เศรษฐกิจ (มีรายได้ไม่พอใช้)	0.119	0.052	0.098	2.188	0.023	0.21	0.012*
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใน การทำงาน (ปัจจัยจูงใจ)							
- ด้านลักษณะงาน	0.162	0.020	0.325	6.663	0.108	0.372	<0.001*
- ด้านการยอมรับนับถือ	0.152	0.017	0.312	6.616	0.102	0.354	<0.001*
- ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น และเพื่อนร่วมวิชาชีพ	0.117	0.026	0.302	6.589	0.100	0.349	<0.001*

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

การวิเคราะห์ตัวแปรเดียว (Univariate analysis)							
ปัจจัย	B	SE(B)	β	t	95%CI		p-value
ปัจจัยด้านแรงจูงใจใน การทำงาน (ปัจจัยค่าจูน)							
- ด้านการบังคับบัญชา	0.059	0.046	0.019	0.990	-0.05	0.115	0.211
- ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	0.092	0.054	0.029	1.115	-0.07	0.224	0.356
ความผูกพันต่อองค์กร							
- ด้านการคงอยู่ในงาน	-0.128	0.018	-0.342	-6.472	-0.448	0.045	<0.001*
- ด้านบรรทัดฐาน	-0.063	0.061	-0.032	-0.880	-0.202	0.063	0.315
คุณภาพชีวิตในการทำงาน							
- ด้านสภาพการ ปฏิบัติงานมีความ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	-0.137	0.020	-0.454	-6.028	-0.078	0.555	<0.001*
- ด้านสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	0.080	0.012	0.377	9.882	0.032	0.447	<0.001*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value = 0.05

6.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regressions) ของตัวแปร ที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และ คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพยาบาล ด้วยการวิเคราะห์แบบหลายตัวแปร (Multivariable analysis) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ได้มีการตรวจสอบตัวแปรว่าเป็นไปตามข้อตกลงของสถิติการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณที่ข้อมูลมีการแจกแจงปกติและตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงทำให้ไม่เกิดปัญหา (Multicollinearity) ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวนคนในอุปการะ/จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิสำเนา สภาพสถานะทางเศรษฐกิจ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออกของพยาบาล ในการวิเคราะห์ใช้วิธีสมการถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) การคัดเลือกตัวแปรอิสระเข้าวิเคราะห์ในโมเดลโดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.25 ผลการทดสอบความเหมาะสมภาพรวมของโมเดลด้วยสถิติ F-test ตัวแบบ (Model) มีค่า $F_{0.10}(6, 430) = 39.66$ ($p < 0.001$) หมายความว่า สมการวิเคราะห์มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามความตั้งใจลาออกของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และโมเดลมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.293 หมายความว่า ตัวแปรอิสระในโมเดล ได้แก่ เพศหญิง, อายุ, สถานภาพสมรส, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, จำนวนคนในอุปการะ/จำนวนสมาชิกในครอบครัว, สภาพสถานะทางเศรษฐกิจ, ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน, ด้านการยอมรับนับถือ, ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ, ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในงาน, ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของความตั้งใจลาออกของพยาบาล ได้ร้อยละ 29.3 ดังตารางที่ 4.10

ผลการวิเคราะห์พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อควบคุมอิทธิพลของปัจจัยอื่นในการวิเคราะห์ โดยอายุที่เพิ่มขึ้น 1 ปี ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากงานลดลง 0.013 ($B = -0.013$, $p\text{-value} = 0.018$) กลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีคะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกของพยาบาลมากกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ 0.167 คะแนน ($B = 0.167$, $p\text{-value} < 0.001$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกของพยาบาลเพิ่มขึ้น 0.244 ($B = 0.244$, $p\text{-value} < 0.001$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพที่

เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาของพยาบาลเพิ่มขึ้น 0.274 ($B = 0.274$, $p\text{-value} < 0.001$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกของพยาบาลเพิ่มขึ้น 0.037 ($B = 0.037$, $p\text{-value} = 0.013$) คะแนนเฉลี่ยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจลาออกจากงานเพิ่มขึ้น 0.016 ($B = 0.016$, $p\text{-value} = 0.007$) และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

สมการทำนายความตั้งใจลาออกจากงานในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + X_5 + X_6$$

$$\hat{Y} = -0.032 - 0.013X_1 + 0.167X_2 + 0.244X_3 + 0.274X_4 + 0.037X_5 - 0.016X_6$$

โดยที่

$\hat{Y}$ หมายถึง ความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชน
ในเขตภาคเหนือตอนล่าง

a หมายถึง ค่าคงที่

X_1 หมายถึง เพศ

X_2 หมายถึง สถานภาพสมรส

X_3 หมายถึง ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงาน

X_4 หมายถึง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

X_5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพปฏิบัติงานมีความปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ

X_6 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ร่วมทำนายนความตั้งใจลาออกของพยาบาล

$$R = 0.610, R^2 = 0.293, \text{adj } R^2 = .259, F = 39.66, \text{p-value} < 0.001$$

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Survey Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 359 คน ซึ่งสามารถสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง จำนวน 359 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.3 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 38.35 ปี (S.D = 10.48) มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 55.4 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.0 โดยปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 90.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 16.15 ปี (S.D = 8.32) มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องอุปการะดูแลเฉลี่ย 5.50 คน (S.D = 3.21) มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอเดียวกันกับที่ทำงาน ร้อยละ 42.3 และมีรายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ ร้อยละ 44.6

ความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.37)

ปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.18) ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 1.53$, S.D. = 0.72) 1) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อท่านจะมาปฏิบัติงานหรือไม่มาปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ งานนั้นก็ยังสามารลดำเนินงานต่อไปได้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.59) และด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจหรือคำชื่นชมจากองค์กรของท่าน

($\bar{X} = 1.53$, S.D. = 0.72) 2) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี ($\bar{X} = 4.95$, S.D. = 0.24) และด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หัวหน้าท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็นต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานของท่านมีความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 2.38$, S.D. = 1.11)

ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.41$, S.D. = 0.22) 1) ด้านจิตใจ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.76) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาสดีกว่า ($\bar{X} = 2.13$, S.D. = 0.97) 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีหากบุคลากรทำงานในองค์กรเพียงแห่งเดียวตลอดอายุการทำงาน ($\bar{X} = 2.35$, S.D. = 1.04) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลเสียอย่างหนึ่งของการลาออกจากองค์กรนี้คือ โอกาสที่จะได้งานในองค์กรใหม่มีอยู่น้อยมาก เนื่องจากอายุ ประสบการณ์ และทักษะความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.10$, S.D. = 0.95) 3) ด้านบรรทัดฐาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในขณะนี้ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.71) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมากถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน ที่อยู่อาศัย และภาระครอบครัว ($\bar{X} = 2.01$, S.D. = 0.90)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$, S.D. = 0.26) 1) ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X} = 2.27$, S.D. = 1.15) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานและผู้ที่ท่านต้องติดต่อประสานงาน ($\bar{X} = 2.08$, S.D. = 1.01) 2) ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านหรือปรับวุฒิให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 1.09) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมทักษะความรู้ เทคนิควิธีการที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนางานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 2.12$, S.D. = 0.96) 3) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.91) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์กรของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติและไว้วางใจกันโดยไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน ($\bar{X} = 2.31$, S.D. = 1.07) 4) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกำหนดภาระงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 1.23) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรในองค์กรของท่านไม่ก้าวล่วงเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.18$, S.D. = 0.99) 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบายและมีความสุขหลังเลิกจากการทำงาน ($\bar{X} = 2.47$, S.D. = 1.14) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานทำให้หลายครั้งท่านต้องลาหยุดงานหรือเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน ($\bar{X} = 2.16$, S.D. = 1.18) 6) ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.73) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น ออกหน่วยให้ความรู้แก่คนในชุมชนเรื่องโรคระบาด การป้องกัน การรักษา หรือไปช่วยฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดตามชุมชนต่างๆ ($\bar{X} = 2.08$, S.D. = 0.85)

ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลร่วมทำนายความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามลำดับ ดังนี้ เพศ สถานภาพสมรส ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาล โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 29.3 ($R^2 = 0.293$)

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถตอบสนองมติฐานข้อที่ 1 และอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่มีความตั้งใจลาออกจากงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในระบบบริการสาธารณสุขไทยมีการขับเคลื่อนระบบสุขภาพภาควิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นองค์รวมในทุกมิติทางสุขภาพและทุกระดับของการให้บริการ ตั้งแต่การบริการระดับปฐมภูมิไปจนถึงการบริการสุขภาพเฉพาะทาง ทำให้ด้วยสถานการณ์วิกฤตเรื่องอัตราากำลังในโรงพยาบาลเอกชน พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีมากที่สุดต้องถูกดึงอัตรากำลังไปช่วยแผนกอื่นๆ ที่ขาดแคลนบุคลากร ซึ่งแนวทางการทำงานและระบบการทำงานที่แตกต่างกันมากทำให้ได้ใช้วิชาชีพน้อยลงดูแลผู้รับบริการได้ไม่เต็มที่ เกิดความเครียด แกร่งกดดัน ความเหนื่อยล้า ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในระบบโรงพยาบาลเอกชนด้านค่าตอบแทนเสี่ยงภัย ขวัญกำลังใจจากผู้นำน้องค์ไม่ได้เล็งเห็นถึง

ความสำคัญมากนัก จึงทำให้ความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาความตั้งใจลาออกของพยาบาล Generation Z โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่ง มีระดับการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง (สุชาติา สงวนพรรค, 2563) และแตกต่างจากการศึกษาของประเทศเกาหลี รายงานว่าความเหนื่อยล้าทางร่างกายและจิตใจ ความเครียดไม่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลแนวทางที่มีต่อสถานการณ์โรคระบาด การศึกษาและการมีศักยภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเองที่สูงขึ้น ทำให้ความตั้งใจลาออกลดลง (Yu-Mi Heo RN และคณะ, 2021) ซึ่งความแตกต่างนี้อาจเกิดจากความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย กระบวนการบริหารจัดการและวิธีการให้บริการ เนื่องจากประเทศเกาหลีเป็นระบบบริการสุขภาพทางเดียว ไม่มีปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม โรงพยาบาลและบริการสุขภาพหลายแห่งบริหารจัดการโดยภาคเอกชนมีบุคลากร เทคโนโลยี ผลิตภัณฑ์ ยาและอุปกรณ์การแพทย์ที่เพียงพอ

ปัจจัยส่วนบุคคลในภาพรวมไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออก แต่พบว่าเพศและสถานภาพสมรสมีผลต่อความตั้งใจลาออก ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ Alireza Mirzaei และคณะ (2021) พบว่าเพศหญิงที่มีอายุมากขึ้น มีสถานภาพสมรสและมีครอบครัวมีความต้องการที่จะลาออกจากงานลดลงเนื่องจากการมีครอบครัว การมีที่อยู่เป็นหลักแหล่ง บางครอบครัวมีบุตร มีบิดามารดาที่ต้องดูแล การตัดสินใจลาออกเป็นเรื่องที่ยากเมื่อคำนึงถึงภาระและความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น จะเห็นว่าครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญ บุคคลที่สมรสแล้วจะได้แรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส ทำให้สามารถระบายนปัญหาต่างๆ รวมถึงปัญหาในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้รับความรักความเข้าใจและการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้สามารถลดความเครียด และลดความเบื่อหน่ายจากการทำงานลงได้ ส่วนบุคคลที่โสดก็จะมีอิสระในการตัดสินใจตามที่ ตนเองต้องการ เช่น การเปลี่ยนงาน การไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่เมื่อมีปัญหาจากการทำงาน คนโสดอาจขาดการสนับสนุนจากครอบครัว ไม่มีที่ปรึกษาจึงเกิดความเบื่อหน่ายและลาออกจากงานได้ง่ายขึ้น

ปัจจัยจุใจในการทำงานเป็นหนึ่งในตัวทำนายที่สำคัญที่มีผลต่อความต้องการลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า งานพยาบาลเป็นงานบริการ เป็นงานที่สร้างคุณค่าให้กับผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่และใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด การปฏิบัติงานของพยาบาลจึงถือเป็นลักษณะงานที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ เนื่องจากมีการนำกระบวนการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา โดยมีเครื่องมือสำคัญที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพ นั่นคือการปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการพยาบาล มีการเปรียบเทียบขั้นตอนการปฏิบัติงานทางการพยาบาลกับขั้นตอนการแก้ไขปัญหา มีการทำงานเป็นทีม มีความชำนาญและมีความเฉพาะทางในแต่ละด้าน ตามสถานการณ์ของโรงพยาบาลเอกชนมีการปรับตัวเป็นไปในแนวทางธุรกิจเน้นรายได้เป็นหลักและการบริการต้องครบวงจร มีการเพิ่มการบริการด้านต่างๆ มากขึ้นแต่มีอัตรากำลัง

เท่าเดิม ส่วนมากจะทำการดึงคนมาทำงานจากแผนกอื่นที่มีคนเกินอัตราหรือจำนวนคนมากเกินไป โดยไม่คำนึงถึงความสามารถของพยาบาลจึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพ เกิดความไม่พึงพอใจในงานและเพื่อนร่วมงานต่างแผนก เกิดความกดดันจนทำให้เกิดความเครียดและมีพฤติกรรมถดถอยนำไปสู่การตั้งใจลาออก ดังนั้นผู้บริหารควรต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบลักษณะงานของพยาบาลในองค์กรและบริหารจัดการให้ทัดเทียมกับองค์กรอื่น รวมถึงจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน (สุชาติ สงวนพรรค, 2563)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่นักวิชาการคาดว่าจะมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาล แต่ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจลาออก อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรโดยการก่อเกิดความรัก ความผูกพัน ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป ตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน แก่องค์กรนั้นได้ในระยะยาว (ศศิธร เพชรเผือก, 2562) แต่เมื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พบว่าอยู่ในระดับน้อย จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ก็อาจส่งผลต่อความต้องการลาออกได้ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน Mowday ได้กล่าวถึงเหตุผลของการแลกเปลี่ยนแบบต่างๆ ระหว่างด้านจิตใจกับผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานในองค์กร โดยผลการปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรส่งผลต่อทัศนคติของพนักงานในองค์กร อธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรอาจทำให้พนักงานอยากปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากไม่สามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นได้อาจจะหาทางเลือกอื่น ก็จะส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะลาออกได้ (เปรมจิตร คล้ายเพชร, 2548; วรรณภู วนุอาธร, 2555)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำนายความตั้งใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นตัวทำนายความตั้งใจลาออก ในส่วนของโรงพยาบาลเอกชนเป็นสถานบริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน สถานที่ทำงานจึงต้องมีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ได้มาตรฐานไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ พยาบาลสามารถทำงานด้วยความสะดวกรวดเร็วส่งผลให้ผู้รับบริการมีความสะดวกและปลอดภัย ส่วนเพื่อนร่วมงานที่สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ บรรยากาศการทำงานใน

หน่วยงานของท่านส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดีและสถานที่ที่มีการแบ่งพื้นที่การทำงานเป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม ไม่ทับซ้อนในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน (มัทวัน เลิศวุฒิศา, 2564) แต่ในระบบพยาบาลอาวุโสก็ยังมีอยู่ในระบบโรงพยาบาลไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน การถูกกลั่นแกล้งในการทำงานไม่ว่าจะเป็นทั้งคำพูดและการกระทำก็ยังอยู่ในสังคมปัจจุบัน จากการศึกษาของเขมิภรณ์ภัทรเดชานนท์, วรรณิ เตียววิศเรศ และนุจรี ไชยมงคล (2564) พบว่า พยาบาลร้อยละ 13.54 ถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน การกลั่นแกล้งในพยาบาลเป็นปัญหาที่ควรคำนึงถึงและได้รับการป้องกันแก้ไขและควรสนับสนุนให้พยาบาลมีการรายงานอุบัติการณ์การถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างได้อย่างมีนัยสำคัญ ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ในการทำงานโรงพยาบาลเอกชนดุลยภาพระหว่างเวลาในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง โดยการใช้ชีวิตอย่างพอดีและอยู่อย่างพอเพียง มีการบริหารจัดการตัวเอง ใช้เวลาที่มีอย่างเหมาะสม วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความเครียดค่อนข้างสูง ประการณานาที่จะอยากจะมีสมดุลชีวิตเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น หากชีวิตไม่สมดุลจะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ความเครียด ความกังวลใจ และนอนไม่หลับทำให้ไม่มีความสุข จากการศึกษาของ ขนิญรัตน์ อินทลักษณ์, อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2561) พบว่าพยาบาลที่มีสมดุลชีวิตกับการทำงานเน้นการวางแผน กำหนดเป้าหมายการทำงานโดยใช้หลักการบริหารสอดคล้องกับ Houston and Marks (2005) กล่าวว่าความสมดุลมี 3 ด้านคือ ด้านเวลา (Time Balance) ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) ด้านความพึงพอใจในงานและชีวิต (Satisfaction Balance) หากชีวิตสมดุลได้การทำงานก็ราบรื่น ประสบความสำเร็จ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ชีวิตก็มีความสุข ภาวะขาด work life balance (Acas, 2015) เกิดเป็นปัญหาทั้งด้านร่างกายต่อบุคลากรและปัญหาด้านจิตใจ เช่น ภาวะเครียด วิตกกังวล หรือรุนแรงถึงภาวะหมดไฟและภาวะซึมเศร้า เป็นสาเหตุให้บุคลากรลาออกและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานลดลง องค์กรควรให้ความสำคัญด้านสวัสดิการสุขภาพและการส่งเสริมสุขภาพ เช่น เงินช่วยค่ารักษา ประกันสุขภาพ สิทธิวันลาป่วย หรือสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมการดูแลสุขภาพ เช่น สิทธิหรือส่วนลดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพพนักงาน กิจกรรมการลดน้ำหนักของพนักงาน กิจกรรมออกกำลังกายต่างๆ โรงอาหารสุขภาพหรือของว่างสุขภาพ ก็ช่วยสร้างสมดุลสุขภาพให้กับบุคลากรได้ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์กรและการที่องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังต่อบุคลากรได้จะส่งผลทำให้งานขององค์กรนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดความสำเร็จต่อองค์กร (ศรียา ย้าศิริ, 2562) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับการมุ่งเน้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) คุณภาพชีวิตในการทำงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาจากลักษณะขององค์กรเองหรือความคาดหวังของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ดังนั้นทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะองค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานด้านสุขภาพที่มีพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบต่อชีวิตประชาชนโดยตรง ก่อนที่พยาบาลจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้นั้นคุณภาพชีวิตของพยาบาลเองก็ควรที่จะต้องอยู่ในระดับที่ดีพอที่จะทำให้คุณภาพการบริการดีไปด้วย อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่พึงพอใจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ (สุนิภา ชินวุฒิ และคณะ, 2563)

3. ข้อจำกัดทางการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างซึ่งเป็นการสำรวจแบบภาคตัดขวาง ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง ทำให้มีข้อจำกัดทางการวิจัยกับพยาบาลวิชาชีพที่ให้บริการและดูแลผู้ป่วยทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้อาจจะไม่สามารถเป็นตัวแทนบุคลากรทางการพยาบาลทั้งหมดได้เนื่องจากมีปัจจัยที่สัมพันธ์กับการลาออกที่แตกต่างกัน แต่จะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารสามารถเห็นถึงความสำคัญของวิชาชีพนี้ที่ทุ่มเทให้กับโรงพยาบาล ผู้รับบริการและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมดูแลให้วิชาชีพนี้อยู่กับองค์กรไปได้ในระยะยาว

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

4.1.1 จากการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างมีความตั้งใจลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายข้อพบว่าข้อคำถาม “ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานในองค์กรอื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนที่สูงกว่า ” อยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรมีการประเมินบุคลากรในองค์กรเป็นระยะ มีเกณฑ์หรือขั้นการพิจารณาเงินเดือนที่มีมาตรฐาน ยุติธรรม เห็นอกเห็นใจถึงความทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและสอบถามความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขร่วมกัน

4.1.2 ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรละเลยปัจจัยเหล่านี้ เนื่องจากงานบริการด้านสุขภาพเป็นงานที่มีความเสี่ยงและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่เสริมสร้างแรงจูงใจ

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ควรสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรทางการแพทย์ที่มีอายุน้อย ให้มีแรงจูงใจในการทำงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีคุณภาพที่ชีวิตในการทำงานที่สมดุลไม่มากหรือน้อยเกินไป

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ควรมีการศึกษาไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อติดตามและค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างต่อไปเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เข้าใจถึงปัญหาได้มากขึ้น

4.2.2 ควรมีการศึกษาของปัจจัยที่สนับสนุนการตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่างและปัจจัยที่ส่งเสริมการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลเพิ่มเติม เช่น ปัญหาการถูกกลั่นแกล้งหรือขัดแย้งในที่ทำงาน ความเหนื่อยล้า เบื่อหน่ายจากการทำงานมากกว่า 1 โรงพยาบาล มาตรการทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

4.2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพในด้านปัจจัยและผลกระทบที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรสาขาวิชาชีพอื่นในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งจะทำให้สามารถอธิบายสาเหตุ ปัญหา ผลกระทบได้ละเอียดมากขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา พันธุ์ศรีปทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กาญจนา มณีวัฒนภิญโญ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายวัตถุดิบประเภทอุตสาหกรรมโรงหล่อแห่งหนึ่งในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์..
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2539). การควบคุมคุณภาพพยาบาล เล่มที่ 5, (พิมพ์ครั้งที่ 2). โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษฎา แสงวงดี. (2560). วิกฤติขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ข้อเสนอเชิงนโยบาย กระทรวงสาธารณสุข นนทบุรี. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. ปีที่ 12(15), 58-74.
- เขมิกาณภัทร เดชานนท์, วรณิ เตียวอัครเศ, นุชจรี ชัยมงคล. (2564). ความชุกของการถูกกลั่นแกล้งในที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพอาวุโส. วารสารไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ, ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2564.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตวิมล สัตยารังสรรค์. (2556). เปรียบเทียบองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดนักวิจัยสำคัญๆ หมายเหตุ. ประยุกต์จาก วิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จิตรวี เชิญพิพัฒนสกุล. (2555). ตัวกำหนดความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุดิมา สุทธิประภา, นิตยา เพ็ญศิริภา, พรทิพย์ กิรพงษ์. (2561). บรรยากาของค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือข่ายแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาล*, 67(4), 25-33.
- ชวัลรัตน์ บุญแดง, วันเพ็ญ แก้วปาน, สุรินทร์ กลัมพากร. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเจนเนอรัลชนวัย ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสุขภาพที่ 4. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, ปีที่ 32 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน 2565.
- ชนัญรภัส อินทลักษณ์, อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2561). การสร้างสมดุลชีวิตกับงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, ปีที่ 15 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2561.
- ณัฐภูมิ ราชบุรี, อนิรุช พัฒนาประภา. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2564.
- ณัฐนันท์ ฤทธิ์สำเร็จ, อีระวุธ ธรรมกุล, ปกกมล เหล่ารักษาวงษ์. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2565.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, ปีที่ 31 ฉบับที่ 97 มกราคม-มีนาคม 2560.
- ธนสิทธิ์ สุจริตศักดิ์, พุทธิไกร ประมวล. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุขของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพศรีสะเกษ*, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2566.
- นันทรัตน์ ฉันทะปรีดา, ฉัตรสมัน พงษ์ภิญโญ, วิวัฒน์ กิตติพิชัย, วลัยรัตน์ พบศิริ, นพดล กรรณิกา. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*. ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2564.
- นวัสนันท์ วงศ์ประสิทธิ์. (2557). การศึกษาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2557.

- ปกรณ ลัมโยธิน, ชาลี ไตรจันทร์. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย*. [วิทยานิพนธ์ ปร.ด. การจัดการ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เปรมิศา บุญเกิด, รัชนิวรรณ วณิชธนอม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัสดรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. [สารนิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พนิดา เอ็มโกษา. (2565). *ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบางแพะ จังหวัดราชบุรี. วารสารวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิต, ปีที่ 2 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2565*.
- เพียงใจ เวชวงศ์. (2555). *การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลร้อยเอ็ด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัฒนพงศ์ ขุนวิทยา. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท พูจิตีเห็น (ประเทศไทย) จำกัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี อ้นวิเศษ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน อุปนิสัย 8 ประการ รูปแบบการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกของเจ้าหน้าที่บริการลูกค้า ในธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มานิต คำเล็ก. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจอยู่หรือออกจากอาชีพของพยาบาลในประเทศไทย. วารสารวิชาการอีสท์บางกอก (สาขามนุษยศาสตร์และสังคม), ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2564*.
- มัทวัน เลิศวุฒิศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ลักขณา ศิริถิรกุล, วาสนา อุปป้อ, จริญญาลักษณ์ ป้องเจริญ. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์ วิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข, สืบค้นเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2555,
จาก <https://www.semanticscholar.org/paper/>
- วิลาวัลย์ เพ็งพานิช, มาลีวัล เลิศสาครศิริ, สมพร ชีโนรส. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสำเร็จใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนที่ไม่มุ่งแสวงหากำไร. *วารสารพยาบาล*, 68(3), 30-38.
- วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย, กุลกานต์ เมเวส, พลอย สุดอ่อน. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติและตั้งใจในการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาในกลุ่มพนักงานวิศวกรเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2565.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ, พัทธมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปิศิลป์, และพัชรา ยัมศรวล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสงวดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- วิยสุตา ญวนแม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพหลัก ในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*, ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2563.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, จรัมพร ไหล้อยอง. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. *โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล*, (พิมพ์ครั้งที่ 1). มกราคม 2556, สืบค้นเมื่อวันที่ 20 เมษายน 2565,
จาก <https://www.happinometer.com/web/bookDetail.php?id=2>
- ศรียา ยังศิริ. (2562). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารแพทยนิว*, 46(2), 396-415.
- ศุภานัน พุมตาล. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- ศิริพร เสนามนตรี. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์กรมมหาชน).* [สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศศิธร เพ็ชรเผือก. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลศิริรินทร์. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2565, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/ml10/6114962080.pdf>
- สุวิมล จอดพิมาย, ปาณิสรา ไกรวงษ์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2563.*
- สิริพิมพ์ ชูปาน, อาริรัตน์ ขำอยู่, ศิริวิมล วัฒนสินธุ์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ปีที่ 25 ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม 2560.*
- สมโภช บุญวัน. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-พฤศจิกายน 2564.*
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2565). *รายงานสุขภาพคนไทย 2565* ครอบครัวไทยในวิกฤตโควิด-19. สืบค้นเมื่อ 3 มีนาคม 2565, จาก <https://www.thaihealth.or.th/e-book/>
- สุชาดา สวนพรรค. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง.* [สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2554). *สถานการณ์ความยากจนในผู้สูงอายุและรูปแบบการจัดการเพื่อส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุไทย. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. สำนักคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2565, จาก https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:74370*
- สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อรุณศรีพงศ์ และ จุฑามาศ วงจันทร์. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 30(3), 90-103.*
- สภาการพยาบาล. (2564). *สถานการณ์การผลิตบุคลากรวิชาชีพพยาบาล. สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2565, จาก <https://www.tnmc.or.th/news/723>*

- สวรรณา อินทรสถาพร, อรวรรณ แก้วบุญชู, เพลินพิศ บุญยมาลิก. (2563). สมดุลชีวิตและงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยล้าของพยาบาลที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิขั้นสูงแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาลสภากาชาดไทย*, 13(2), 129-143.
- อติตยา เล็กประทุม, เฉลิมขวัญ สิงห์หวิ. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(1), 174-217.
- เอกวิณ จุฑาพานิช และพิชชาดา ประสิทธิ์โชค. (2563). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ของพนักงานองค์การเทรตดิ้งในเขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2566 จาก <http://irithesis.swu.ac.th/dspace/handle/123456789/999>.
- อรุณรัตน์ คันธธา. (2557). ผลกระทบและทางออกของการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลในประเทศไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. ปีที่ 32, ฉบับที่ 1 มกราคม – มีนาคม 2557 จาก Retrieved from: <https://repository.li.mahidol.ac.th/handle/123456789/19951>.
- อุมารินทร์ เอื้อนกุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี*. (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Abdulaziz M.Alsufyani, Khalid E Almalki, Yasir M Alsufyani, Sayer M Aljuaid, Abeer M Almutairi, Bandar O Alsufyani, Abdullah S Alshahrani, Omar G Baker, Ahmad Aboshaiqah. (2021). Impact of work environment perceptions and communication satisfaction on the intention to quit: an empirical analysis of nurses in Saudi Arabia, Mar 17:9:e10949.doi:10.7717/peerj.10949. eCollection 2021.
- Abdulqadir J. Nashwan, Ahmad A. Abujaber, Ralph C. Villar, Ananth Nazarene, Mahmood M. Al-Jabry, Evangelos C. Fradelos (2021). Comparing the Impact of COVID-19 on Nurses' Turnover Intentions before and during the Pandemic in Qatar. *J. Pers. Med.* 2021, 11(6), 456; <https://doi.org/10.3390/jpm11060456>
Submission received: 6 April 2021 / Revised: 4 May 2021 / Accepted: 20 May 2021 / Published: 24 May 2021
- Allen, N. J, Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

- Alireza Mirzaei, Hamed Rezakhani Moghaddam, Aghil Habibi Soola. (2021). Identifying the predictors of turnover intention based on psychosocial factors of nurses during the COVID-19, outbreak Nov; 8(6): 3469-3476. doi: 10.1002/nop2.896. Epub 2021 May 7. PMID: 33960721, PMCID: PMC8242757
- Acas working for everyone. (2015) Guidance Flexible working and work-life balance. June <https://www.acas.org.uk/flexible-working>
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. American Journal of Sociology, 66, 32-42. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>
- Bothma and Roodt. (2013). The validation of the Turnover Intention Scale. SA Journal of Human Resource Management, 11(1), Art#507, 12 page, doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507.
- Buchanan. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly, Vol. 19, No. 4 (Dec., 1974), pp. 533-546 Published by: Sage Publications, Inc. on behalf of the Johnson Graduate School of Management, Cornell University Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2391809> Accessed: 26-02-2015 21:13 UTC.
- Barza Iftikhar Mir, Tahira Nazir, Khurram Shafi (2021). Self-Efficacy affects Turnover Intention through Burnout-A Study of Nurses in Pakistan. Research Journal of Social Sciences & Economics Review Vol. 2, Issue 2, 2021 (April – June) ISSN 2707-9023 (online), ISSN 2707-9015 (Print) ISSN 2707-9015 (ISSN-L) DOI: [https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss2-2021\(295-304\)](https://doi.org/10.36902/rjsser-vol2-iss2-2021(295-304))
- Berit Kjærside Nielsen, Caroline Trillingsgaard Mejdahl, Morten Deleuran Terkildsen, Mimi Mehlsen (2022). Changes in distress and turnover intentions among hospitalbased nurses working during the first 8 months of the COVID19 pandemic in Denmark: A prospective questionnaire study. Received: 11 April 2022, Revised: 1 August 2022, Accepted: 29 August 2022, <https://doi.org/10.1111/jonm.13781>

- Hamid Sharif Nia, Gokmen Arslan, Navaz Naghavi, Erika sivaraian Froelicher, Omolhoda Kaveh, Saeed Pahlevan Sharif, Pardis Rahmatpour. (2021). A model of nurses' intention to care of patients with COVID-19 Mediating roles of job satisfaction and organizational Commitment. Jun;30(11-12):1684-1693. doi: 10.1111/jocn.15723. Epub 2021 Mar 24.
- Hoa Nguyen. (2019). The Influence of Job Motivation on Nurse Retention: A Study of Vietnamese Private Hospital. Master's Theses. 131.<https://digscholarship.unco.edu/theses/131>
- Herberg, Frederick, Mausner, Bemard, and Synderman, Block. (1959). The Motivation to work. New York. John Wiley.
- Hackman, R.J. and L.J. Suttle. (1977). "Improving Life at Work : Bahavior Science Approach to Organizational Change Santa Monica". California : Goodyear Publishing.
- Houston, D.M. and Marks, G. (2005). Working, caring and sharing: Work-life dilemmas in early motherhood, in Houston D.M. (ed.), Work-life Balance in the Twenty-First Century, Palgrave.
- Judith A. Oulton (2006). The Global Nursing Shortage: An Overview of Issues and Actions. POLICY, POLITICS, & NURSING PRACTICE / Supplement to August 2006. Downloaded from ppn.sagepub.com at PENNSYLVANIA STATE UNIV on May 10, 2016.
- Lawrence G, Hrebiniak, Joseph A. Alutto. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly* Vol. 17, No. 4 (Dec., 1972), pp. 555-573 (19 pages) Published By: Sage Publications, Inc. <https://www.jstor.org/stable/2393833>
- Maki Tei-Tominaga. (2018). Generation-Common and -Specific Factors in Intention to Leave among Female Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study Using a Large Japanese Sample. *Tohoku J. Exp. Med.*, 2018, 246, 175-182. Japan.
- Marsh, Robert M., Mannari, Hiroshi. (1977). Organizational commitment and turnover: A prediction study. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 57-75. <https://doi.org/10.2307/2391746>

- Mowday, Porter, and Steers. (1982). *Employee—Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press, New York.
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=2018240>
- Mueller, C.W. and Price, J.L. (1990). Economic, Psychological, and Sociological Determinants of Voluntary Turnover. *Journal of Behavioral Economics*, 19, 321-335. [https://doi.org/10.1016/0090-5720\(90\)90034-5](https://doi.org/10.1016/0090-5720(90)90034-5)
- March, Simon. (1958, 99). Managing cognition and strategy: Issues, trends and Future directions, JF Porac, H Thomas - *Handbook of strategy and management*, 2002 - torrossa.com
<https://www.torrossa.com/en/resources/an/4912315#page=184>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Maslach C., Jackson, S.E. (1986). *Maslach burnout inventory manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=757447>
- Moon, Sook Ja Han, Sang Sook. (2011). A Predictive Model on Turnover Intention of Nurses in Korea, *J Korean Acad Nurs* Vol.41 No.5, 633-641 Korean. Published online Oct 31, 2011. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
- Miyuki Takase, Sachiko Teraoka, Yabase Kousuke. (2014). Investigating the adequacy of the Competence-Turnover Intention Model: how does nursing competence affect nurses' turnover intention. First published: 25 November 2014, <https://doi.org/10.1111/jocn.12711>
- Pateh Saho, Francis Sarr, Haddy Tunkara-Bah. (2019). Factors Influencing Attrition of Nurses in Royal Victoria Teaching Hospital, The Gambia. Available at \ www.ijmsonline.in Available online 30 october 2019. *IJMS SEP 2019/Vol 4/Issue 9*. Gambia
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
<http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>

- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 157–177. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00050-2](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00050-2)
- Phillips, Carswella DNP, APRN, AGPCNP-BC (2020). Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical–surgical nurses. *International Journal of Evidence-Based Healthcar.* 18(2): p 265-273 June 2020 DOI: 10.1097/XEB.0000000000000220
- Rudman Ann, Gustavasson Petter, Hultell Daniel. (2014). A prospective study of nurses' intentions to leave the profession during their first five years of practice in Sweden. In: *International Journal of Nursing Studies*, ISSN 0020-7489, E-ISSN 1873-491X, Vol. 51, no 4, p. 612-24, article id S0020-7489(13)00273-3
- T. Ramayah, Jantan Muhamad, Tadisina. (2001). Job satisfaction: Empirical Evidence for All Ternatives to JDI. School of Management Universiti Sains Malaysia.
- Saeideh Varasteh, Maryam Esmaeili, Monir Mazaheri. (2022). Factors affecting Iranian nurses'intention to leave or stay in the profession during the COVID-19 pandemic. *Int Nurs Rev.*2022 Jun;69(2):139-149. doi: 10.1111/inr.12718. Epub 2021 Sep 25
- Stefano Bambi, Chiara Foa, Christian De Felippis, Alberto Lucchini, Andrea Guazzini, Laura Rasero. (2018). Workplace incivility, lateral violence and bullying among nurses. A review about their prevalence and related factors. *Acta Biomed.* 2018; 89 (Suppl 6): 51–79. doi: 10.23750/abm.v89i6-S.7461, PMID: PMC6357596, PMID: 30038204
- Schermerhorn, J. R.; & others. (1991). *Managing Organizational Behavior*. 4 th ed. New York: John Willey&sons.
- Smith, P. C., Kendall, L., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Tobiloba Oyejide Alex Omotosho, Haddy Tunkara-Bah, Tomilayo Felicity Omotosho, Pateh Saho. (2019). Association Between Nurses'Years of Practice and Knowledge on Insulin Therapy at Edward Francis Small Teaching Hospital, the Gambia: A Cross-sectional Study. Published in *International Journal of Diabetes and Endocrinology* (Volume 4, Issue 2). Received: 20 April 2019 Accepted: 28 May 2019 Published: 11 June 2019.

World Health Organization. (2019). Listings of WHO's response to COVID-19.

WHO. Retrieved April 25, 2019 <https://www.hfocus.org/content/2020/04/19114>

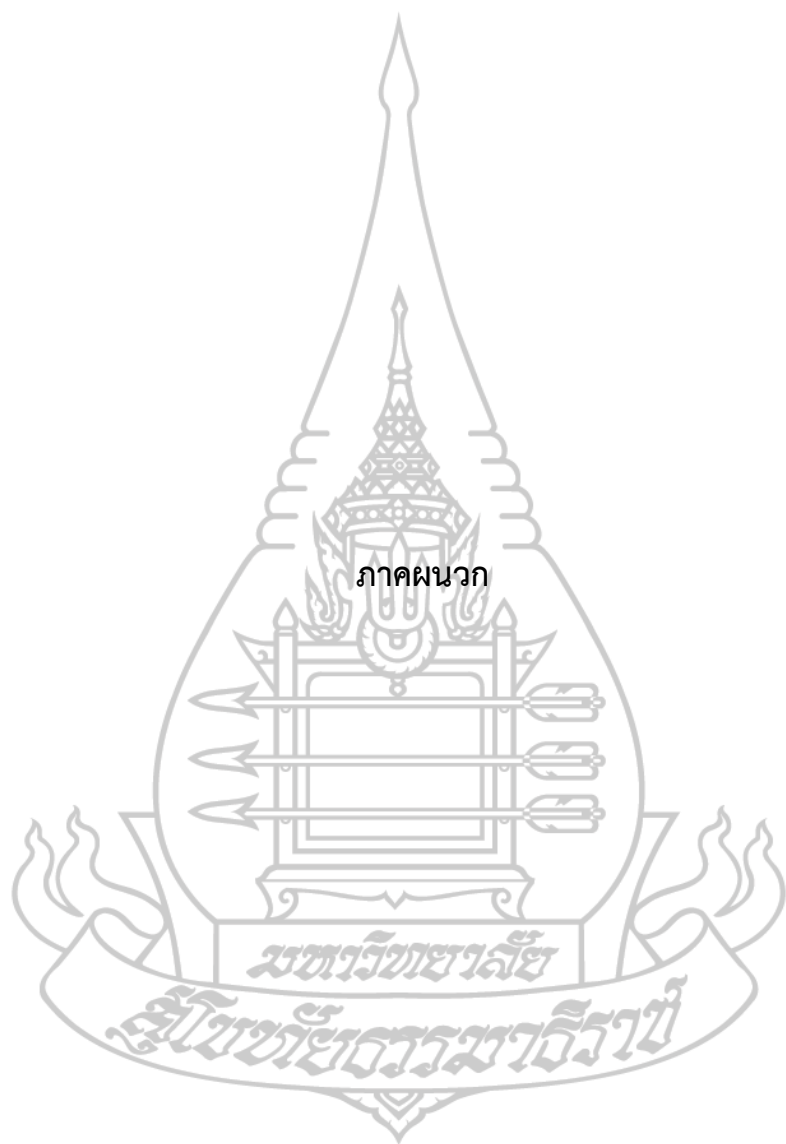
Walton. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). The Quality of Working Life. New York: Free Press.

Yu-Mi Heo RN, Miyoung Lee RN, Sun Joo Jang RN. (2021). Intentions of frontline nurses regarding COVID-19 patient care: A cross-sectional study in Korea.

First published: 12 April 2021. <https://doi.org/10.1111/jonm.13333>.

Citations: 3





ภาคผนวก ก

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างตัวแปรอิสระกับ
ความตั้งใจลาออกจากงาน



ตารางแสดง ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายระหว่างตัวแปรอิสระกับความตั้งใจลาออกจากงาน (n = 359)

Model	R	R ²	Adj R ²	R ² Chang	S.E.	F	P-value
1	0.523	0.303	0.288	0.303	0.484	20.02	<0.001
2	0.523	0.303	0.289	0.000	0.484	22.01	<0.001
3	0.523	0.303	0.289	0.000	0.484	22.01	<0.001
4	0.521	0.302	0.290	0.000	0.483	24.66	<0.001
5	0.521	0.302	0.292	0.000	0.483	26.70	<0.001
6	0.521	0.302	0.292	0.000	0.483	26.70	<0.001
7	0.519	0.301	0.291	0.000	0.484	29.50	<0.001
8	0.519	0.301	0.290	-0.001	0.484	30.66	<0.001
9	0.517	0.299	0.287	-0.001	0.485	32.36	<0.001
10	0.515	0.296	0.286	-0.003	0.485	36.67	<0.001
11	0.513	0.294	0.285	-0.005	0.484	39.90	<0.001
12	0.511	0.293	0.283	-0.008	0.488	41.01	<0.001

Model 1 ตัวแปรทำนาย ได้แก่ เพศ, สถานภาพสมรส, ลักษณะงาน, การยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงาน, การบังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการ, การคงอยู่ในงาน, บรรทัดฐาน, สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, อายุ, ระดับตำแหน่งงาน, ระดับการศึกษา, จำนวนคนในอุปการะ, ภูมิลำเนา, สถานะภาพทางเศรษฐกิจ

Model 2 ตัวแปรทำนาย ได้แก่ เพศ, สถานภาพสมรส, ลักษณะงาน, การยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงาน, การบังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการ, การคงอยู่ในงาน, บรรทัดฐาน, สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ระยะเวลาการปฏิบัติงาน, อายุ, ระดับตำแหน่งงาน, จำนวนคนในอุปการะ, ภูมิลำเนา, สถานะภาพทางเศรษฐกิจ

Model 3 ตัวแปรทำนาย ได้แก่ เพศ, สถานภาพสมรส, ลักษณะงาน, การยอมรับนับถือ, ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมงาน, การบังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการ, การคงอยู่ในงาน, บรรทัดฐาน, สภาพการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ, ประชาธิปไตยในองค์กร, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, อายุ, ระดับตำแหน่งงาน, จำนวนคนในอุปการะ, สถานะภาพทางเศรษฐกิจ



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงค์ วิชัยคำ | คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2) อาจารย์ วิลาวัลย์ เพ็งพานิช | คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี |
| 3) ร.อ.หญิง มุจธิตา อยู่ม่วง | หัวหน้าแผนกส่งเสริมสุขภาพและ
ป้องกันโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระ
นเรศวรมหาราช |



ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย





บศ.วส.011 ข.

ที่ อว 0602.20(บ)/ว 253

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๑ กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงค์ วิชัยคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์และแบบสอบถาม

จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางตำรัสศิริ โลหะกาลก นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา
บริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของ
พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่าง อยู่ในความควบคุมดูแลของ อาจารย์ ดร.อนัญญา ประดิษฐ์บุริษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
การวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร.02 504-8020, 02 503-3610

โทรสาร. 02 503-3570



บศ.วส.011 ข.

ที่ อว 0602.20(บ)/ 253

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์วิลาวัลย์ เพ็งพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำร้องขอวิทยานิพนธ์และแบบสอบถาม

จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางคำรัสศิริ โลหะกาลก นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา
บริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของ
พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่าง อยู่ในความควบคุมดูแลของ อาจารย์ ดร.อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
การวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร.02 504-8020, 02 503-3610

โทรสาร. 02 503-3570



บศ.วส.011 ข.

ที่ อว 0602.20(บ)/253

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

22 กุมภาพันธ์ 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน ร.อ.หญิง มุจิธา อยู่ม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์และแบบสอบถาม

จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางดาร์สศิริ โลหะกาลก นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชา
บริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของ
พยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่าง อยู่ในความควบคุมดูแลของ อาจารย์ ดร.อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และขณะนี้นักศึกษาอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
การวิจัยของนักศึกษารายนี้ด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานกับท่านด้วยตนเอง

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

โทร.02 504-8020, 02 503-3610

โทรสาร. 02 503-357



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือในการวิจัย

เรียน คุณกาญจนา พันศรีทุม

ข้าพเจ้านางคำรศรี โลหะกาลก นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่างในช่วงการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อาจารย์ที่ปรึกษาอาจารย์ ดร.อนัญญา ประดิษฐ์ปรีชา

ได้เสนอโครงร่างวิทยานิพนธ์แล้ว จึงมีความประสงค์ขออนุญาตเปลี่ยนแปลงชื่อคำถามบางส่วนเพิ่มเติม คือ เครื่องมือแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร จากวิทยานิพนธ์เรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2559 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

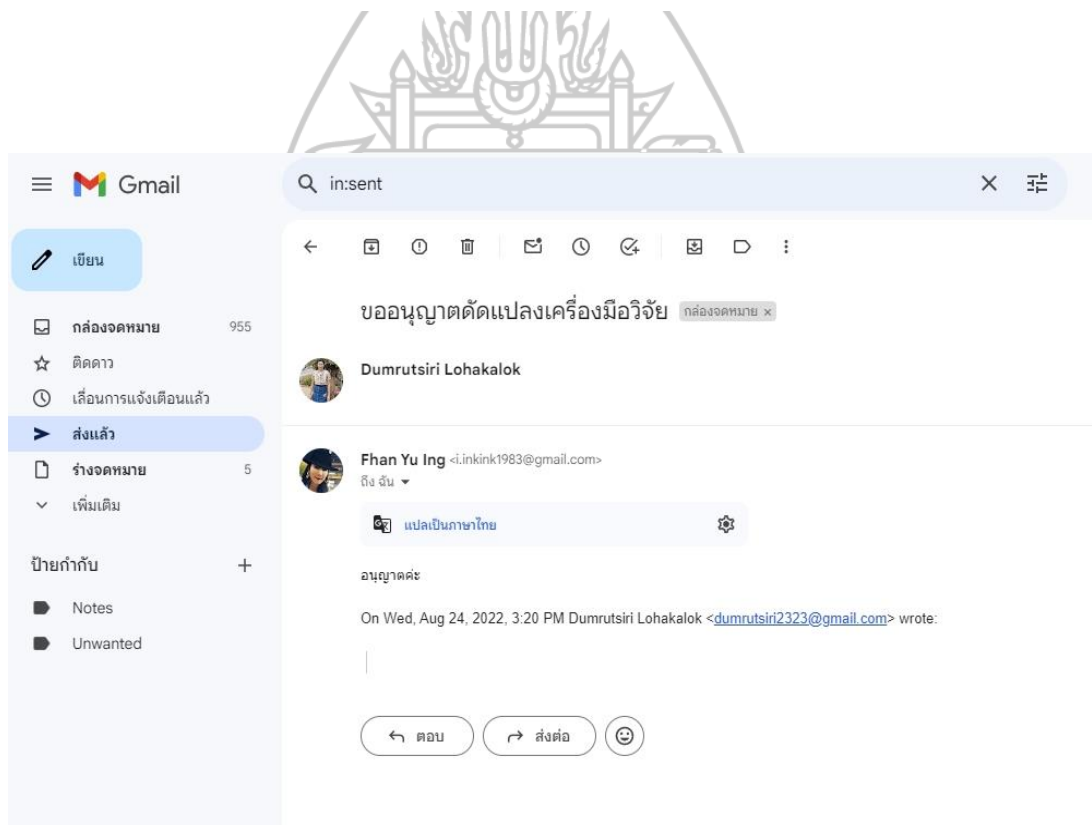
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้เปลี่ยนแปลงเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางคำรศรี โลหะกาลก

นักศึกษหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





ภาคผนวก จ

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย



ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ใบรับรอง : 014.66

วิธีพิจารณา : แบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับรองโครงการวิจัยและเอกสารประกอบโครงการวิจัยต่อไปนี้

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง

รหัสโครงการวิจัย : STOUIRB 2566/015.2804

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางดำรัสศิริ โลหะกาลก

หน่วยงาน : สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

รายการเอกสารที่รับรอง : 1) AF-04_06 แบบเสนอโครงการวิจัย
 2) AF-06_06 หนังสือแสดงความยินยอมฯ อายุ 18 ปีขึ้นไป
 3) แบบสอบถามงานวิจัย
 4) รายละเอียดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

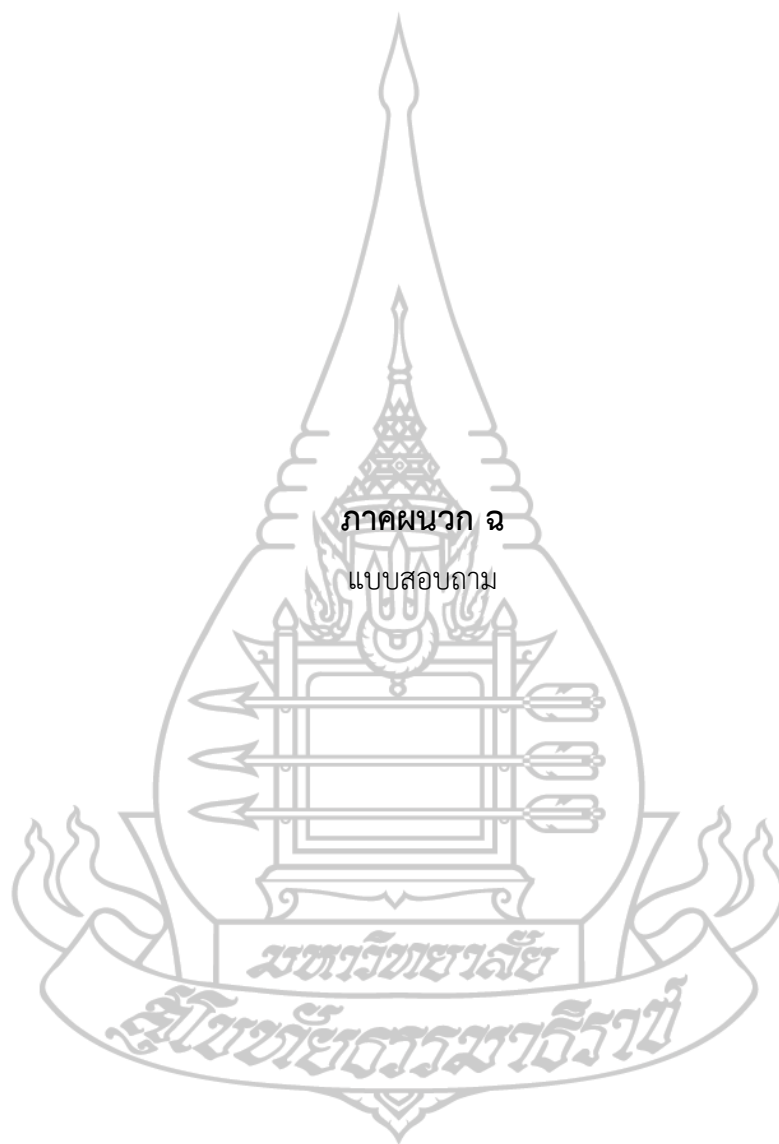
ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ จัดกระโทก)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่ทำการรับรอง : 14 มิถุนายน 2566

วันหมดอายุใบรับรอง : 13 มิถุนายน 2567



ภาคผนวก ฉ

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัย

ศรีโฆทัยธรรมมาภิรัตน์

แบบสอบถามงานวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคเหนือตอนล่าง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง 2.) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง 3.) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคเหนือตอนล่าง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากท่านจะเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะพิทักษ์สิทธิของท่าน โดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของท่านแต่จะนำเสนอข้อมูลที่ได้ทั้งหมดในภาพรวม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 6 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	จำนวน 9 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน	จำนวน 30 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน	จำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวน 18 ข้อ
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดความตั้งใจในการลาออกจากงาน	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ	

ชื่อ นางดารัสศิริ โลหะกาลก

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาสถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1	โรงพยาบาลที่สังกัด - แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน/ตำแหน่งงาน.....	
2	เพศ ☐ 1.ชาย ☐ 2.หญิง	
3	ปัจจุบันท่านอายุ (โปรดระบุ) ปี	
4	สถานภาพสมรส ☐ 1.โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	
5	ระดับการศึกษา ☐ 1.ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3. ปริญญาเอก	
6	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (โปรดระบุ) ปี เดือน	
7	จำนวนคนในอุปการะ/จำนวนสมาชิกในครอบครัว (ไม่รวมผู้ตอบแบบสอบถาม) มีจำนวน (โปรดระบุ) คน	
8	ภูมิลำเนา ☐ 1. ที่ทำงานอยู่ในอำเภอเดียวกับที่อยู่อาศัย ☐ 2. ที่ทำงานอยู่ต่างอำเภอกับที่อยู่อาศัย ☐ 3. ที่ทำงานอยู่คนละจังหวัดกับที่อยู่อาศัย ☐ 4. อื่นๆ (โปรดระบุ)	
9	สภาพสถานะทางเศรษฐกิจ ☐ 1. รายได้พอใช้และมีเงินเก็บ ☐ 2. รายได้พอใช้แต่ไม่มีเงินเก็บ ☐ 3. รายได้ไม่พอใช้	

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ / ปัจจัยจูงใจ		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	ลักษณะงาน (the work itself)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะการดูแลผู้ป่วยหลายด้านประกอบกัน						
2	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมทั้งเวลา และทักษะความรู้ของท่าน						
3	ท่านมีการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยหลายด้าน						
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)							
4	ตำแหน่งงานของท่านในขณะนี้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ						
5	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร เช่น การไปช่วยเหลือแผนกอื่นในยามขาดแคลนบุคลากร						
6	ถ้ามีช่องทางก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่านี้ ท่านพร้อมที่จะลาออกไปอยู่หน่วยงานอื่นทันที						

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ / ปัจจัยจูงใจ		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	การยอมรับนับถือ (Recognition)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
7	ความรู้ ความสามารถในการทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
8	ท่านมีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง						
9	ข้อเสนอแนะของท่านถูกปฏิเสธจากคนในองค์กรบ้างในบางครั้ง						
ความรับผิดชอบ (Responsibility)							
10	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆในองค์กรอยู่บ่อยครั้ง						
11	ท่านรู้สึกไม่ชอบเมื่อมีงานที่นอกเหนือจากงานในแผนกของท่าน เช่น ไปช่วยงานที่แผนกอื่น						
12	แม้ท่านจะมาปฏิบัติงานหรือไม่มาปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบ งานนั้นก็ยังสามารถดำเนินงานต่อไปได้						
ความสำเร็จของงาน (Achievement)							
13	ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจหรือชื่นชมจากองค์กรของท่าน						
14	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่างๆ						
15	การเรียนรู้ระบบการทำงานที่แปลกใหม่, เทคนิคที่ทันสมัยหรือต้องไปช่วยงานแผนกอื่นๆที่ท่านไม่มีความชำนาญ ท่านคิดว่าเป็นเรื่องที่ทำให้เสียเวลา						



ปัจจัยด้านแรงจูงใจ / ปัจจัยค้ำจุน		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration และ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
16	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการบริหารที่ดี มีนโยบายของแต่ละหน่วยงานที่ชัดเจน, เข้าใจง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้แบ่งงานได้ตรงตามสายการปฏิบัติงาน						
17	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี						
18	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานยอมรับและปฏิบัติตามได้						
ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Interpersonal Relation)							
19	องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาองค์กร						
20	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน						
21	เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารในองค์กรจะช่วยเหลือท่านแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี						
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)							
22	สถานที่ปฏิบัติงานของท่านแบ่งเป็นสัดส่วน มีเสียง, อุณหภูมิ, แสงสว่างอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม รวมทั้งมีสถานที่พักผ่อน มีน้ำดื่ม และมีห้องน้ำที่เพียงพอ						
23	องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกัน มีเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ได้เพียงพอในการดูแลผู้ป่วย						
24	ในองค์กรของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกหรือมีการเมืองภายในองค์กร						

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ / ปัจจัยด้าน		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	การบังคับบัญชา (Supervision)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
25	ผู้บริหารในองค์กรของท่านมีความเป็นผู้นำ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ปฏิบัติงาน						
26	หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจหรือแสดงความคิดเห็น ต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานของท่านมี ความก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับ						
27	เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงานหัวหน้างานของ ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบกรณีงานผิดพลาด ไม่ได้มาตรฐาน						
เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary)							
28	ท่านพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและความ รับผิดชอบของท่าน						
29	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผล ปรับ ขึ้นเงินเดือนที่มีความเที่ยงตรง ยุติธรรมและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน						
30	เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อ การดำรงชีพของท่าน						



ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	ด้านจิตใจ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1	ท่านมีความสุข มีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้						
2	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลภายนอกว่าท่านทำงานในองค์กรนี้						
3	ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง						
4	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีหากมีโอกาสที่ดีกว่า						
5	เมื่อทำงานนานขึ้นท่านรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น						
ข้อ	ด้านการคงอยู่						
6	หนึ่งในเหตุผลหลักที่ท่านยังทำงานในองค์กรนี้ เพราะองค์กรอื่นให้ผลประโยชน์น้อยกว่าองค์กรที่ท่านทำในปัจจุบัน						
7	ท่านตัดสินใจลำบากหากต้องลาออกจากองค์กรนี้						

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	ด้านการคงอยู่ (ต่อ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
8	ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีหากบุคลากรทำงานในองค์กรเพียงแห่งเดียวตลอดอายุการทำงาน						
9	ผลเสียอย่างหนึ่งของการลาออกจากองค์กรนี้คือ โอกาสที่จะได้งานในองค์กรใหม่มีอยู่น้อยมาก เนื่องด้วยอายุ ประสบการณ์และทักษะความสามารถของท่าน						
10	ถ้าท่านไม่ได้ทุ่มเทตัวเองให้กับองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ท่านอาจพิจารณาที่จะไปทำงานกับองค์กรอื่น						
ข้อ	ด้านบรรทัดฐาน						
11	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรก็เป็นปัญหาของท่านด้วย ท่านจึงให้ความร่วมมือกับองค์กรเสมอ						
12	ท่านไม่รู้สึกละเลย ท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้						
13	ชีวิตของท่านจะยุ่งยากมาก ถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรในขณะนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน ที่อยู่อาศัย และภาระของครอบครัว						
14	องค์กรนี้ควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน เนื่องจากองค์กรนี้มีบุญคุณกับท่าน						
15	แม้ว่าจะเป็นประโยชน์แก่ท่าน ท่านก็รู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องที่ท่านจะลาออกจากองค์กรในขณะนี้						

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หน้า 9 ของ 13

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
0	คำตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับผู้ที่มีอายุงานหรือตำแหน่งงานที่ใกล้เคียงกันในองค์กรอื่น						
0	คำตอบแทนของท่านที่ได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะเงินเดือนหรือโบนัส เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานของท่าน						
0	สิทธิและความคุ้มครองในการปฏิบัติงานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าสิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน						
ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ							
1	สภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงานและผู้ที่ท่านต้องติดต่อประสานงาน						
2	สภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ						
3	องค์กรของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรที่ครอบคลุมเพียงพอและเหมาะสม						

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
0	งานที่ท่านสามารถทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม ไม่ซ้ำเกินไปเมื่อเทียบกับบุคลากรในองค์กรอื่น						
0	ท่านคิดว่าจะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป เพราะเชื่อมั่นถึงความมั่นคงขององค์กร						
0	ท่านคิดว่าหากย้ายไปองค์กรอื่นท่านอาจไม่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าที่ได้รับจากองค์กรนี้						
ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล							
4	ท่านมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมทักษะความรู้เทคนิควิธีการที่ทันสมัยเพื่อนำมาพัฒนางานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ						
5	องค์กรของท่านมีระเบียบ ข้อบังคับและระบบงานที่สนับสนุนให้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่						
6	องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านไปศึกษาต่อในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของท่านหรือปรับวุฒิให้สูงขึ้น						
ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น							
7	องค์กรของท่านมีการมอบหมายงานหรือทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว และไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก						

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (ต่อ)	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
8	ภายในองค์กรของท่าน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ช่วยเหลือเกื้อกูล ให้เกียรติและไว้วางใจกัน โดยไม่มีอคติหรือข้อขัดแย้งส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงาน						
9	องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร							
10	ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกำหนดภาระงานได้อย่างชัดเจน						
11	บุคลากรในองค์กรของท่านไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน						
12	แม้จะมีความขัดแย้งทางความคิด แต่หากเป็นเสียงของคนส่วนใหญ่ บุคลากรในองค์กรของท่านก็พร้อมที่จะยอมรับ						
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
13	ท่านมีเวลาใช้ชีวิตอยู่กับครอบครัวได้อย่างสบายและมีความสุขหลังเลิกจากการทำงาน						
14	เมื่อท่านรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้หลายครั้งท่านต้องลาหยุดงานหรือเปลี่ยนแปลงเวลาทำงาน						
15	ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น ความเครียด นอนไม่หลับ กังวลใจ เจ็บป่วยง่าย เป็นต้น						

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	ด้านความเกี่ยวข้องในองค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
16	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของท่านมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ						
17	องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม เช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม						
18	ท่านสามารถนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น ออกหน่วยให้ความรู้แก่คนในชุมชน เรื่องโรคระบาด การป้องกัน การรักษา หรือไปช่วยฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาดตามชุมชนต่างๆ						



ส่วนที่ 5 การวัดความตั้งใจในการลาออก

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวัดความตั้งใจในการลาออก		ระดับความคิดเห็น					
ข้อ	การวัดความตั้งใจในการลาออก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1	มีความเป็นไปได้ที่ท่านจะหางานใหม่และลาออกจากองค์กรในปีนี						
2	ท่านติดตามข่าวประกาศรับสมัครงานตามสื่อต่างๆหรือจากคนรู้จักเพื่อหางานใหม่เป็นประจำ						
3	ท่านจะลาออกจากองค์กรทันที ถ้าท่านได้งานใหม่ที่ดีกว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในองค์กรเดิม						
4	ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						
5	ท่านคิดเกี่ยวกับการลาออกจากองค์กรนี้บ่อยครั้ง เนื่องจากความจำเป็นอย่างอื่น ๆ เช่น ปัญหาส่วนตัว, ปัญหาครอบครัว, ปัญหาสุขภาพ, การแต่งงานหรือย้ายที่อยู่ เป็นต้น						
6	ท่านมีความคิดที่อยากจะเปลี่ยนไปทำงานในองค์กรอื่นที่มีสวัสดิการและเงินเดือนที่สูงกว่า						
7	ท่านมีความคิดที่จะลาออกไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ						

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางดํารัศสิริ โลหะกาลก
วัน เดือน ปี เกิด	27 ธันวาคม 2524
สถานที่เกิด	อำเภอพรหมพิราม จังหวัดพิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยคริสเตียน
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลพิษณุเวช แผนกศัลยกรรมกระดูกและข้อ อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก
ตำแหน่ง	พยาบาลปฏิบัติการคลินิก

