

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี

Influencing Factors to the Resignation of Nurse: A Case Study of Vejthani Hospital

จิราภรณ์ กองจันทร์¹ ดร.กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ² ดร.ไกรจิต สุตะเมื่อง³

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการ Smart Manager มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาสาทรธานี มหาวิทยาลัยรังสิต

³ ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ (1) เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในประกอบด้วย ระบบบริหารงานภายใน การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน การฝึกอบรม ระบบการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล ข้อมูลหมายช่วงเวลาของการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีโดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชธานี เขตกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 135 ชุด เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลนั้นได้ใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ t-Test, F-Test (ONE-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ทดสอบสมมติฐาน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี มากที่สุด มีสถานภาพโสด ส่วนใหญ่จะจบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทในการศึกษาจะมีนัยสำคัญ และปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีในเขตกรุงเทพฯ พบว่าด้านค่าตอบแทน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม และ สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้นำข้อมูลการวิจัยเป็นแนวทางเพื่อให้ผู้บริหารทางการแพทย์บาล วิชาชีพได้ตระหนักถึงปัจจัยต่างๆ ในการทำงานอันเป็นที่มาของปัญหาที่ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออก ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชธานีและเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารเพื่อให้พยาบาล วิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นและพยายามขจัดปัญหาที่มีสาเหตุจากตนเองเพื่อป้องกัน การลาออกจากงาน

คำสำคัญ : การลาออก, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลเวชธานี

ABSTRACT

This quantitative research aims to study the relationship between the following factors that could affect the resignation of nurses (1) different types of personal factors, (2) internal factors including management system, professional advancement, compensation, training and system operation and (3) external factors including hospital environment and law at the time of the operation. The sample subjects of this case study are nurses from Vejthani Hospital Bangkok. The tools used to collect data for 135 queries was a questionnaire The data analysis and data processing was done using computer programs t-Test, F-Test (ONE-way ANOVA) and analysis of linear regression the ear multiply (Multiple Regression Analysis: MRA) test at level of significance. At 0.05

The subjects are mostly female single nurses and graduating students that belongs to the age group of 31-40 years old. The average personal income per month of 10,001 to 20,000 baht in the study are significant factors that affect the resignation of nurses in Vejthani Hospital case study in Bangkok found that compensation (sig0.000). operational (sig.000) training (sig.002) and the environment of the hospital (sig.000) associated with the resignation of nurses. Case Vejthani Hospital in Bangkok for analysis.

Researchers have suggested using the research data as a guide to the management of nursing professional and should be aware of various factors. Work as a Source of Problems caused his intention to resign in Vejthani Hospital and ways to

improve the system so that nurses will be more satisfied in their work and try to eliminate the cause of their own to prevent the resignation.

Keywords: Resignation, nurses, Vejthani Hospital

บทนำ

การลาออกของพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลเวชธานี เพราะส่งผลต่อค่าใช้จ่ายในกระบวนการรับและการอบรมพยาบาลใหม่ ผลผลิตขององค์กร และความรู้สึกของพยาบาลที่ทำงานอยู่ รวมถึงคุณภาพของการดูแลผู้ป่วย เพราะการลาออกของพยาบาลนั้นมีผลต่อการรักษาผู้ป่วยที่จำเป็นต้องดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยลดลง (Miore et al.2005) องค์กรที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพเป็นหน่วยงานที่การบริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนโดยมีพยาบาลเป็นหลักและมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 78ของประชากรสาธารณสุข (วิจิตร สรีสุวรรณ และคณะ2545)จึงถือว่าพยาบาลเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรทั้งหมดและการศึกษาในต่างประเทศการลาออกของพยาบาลพบว่าความไม่พึงพอใจในงานเป็นสำคัญ(Rowlan and Rowlan,1992) ถ้าไม่ชอบก็มีแนวโน้มให้ออกจากงานมากขึ้น (Janssen,Jonge and Bakker,1999)ไม่พอใจเกี่ยวกับค่าจ้าง พฤติกรรมของหัวหน้า โอกาสก้าวหน้า งานหนัก เป็นต้น ในประเทศไทย ปัจจัยสำคัญเป็นสาเหตุการลาออกคือปริมาณมากเกินไป ค่าตอบแทนน้อย ระบบบริหารไม่ดี ไม่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว(สหพันธ์ วิทยุระนันท์,2539)ความตั้งใจลาออกจากงานเป็นการรับรู้ถึงความเป็นไปได้ที่จะลาออก

จากงานที่ทำอยู่ในอนาคต (Valk and Lucus,1991) การพยาบาลของผู้ป่วยที่มีอัตราเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นจะต้องใช้พยาบาลที่มีทักษะของบุคลากร (Skill mix) ยังมีผลต่ออัตราส่วนของจำนวนผู้ป่วยต่อพยาบาล (patient-to-nurse-ratios) และยังคงต้องฝึกพยาบาลใหม่เพิ่มเติม ทำให้พยาบาลมีความเครียดมากขึ้นในการทำงานภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนถ่ายของพยาบาลซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ลดลงตลอดจนองค์กรพยาบาลขาดแคลนพยาบาลที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน

แม้ว่าฝ่ายการพยาบาลและโรงพยาบาลได้พยายามแก้ปัญหา โดยการปรับค่าตอบแทนต่างๆ แต่การปรับปรุงนี้ สามารถแก้ไขปัญหได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ และสามารถตอบสนองความต้องการของพยาบาลวิชาชีพอย่างแท้จริง และจงใจให้พยาบาลทำงานในโรงพยาบาลมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของโรงพยาบาลเวชธานี เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบงานและพัฒนาบริหารบุคคล เพื่อจูงใจพยาบาลให้คงอยู่ทำงานในโรงพยาบาลเวชธานีมากขึ้น

วัตถุประสงค์ ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในประกอบด้วย ระบบบริหารงานภายใน , การติดต่อสื่อสาร , ความก้าวหน้าในวิชาชีพ , ค่าตอบแทน , การฝึกอบรม , ระบบการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล , ข้อกฎหมาย, ช่วงเวลาของการทำงานที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี

ปัจจัยส่วนบุคคล
- เพศ
- อายุ
- รายได้
- สถานภาพ

ปัจจัยภายใน
- ระบบบริหารงานภายใน
- การติดต่อสื่อสาร
- ความก้าวหน้าในวิชาชีพ
- ค่าตอบแทน
- ระบบการปฏิบัติงาน
- การฝึกอบรม

การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี
--

ปัจจัยภายนอก
- สภาพแวดล้อมโรงพยาบาล
- ข้อกฎหมาย
- ช่วงเวลาการทำงาน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย ระบบบริหารงานภายใน การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน การฝึกอบรม ระบบการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี
3. ปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล ข้อกฎหมาย ช่วงเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี

ขอบเขตของในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยแบ่งตามหัวข้อได้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลโรงพยาบาลเวชธานี

2. ขอบเขตประชากร ประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชธานี กรุงเทพมหานคร

3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชธานี กรุงเทพมหานคร และได้สุ่ม 135 คน ในพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 200 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2556

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับในงานการวิจัย

1. เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลวิชาชีพได้ตระหนักถึงปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน อันเป็นที่มาของปัญหาที่ก่อให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลเวชธานี
2. เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลได้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงระบบบริหารเพื่อให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
3. เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงสาเหตุความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับการลาออกจากงานและพยายามขจัด

ปัญหาที่มีสาเหตุจากตนเองเพื่อป้องกันการการลาออกจากงาน

4. เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจของโรงพยาบาลให้ลูกค้าเกิดความจงรักภักดีกับโรงพยาบาลในกรณีที่พยาบาลก็เกิดความคงอยู่ในองค์กรนาน
5. เพื่อเป็นประโยชน์ด้านสังคมพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและองค์กรรวมไปถึงความเชื่อใจและไว้วางใจของลูกค้าต่างชาติ ตะวันออกกลาง

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

การลาออกในที่นี้ หมายความว่า Turnover จากการศึกษาของ (Sayles & Strauss, 1971) คือการที่องค์กรสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานและมีผลให้พนักงานต้องออกจากองค์กรและจะมีการว่าจ้างพนักงานคนใหม่เข้ามาแทน

Mobley (1982) ได้ให้ความหมายของการลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานขององค์กรสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งการสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกรนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) การลาออกโดยสมัครใจ (Voluntary turnover) หมายถึง การที่พนักงานเป็นผู้ตัดสินใจลาออกเอง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม (2) การลาออกโดยไม่สมัครใจ (Involuntary turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกโดยเขาไม่ได้เป็นผู้เลือกเอง อยู่นอกเหนือการควบคุมของพนักงาน ซึ่ง

อาจเกิดจากการถูกปลดเพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป หรือเกิดจากการถูกไล่ออก เมื่อพนักงานไม่มีความสามารถเพียงพอ หรือมีพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับขององค์กร

Mowday (1981) กล่าวว่า การที่พนักงานจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ (1) ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน (Affective responses to the job) (2) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (Non-work)

(Steer&Mowday, อ้างใน จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์, 2549) ความตั้งใจในการลาออกไว้ว่าจะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรมการลาออกที่เกิดจากพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของความตั้งใจจะลาออกร่วมกับโอกาสทางเลือกของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

(เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2529 อ้างใน รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์, 2545)

ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความชอบ มีทัศนคติทางบวกต่องาน ซึ่งเป็นผลบวกจากการประเมินจากประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคล (Milton, 1981) ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะอยากจะทำงาน ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ

Smith (1972 อ้างใน อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, 2541) ให้ความหมายไว้ว่า ความ

พึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานพูดอย่างจริงใจว่า เขาพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Strauss and Sayles (1960) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นได้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางวัตถุและจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

Locke (1976 อ้างใน อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, 2541) กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่ามี 9 ประการ คือ 1. ตัวงาน (Work) 2. เงินเดือน (Pay) 3. การเลื่อนตำแหน่ง 4. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 5. ผลประโยชน์ (Benefits) 6. สภาพการทำงาน (Working conditions) 7. การนิเทศงาน (Supervision) 8. เพื่อนร่วมงาน (co-workers) 9. หน่วยงานและการจัดการ (Company and management)

Rousseau (1982 อ้างใน อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, 2541) เสนอแนวคิดไว้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความเป็นทางการ ระบบการสื่อสารภายใน ความยุติธรรม ค่าตอบแทน ความกลมกลืนกับองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและอายุ สำหรับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ

ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การรวมอำนาจ
ความซ้ำซากจำเจของงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(วิฑูรย์ สิมะ โชคดีและกฤษฎา ชัยกุล , 2537) การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้คำนึงถึงปัจจัยด้านความแตกต่างและ
ขีดจำกัดรวมทั้งความสะดวกสบายของ
ผู้ปฏิบัติงาน ในการทำงานพนักงานที่อยู่ใต้
สภาวะแวดล้อมต่างกันอาจส่งผลกระทบให้
องค์กรมีความเสี่ยงที่จะประสบปัญหา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีชาดิ ตันติวัฒน์ (2538) พบว่า
ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความพึงพอใจใน
งานสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออก
จากงาน โดยมีตัวแปรที่สามารถทำนายความ
ตั้งใจในการลาออกจากงานได้ 6 ตัวแปร คือ
โอกาสความก้าวหน้าในงาน ลักษณะงาน อายุ
สภาพการทำงานเงินเดือน และสิ่งตอบแทน

ภราติ บุตรศักดิ์ศรี (2540) ได้
ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วน
บุคคลความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะ
ลาออกจากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจ
บริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร
ผลการวิจัย พบว่า (1) ไม่มีความสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแนวโน้มที่จะ
ลาออกจากองค์กร (2) มีความสัมพันธ์ทางลบ
ระหว่างความพึงพอใจในงานด้านตัวงาน ด้าน
หัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้าด้านความ
มั่นคง และด้านรายได้ กับแนวโน้มที่จะลาออก

จากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ไม่มี
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานด้าน
เพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการกับแนวโน้มที่
จะลาออกจากองค์กร (4) จากการวิเคราะห์
การถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถ
ทำนายแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของ
พนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัทเงินทุน ได้แก่
ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ด้าน
ความมั่นคง และด้านความก้าวหน้า

อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541) ได้
ทำการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จ
ในงานความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะ
ลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา โดยกลุ่ม
ตัวอย่างเป็นผู้แทนขายยาในโรงพยาบาลของ
องค์กรเอกชนที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 259
คน ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผล
ต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่
อายุ สาขาวิชาที่จบ การศึกษา และ
ประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และ
ความต้องการสัมฤทธิ์ผลไม่มีผลต่อแนวโน้มที่
จะลาออกจากองค์กร และพบว่า ตัวแปรที่
สามารถทำนายความสำเร็จในงานและ
แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ
ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน
ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

Muchinsky and Tuttle
(1979 อ้างใน สุทธิณีย์ แก้วเจริญ, 2542) ได้
ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึง
พอใจในงานกับการลาออกจากงาน กับ
งานวิจัย 39 เรื่อง พบว่า เกือบทั้งหมดมี
ความสัมพันธ์ทางลบยกเว้นเพียง 4 เรื่อง

เท่านั้น จากการศึกษา พบว่า ยิ่งพนักงานไม่ชอบงานของพวกเขามากเท่าไร การลาออกจากงานมีมากขึ้นเท่านั้น โดยระดับสูงสุดของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการลาออกจากงานโดยเฉลี่ยจะอยู่ประมาณ -.40

สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานเพศหญิงจำนวน 374 คน ที่เคยลาออกจากการปฏิบัติงานบริษัทที่ดำเนินกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานโรงงานอยู่ในบริษัทใหม่ที่ดำเนินกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมี 4 ปัจจัยเรียงตามลำดับสำคัญดังนี้ (1) ปัจจัยด้านอื่น ๆ ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านองค์การ (3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (4) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน

สุทธิณี กุศลศรี (2544) ศึกษาเรื่องสาเหตุทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์คือศึกษาสาเหตุทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานและแนวทางป้องกันและแนวทางแก้ไขปัญหาการลาออกของพนักงานที่สืบเนื่องมาจากการบริหารในบริษัทซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานบริษัท ที่

ทำงานสำนักงานใหญ่ (กรุงเทพมหานคร) โดยการศึกษาพบว่ารูปแบบการบริหารงานแบบระบบครอบครัวและพฤติกรรมการบริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก

วิยะดา เรืองฤทธิ์ (2545) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับปัจจัยในงานด้านสัมพันธ์สภาพกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ในระดับสูง (2) ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกระดับความเครียด ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง (3) ตัวทำนายที่มีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน (4)ระดับแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออก ระดับความเครียด และระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน เมื่อ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทขององค์กร ประสบการณ์การทำงาน และระดับความพึงพอใจของรายได้แตกต่างกัน

ลัดดา พิษเซอร์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สาเหตุการลาออกของพนักงานฝ่ายบัญชีกรณีศึกษาเฉพาะบริษัท ลาภาน่า รีสอร์ท แอนด์โฮเทล จำกัด (จังหวัดภูเก็ต) พบว่าสาเหตุส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออก ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออก คือ สาเหตุที่เกิดจากการ

ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงของงาน และสาเหตุที่เกิดจากองค์การ คือ ความมั่นคงขององค์การ การจัดฝึกอบรม

ภานุมาส พุนศรีทธา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องทัศนคติของคนรุ่นใหม่ต่อปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงานของคนรุ่นใหม่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านความพอใจโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการบริหารงานขององค์การ โดยมีความรู้สึกต่อสถานการณ์ตลาดแรงงานเป็นปัจจัยร่วม

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่างจำนวน 200 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตที่มีอายุ ช่วงเวลาการทำงาน และลักษณะของบ้านพักต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานฝ่ายผลิตที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความเข้มของแสง อุณหภูมิ การวางผังสถานที่ทำงาน และความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน มีความตั้งใจลาออกจากงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้านลักษณะงาน โอกาสความก้าวหน้าในงานผลตอบแทน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกันกับความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ

McGowan&Hart (1990 อ้างใน มธุรส สว่างบำรุง 2536) ได้ศึกษาผลกระทบที่มีต่อความไม่แน่นอน การรับรู้และยุติธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ของการลาออกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบของข้อกำหนดการลาออกกลุ่มตัวอย่างคือลูกจ้างที่ทำงานด้านสุขภาพจิตจำนวน 468 คน ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติค่าจ้างของเงื่อนไขการปฏิบัติ ความรู้สึกนึกคิดที่รับรู้ได้ ความพอใจในงานมีความตั้งใจของพฤติกรรมลาออก

Igbaria and Greenhaus (1992) ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานฝ่ายสารสนเทศ พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออก และผู้ที่อายุน้อยกว่าและมีการศึกษาสูงกว่า จะมีความต้องการลาออกมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าและมีระดับการศึกษาน้อยกว่า

Keller (1998) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมขนส่ง เพื่อสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน รวมทั้งหาวิธีในการรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจาก

ผลการศึกษา พบว่า กระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลในเชิงบวกกับการรักษาพนักงานไว้กับองค์กร และการลาออกของพนักงานจะลดลงหากทางองค์กรมีการให้ผลย้อนกลับของงานอย่างเหมาะสม

Eric and Nancy (2001) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานมากกว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงานมีผลกระทบอย่างมากต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของพนักงานกล่าวโดยสรุป จากงานวิจัยข้างต้นที่ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการลาออกจากการงานของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ พบว่าความพึงพอใจในงาน เป็น ปัจจัยที่มีระดับความสัมพันธ์ที่สูงกับการลาออกจากการงานของพนักงาน โดยนอกจากองค์รวมของความพึงพอใจงานที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากการงานแล้วจากการศึกษาพบว่า องค์ประกอบย่อยในด้านต่าง ๆ ของความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์การลาออกจากการงานด้วย ไม่ว่า จะเป็น องค์ประกอบด้าน องค์การ องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และองค์ประกอบด้านเนื้อหาของงาน

3. วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุมากกว่า 20 ปีที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลเวชธานีเขตกรุงเทพฯฯ ซึ่งประชากรกลุ่มนี้จัดเป็นประชากรประเภทนับได้ ผู้วิจัยจึงได้

กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Taro Yamane โดยให้มีความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 133 คนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 20 ปีพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชธานีเขตกรุงเทพมหานครโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 135 ชุด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ : ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) รายได้ (4) การศึกษา (5) สถานภาพ ปัจจัยภายใน ได้แก่ (1) ระบบการบริหารงานภายใน (2) การติดต่อสื่อสาร (3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (4) ค่าตอบแทน (5) การปฏิบัติงาน (6) การฝึกอบรม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ (1) สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล (2) ข้อกฎหมาย (3) เวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม : การลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชธานีเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability Cornbrach's Alpha) ซึ่งมีค่าดังตารางต่อไปนี้

ปัจจัยต่างๆ	จำนวน 5 ข้อ	Alpha
ด้านระบบการ บริหารงานภายใน	5	0.970
ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	5	0.923
ด้านความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	5	0.962
ด้านค่าตอบแทน	5	0.975
ด้านการปฏิบัติงาน	5	0.938
ด้านการฝึกอบรม	5	0.953
ด้านสภาพแวดล้อม ของโรงพยาบาล	5	0.959
ด้านข้อกฎหมาย	5	0.760
ด้านช่วงเวลาในการ ทำงาน	5	0.832
การลาออกของ พยาบาลวิชาชีพ	5	0.898

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามใช้วิธีคำนวณโดยการแจกแจงความถี่(frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลเวชธานีใช้วิธีคำนวณหาค่าเฉลี่ย(mean)ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่าสูงสุด (max.) และค่าต่ำสุด (min.)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1. สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ การศึกษา สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ t -Test ในกรณีตัวแปรอิสระเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และใช้สถิติ F-Test สำหรับตัวแปรอิสระอายุ รายได้

2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย ระบบบริหารงานภายใน การติดต่อสื่อสารความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน การฝึกอบรม ระบบการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression analysis :MRA)

3. สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายนอกที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล ข้อกฎหมาย ช่วงเวลาของการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression analysis :MRA)

4. สรุปผลงานวิจัย

พยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีเป็นเพศหญิงส่วนใหญ่ อยู่ในกลุ่มอายุ 31-40 ปี มากที่สุด มีรายได้ส่วนบุคคลเฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทส่วนใหญ่จะจบ

การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นเรื่องการติดต่อสื่อสารพบว่าความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานเป็นอย่างดี มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 8.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.262 และการได้รับการสื่อสารทั้งแนวนตรงและแนวราบโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 8.62 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.261 ตามลำดับ และด้านค่าตอบแทน พบว่าได้รับค่าตอบแทนเท่ากับรพ.ระดับเดียวกันน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 7.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.543 และรู้สึกพอใจกับเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 7.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.223 ตามลำดับมีความคิดเห็นเรื่องข้าพเจ้าพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมในการทำงานของหน่วยงาน / บริษัท มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 8.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.421 และโดยรวมแล้วเพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้ามีความเป็นกันเอง และช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันดีโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 8.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.344 ตามลำดับ และพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเรื่องช่วงเวลาไม่ยุติธรรมในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 7.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.368 รองลงมาเป็นเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 7.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.394 มีความคิดเห็นว่าโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนมากกว่าที่ได้รับปัจจุบัน มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 8.76 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.175 และข้าพเจ้าลาออก

เพราะผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุน ลำเอียงน้อยที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 8.32 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.735 สมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศ อายุ รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี

- นำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานด้วย MRA ปัจจัยปัจจัยภายในที่ประกอบด้วย ระบบบริหารงานภายใน การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน การฝึกอบรม ระบบการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolera nce	VIF
ค่าคงที่	5.687	.551	10.315	.000 ^a		
ด้านการบริหารงานภายใน	.057	.085	.664	.508	.136	3.168
ด้านการติดต่อสื่อสาร	-.089	.069	-1.288	.200	.549	1.823
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	-.011	.129	-.082	.935	.146	6.843
ด้านค่าตอบแทน	.390	.096	-4.068	.000 ^a	.164	6.114

นางสาวระดับการศึกษาปริญญาตรี ส่วนใหญ่แล้ว มีสถานภาพโสด ผลการวิจัยพบว่า การศึกษา จะมีนัยสำคัญ และปัจจัยที่มีผลต่อการลาออก

ของพยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาโรงพยาบาล
เวชธานีในเขตกรุงเทพฯ พบว่าด้าน
ค่าตอบแทน(sig0.000) ด้านการปฏิบัติงาน
(sig.000) ด้านการฝึกอบรม(sig.002) และ
สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล(sig.000)มี
ความสัมพันธ์ต่อการลาออกของพยาบาล
วิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีในเขต
กรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยภายใน
ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านการ
ปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรม โดยปัจจัย
เหล่านี้สามารถทำนายการลาออกของ
พยาบาลวิชาชีพส่วนปัจจัยภายนอก
ประกอบด้วยด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล
ข้อกฎหมาย และช่วงเวลาในการทำงาน
ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของ
พยาบาลวิชาชีพกรณีศึกษาโรงพยาบาลเวช

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
ที่ตั้ง	6.102	.612	9.9.4	.000		
สิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล	.429	.103	4.164	.000 ^a	.449	.449
ข้อมูลกฎหมาย	-.109	.126	-.869	.386	.281	.281
ช่วงเวลาการทำงาน	-.014	.087	-.158	.874	.471	.471

.403 R² = .163 S.E.E. = 1.02902 F = 8.475 Sig. = .000

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000

ธานี คือ ปัจจัยด้านโรงพยาบาลอื่นให้ค่าตอบแทนมากกว่าที่ได้รับปัจจุบันมีผลต่อการลาออกมากที่สุด รองลงมาคือ ลาออกไปดูแลครอบครัวและแต่งงาน ลาออกตามเพื่อนร่วมงาน และที่ทำงานไกลบ้านตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของภานุมาส พุนศรีธธา (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องทัศนคติของคนรุ่นใหม่ต่อปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจในการลาออกจากงานในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงานของคนรุ่นใหม่ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความพึงพอใจในงานทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านความพอใจโดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการบริหารงานขององค์กร โดยมีความรู้สึกต่อสถานการณ์ตลาดแรงงานเป็นปัจจัยร่วมสุทธินัย แก้วเจริญ (2542) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานเพศหญิงจำนวน 374 คน ที่เคยลาออกจากการปฏิบัติงานบริษัทที่ดำเนินกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน และปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานโรงงานอยู่ในบริษัทใหม่ที่ดำเนินกิจการในเขตนิคมอุตสาหกรรม

ภาคเหนือ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือมี 4 ปัจจัยเรียงตามลำดับสำคัญดังนี้ (1) ปัจจัยด้านอื่น ๆ ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านองค์การ (3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ (4) ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] Gordon, J. R. (1998). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6th ed.). New York: Prentice-Hall.
- [2] Werther, W. B., Jr., & Keith, D. (1993). *Human resource and personal management* (4th ed.) New York: McGraw
- [3] Miore et al. (2005) การลาออกของพยาบาลผลต่อการรักษาผู้ป่วยที่จำเป็นต้องดูแลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสัมพันธ์ภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วยลดลง
- [4] วิจิตร สรีสุวรรณ และคณะ (2545) องค์การที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัย
- [5] Janssen, Jonge and Bakker, (1999) ในต่างประเทศการลาออกของพยาบาล
- [6] Rowlan and Rowlan, (1992) แนวโน้มให้ออกจากงานมากขึ้นไม่พอใจเกี่ยวกับค่าจ้าง

พฤติกรรมของหัวหน้า โอกาสก้าวหน้า งาน
หนัก เป็นต้น

- [7] Mobley (1982) ความหมายของการ
ลาออกว่า หมายถึง การที่พนักงานของ
องค์การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ
- [8] Mowday (1981) การที่พนักงานจะมี
ความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์การ
- [9] จุฑารัตน์ แสงสุริยนต์,(2549) ความตั้งใจ
ในการลาออกไว้ว่าจะเป็นตัวเชื่อมพฤติกรรม
การลาออกที่เกิดจากพฤติกรรมขั้นสุดท้ายของ
ความตั้งใจจะลาออกร่วมกับโอกาสทางเลือก
ของงานที่บุคคลมีความตั้งใจจะลาออก
- [10] รัชนิดา ตุงคสวัสดิ์, (2545)ความพึงพอใจ
ในงาน (job satisfaction)
- [11] Milton, (1981) ทำให้บุคคลรู้สึกว่
อยากจะทำงาน ความพึงพอใจในงานจะ
เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและ
จิตใจได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ
- [12] อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, (2541) ความ
หมายความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวม
ทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อม
- [13] อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, (2541)
องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่า
มี 9 ประการ
- [14] วิฑูรย์ สิมะ โชคดีและกฤษฎา ชัยกุล,
(2537)การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- [15] ปริชาติ ดันติวัฒน์ (2538) ปัจจัยส่วน
บุคคลและปัจจัยความพึงพอใจ
- [16] ภราดี บุตรศักดิ์ศรี (2540) ได้ทำการ
วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออก

จากองค์กรของพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริษัท
เงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร

- [17] อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล (2541) ได้ทำการ
วิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความสำเร็จในงาน
ความพึงพอใจในงาน และแนวโน้มที่จะลาออก
จากองค์การของผู้แทนขายยา โดยกลุ่ม
ตัวอย่างเป็นผู้แทนขายยาในโรงพยาบาลของ
องค์การเอกชน
- [18] สุทธิณีย์ แก้วเจริญ, (2542) ได้
ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึง
พอใจในงานกับการลาออกจากการลาออก
งานวิจัย
- [19] สุทธิณีย์ แก้วเจริญ (2542) ได้ทำการ
วิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากการ
ลาออกของพนักงานโรงงานในเขตนิคมอุตสาหกรรม
ภาคเหนือ จังหวัดลำพูน
- [20] สุทธิณี กุลศรี(2544)ศึกษาเรื่องสาเหตุ
ทางการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของ
พนักงานบริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน)
- [21] วิยะดา เรืองฤทธิ์ (2545) ได้ทำการวิจัย
ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงาน
หรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์
- [22] ลัดดา พิษเซอร์ (2546) ได้ทำการวิจัย
เรื่อง สาเหตุการลาออกของพนักงานฝ่ายบัญชี
กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท ลาภน่า ริสอร์ท แอนด์
โฮเทล จำกัด (จังหวัดภูเก็ต)
- [23] ภานุมาส พูนศรีทธา (2549) ได้ทำการ
วิจัยเรื่อง การศึกษาเรื่องทัศนคติของคนรุ่นใหม่
ต่อปัจจัยที่มีผลกับความตั้งใจในการลาออก
จากงานในกรุงเทพมหานคร

- [24] อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) ได้ทำการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปัง
- [25] มธูรส สว่างบำรุง (2536) ได้ศึกษาผลกระทบที่มีต่อความไม่แน่นอน การรับรู้และยุติธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ของการลาออก ลูกจ้างที่ทำงานด้านสุขภาพจิต
- [26] Igbaria and Greenhaus (1992) ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานฝ่ายสารสนเทศ
- [27] Keller (1998) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมขนส่ง เพื่อสำรวจทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน รวมทั้งหาวิธีในการรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป
- [28] Eric and Nancy (2001) ได้ทำการศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน
- [29] Strauss and Sayles (1960) ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ทรงธรรม อีระกุลม (2548) การสื่อสาร : กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร. วารสารปาริชาติมหาวิทยาลัยทักษิณ. ความหมายของการสื่อสาร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.krunuipk.ob.tc> สืบค้น 1 มิถุนายน 2555.
- [30] วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- [31] ชลทิพย์ อัสวกาญจน์. 2545. การส่งสารของผู้บังคับบัญชาเพื่อสร้างการยอมรับจากใต้บังคับบัญชาที่มีอาวุโสมากกว่าในองค์กรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [32] เสนาะ ดิยาว, 2541. การสื่อสารในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [33]ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2537. เทคนิคการสื่อความหมายที่ทรงประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร :สมิตรออฟเซท.
- [34] วิกรม อัสวิกุล, 2541) ความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลดระดับความผูกพัน ความไว้วางใจองค์กร
- [35] วุฒิชัย จ่านอง (2533) พฤติกรรมการตัดสินใจ.กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์