

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ศึกษาถึงระดับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
4. ศึกษาหากกลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

โดยใช้ตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 933 คน ซึ่งได้มาจากกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากประชากรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 6,484 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งสาระสำคัญออกเป็น 5 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์และปรับปรุงมาจาก มาตรวัดทัศนคติในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลตามแนวคิดของ Fishbein และ Ajzen (1975) ที่สร้างขึ้นโดยสมสุข ตีลสกุลชัย (2534) โดยการวัดจากความหนักแน่นของความเชื่อและการประเมินความเชื่อต่อที่หมายจึงแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ๆ ละ 25 ข้อ ในลักษณะการประเมินค่ามาตร 7 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1959) ประกอบด้วยความสำเร็จงานหน้าที่การทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะ

และวิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงานที่
 การงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานโดยรวม จำนวนทั้งสิ้น 53 ข้อ
 ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แบบวัดของ Porter และคณะ
 (1974) ที่เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire ซึ่งแปลและเรียบเรียง
 โดย สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) จำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะ
 ออกจากงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากแนวคิดของการวัดความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การของ
 Michaels และ Spector(1982) William และ Hazer(1986) Arnold และ Feldman
 (1982) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งการประเมินในตอนต้นที่ 3-5 นี้ เป็นลักษณะการประเมินค่า 7 ระดับ
 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 11 ท่าน ตรวจสอบความตรง
 ตามเนื้อหา นำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มทดลองจำนวน 30 คน นำคะแนนที่ได้
 ไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
 แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในแต่ละตอนดังนี้ คือ ทศนคติ
 ต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจที่จะออก
 จากงาน เท่ากับ .91 .95 .86 และ .87 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งกลับแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป
 ทั้งสิ้น 1040 ฉบับ ได้รับตอบกลับมากภายในระยะเวลาที่กำหนด 960 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์
 มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล 933 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSSx) คำนวณหาค่าร้อยละ
 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย
 พหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะออกจากงานในระดับปานกลาง
2. พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 31.58 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย
 9.28 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวกระดับน้อย มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง

ส่วนใหญ่นี้มีความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวกับงาน และความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จงานหน้าที่การงาน ลักษณะงาน โอกาสและความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความพึงพอใจในงานโดยรวม และมีความพึงพอใจในระดับมากในปัจจุบัน การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่สนใจคือ วิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน พบว่า

อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล การปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก การปฏิบัติงานในหน่วยงานหัตถการ ที่สนใจคือ วิชาชีพการพยาบาลทางบวก มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถานภาพโสดมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไป การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยภาวะวิกฤติ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 7 ตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงานโดยรวม ชีวิตส่วนตัว เงินเดือนและค่าตอบแทน และนโยบายและการบริหาร โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้ร้อยละ 50.40 ($R^2 = .5040$) ได้สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z = -.3633 \text{ JOBSEC} - .3297 \text{ COMMIT} - .0952 \text{ TENU} - .0841 \text{ OVERJSAT} \\ - .0585 \text{ PLIFE} + .0795 \text{ SALARY} - .0736 \text{ POLICY}$$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาความตั้งใจที่จะออกจากงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจที่จะออกจากงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล รัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 18.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.12 (คะแนนเต็ม 35) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า โดยรวมแล้วพยาบาลวิชาชีพมีความคิด ความต้องการที่จะออกจากโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่รุนแรงนัก ทั้งนี้อาจจะเป็นเนื่องจาก ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความคิด ความต้องการที่จะลาออกมีไม่มากพอที่จะเป็นแรงผลักดัน เมื่อพิจารณาข้อค้นพบของการวิจัย จะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่สนใจทัศนคติทางบวกในระดับน้อยต่อวิชาชีพการพยาบาล โดยมีคะแนนเฉลี่ยเป็นบวกที่ 67.74 (คะแนนเต็ม 225) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 47.35 นั่นคือ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งส่งผลให้พยาบาลมีความเข้าใจในคุณลักษณะของวิชาชีพ ก่อให้เกิดความมั่นคงทางใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในวิชาชีพได้เป็นเวลานาน (พาวีดา อิบราฮิม, 2523) นอกจากนี้ ยังพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 238.34 (คะแนนเต็ม 364) และ 66.41 (คะแนนเต็ม 105) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 38.76 และ 11.55 ตามลำดับ จึงมีผลทำให้ความตั้งใจที่จะออกจากงาน มีอยู่ในระดับปานกลางตามไปด้วย

2. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีอายุเฉลี่ย 31.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.49 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 9.28 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.22 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับข้อค้นพบที่ผ่านมา ของ สอาด วงศ์อนันต์จันทร์ (2538) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีอายุเฉลี่ย 32.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.89 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เฉลี่ย 10.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.43 แสดงว่า ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร

2.2 ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติทางบวกในระดับน้อยต่อวิชาชีพการพยาบาล โดยมีคะแนนเฉลี่ย 67.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 47.35 (คะแนนเต็ม 225) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) ที่พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก เท่ากับ 61.42

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 44.06 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ตัวอย่างประชากรมีอายุเฉลี่ยที่แสดงถึงการมีวิทยุติ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมากพอสมควร นั่นคือ มีประสบการณ์ตรงและประสบการณ์อ้อมที่เกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาลมานานพอสมควร มีผลทำให้ความรู้ และเข้าใจในที่มีต่อวิชาชีพเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจากเมื่อครั้งที่จบการศึกษามาใหม่ ๆ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทิมประพรรณ ภาณุณมิตร (2525) ที่พบว่า ผู้ที่กำลังศึกษาในวิชาชีพการพยาบาล มีความเชื่อว่าวิชาชีพนี้เป็นงานที่ได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ต้องมีความเสียสละ อดทน ใช้ความตั้งใจจริง และเป็นอาชีพที่หางานง่ายรายได้ดี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว บางคนมีความคิดเห็นต่อวิชาชีพเปลี่ยนไป เพราะได้ประสบกับสถานการณ์ที่เป็นจริง อีกทั้งยังมีปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานมากพอที่จะลบล้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ จึงมีผลทำให้ ทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลลดน้อยลง

2.3 ความพึงพอใจในงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 238.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 38.76 (คะแนนเต็ม 364) สอดคล้องกับผลการวิจัยผ่านมาของ เขียวลักษณ์ เลาหะจินดา (2518) สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ และคณะ (2538) บุณจันทร์ วงศ์สุนทร และคณะ (2539) อมรรัตน์ เสตสุวรรณ (2539) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการวัดความพึงพอใจเกิดจากการวัดปัจจัยหลายด้านมารวมกัน ทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้สึกที่มีต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ ทั้งพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ทำให้ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยออกมาเป็นระดับปานกลาง

2.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 66.41 (คะแนนเต็ม 105) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.55 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับหนึ่งที่น่าพอใจ แต่อาจจะมององค์ประกอบใดน้อยจนเกินไป ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับความตั้งใจที่จะลาออกนอกอาชีพ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 อายุ

จากผลการวิจัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ($r = -.233$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Mobley และคณะ (1978) Bluedon (1982) Hinshaw, Smeltzer และ Atwood (1987) Lucas, Atwood และ Hagaman (1993) Hom และ Grieffeth (1995) และสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทยของ มณีมัย รัตเมธี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) สมสุข ตีลกสกุลชัย (2534) และจวีพร กาญจนการุณ (2536) ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักถึงหนทางเลือกในการทำงานของตน คนที่มีอายุมากขึ้น โอกาสของการเลือกงานก็จะลดลง (Mayer และ Allen, 1984 ; Mathieu และ Zajac, 1990) นอกจากนี้ ส่วนใหญ่คนที่อายุมากแล้ว มักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับก็จะมีมากขึ้น ดังนั้นการตัดสินใจที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน ย่อมต้องมีการพิจารณาถึงการสูญเสียอาวุโส ผลประโยชน์และสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับ (Mobley, 1982)

1.1.2 สถานภาพสมรส

จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ($r = .077$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเป็นไปตาม McCloskey (1974) กล่าวไว้ว่าพยาบาลที่เป็นโสดจะอยู่นานเท่าพยาบาลที่แต่งงานแล้ว และสอดคล้องกับผลวิจัย Nichols (1971) และจวีพร กาญจนการุณ (2536) ทั้งนี้เนื่องจากพบว่า คนที่แต่งงานแล้วมักจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ไม่ได้แต่งงานหรือคนโสด เพราะคนที่แต่งงานแล้วต้องการความมั่นคงงานอาชีพมากกว่า จึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ไม่อยากให้องค์การต้องสลายตัว ซึ่งมักมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวต้องขาดรายได้มาจุนเจือ จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนโสด แม้จะมีสิ่งจูงใจให้ทำเช่นนั้นก็ตาม (Herebiniak และ Allutto, 1972, Mathieu และ Zajac, 1990) แต่จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสแต่งงานแล้วไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wiesman และคณะ (1982) และภัทรา ศรีเจริญ (2534) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พยาบาลต้องปฏิบัติงานเวรปาย ดึก มีผลทำให้พยาบาลที่แต่งงานแล้วต้องอยู่ห่างจากครอบครัว และครอบครัวอาจไม่เห็นด้วยหรือไม่ชอบให้ทำงานในลักษณะ เช่น ทำให้พยาบาลที่แต่งงานแล้วเกิดความขัดแย้งและไม่พึงพอใจ เนื่องจากการปฏิบัติงานมีผลกระทบในด้านลบกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ที่พบว่าพยาบาลที่แต่งงานแล้วมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว ($r = -.106$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พยาบาลที่เป็นโสด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว ($r = .125$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.1.3 ระดับการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 แต่สอดคล้องกับ Mobley และคณะ (1979) ที่ทำการศึกษามผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับอิทธิพลของตัวพยากรณ์ต่าง ๆ มีต่อการลาออกจากองค์การ และพบว่าไม่ผลงานวิจัยเพียงเรื่องเดียวที่พบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การน้อย นอกนั้นพบว่าไม่มีความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การวัดตัวแปรด้านการศึกษาโดยใช้ระดับของการศึกษามาเป็นเกณฑ์นั้นไม่มีความเหมาะสม เห็นได้จากการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรระดับการศึกษาแทบจะ ไม่มีความสัมพันธ์ หรือมีก็อยู่ในระดับที่ต่ำมากกับตัวพยากรณ์อื่น ๆ ซึ่งแสดงว่าการวัดระดับการศึกษา มีความแปรปรวนที่น้อยมาก เนื่องจากตัวอย่างประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 94.75 ดังนั้นหากต้องการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรการศึกษาต่อความตั้งใจที่จะออกจากงาน ควรศึกษาในแง่ของบทบาททางการศึกษา ซึ่งจะทำให้มีความแตกต่างกันไปมากกว่าที่จะศึกษาเฉพาะระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว หรือกำหนดจำนวนตัวอย่างประชากรให้มีจำนวนเท่า ๆ กันในแต่ละระดับการศึกษา เป็นต้น

1.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ($r = -.239$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 สอดคล้องกับ Mobley และคณะ (1978) Bluedon (1982) Wiesman และคณะ (1982) Seybolt (1986) Hinshaw, Smeltzer และ Atwood (1987) และผลการวิจัยในประเทศไทยของมณีชัย รัตเมธี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) กัทธา ศรีเจริญ (2534) จุฬิพร กาญจนการุณ (2536) โดย Flippo (1966) กล่าวว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์การได้นาน นอกจากนี้ Mowday และคณะ (1982) ยังสนับสนุนว่า นอกจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์การนาน จะมีผลต่อการได้รับตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากงานสูงแล้ว คนที่ทำงานในองค์การนานจะมีเพื่อนสนิทมาก จึงทำให้ความต้องการลาออกจากงานน้อยกว่าคนที่เพิ่งเข้ามาอยู่ และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การมากกว่า.

1.1.5 แผนกงานที่ปฏิบัติ

จากผลการวิจัยพบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการนอก และหน่วยงานตัดถการ มีความสัมพันธ์ทางลบต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ($r = -.125$ และ $r = -.077$)

ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณา
 ในแง่ของงานมีคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จแล้ว จะพบว่า งานที่ปฏิบัติในหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก
 และหน่วยงานทันตกรรม มีคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จที่เห็นได้ชัดเจน กล่าวคือ ผู้ป่วยที่เข้ามารับ
 บริการพยาบาลจะเป็นช่วงเวลาสั้น ๆ ไม่ต่อเนื่องยาวนานเหมือนผู้ป่วยในหรือผู้ป่วยทั่วไป และหอผู้ป่วย
 ภาวะวิกฤติ ทำให้การหมุนเวียนผู้ป่วยเร็ว และรู้สึกว่างงานไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ ผู้ป่วยที่เข้ามาไม่ซ้ำกัน
 ถึงแม้สภาวะของโรคจะซ้ำกันแต่การเผชิญปัญหาและการแก้ปัญหาแตกต่างกัน ทำให้รู้สึกว่างงานนั้น
 มีความหลากหลาย นอกจากนี้ลักษณะของงานไม่ซับซ้อนมีขั้นตอนที่ชัดเจน ทำให้เป็นงานที่ไม่ง่ายและ
 ไม่ยากจนเกินไป ทำทลายความสามารถ ที่สำคัญคือ เป็นงานที่สามารถทำให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลา
 สั้น ๆ ไม่ยาวนานต่อเนื่องเหมือนงานในหอผู้ป่วยทั่วไปหรือภาวะวิกฤติ ส่งผลให้เห็นสิ่งบ่อนกลีบของ
 งานได้ชัดเจนและรวดเร็ว ซึ่งการที่ได้ทำงานที่มีคุณลักษณะทางด้านความสำเร็จนี้เองเป็นผลตอบแทน
 ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงานสูง และโอกาสที่จะลาออกจากองค์การต่ำ หรือไม่ลาออก (Porter
 และ Lawler, 1968) ซึ่งข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้ก็ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยพบว่า ผู้ที่
 ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการผู้ป่วยนอกและหน่วยงานทันตกรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ
 ในลักษณะงาน ($r = .093$ และ $r = .088$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง
 หมายความว่า ยิ่งลักษณะงานมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจและกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
 มากขึ้นเท่าใดย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งต้องเป็นงานที่ไม่ง่ายและไม่ยาก
 จนเกินไปอีกด้วย ในส่วนของผลการวิจัยที่พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไปและหอผู้ป่วยภาวะวิกฤติ
 ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7 นั้น ทั้งนี้ อาจเนื่อง
 มาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติในหอผู้ป่วยทั่วไป และหอผู้ป่วยภาวะวิกฤติ ไม่ได้มีคุณลักษณะด้านความ
 สำเร็จมาเป็นเกณฑ์เพียงอย่างเดียว อาจมีตัวแปรแทรกซ้อนอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้คุณ
 ลักษณะทางด้านความสำเร็จในงานเปลี่ยนแปลง จึงทำให้ไม่มีอิทธิพลเพียงพอที่จะแสดงให้เห็นถึงความ
 สัมพันธ์ที่เกิดขึ้น ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 ทิศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล

จากผลการวิจัยพบว่าทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก มีความสัมพันธ์ทางลบ
 ระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ($r = -.343$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8 สอดคล้องกับผลงานวิจัยในประเทศไทยของ ภักตรา ศรีเจริญ (2534)
 สมสุข ดิลกสกุลชัย (2535) ทั้งนี้ เนื่องมาจากการมีทัศนคติต่อวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะ

ช่วยให้พยาบาลมีความเข้าใจในคุณลักษณะของวิชาชีพ และมีความมั่นคงทางใจ เพราะการปฏิบัติงานพยาบาลนั้น ต้องอยู่กับความทุกข์ทรมาน ต้องเสียสละและอดทนอย่างมาก หากผู้ปฏิบัติขาดความมั่นคงทางใจก็จะทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายได้ง่าย และโยกย้ายลาออก จนถึงเปลี่ยนอาชีพไปในที่สุด (พาวีดา อิบราฮิม, 2523) ดังนั้นยิ่งพยาบาลมีทัศนคติต่อวิชาชีพมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งส่งผลให้มีความเข้าใจในคุณลักษณะของวิชาชีพและมีความมั่นคงทางใจมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้ความตั้งใจที่จะออกจากงาน ก็จะมีน้อยลงตามไปด้วย

1.3 ความพึงพอใจในงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ($r = -.499$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 9 สอดคล้องกับ Mobley (1977) March และ Simon (1958) Price (1977) Mobley และคณะ (1978) Mobley (1982) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากองค์การหรือการเปลี่ยนงาน ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานสูงก็จะมีอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่พึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Hinshaw, Smeltzer และ Atwood (1987) Lucas, Atwood และ Hagaman (1993) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคาดการณ์การลาออกจากองค์การในระดับปานกลาง และ Irvine และ Evans (1995) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทยของ เขียวลักษณ์ เลหาจินดา (2518) จุรีพร กาญจนการุณ (2536) ที่พบว่า กลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานน้อย มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การมากกว่า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมสุข ติลสกุลชัย (2534) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่บุคคลมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การหรือเปลี่ยนงานนั้น มักเกิดจากความรู้สึกที่ว่าเขาพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำงานอยู่ ดังนั้นหากไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงานก็จะมีมาก มีการวางแผนที่จะหางานใหม่ จึงมีผลทำให้ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การมีสูง

1.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากผลการวิจัยที่พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบระดับ

ปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ($r = -.611$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 10 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Decotiis และ Summers (1987) Steers และ Porter (1983) และสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศไทยของ เกศรัตน์ สุขเกษม (2533) เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533) และจวีพร กาดจนการุณ (2536) ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นการศึกษาโดยตรง เกี่ยวกับลักษณะงาน 3 ประการ คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การยิ่งสูงมากเท่าใด ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การย่อมสูงตามไปด้วย ส่งผลให้ความต้องการที่จะลาออกยิ่งลดต่ำลง (Steers และ Porter, 1979)

4. กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่จะออกจากงาน

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ทั้งหมด สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.39 ($R^2 = .5139$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ทั้งหมดในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจในงานโดยรวม และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

เมื่อใช้เทคนิค Stepwise Solution มีข้อค้นพบที่คล้ายกัน คือ มีตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 7 ตัวเช่นเดิม และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) = .5040 เมื่อพิจารณาทิศทางและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ในการพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงาน พบว่า การพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกมีเพียง 1 ตัว คือ เงินเดือนและค่าตอบแทน นอกนั้นก็มีความสัมพันธ์ทางลบ ซึ่งได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน ชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจในงานโดยรวม และ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด คือ ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน ($Beta = -.3633$) รองลงมา คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($Beta = -.3297$) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ($Beta = -.0952$) ความพึงพอใจในงานโดยรวม

(Beta = -.0841) เงินเดือนและค่าตอบแทน (Beta=.0795) นโยบายและการบริหาร (Beta = -.0736) และชีวิตส่วนตัว (Beta = -.0585) ตามลำดับ

จากข้อค้นพบว่า ความมั่นคงงานหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 37.60 (R^2 change = 37.60) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในทฤษฎีบทและทิศทาง (Beta = -.3633) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่า งานที่ทําก่อนมีความมั่นคง จะทำให้ความตั้งใจที่จะออกจากงาน มีความเป็นไปได้อย่างสูงถึงร้อยละ 37.60 เนื่องจากเมื่อบุคคลรับรู้ได้ว่างานที่ทําก่อนมีความมั่นคง ทำให้เกิดความรู้สึกว่าขาดหลักประกันในการดำเนินชีวิตต่อไปในอนาคต จึงเกิดความคิดที่จะแสวงหางานใหม่ ที่ให้ความมั่นคงและเป็นหลักประกันในอนาคตที่ดีกว่า

และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเข้าเป็นขั้นที่ 2 ทำให้อำนาจในการอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่จะออกจากงานเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 10.72 (R^2 change = 10.72) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในทฤษฎีบทและทิศทาง (Beta = -.3297) พบว่ามีความสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หรือมีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันลดลงแล้ว ความเป็นไปได้อย่างสูงของความตั้งใจที่จะออกจากงานจะมีเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 10.72 เนื่องจากการที่ความยึดมั่นผูกพันลดลงทำให้ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การย่อมลดลงด้วย ส่งผลให้ความต้องการที่จะลาออกมีเพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะออกจากงานจึงเพิ่มขึ้นด้วย

และเมื่อเพิ่มระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเข้าเป็นขั้นที่ 3 ทำให้อำนาจในการอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่จะออกจากงานเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 0.67 (R^2 change = .0067) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในทฤษฎีบทและทิศทาง (Beta = -.0952) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน้อยจะยิ่งทำให้ความเป็นไปได้อย่างสูงของความตั้งใจจะออกจากงานเพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย คือร้อยละ .67

และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานโดยรวมเข้าเป็นขั้นที่ 4 ทำให้อำนาจในการอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่จะออกจากงาน เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ .57 (R^2 change = .57) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า หากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในทิศทางที่ลดลง จะยิ่งทำให้ความเป็นไปได้อย่างสูงของความตั้งใจที่จะออกจากงาน เพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย คือร้อยละ .57 เนื่องจากการที่บุคคลมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การนั้น มักจะเกิดจากความรู้สึกว่าพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทําก่อน หากบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทําก่อน ความคิดที่จะลาออกจากงานและ

แสงหางานใหม่ที่จะลดลง ในทางตรงข้ามหากไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ความคิดที่จะลาออกก็จะมีเพิ่มขึ้น ดังนั้นความตั้งใจที่จะลาออกจึงมีเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว เข้าไปอีกนชั้นที่ 5 ท้าให้อาณาจนการอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่จะออกจากงานเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ .28 (R^2 change = พบว่ามีความสัมพันธ์ทางลบ แสดงว่า หากพยาบาลมีความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวลดลงแล้ว มีความเป็นไปได้ที่ความตั้งใจที่จะออกจากงานจะเพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย คือร้อยละ .28 และการที่พยาบาลจะรู้สึกไม่พึงพอใจในชีวิตส่วนตัวได้นั้น ก็เนื่องมาจากลักษณะของงานมีผลกระทบต่อการค้าเงินชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ทำให้เกิดความคับข้องใจ และต้องการที่จะแสงหางานใหม่ เพื่อขจัดความคับข้องใจนั้นให้หมดไป ทำให้ความตั้งใจที่จะออกจากงานมีมากขึ้น

นชั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ ความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทน เข้าไป ทำให้การอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ .23 (R^2 change = .0023) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทิศทางและทิศทาง (Beta = .0795) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยเบื้องต้นที่พบว่า ความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ($r = -.321$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย ความตั้งใจที่จะออกจากงานจะมีมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการด้วย เมื่อพิจารณา Print out ของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป PSSx พบว่า นชั้นที่ 1 เมื่อความมั่นคงงานหน้าที่การทำงานเข้าสมการมาเป็นอันดับแรกนั้น ค่า Beta ของความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนเมื่อยังไม่สมการมีค่า = $-.0417$ นชั้นที่ 2 เมื่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเข้าสมการมา ค่า Beta ของความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็น .0488 ซึ่งจะพบว่าการเปลี่ยนแปลงมากอย่างเห็นได้ชัด จากนทิศทางที่เป็นลบกลายเป็นบวก และมีค่าเพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย นชั้นที่ 3 4 และ 5 เมื่อตัวแปรระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงานโดยรวม และความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวเข้าสมการมา (Beta = .0494 .0561 .0562 ตามลำดับ) แสดงว่า การที่ตัวพยากรณ์เข้าสมการมาอันดับต้น ๆ ตั้งแต่ชั้นตอนที่ 1 ถึง 5 นั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทน และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทน กับตัวพยากรณ์อีก 5 ตัว ที่เข้าสมการมาแล้วพบว่า ความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความมั่นคงงานหน้าที่

การงานมากที่สุด ($r = .4703$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล ($r = .433$ $r = .316$ $r = .169$ และ $r = .125$ ตามลำดับ) จะเห็นได้ว่า ตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนมากที่สุด จะเข้าสมการมาเป็นอันดับแรก คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งในขณะนั้น ค่า Beta ของความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนยังเป็นลบอยู่ ($Beta = -.0417$) ในขั้นที่ 2 เมื่อตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นอันดับที่ 2 เข้าสมการมา มีผลทำให้ค่า Beta ซึ่งจากเดิมเป็นลบเปลี่ยนแปลงอย่างมาก คือ ลบน้อยลงจนกลายเป็นบวก (จากเดิม $Beta = -.0417$ เป็น $.0488$) และเมื่อตัวพยากรณ์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทน ในระดับที่น้อยที่สุดเข้าสมการในขั้นที่ 3 ค่า Beta ของความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนเปลี่ยนแปลงเป็นบวกเพิ่มขึ้นอีกเล็กน้อย ($Beta = .0494$) และในขั้นที่ 4 เมื่อตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจเงินเดือนเป็นอันดับ 3 เข้าสมการมา ทำให้ค่า Beta ของความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนเปลี่ยนแปลงมากอีกครั้งหนึ่ง ($Beta = .0561$) และในขั้นที่ 5 เมื่อตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นอันดับที่ 4 ซึ่งน้อยมากเข้าสมการมา ค่า Beta ของความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทน เพิ่มขึ้นอีกเพียงเล็กน้อย ($Beta = .0562$) จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า ค่า Beta ของความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทน มีการเปลี่ยนแปลงนี้ทีละขั้น และทิศทางไปตามตัวพยากรณ์ที่เข้าสมการ จากลบจนกลายเป็นบวก และบวกมากขึ้น น้อยตามระดับของความสัมพันธ์ที่มีต่อตัวพยากรณ์

จากปรากฏการณ์ดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำไปศึกษาพร้อมกับตัวพยากรณ์อื่นที่มีความสัมพันธ์กัน จะทำให้ทำนายการอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะออกจากงาน มีน้ำหนักน้อยลง จนทำให้ทิศทางที่เป็นลบนั้น เปลี่ยนเป็นบวก โดยที่ปริมาณของการเปลี่ยนแปลงจะมากหรือน้อย ขึ้นกับระดับของความสัมพันธ์ที่มีต่อตัวพยากรณ์นั้น ๆ แต่จะไปมีผลทำให้ตัวพยากรณ์นั้น ๆ สามารถอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่จะออกจากงานเพิ่มขึ้น ซึ่งหมายความว่า การที่พยาบาลวิชาชีพเกิดความไม่พึงพอใจเงินเดือนและค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความรู้สึกที่ว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่เหมาะสมกับ

ความรู้ความสามารถและปริมาณงาน ตลอดจนไม่เพียงพอต่อการที่จะนำมาใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวให้มีความสุขตามสมควรได้ เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพมีอัตราสูงขึ้น ทำให้รายรับไม่เพียงพอกับรายจ่าย กอปรกับปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าเป็นงานที่ท้อถอยไม่มั่นคงพอที่จะเป็นหลักประกันสำหรับการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควรได้ จึงเป็นผลให้ค่านิยมที่ว่าการทำงานในองค์การภาครัฐบาลมีความความมั่นคงนั้นเปลี่ยนแปลงไป และด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความคิดและความต้องการที่จะหางานใหม่ นั่นคือความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การที่มีสูงขึ้นด้วย ส่งผลให้ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การลดลง และเนื่องจากความคิดที่ว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับความรู้ความสามารถและปริมาณที่ท้อถอยจึงทำให้เกิดความท้อถอย ทำให้ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถทำงานเพื่อองค์การลดลง ส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลงตามไปด้วย

ในชั้นที่ 7 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารเข้ามา ทำให้เพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพิ่มขึ้นอีก คือ ร้อยละ .33 (R^2 change = .0033) เมื่อพิจารณาในทิศทางและทิศทาง (Beta = -.0736) พบว่ามีความสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่า หากพยาบาลวิชาชีพเกิดความไม่พึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน ความตั้งใจที่จะออกจากงานก็จะมีมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายและการบริหาร คือ แนวทางการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารกำหนดขึ้น รวมถึงวิถีดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานของพยาบาลบรรลุเป้าหมาย โดยนโยบายและการบริหารนั้นต้องเป็นประโยชน์และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การที่ไม่พึงพอใจในนโยบายและการบริหาร ก็คือ การมีความขัดแย้งกับแนวทางที่ผู้บริหารกำหนดคาดหวังไว้ ทำให้เกิดความคับข้องใจ ขาดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป จนถึงเกิดความเบื่อหน่าย ในที่สุดก็ทำให้เกิดความคิดที่จะออกจากงาน และแสวงหางานใหม่ เพื่อขจัดความขัดแย้งให้หมดไป

จากที่กล่าวมาทั้งหมด แสดงว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 7 ตัวนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจที่จะลาออก ได้น้อยกว่าตัวพยากรณ์ตัวใดตัวหนึ่ง และตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ความมั่นคงในหน้าที่การงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความสามารถในการพยากรณ์นี้ นอกจากจะเกิดจากอิทธิพลของตัวเองแล้ว ยังเกิดจากการได้รับอิทธิพลมาจากความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนอีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความสามารถในการพยากรณ์นั้นนอกจากจะเกิดจากอิทธิพลของตัวเองแล้ว ยังเกิดจากการได้รับอิทธิพลมาจากความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนอีกด้วย ส่วนตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำนายรองลงมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทน และความพึงพอใจในนโยบายและการบริหาร ดังนั้นในการที่จะลดจำนวนการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ และทบทวนบำรุงให้คงอยู่ในองค์การต่อไปนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรการการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีอยู่หลายแนวทาง ข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นเพียงแนวทางหนึ่งงานหลาย ๆ แนวทาง มีดังนี้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวนี้ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงปานกลางกับ ความพึงพอใจในปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นสิ่งที่สามารถดำเนินการได้ คือ สรรวจดูว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนั้น มีความพึงพอใจในปัจจัยเหล่านั้นหรือไม่อย่างไร มากน้อยระดับใด แล้วหาทางพัฒนาส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจมากขึ้น

2. ผู้บริหารการพยาบาล ควรตระหนักและให้ความสำคัญในการผลักดัน ให้มีการปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพยาบาล และค่าตอบแทนวิชาชีพ โดยการสนับสนุนและร่วมมือกับองค์การทางวิชาชีพ ได้แก่ สภาการพยาบาล สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย เป็นต้น

3. สนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ ได้มีโอกาสสร้างผลงานทางวิชาการ และเป็นผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาล ซึ่งนอกจากจะช่วยทำให้พยาบาลได้รับเงินตอบแทนเพิ่มขึ้น อันจะมีผลทำให้สามารถนำไปใช้จ่ายเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร เกิดความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงแล้ว ยังส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อันเนื่องมาจากการรับรู้ถึงความ เป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน นั่นคือ

มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และยังสร้างคุณค่าให้แก่วิชาชีพการพยาบาลส่งผลให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพอีกด้วย

4. ส่งเสริมให้พยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวมากขึ้น โดยการศึกษาว่า มีปัจจัยใดที่ทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาล ไปมีผลกระทบในทางที่ไม่ดีต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ประการหนึ่งที่ได้เห็นได้ชัด คือ การอยู่เวร ป้าย-ดึก ของพยาบาล ความไม่ยืดหยุ่นในการจัดตารางเวรของพยาบาล ผู้บริหารควรให้โอกาสพยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการจัดตารางเวรมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เนื่องจากความต้องการขึ้นเวร เช้า ป้าย ดึก ของพยาบาลแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเป็นเพียงผู้ดูแล ให้มีพยาบาลหมุนเวียนขึ้นปฏิบัติให้เพียงพอต่อการให้บริการพยาบาล ก็จะมีส่วนช่วยให้พยาบาลมีความสุขในการที่จะขึ้นปฏิบัติงานมากขึ้น

5. ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้พยาบาลได้มีโอกาส กำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารตลอดจน วิธีการปฏิบัติงานของพยาบาล ร่วมกันกับผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคิดเห็นสอดคล้องกันในการบริหารและปฏิบัติการ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายขอบเขตการศึกษาต่อไปจนถึงการลาออกที่แท้จริง แล้วศึกษาย้อนกลับว่ามีสาเหตุและปัจจัยใดที่ทำให้ เกิดพฤติกรรมการลาออกที่แท้จริง โดยเพิ่มตัวแปร โอกาสและความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนงาน

2. ขยายผลการศึกษาในกรณีที่มีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงาน แต่โอกาสและความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนงานมีน้อย ส่งผลให้ต้องทำงานอยู่ต่อไป ลักษณะเช่นนี้ส่งผลอย่างไรต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

3. ศึกษาถึงความมั่นคงงานหน้าที่การงาน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่สัมพันธ์และทำนายความรู้สึกมั่นคงงานหน้าที่การงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องใหม่และน่าสนใจที่จะทำการศึกษา