

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออก
ของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION ORGANIZATION
COMMITMENT AND TURNOVER INTENTION NURSES
OF PHRAMONGKUTKLAO HOSPITAL.



พันตรีหญิง ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ
MAJOR PARICHAT YINGPRASERT

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ.2549

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

**RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION ORGANIZATION
COMMITMENT AND TURNOVER INTENTION NURSES
OF PHRAMONGKUTKLAO HOSPITAL.**



MAJOR PARICHAT YINGPRASERT

ACC NO...**T 151157**.....

DATE RECEIVED.....

CALL NO.

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE MASTER OF ARTS
GRADUATE SCHOOL
SRIPATUM UNIVERSITY**

2006

COPYRIGHT OF GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY

ชื่อหัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับ
การตั้งใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION
ORGANIZATION COMMITMENT AND TURNOVER
INTENTION NURSES OF PHRAMONGKUTKLAO
HOSPITAL.

นักศึกษา

พันศรีหญิง ปารีชาติ ชิงประเสริฐ

รหัสประจำตัว 46501253

หลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

บัณฑิตวิทยาลัย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. อมร อุดสุวรรณ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ดร. ณัฐพันธ์ เค้าพันธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. นิตินัย ตันพานิช)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ดร. อมร อุดสุวรรณ 2559/2560)

.....กรรมการ

(ดร. อมร อุดสุวรรณ)

.....กรรมการ

(ดร. ณัฐพันธ์ เค้าพันธ์)

วิทยานิพนธ์เรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
คำสำคัญ	ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การตั้งใจลาออก
นักศึกษา	พันตรีหญิง ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. อมร อุดสุวรรณ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร. ฌรัฐพันธ์ เผ่าพันธ์
หลักสูตร	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิชา	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2549

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่บนหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 290 คน ได้จากการคำนวณกำหนดขนาดของตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดเห็นการตั้งใจลาออก ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธี Cronbach alpha วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง การตั้งใจลาออกโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และ

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการตั้งใจลาออก ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (.665) ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (-.448) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 (-.541)

THESIS TITLE RELATIONSHIPS BETWEEN JOB SATISFACTION
ORGANIZATION COMMITMENT AND TURNOVER
INTENTION NURSES OF PHRAMONGKUTKLAO
HOSPITAL.

KEYWORD JOB SATISFACTION/ ORGANIZATION COMMITMENT/
TURNOVER

STUDENT MAJOR PARICHAT YINGPRASERT

THESIS ADVISOR DR. AMORN THOONGSUWAN

THESIS CO-ADVISOR DR. NATSAPAN PAOPAN

LEVEL OF STUDY MASTER OF ARTS

FACULTY GRADUATE SCHOOL SRIPATUM UNIVERSITY

YEAR 2006

ABSTRACT

The purposes of this research were to study relationships between job satisfaction organization commitment with turnover intention of Phramongkutklao nurses. The research subjects consisted of 290 professional nurses from calculated simple size. The instrument was developed by the researcher which has been tested for content validity and reliability by Cronbach alpha. The data were analyzed by using correlation analyze. The major findings were as follow :

The level of job satisfaction and organization commitment was high. The level of turnover was middle. Job satisfaction was positive significantly related to organization commitment ($r = .665$) at the .01 level. Job satisfaction was negative significantly related to turnover intention ($r = -.448$) at the .01 level. Organizational commitment was negative significantly related to turnover intention ($r = -.541$) at the .01 level

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของท่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร. อมร อุดสุวรรณและ ดร. ฉัฐพันธ์ เผ่าพันธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ และให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยความกรุณาและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และบุคลากรทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณ กองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าที่สนับสนุนทุนส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลอนันตมหิตล หัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณพ่อคุณแม่ที่ให้ชีวิต สติปัญญาและสิ่งดีงามทั้งหลายแก่ผู้วิจัย ให้กำลังใจและช่วยเหลือมาตลอด ขอขอบคุณ พ.ท.หญิง พร้อมจิตต์ พวงรัตน์ หัวหน้าหอผู้ป่วยไอ.ซี.ยู ทารกแรกเกิด โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่ได้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวกเรื่องที่เกี่ยวข้องเป็นที่ปรึกษาที่ดีมาตลอด จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

พ.ศ. หญิง ปารีชาติ ยิ่งประเสริฐ

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	IV
สารบัญ	V
สารบัญตาราง.....	VII
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ความสำคัญของการศึกษา	2
กรอบทฤษฎีในการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
นิยามศัพท์.....	6
2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	21
รูปแบบการวิจัย.....	21
ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง.....	21
ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย.....	21
เครื่องมือการวิจัย.....	22
การรวบรวมข้อมูล.....	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	27

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	28
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
สรุปผลการวิจัย.....	52
อภิปรายผล.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม.....	58
ภาคผนวก.....	65
ประวัติผู้วิจัย.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนพยาบาลที่ลาออกจากการเป็นพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.....	3
ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ยศ และตำแหน่ง.....	29
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจโดยรวมจำแนกรายด้าน	32
ตารางที่ 3.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	33
ตารางที่ 3.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านการยอมรับนับถือ.....	33
ตารางที่ 3.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านลักษณะของงาน.....	34
ตารางที่ 3.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านความรับผิดชอบ	35
ตารางที่ 3.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.....	36
ตารางที่ 3.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านนโยบายการบริหาร.....	37
ตารางที่ 3.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	38
ตารางที่ 3.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านสภาพการทำงาน.....	39
ตารางที่ 3.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้าน ความมั่นคงในการทำงาน.....	40
ตารางที่ 3.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์.....	41

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายด้าน	42
ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายข้อ ด้านการเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร.....	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายข้อ ด้านด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	44
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายข้อ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้.....	45
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการตั้งใจลาออกโดยรวม.....	45
ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ โปรแกรม SPSS.....	47
ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการตั้งใจลาออก โดยใช้ โปรแกรม SPSS.....	48
ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออก โดยใช้ โปรแกรม SPSS.....	49
ตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน.....	50

สารบัญภาพประกอบ

แผนภาพที่	หน้า
แผนภาพที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการจงใจในงาน	12
แผนภาพที่ 2 รูปแบบกระบวนการสมัครใจลาออกจากงาน	15
แผนภาพที่ 3 แสดงถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจน้อยมีแนวโน้มจะขาดงานบ่อย	20

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ก้าวสู่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ซึ่งมีวิสัยทัศน์การพัฒนาคุณภาพประชาชน ความต้องการที่ให้ประชาชนทั่วทั้งประเทศได้รับบริการทางสุขภาพอย่างทั่วถึงเน้นนโยบายสาธารณสุขเชิงรุกเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี พยาบาลเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบริการสาธารณสุข ประกอบกับบุคลากรพยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล หน้าที่ของพยาบาลคืองานให้บริการแก่สังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่มีความเจ็บป่วย ทุกข์ทรมาน บรรยากาศในการทำงานจึงแตกต่างไปจากวิชาชีพอื่นๆ คือขาดองค์ประกอบแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เกิดความรื่นรมย์ พยาบาลจึงต้องการระบบการบริหารที่มีคุณภาพ ต้องการขวัญและกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติกรเต็มไปด้วยคุณภาพ

ในปัจจุบันพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน นอกจากจะผลิตออกมาไม่เพียงพอแล้ว ที่ผลิตออกมานั้นยังมีการลาออก โยกย้าย ทำให้รัฐต้องเสียงบประมาณ เป็นจำนวนมากเพื่อการผลิตสาเหตุที่ทำให้เกิดพยาบาลขาดแคลน เนื่องจากผลิตไม่เพียงพอกับความต้องการของประชากรที่เพิ่มขึ้น พยาบาลไม่พอใจสภาพการปฏิบัติงานขององค์กร และ ได้ลาออก โอนย้ายออกจากองค์กร (วิมลมาศ ปันยารชุนและประไพพรรณ คำนประคินธุ์, 2539)

การขาดแคลนพยาบาล มีผลกระทบต่อผู้ป่วยและผู้รับบริการต่อตัวพยาบาลและวิชาชีพ ต่อองค์การจนถึงสังคมและประเทศชาติ หากพยาบาลวิชาชีพไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หรือมีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันลดลงแล้ว ความเป็นไปได้ที่ความตั้งใจที่จะลาออกจางาน จะมีเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 10.72 เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันลดลงทำให้ความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมลดลงด้วยส่งผลให้ความต้องการที่จะลาออกมีเพิ่มขึ้น ความตั้งใจที่จะออกจากงานจึงเพิ่มขึ้นด้วย (น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ความสำคัญของการศึกษา

การออกจางานของบุคลากรจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์กรทั้งโดยตรงและทางอ้อม เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากร ค่าเสียโอกาสในการดำเนินงานในช่วงที่ขาดแคลนบุคลากร เป็นต้น (ฉัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2546, หน้า 189)

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลที่สังกัดกรมแพทยทหารบกที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในกองทัพบกเป็นสถานที่ให้บริการทางการแพทย์แก่ทหาร, ครอบครัวทหาร และพลเรือนเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานแก่แพทย์เฉพาะทาง แพทย์ประจำบ้านตลอดจนนักเรียนแพทยทหาร นักเรียนพยาบาลกองทัพบก นักศึกษาพยาบาลและนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลทั้งกองทัพบกและวิทยาลัยอื่นๆ หากพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดูแลผู้ป่วยรวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีและการช่วยนิเทศในการฝึกปฏิบัติงาน กองการพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีจำนวนพยาบาลประจำการทั้งสิ้นจำนวน 635 คน ต่อปี

การศึกษาข้อมูลย้อนหลัง 5 ปีแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1. แสดงจำนวนพยาบาลที่ลาออกจากการเป็นพยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตั้งแต่ปี 2543 - 2547

ปีพ.ศ.ที่ลาออก	2543	2544	2545	2546	2547
จำนวนพยาบาลที่ลาออก(คน)	31	39	43	43	48

(อ้างอิง: ข้อมูลกำลังพล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 2547)

จากตารางที่ 1 พบว่าพยาบาลลาออกและโยกย้ายออกจากโรงพยาบาล 5 ปีซ้อนหลัง มีจำนวนทั้งสิ้น 204 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ของพยาบาลทั้งหมดที่มีอยู่ขณะนั้นในแต่ละปี เฉลี่ยมีพยาบาลลาออกจากโรงพยาบาลปีละ 41 คน (เอกสารข้อมูลกำลังพล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 2547)

ธุรกิจใดที่สามารถจูงใจคนให้อยู่กับองค์กร ได้ในระยะยาวก็ถือว่าธุรกิจนั้นมีความสามารถสูงในการที่จะรักษามูลค่ากรให้จงรักภักดีคืออยู่กับองค์กร โดยเฉพาะในยุคการแข่งขันที่ต่างช่วงชิงความเหนือกว่าคู่แข่ง (คณีย เทียนพูน, 2539, หน้า 186)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญของพยาบาลในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง ปัจจัยเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารงานในองค์กร ในการที่จะกำหนดนโยบายและวางแผนในการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เพื่อที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์กร ได้นานและไม่เกิดผลเสียหายต่อโรงพยาบาลและผู้ป่วย

กรอบทฤษฎีในการวิจัย

ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ยึดทฤษฎีของ Maslow ความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security need) ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness need) ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem or status need) ความต้องการที่ประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน (Self - actualization or self- realization) และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg และคณะ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พอใจ คือ ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivational factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) และปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) แต่ไม่เป็นถึงกระตุ้น

ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ยึดทฤษฎีของ Steers และ Porter (1983 อ้างใน ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร 2547) ที่แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

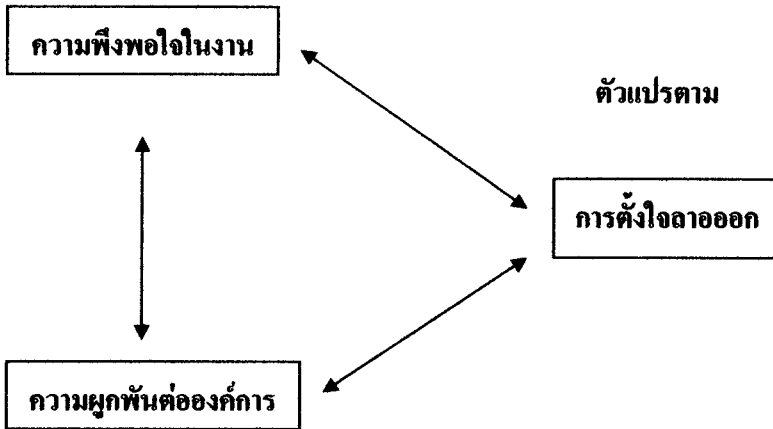
1. การเชื่อถืออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

และทฤษฎี Side - bet ของ Becker (1960 อ้างในวิศิษฐศักดิ์ 2543) เป็นแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward - cost Notation สารที่เสนอไว้คือแนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน Side - bet ต่อสิ่งนั้นไว้

การลาออกผู้วิจัยได้ยึดทฤษฎีการลาออกของ Mobley et al. (1978 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544) Mobly model of the voluntary tuneover ความคิดที่จะลาออกจากงานนั้นขึ้นกับ ความพึงพอใจในงาน

จากทฤษฎีที่กล่าวมาได้แสดงความสัมพันธ์ดังนี้

ตัวแปรต้นหรืออิสระ



สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 635 คน (สำรวจเมื่อปี 2547) ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนมิถุนายน

2548 จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการวางแผนการบริหารบุคลากรพยาบาลให้คงอยู่กับองค์กรความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ในการรักษาค่ารงไว้ให้พยาบาลทำงานในวิชาชีพพยาบาลให้นานที่สุด
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร ในการวางนโยบายกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับลักษณะงานพยาบาลในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

นิยามศัพท์

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ยศตำแหน่งทางราชการ รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษา
2. ตำแหน่งทางราชการ หมายถึง ระดับในการทำงานที่แสดงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลประโยชน์ของแต่ละบุคคลภายในองค์กร เช่น หัวหน้าพยาบาล เป็นต้น (ฉัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2546)
3. ยศ หมายถึง ยศที่ได้แต่งตั้งตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม
4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความพอใจและไม่พอใจกับปัจจัยเกี่ยวกับงานที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทำอยู่ขณะนี้ประกอบด้วยความพึงพอใจในปัจจัยที่มุ่งใจเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในงานโดยรวมดังนี้
 - 4.1 ปัจจัยมุ่งใจให้คนปฏิบัติงานดีขึ้น (บรรรงค์ โดจินดา, 2542, หน้า255) ได้แก่
 - 4.1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังและความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไป

ด้วยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

4.1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ความไว้วางใจหรือได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานหรือผู้มารับบริการ

4.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน หรือถ้าผู้บริหารมอบหมายงาน ให้งานโดยตรงตามความสามารถ ความชอบ หรือความถนัดของพยาบาล

4.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจเมื่อได้รับความรับผิดชอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบแล้ว จะทำให้มีความรักงาน และมีความพึงพอใจในงานยิ่งขึ้น

4.1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสเติบโตในอนาคต การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

4.2 ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจ ได้แก่

4.2.1 นโยบาย และการบริหารของโรงพยาบาล หมายถึง แนวทางในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหาร โรงพยาบาลกำหนดขึ้น วิธีการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย

4.2.2 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน แสดงออกโดยการร่วมมือ การสนับสนุน และเป็นส่วนหนึ่งของงาน

4.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งความเสี่ยงในการทำงานหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงาน สภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

4.2.4 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในหน่วยงานที่มีต่อคุณค่าของงานที่รับผิดชอบ รวมถึงความเชื่อมั่นในความมั่นคงของอาชีพ

4.2.5 เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึงผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานที่พึงได้รับครอบคลุมถึงเงินเดือนเงินพิเศษอื่นๆ รวมทั้งผลประโยชน์ต่างๆ ในรูปของสวัสดิการมีความเหมาะสมเพียงพอ

5. ความผูกพันต่อองค์การ (Streets และ Porter, 1983 อ้างใน ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร 2547) หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับโรงพยาบาล มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกวิชาชีพพยาบาลคนอื่นๆ เต็มใจอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติตามภารกิจของโรงพยาบาล ประกอบด้วย

5.1 การเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงพยาบาลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล

5.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก หมายถึง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล

5.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยจะไม่โยกย้ายออกจากโรงพยาบาลหรือลาออก

6. การตั้งใจลาออก หมายถึง ความคิดเห็นต่อการลาออกหรือโอนย้ายออกจากโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

7. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษา ระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย สรุปสาระสำคัญเนื้อหา ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow
2. ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg
3. ความหมายของความพึงพอใจ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร
2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

1. ทฤษฎีการลาออก
2. ความหมายของการลาออก

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

1. ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ขั้นของมนุษย์มีดังนี้

1.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological need) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามความคิดของมาสโลว์ ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งจะขาดเสียมิได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่และการพักผ่อน

1.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and security need) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการในขั้นที่ 2 ก็จะตามมา ความต้องการขั้นนี้จะเป็นความต้องการในการป้องกันอันตรายและมีความมั่นคง

1.3 ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness need) เมื่อความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดตามมา ความต้องการทางสังคมคือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่น รวมทั้งต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem or status need) ความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับในสังคม

1.5 ความต้องการที่ประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน (Self - actualization or self- realization) ความต้องการขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg หรือทฤษฎีปัจจัยจูงใจปัจจัยสุขอนามัย (Motivator – Hygiene Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในงาน ปัจจัยทั้ง 2 คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivational factors หรือ motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfactions) เช่น ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

2.2 ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) แต่ไม่เป็นที่กระตุ้น ใ้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เป็นปัจจัยเกี่ยวกับ สิ่งแวดล้อมของงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน สถานภาพความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว

3. ความหมายของความพึงพอใจ

Angelo Kinicki & Robert Kreitmer (2001, p. 224) ให้ความหมายของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับความพอใจในงานและหรือไม่พอใจในงานของคนนั้นๆ

McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2003, p. 116) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงการประเมินผลงานของพนักงานและงาน เป็นการประเมินคุณลักษณะของงานและประสบการณ์ด้านอารมณ์ในงาน การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจของพนักงาน พนักงานบางคนพอใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของงานขณะที่บางคนไม่พอใจ

Wagner III, J.A. & Hollenbeck J.R. (1998, p. 107) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่นำพอใจมาจากความเข้าใจในงานงานหนึ่งที่ทำสำเร็จหรือ การยอมรับที่จะทำงานชิ้นสำคัญนั้นให้สำเร็จ ประกอบด้วย 3 อย่างคือ ค่านิยม, ความสำคัญของค่านิยมและความเข้าใจ

William, Jane R. (2005) ให้ความหมายความพึงพอใจโดยทั่วไปหรือยุคโลกาภิวัตน์ หมายถึงผลสะท้อนของแต่ละคนเกี่ยวกับงานของเขา

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) ธรรมดาณะ (2545, หน้า 136) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานและการจูงใจว่าเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่ใช่แนวความคิดเดียวกัน ความพึงพอใจหมายถึงสถานะของความพอใจ ในขณะที่การจูงใจ หมายถึง การใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย โดยพิจารณาจากภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการจูงใจในงานครั้งนี้

แผนภาพที่ 1

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและการจูงใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)	สูง	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบาย	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและทำงานหนัก
	ต่ำ	ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใดๆ	ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความพึงพอใจแต่ทำงานหนัก
		ต่ำ	สูง
		แรงจูงใจ (Job Motivation)	

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 107) กล่าวว่า การบำรุงรักษาพนักงาน การที่จะให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่นั้น นับว่าเป็นภาระที่นักบริหารจะต้องใช้ความพยายามค่อนข้างมาก ทั้งนี้เพราะปกติธรรมชาติของคนที่ต่างจะมีความต้องการในสิ่งจูงใจต่างๆแตกต่างกันออกไป ดังนั้นปัจจัยบางอย่างที่สามารถจูงใจหรือกระตุ้นการทำงานกับพนักงานคนหนึ่งนั้น อาจไม่สามารถใช้จูงใจบุคคลอื่นก็ได้ และในเวลาเดียวกันในกรณีของคนบางคนนั้นการจูงใจอาจกระทำได้ในบางวันเท่านั้น ครั้นเวลาผ่านไปการใช้ปัจจัยชนิดเดียวกันนั้นเพื่อจูงใจต่อไปอาจไม่เกิดผลก็ได้

จากทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า

ความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำปัจจุบันของแต่ละบุคคล อาจแสดงออกถึงพฤติกรรมภายนอกหรือไม่แสดงออกอันมีเหตุจูงใจผลักดันมาก่อน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

Steers และ Porter (1983 อ้างใน ขมาภรณ์ ปรีมจิตร 2547) ความผูกพันต่อองค์การ เป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่คล้ายคลึงกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดย

- 1.1 การเชื่อถืออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย
- 1.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Becker (1960 อ้างในวิศิษฐศักดิ์ 2543) ได้เสนอทฤษฎี Side - bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward - cost Notation สารที่เสนอไว้คือแนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน Side - bet ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะนั่นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นก็จะทำให้เขาสูญเสียยิ่งกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่ บุคคลเสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์การ บุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานของคนในองค์การมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการและอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศ ในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์การมานานย่อมตัดสินใจลาออกจางานได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์การมาไม่นานเพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การ ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การใหม่

2. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Angelo Kinicki, Robert Kreitner (2001, p. 227) กล่าวว่าความผูกพันองค์การมีผลกับบุคคลแต่ละคนแตกต่างกันกับการจัดการและความผูกพันนำไปสู่เป้าหมาย

จิระจิตต์ บุญนาค (2545, หน้า 57) กล่าวว่าระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สมาชิกทำงานด้วยใจตามพันธระสัญญา การสร้างความมีส่วนร่วมและความผูกพันในหมู่สมาชิกในองค์กร ทำให้สมาชิกองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน

วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์ (2543, หน้า 11) กล่าวว่าความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติกรเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการ

จารุวรรณ ประดา (2545, หน้า 32) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันอย่างมั่นคงแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นข้อผูกมัดทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรและเป็นทัศนคติของสมาชิกในองค์กรที่เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์กร รู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกมีส่วนร่วมในงานพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยไม่ละทิ้งองค์กร

จากการรวบรวมแนวคิดต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภายในของคนในองค์กรที่แสดงออกมามีถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความตั้งใจในการทำงาน ความรับผิดชอบต่อองค์กร การรับรู้และตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่มีการกระทบต่อองค์กรที่ตนทำงาน

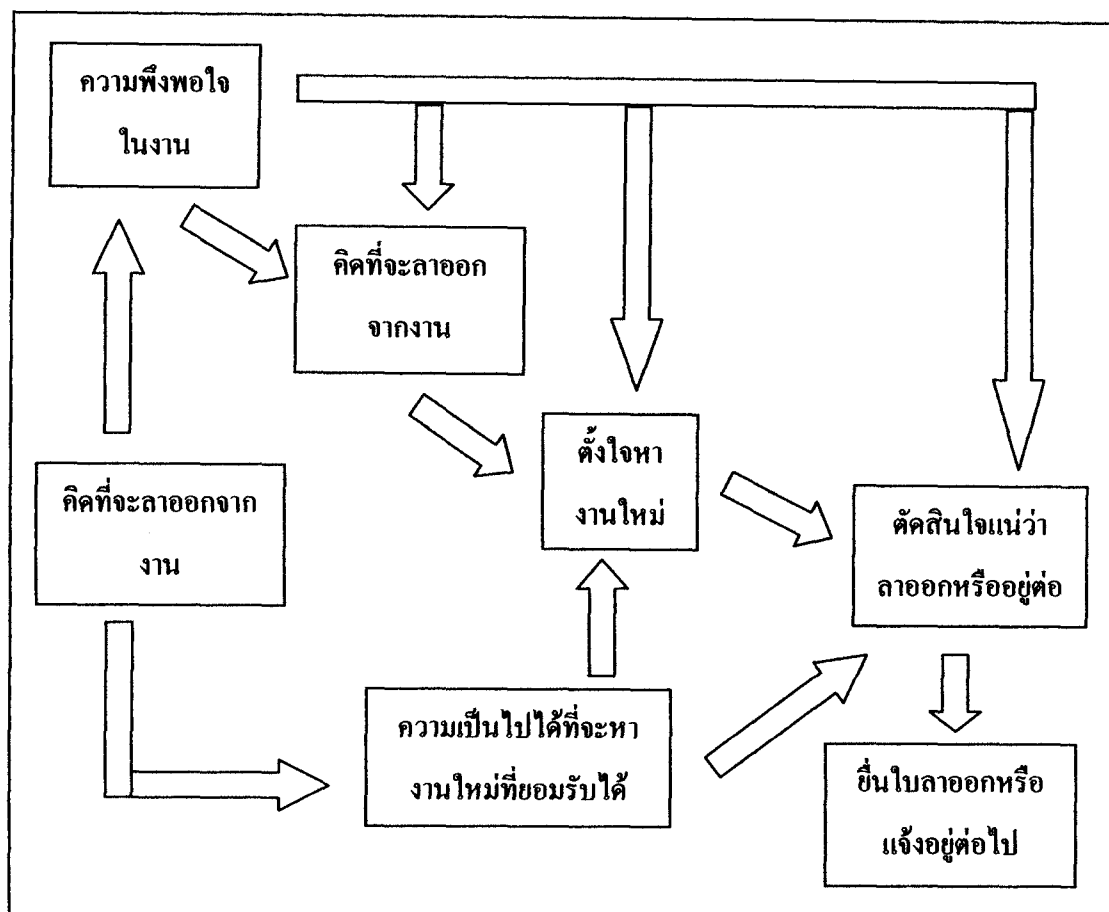
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการลาออก

1. ทฤษฎีการลาออก

Mobley et al. (1978 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2544) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการสมัครใจลาออกจากงาน (Mobly model of the voluntary tuneover) ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2

รูปแบบกระบวนการสมัครใจลาออกจากงาน



ที่มา : Greenberg and Baron, 1997 : 186

อนุพันธ์ กิจพันธ์พานิช (1999, หน้า 80) กล่าวว่า สาเหตุที่พนักงานออกจากงานนั้นมีอยู่มากมาย แต่พอจะแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่มาจากสาเหตุซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ กับสาเหตุที่หลีกเลี่ยงได้ ดังนี้

ก. สาเหตุที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ได้แก่

- การเกษียณอายุ
- ปัญหาสุขภาพหรือโรคภัยไข้เจ็บ

- การแต่งงาน
- การตั้งครรภ์
- ความตาย
- ย้ายถิ่นฐาน ไปอยู่ท้องถิ่นอื่น

ข. สาเหตุที่หลีกเลี่ยงได้ ได้แก่

- ต้องการเปลี่ยนอาชีพ
- เพื่อไปศึกษาต่อ
- ได้งานที่ดีกว่า
- ไม่ชอบลักษณะงานที่ทำอยู่เดิม
- ไม่พอใจงานที่ทำอยู่ เช่นค่าจ้างต่ำเกินไป ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป ต้องทำงานเป็นผลึก ฯลฯ
- ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน
- ไม่พอใจเจ้านาย
- ไม่สะดวกในการเดินทางมาทำงาน
- ไม่สะดวกเรื่องที่พัก

2. ความหมายของการลาออก

ฉัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546, หน้า 187) ให้ความหมาย การลาออก หมายถึง การที่บุคลากรตัดสินใจเลิกทำงานกับองค์กร โดยที่บุคลากรสามารถที่จะลาออกจากงานได้ตามความต้องการของตน การออกจากงานอาจเกิดขึ้นจากสาเหตุที่แตกต่างกัน เช่น ความขัดแย้งภายในที่ทำงาน ความไม่เท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความเบื่อหน่าย ความก้าวหน้าในที่ทำงานใหม่ เป็นต้น

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ให้ความหมายของการตั้งใจที่จะลาออกจากงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความคิดและต้องการที่จะลาออกจากงานไม่ว่า

จะวิธีการลาออก โอน หรือย้ายจากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยที่ความตั้งใจนั้นเกิดจากความสมัครใจของตนเองและมีแผนที่จะลาออก โอน ย้าย จากโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นที่แน่นอนแล้ว

ฉัฐพันธ์ เจริญนันท (2546, หน้า 183) ให้ความหมายการโยกย้าย หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งงานจากตำแหน่งหนึ่ง ไปยังตำแหน่งอื่นที่อยู่ในระดับเดียวกัน แต่อาจมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเปลี่ยนไป การโยกย้ายอาจเป็นการชั่วคราวหรือเป็นการถาวร

จากการรวบรวมแนวคิดต่างๆ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การตั้งใจลาออกหมายถึง การที่บุคคลหนึ่งตัดสินใจเลิกทำงานกับองค์กรเดิม หรือโยกย้ายจากองค์กรเดิมที่ปฏิบัติอยู่ ด้วยความสมัครใจ โดยการวางแผนและเตรียมการลาออกอย่างแน่ชัด

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ (2539) ศึกษาความต้องการกำลังคนด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ให้บริการด้านการพยาบาล พบว่าจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการใน 20 ปีข้างหน้า คาดประมาณโดยใช้ความต้องการในบริการการพยาบาลมีความต้องการพยาบาลปฏิบัติการสูงขึ้น โดยปี 2548 มีความต้องการพยาบาลปฏิบัติการจำนวน 110,075 คน ปี 2553 จำนวน 115,722 คน และปี 2558 จำนวน 123,640 คน

สุวรรณา เอื้อสิทธิชัย และคณะ (2538) ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการด้านทะเบียนของเทศบาลตำบลหัวหิน พบว่ารายได้และอาชีพมีผลต่อความพึงพอใจ

วคินี แก้วมณี (2544) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่าข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมในระดับไม่แน่ใจ (คะแนนเฉลี่ย 3.34) และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถืออยู่ ปัจจัยทั้ง 10 ด้านในแต่ละระดับ มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ทั้งสิ้น

อัญชลี ฤกษ์งาม (2544) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก พบว่า ความพึงพอใจของพยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง คือค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.64 ความพึงพอใจที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ความพึงพอใจที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมคือ รายได้ สวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้า

Scott D. Camp (1993) ได้ศึกษาผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออก ถ้าความผูกพันต่อองค์กรสูง การลาออกจะต่ำลง แต่ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจมีผลชักจูงไปสู่การลาออกเท่าๆกัน

วราเพ็ญ โกมะหะวงค์ (2544) ศึกษาความผูกพันองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการพบว่า องค์กรที่มีเงินเดือน สวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ จะส่งผลทำให้คนในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร (2547) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมคูสติรี สอร์ทแอนด์โปโลคลับ พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงแรมคูสติรี สอร์ทแอนด์โปโลคลับอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานในองค์กร บรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน

สุกัญญา สุทธิวานิช (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พบว่าพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะเฉพาะบุคคลเฉพาะสถานภาพการสมรส ความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเท่านั้น

สมสุข ดิลกสกุลชัย (2543) ศึกษาการเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ความตั้งใจที่จะย้ายศึกษาปฏิบัติงานมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในลักษณะงาน รายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง งานพยาบาลโดยรวม และการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .001 และกับผู้ร่วมงาน ที่ระดับ .01 และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในลักษณะงาน งานพยาบาลโดยรวม รายได้

โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .001 และกับผู้ร่วมงานที่ระดับ .05

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545, หน้า 145) กล่าวว่า บุคคลที่ไม่ชอบงานมีแนวโน้มจะขาดงาน (absenteeism) บ่อยๆและอาจหนักถึงลาออกจากงาน (turnover) ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกงานกับความพึงพอใจนี้จะเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาด

แรงงาน ซึ่งในสภาวะเช่นนั้นคนทำงานจะมีโอกาสเลือกงานที่จะทำได้มากกว่า เพราะฉะนั้นการเข้าออกงานของเขาจึงแสดงให้เห็นได้ถึงระดับความพอใจที่ต่ำสำหรับงานเดิม

ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ปัจจัยด้านองค์การคือระดับเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นด้านเงินเดือนที่ไม่ดี มีผลว่าถ้ามีโอกาสย้ายหรือลาออก เพื่อไปทำงานที่มีค่าตอบแทนที่ดีกว่าอาจลาออก ซึ่งมีผลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอาจจะลดลง

วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540) ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ($p < .001$)

จารุวรรณ ประดา (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า ความยึดมั่นต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง องค์การบรรลุเป้าหมายในระดับสูงต้องมาจาก ความผูกพันต่อองค์การ

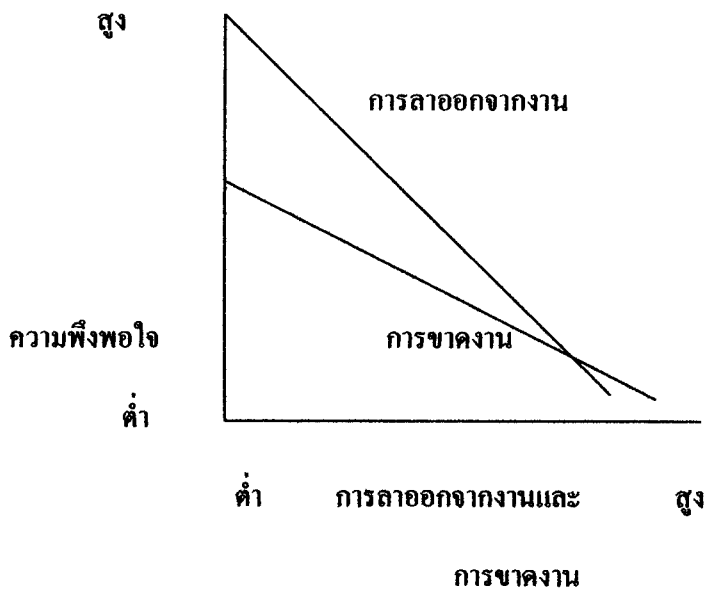
วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวคนันท์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำหรือไม่มีเลย

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับการตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในเงินเดือนและ

ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แผนภาพที่ 3

แสดงถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจน้อยมีแนวโน้มจะขาดงานบ่อยขึ้น



ที่มา: Davis and Newstrom, *op. cit*, p. 112 (อ้างอิงจากสร้อยตระกูล อรรถมานะ หน้า 144 , 2545)

จากแผนภาพกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานมากกว่าการขาดงาน ทั้งนี้เพราะในกรณีขาดงาน คนขาดงานตามกฎระเบียบขององค์การที่กำหนดไว้ได้อยู่แล้ว คนที่ไม่พึงพอใจไม่จำเป็นต้องวางแผนจะขาดงาน และอาจฉวยโอกาสที่ทำได้ง่ายอยู่แล้ว

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการลาออก กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 635 คน (สำรวจเมื่อปี 2547)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากร

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

1. สำรวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
2. กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยทั้ง 17 หอผู้ป่วย

3. กำหนดขนาดของตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร

$$n = \frac{NZ^2 \alpha/2 P(1-p)}{e^2 (N-1) + Z^2 \alpha/2 P(1-p)}$$

สูตรอ้างอิง: (อรุณ จิรวรรณกุล, 2542)

ให้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความแม่นยำของการประมาณเท่ากับ 0.02 ความแปรปรวน 0.05 ใช้ค่าสถิติดังนี้

$$N = 635 \quad Z_{0.025} = 1.96 \quad P = 0.05 \text{ และ } e = 0.01$$

จำนวนประชากรมีทั้งสิ้น 635 คน ปี 2547

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จากการคำนวณ 266 คน แจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ฉบับเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 290 ตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาคำรวิชาการและจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา ตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Validity and Reliability) แล้วนำมาแก้ไข นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วพร้อมกับคำจำกัดความไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญสาขาการบริหารจัดการองค์กร 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 2 ท่าน อาจารย์แพทย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยกองทัพบกจำนวน 1 ท่าน

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้สถิติ Cronbach alpha ในการตรวจสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา (Validity) และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจริง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนนทรมหิดล จำนวน 28 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้สถิติ Cronbach alpha ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออก

รายละเอียดคู่มือในภาคผนวก และผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในแต่ละส่วนอีกครั้งและผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยง เท่ากับ .91 , .87 และ .84 ตามลำดับ

เครื่องมือประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า รวม 7 ข้อ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ยศ ตำแหน่ง ลักษณะข้อคำถามเป็นข้อคำถามแบบเปิด และให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 - 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด	คือเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก	คือเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง	คือเห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียงครั้งหนึ่ง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย	คือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	คือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจ ผู้วิจัยได้แนวคิดมาจากทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's Two - Factor Theory) ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 46 ข้อ ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1 – 3)
การยอมรับนับถือ	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 4 – 8)
ลักษณะของงานที่ทำ	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 9 - 13)
ความรับผิดชอบ	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 14 – 18)
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 19 - 22)
นโยบายการบริหาร	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 23 - 27)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 28 - 31)
สภาพการทำงาน	จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 32 - 37)
ความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 38 - 41)
เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 42 - 48)

การแปลความหมายของข้อมูลมีดังนี้คือ

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.24 - 5.00	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงมาก
3.43 - 4.23	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง
2.62 - 3.42	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.61	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.8	ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันขององค์กร ผู้วิจัยได้แนวคิดจากทฤษฎีของPorter

ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ (ข้อ 49 – 60) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ดังนี้

การเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 49 - 55)
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก	
เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 56 – 58)
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 59 – 60)

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้คือ

ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ		
5	1	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	เห็นด้วยมากที่สุด
4	2	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	เห็นด้วยมาก
3	3	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	เห็นด้วยปานกลาง
2	4	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	ไม่เห็นด้วยมาก
1	5	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

การคิดคะแนนแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยคิดจากค่าเฉลี่ยคะแนนของแบบสอบถามตามเกณฑ์ดังนี้คือ

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.24 - 5.00	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก
3.43 - 4.23	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
2.62 - 3.42	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.61	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.8	ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการตั้งใจลาออก เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองผู้วิจัย มีข้อคำถามทั้งหมด 4 ข้อ (ข้อ 61 - 64)

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามมีดังนี้คือ

ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ		
5	1	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	เห็นด้วยมากที่สุด
4	2	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	เห็นด้วยมาก
3	3	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	เห็นด้วยปานกลาง
2	4	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	ไม่เห็นด้วยมาก
1	5	เมื่อผู้ตอบแบบสอบถาม	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด

การคิดคะแนนแบบสอบถามการตั้งใจลาออก โดยคิดจากค่าเฉลี่ยคะแนนของแบบสอบถามตามเกณฑ์ดังนี้คือ

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.24 - 5.00	การตั้งใจลาออกอยู่ในระดับสูงมาก
3.43 - 4.23	การตั้งใจลาออกอยู่ในระดับสูง
2.62 - 3.42	การตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.61	การตั้งใจลาออกอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.8	การตั้งใจลาออกอยู่ในระดับต่ำ

การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการกองการพยาบาลโรงพยาบาลนันทมหิตลจังหวัดลพบุรี เพื่อขออนุญาตทำการทดสอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนันทมหิตลจังหวัดลพบุรีประสงค์และขอความร่วมมือจำนวน 40 คน

2. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือจากกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานพยาบาลต่างๆ

3. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างวิธีการสุ่มตัวอย่างแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนกตามอัตราส่วนของพยาบาลแต่ละแผนก ให้ตอบแบบสอบถามและมีบุคลากรไปเก็บแบบสอบถามตามแผนก ปักหมุดแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical package for social science / Personal Computer) ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive statistic) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการแจกแจงความถี่เป็นเป็นร้อยละ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ต่อไปนี้

2.1 วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับการตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพประจำหอผู้ป่วยโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่าง ความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ยศ และตำแหน่ง

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 290)	ร้อยละ
อายุ		
21 - 25 ปี	79	27
26 - 30 ปี	59	20
31 - 35 ปี	42	15
36 - 40 ปี	50	17
41 - 45 ปี	45	16
45 ปีขึ้นไป	15	5
สถานภาพสมรส		
โสด	170	59
คู่	110	38
หย่า	10	3

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 290)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-
ปริญญาตรี	258	89
ปริญญาโท	32	11
ปริญญาเอก	-	-
ระยะเวลาทำงาน		
1 - 5 ปี	115	39
5 - 10 ปี	40	14
11 - 15 ปี	60	21
15 ปีขึ้นไป	75	26
รายได้		
5,000 - 10,000 บาท	57	20
10,001 - 15,000 บาท	99	34
15,001 - 20,000 บาท	73	26
20,001 - 25,000 บาท	52	17
มากกว่า 25,001 บาท	9	3

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 290)	ร้อยละ
ยศ		
ร้อยตรี	53	18
ร้อยโท	48	17
ร้อยเอก	88	30
พันตรี	67	23
อื่นๆ	34	12
ตำแหน่ง		
พยาบาลประจำการ	223	77
รองหัวหน้าหอผู้ป่วย	32	11
หัวหน้าหอผู้ป่วย	18	6
หัวหน้าพยาบาล	5	2
อื่นๆ	12	4

จากตารางที่ 2 พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27 สถานภาพโสดจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 89 ระยะเวลาในการทำงานจำนวนมากที่สุดคือ 1 - 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 39 รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34 ยศทางทหารส่วนใหญ่ ร้อยเอกคิดเป็นร้อยละ 30 ตำแหน่งที่มีจำนวนมากที่สุดคือพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 77

1.2 ความพึงพอใจในงาน (ตารางที่ 3 – 3.10)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจโดยรวมจำแนกรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
1. ความสำเร็จในการทำงาน	3.83	.45	สูง
2. การยอมรับนับถือ	3.72	.48	สูง
3. ลักษณะของงานที่ทำ	3.65	.68	สูง
4. ความรับผิดชอบ	3.62	.49	สูง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.23	.68	ปานกลาง
6. นโยบายการบริหาร	3.39	.65	ปานกลาง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.67	.62	สูง
8. สภาพการทำงาน	3.30	.60	ปานกลาง
9. ความมั่นคงในการทำงาน	3.73	.58	สูง
10. เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	2.82	.56	ปานกลาง
รวม	3.45	.39	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่าความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูงที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$) ในด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับสูงรองลงมามีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$) และความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 3.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
1. ผลงานที่ท่านทำแต่ละครั้งบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	3.70	.555	สูง
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.92	.586	สูง
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด	3.89	.651	สูง
รวม	3.83	.45	สูง

จากตารางที่ 3.1 พบว่าความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) และ ข้อที่พบว่ามีความเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลงานที่ท่านทำแต่ละครั้งบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.70$)

ตารางที่ 3.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
4. เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการทำงานของท่าน	3.57	.62	สูง
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน	3.8	.551	สูง
6. เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้าน การทำงาน	3.74	.616	สูง
7. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำ	3.74	.676	สูง

การยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
8. ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและยอมรับ			
ความคิดเห็นของท่าน	3.73	.654	สูง
รวม	3.71	.48	สูง

จากตารางที่ 3.2 พบว่าความพึงพอใจในด้านการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ใน ระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.8$) และ ข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชย การทำงานของท่าน อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 3.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้าน

ลักษณะของงานที่ทำ

ลักษณะของงานที่ทำ	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
9. งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ที่เรียนมา	4.06	.691	สูง
10. งานที่ท่านทำตรงกับความถนัดของท่าน	3.8	.718	สูง
11. งานที่ท่านทำส่งเสริมให้เกิดความคิด			
สร้างสรรค์และท้าทาย	3.63	.70	สูง
12. ลักษณะงานที่ท่านทำมีการกำหนดลักษณะงาน			
วางแผนและจัดระบบไว้อย่างชัดเจน	3.9	2.52	สูง
13. ถ้าหน่วยงานท่านขาดท่าน จะไม่สามารถบรรลุ			
เป้าหมายของหน่วยงาน	2.86	.83	ปานกลาง
รวม	3.6186	.49414	สูง

จากตารางที่ 3.3 พบว่าความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานที่ทำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ที่เรียนมา อยู่ในระดับสูงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) และรองลงมา คือ ลักษณะงานที่ท่านทำมีการกำหนดลักษณะงานวางแผนและจัดระบบไว้ อย่างชัดเจน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.9$) ข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ถ้าหน่วยงานท่านขาดท่าน จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.86$)

ตารางที่ 3.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านความ รับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
14. ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ท่านไว้แน่นอน	3.60	.74	สูง
15. ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ทำงานโดยอิสระและ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.77	.70	สูง
16. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆให้ท่าน รับผิดชอบเสมอ	3.57	.73	สูง
17. งานในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.59	.92	สูง
18. ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์	3.59	.63	สูง
รวม	3.62	.48	สูง

จากตารางที่ 3.4 พบว่าความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ทำงานโดยอิสระและ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) และรองลงมา คือผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่ความ

รับผิดชอบให้ท่านไว้แน่นอน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.60$) ข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆให้ท่านรับผิดชอบเสมอ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 3.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
19. ท่านสามารถรับผิดชอบงานตามหน้าที่ได้ครบถ้วน			
สมบูรณ์	3.84	.60	สูง
20. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับ			
การฝึกอบรมประชุมสัมมนา	3.48	.94	สูง
21. ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งการ			
งานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม	2.76	1.03	ปานกลาง
22. การปรับโยกย้ายตำแหน่งของท่านให้ก้าวหน้า			
กว่าเดิมได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี	2.86	1.03	ปานกลาง
รวม	3.23	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.5 พบว่าความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถรับผิดชอบงานตามหน้าที่ได้ครบถ้วนสมบูรณ์ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) และรองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.48$) ข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งการงานที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม อยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.76$)

ตารางที่ 3.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านนโยบายการบริหาร

นโยบายการบริหาร	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
23. การพิจารณาความคิดความชอบในรอบปี			
มีมาตรฐานที่เชื่อมั่นได้	2.87	.97	ปานกลาง
24. ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการ			
กำหนดเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน	3.27	.89	ปานกลาง
25. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ			
นโยบายการทำงานชัดเจน	3.62	.721	สูง
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิจรรย์ญาณที่ดีในการ			
มอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62	.73	สูง
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการสั่ง			
การและมอบหมายงาน	3.6	.77	สูง
รวม	3.39	.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.6 พบว่าความพึงพอใจในด้านโยบายการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายการทำงานชัดเจน และผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิจรรย์ญาณที่ดีในการมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.62$) ข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพิจารณาความคิดความชอบในรอบปีมีมาตรฐานที่เชื่อมั่นได้ อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.87$)

ตารางที่ 3.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้าน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
28. การติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไป			
อย่างสม่ำเสมอ	3.63	.784	สูง
29. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านทั้ง			
ในการราชการและด้านส่วนตัว	3.77	.80	สูง
30. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาการทำงานที่ท่าน			
กำลังประสบอยู่และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ	3.59	.852	สูง
31. เพื่อนร่วมงาน ได้ให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิด			
ปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.71	.73	สูง
รวม	3.67	.62	สูง

จากตารางที่ 3.7 พบว่าความพึงพอใจในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน ทั้งในการราชการและด้านส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$) และรองลงมา คือเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อเกิดปัญหาความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.71$) ข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาการทำงานที่ท่านกำลังประสบอยู่และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 3.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
32. ท่านรู้สึกสบายใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.71	.76	สูง
33. บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออาทร และความสามัคคีในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านมีความตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถ	3.76	.80	สูง
34. หน่วยงานของท่านมีจำนวนคนทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.52	1.036	ต่ำ
35. อุปกรณ์การทำงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่นำมาใช้	3.02	.902	ปานกลาง
36. ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.67	.76	สูง
37. สถานที่ทำงานมีการจัดมุมพักผ่อน หรือจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ผ่อนคลาย	3.14	1.01	ปานกลาง
รวม	3.30	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.8 พบว่าความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออาทร และความสามัคคีในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านมีความตั้งใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

($\bar{X} = 3.76$) และรองลงมา คือท่านรู้สึกสบายใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.71$) ข้อที่พบว่ามียค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือหน่วยงานของท่านมีจำนวนคนทำงานเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับต่ำที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.52$)

ตารางที่ 3.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
38. ท่านพบกับความเสี่ยงต่อสุขภาพขณะทำงาน	3.67	.93	สูง
39. งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่เลี้ยงตนเองได้	3.88	.84	สูง
40. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่สามารถถูกไล่ออกได้ง่าย	3.76	.95	สูง
41. ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน	3.63	.87	สูง
รวม	3.73	.58	สูง

จากตารางที่ 3.9 พบว่าความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่เลี้ยงตนเองได้ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$) และรองลงมา คืองานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่สามารถถูกไล่ออกได้ง่าย อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$) ข้อที่พบว่ามียค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.63$)

ตารางที่ 3.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพึงพอใจจำแนกรายข้อ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
42. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่สามารถโอนย้ายได้ง่าย	3.68	.98	สูง
43. ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาล แห่งนี้ตลอดไป เท่าที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้	3.18	1.14	ปานกลาง
44. ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.39	1.00	ต่ำ
45. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว	2.69	1.15	ปานกลาง
46. สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับต่างๆที่หน่วยงาน จัดให้ เหมาะสมและเพียงพอสมารถทำให้คุณภาพชีวิต ของท่านดีขึ้น	2.76	.972	ปานกลาง
47. การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการจากหน่วยงานมี ความคล่องตัว	2.52	.93	ต่ำ
48. หน่วยงานของท่านจัดให้มีรายได้เสริม นอกเหนือ จากเงินเดือน	2.58	1.02	ต่ำ
รวม	2.82	.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 3.10 พบว่าความพึงพอใจในด้าน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่สามารถโอนย้ายได้ง่าย อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.68$) และรองลงมา คือท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป เท่าที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.18$)

ข้อที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกว่าการเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในระดับค่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.39$)

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 4 - 4.3)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
1. การเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.84	.57	สูง
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.71	.62	สูง
3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	3.11	.83	ปานกลาง
รวม	3.68	.54	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) ด้านการเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) และ ด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.11$)

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายข้อ

ด้านการเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร

การเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
49. หากมีบุคคลอื่นพูดถึงโรงพยาบาลในแง่ที่ไม่ดีท่านจะพยายามรีบชี้แจงและกล่าวแก้ไขให้	4.00	.69	สูง

การเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
50. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงพยาบาล	4.01	.68	สูง
51. ท่านมักจะพูดถึงโรงพยาบาลที่ท่านทำงานให้กับ ผู้อื่นฟังว่าเป็นโรงพยาบาลที่น่าทำงาน	4.10	.79	สูง
52. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็น พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	3.64	.82	สูง
53. ท่านมีความรู้สึกว่เป้าหมายของท่านสอดคล้อง กับเป้าหมายของโรงพยาบาล	3.89	.85	สูง
54. ท่านรู้สึกไม่เชื่อมั่นเมื่อปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนี้	3.46	.82	สูง
55. ท่านไม่ยินดีที่จะทำงานเกินเวลาให้กับโรงพยาบาล เพราะหมดเวลาทำงานแล้ว	3.75	1.02	สูง
รวม	3.83	.57	สูง

จากตารางที่ 4.1 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกรายข้อด้านการเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่าท่านมักจะพูดถึงโรงพยาบาลที่ท่านทำงานให้กับ ผู้อื่นฟังว่าเป็นโรงพยาบาลที่น่าทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) ด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกไม่เชื่อมั่นเมื่อปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนี้ อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายข้อด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้			
องค์การบรรลุเป้าหมาย	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
56. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าโรงพยาบาลจะมอบหมายงาน			
ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้ท่านทำ	3.49	.75	สูง
57. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล			
	3.69	.73	สูง
58. เมื่อถึงเวลาเลิกงาน แม้งานจะยังไม่เสร็จท่านจะเต็มใจที่จะอยู่			
ทำงานต่อจนกว่างานนั้นจะแล้วเสร็จ	3.96	.80	สูง
รวม	3.71	.62	สูง

จากตารางที่ 4.2 ความผูกพันต่อองค์การจำแนกรายข้อ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามอย่างมาก เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย พบว่าเมื่อถึงเวลาเลิกงาน แม้งานจะยังไม่เสร็จท่านจะ เต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อจนกว่างานนั้นจะแล้วเสร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) ข้อที่ พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าโรงพยาบาลจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่านให้ท่านทำอยู่ในระดับสูงที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายข้อ
ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของ				
องค์กรไว้	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	
59. แม้ว่าท่านจะได้ข้อมูลจากผู้อื่นว่ามีหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า ท่านยังคงตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป	3.31	.92	ปานกลาง	
60. หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทน สูงกว่าท่านเลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที	2.91	1.10	ปานกลาง	
รวม	3.11	.83	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพัน โดยรวมจำแนกรายข้อความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พบว่า แม้ว่าท่านจะได้ข้อมูลจากผู้อื่นว่ามีหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า ท่านยังคงตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

1.4 การตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการตั้งใจลาออกโดยรวม

การตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล	\bar{X}	SD	แปลความหมาย	
61. ท่านมีความคิดที่จะลาออก หรือโยกย้ายออกจาก โรงพยาบาลนี้	2.9	1.13	ปานกลาง	
62. ท่านมีความคิดที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ตลอดไป	3.11	1.04	ปานกลาง	

การตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล	\bar{X}	SD	แปลความหมาย
63. ท่านกำลังมองหาหน่วยงานอื่นที่จะรองรับ การโยกย้ายในอนาคตอันใกล้	3.13	1.16	ปานกลาง
64. ท่านเตรียมการที่จะลาออกหรือโยกย้ายออก จากโรงพยาบาลแห่งนี้เรียบร้อยแล้ว	2.3	1.13	ต่ำ
รวม	2.68	.92	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่าการตั้งใจลาออกโดยรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.68$) และจำแนกรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือท่านกำลังมองหาหน่วยงานอื่นที่จะรองรับการโยกย้ายในอนาคตอันใกล้ อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.13$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเตรียมการที่จะลาออกหรือโยกย้ายออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้เรียบร้อยแล้ว อยู่ในระดับต่ำที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.3$)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรระหว่าง ความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าและความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้โปรแกรม SPSS

Correlations

Item	Statistic	ความพึงพอใจรวม	ความผูกพันรวม
ความพึงพอใจรวม	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2 – tailed)	.	.000
	N	290	290
ความผูกพันรวม	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2 – tailed)	.000	.
	N	290	290

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

จากตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้โปรแกรม SPSS พบว่าความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก $r = .665$ หมายความว่าถ้าความพึงพอใจในงานมาก ความผูกพันต่อองค์กรก็มากขึ้นด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการตั้งใจลาออก โดยใช้โปรแกรม SPSS

Correlations

Item	Statistic	ความพึงพอใจรวม	การตั้งใจลาออกรวม
ความพึงพอใจรวม	Pearson Correlation	1	-.448**
	Sig. (2 – tailed)	.	.000
	N	290	290
การตั้งใจลาออกรวม	Pearson Correlation	-.448**	1
	Sig. (2 – tailed)	.000	.
	N	290	290

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed).

จากตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการตั้งใจลาออก โดยใช้โปรแกรม SPSS พบว่าความพึงพอใจในงานกับการตั้งใจลาออกจากองค์การมีความสัมพันธ์กันเชิงลบ $r = -.448$ หมายความว่าถ้าความพึงพอใจในงานมาก การตั้งใจลาออกจากองค์การก็น้อยลงด้วย หรือถ้าความพึงพอใจในงานน้อย การตั้งใจลาออกจากองค์การก็มากขึ้นด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับการตั้งใจลาออกโดยใช้โปรแกรม SPSS

Correlations

Item	Statistic	ความผูกพันรวม	การตั้งใจลาออกรวม
ความผูกพันรวม	Pearson Correlation	1	-.541**
	Sig. (2 – tailed)	.	.000
	N	290	290
การตั้งใจลาออกรวม	Pearson Correlation	-.541**	1
	Sig. (2 – tailed)	.000	.
	N	290	290

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed).

จากตารางที่ 8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออก โดยใช้โปรแกรม SPSS พบว่าความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออกจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันเชิงลบ $r = -.541$ หมายความว่าถ้าความผูกพันต่อองค์กรมาก การตั้งใจลาออกจากองค์กรก็น้อยลงด้วย หรือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กรน้อย การตั้งใจลาออกจากองค์กรก็มากขึ้นด้วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้

ตารางที่ 9 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานหลัก (Null hypothesis: H_0)	ผลวิเคราะห์
1. ความพึงพอใจในงานไม่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ปฏิเสธ H_0
2. ความผูกพันต่อองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	ปฏิเสธ H_0
3. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าไม่มีความสัมพันธ์กัน	ปฏิเสธ H_0

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการตั้งใจลาออก กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สมมติฐานการวิจัยมีดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
3. ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีความสัมพันธ์กัน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลบนหอผู้ป่วย ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยทั้ง 17 หอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 266 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มี 4 ส่วน

- ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า รวม 10 ข้อ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ ยศ ตำแหน่ง ลักษณะข้อคำถามเป็นข้อคำถามแบบเปิด และให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2-4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นทั้งหมด ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญสาขาการบริหารจัดการองค์กร 1 ท่าน และ ผู้เชี่ยวชาญในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 2 ท่าน อาจารย์แพทย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยกองทัพบกจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา (Validity) และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจริง คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอนันตมหิตล จำนวน 28 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้สถิติ Cronbach alpha ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออก เท่ากับ .48 .47 และ .86 ตามลำดับ และผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในแต่ละส่วนอีกครั้งและผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยง เท่ากับ .91 .87 และ .82 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างโดยมีเจ้าหน้าที่แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก ให้ตอบแบบสอบถามและมีบุคลากรไปเก็บแบบสอบถามตามแผนก ปิดผนึกแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 400 ชุด ได้รับการตอบกลับจำนวน 322 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 290 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.5 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออก

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลบนหอผู้ป่วย ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 27 สถานภาพโสดจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59

ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89 ระยะเวลาในการทำงานจำนวนมากที่สุดคือ 1 - 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 39 รายได้มากที่สุดอยู่ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34 ยศทางทหารมากที่สุด ร้อยเอกคิดเป็นร้อยละ 30 ตำแหน่งที่มีจำนวนมากที่สุดคือพยาบาลประจำการ คิดเป็นร้อยละ 77

1.2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจลาออก

1.2.1 ความพึงพอใจโดยรวม ในด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) ความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับสูง รองลงมา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$) และความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.82$)

1.2.2 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านการเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) และด้านที่พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.11$)

1.2.3 การตั้งใจลาออกโดยรวม มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.68$)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อการตั้งใจลาออก

2.1 ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .665$)

2.2 ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = -.448$)

2.3 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = -.541$)

อภิปรายผล

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์การกับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผู้วิจัยได้อภิปรายตามสมมติฐานสมมติฐานกำหนดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = -.448$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูง การตั้งใจลาออกมีแนวโน้มต่ำลง ซึ่งมีนัยสำหรับผู้บริหารต่อไปนี้ ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกือบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความรับผิดชอบต่อผู้ป่วย ความรับผิดชอบทางทหาร และภารกิจต่างๆทางทหาร ทำให้พยาบาลโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีภาระมากกว่าพยาบาลโรงพยาบาลอื่นๆที่ไม่ใช่โรงพยาบาลทหาร ผู้วิจัยอภิปรายแนวทางให้แก่ผู้บริหารในการพิจารณาจากผลงานเป็นชิ้นงาน หรือเป็นหน่วยงานในการนำรายได้ผลกำไรที่ได้รับมาจัดสรรให้แก่พยาบาลเพื่อเป็นรางวัลโดยพิจารณาตามที่กล่าวข้างต้น อันจะนำไปสู่การแข่งขันในทางสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาหน่วยงานให้ผู้ป่วยและองค์การได้รับผลประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้อาจขยายผลไปสู่บุคลากรระดับต่างๆในอนาคต และควรมีการติดตามประเมินผลความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อทราบถึงความพึงพอใจที่สูงมากขึ้นอันจะสร้างไว้ซึ่งพยาบาลให้อยู่ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสมสุข ดิลกสกุลชัย (2543) พบว่า ความตั้งใจที่จะย้ายตีปฏิบัติงานมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในลักษณะงานรายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง งานพยาบาลโดยรวมและการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .001 และกับผู้ร่วมงานที่ระดับ .01 และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจในลักษณะงาน งานพยาบาลโดยรวม รายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการบังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .001 และกับผู้ร่วมงานที่ระดับ .05 นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ความพึงพอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลาง กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลมีนัยสำหรับนักวิชาการ Mobly et al.(1978 อ้างใน สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ 2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน แม้ว่าประชากรกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

กัน วัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน แต่ยังคงสนับสนุนทฤษฎีของนักวิชาการ Mobly et al. สามารถนำมาปรับใช้ข้ามวัฒนธรรมได้

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออกของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = -.541$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การสูง การตั้งใจลาออกมีแนวโน้มต่ำลง ซึ่งมีนัยสำหรับผู้บริหารต่อไปนี้ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีความตั้งใจในการทำงานสูง ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายขององค์การให้ผู้ปฏิบัติปฏิบัติตามได้ง่าย มีความทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย มีความผูกพันต่อองค์การสูงเป็นพื้นฐาน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานร่วมกัน ได้ด้วยความสามารถสูงสุด ประกอบกับโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลทหาร ระบบการบริหารเป็นไปตามการปกครองแบบทหาร ที่มีความเป็นระเบียบวินัยเป็นขั้นบันไดทำให้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ต้องปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาความผูกพันต่อองค์การพบว่าความผูกพันโดยรวมพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การระดับสูง

ความผูกพันต่อองค์การด้าน การเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับสูงแสดงถึงการยอมรับนโยบายการบริหาร เป้าหมายที่ผู้บริหารได้สื่อออกมาให้พยาบาลในองค์การรับรู้ ผู้บริหารควรดำเนินการต่อเนื่องต่อไป แต่ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ อยู่ในระดับปานกลางแสดงถึงพยาบาลส่วนใหญ่มีความคิดที่เป็นสมาชิกขององค์การน้อย ซึ่งต้องพึงระวังในเรื่องของการตั้งใจลาออกที่อาจจะตามมา ถึงแม้จะยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การแล้วก็ตามผู้บริหารควรมุ่งเน้นในเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านให้มากขึ้น

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($r = -.611$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การกับการตั้งใจลาออก (Scott D. Camp 1993) พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับการตั้งใจลาออก และผลของการวัดความผูกพันต่อองค์การมีมากกว่าความพึงพอใจในงาน

ผลมีนัยสำหรับนักวิชาการ Steers และ Porter (1983 อ้างใน ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร 2547) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่คล้ายคลึงกลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงคนเป็นอันหนึ่งอัน

เดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังใจเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่แสดงตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และ ทฤษฎี Side - bet ของ Becker (1960 อ้างในวิศิษฐศักดิ์ 2543) ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward - cost Notation สารที่เสนอไว้คือแนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน Side - bet ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นก็จะทำให้เขาสูญเสียยิ่งกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ดังนั้นทฤษฎีของ Becker และทฤษฎีของ Steers และ Porter ยังสามารถใช้ได้ในทุกองค์การแม้ว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีความสัมพันธ์กันผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ ($r = .665$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ หากพยาบาลมีความพึงพอใจในงานสูง มีแนวโน้มที่มีความผูกพันสูงด้วย ซึ่งมีนัยสำหรับผู้บริหารต่อไปนี้ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลทหารขนาดใหญ่ที่สุดในกองทัพบก ขึ้นกับกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีความมั่นคงพยาบาลมีศทางทหารและตำแหน่ง เป็นที่ยอมรับในสังคม เมื่อพยาบาลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบแล้วผลงานออกมาบรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จ ได้รับการตอบสนองจากสังคมยอมรับเป็นที่พึงพอใจ และภูมิใจในตัวของตัวเอง ภาพรวมที่ปรากฏในด้านความพึงพอใจโดยรวม จึงแสดงออกมาอยู่ในระดับสูง ในด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เนื่องจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลที่ขึ้นตรงกับกระทรวงกลาโหมงบประมาณที่ได้รับมาจากงบประมาณของกองทัพ ซึ่งแตกต่างจากกระทรวงสาธารณสุข ทำให้แตกต่างในด้านโครงสร้างของเงินเดือน ซึ่งจะได้น้อยกว่ากระทรวงสาธารณสุข แต่พยาบาลมีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในตำแหน่งและศทางทหารทดแทน ผู้บริหารควรดำรงไว้ซึ่งนโยบายและปัจจัยที่มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจแต่ความภาคภูมิใจที่แตกต่างจากโรงพยาบาลทั่วไป

ด้านความผูกพันต่อองค์การ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรแต่ละระดับการนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมาใช้ ส่งผลให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การ อุทิศตนในการทำงานมากขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540) พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .59, p < .001$) วราเพ็ญ โกมะหะวงค์ (2544) พบว่า องค์การที่มีเงินเดือน

สวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ นั่นคือ ความพึงพอใจ ฮมากรณ์ ปถิมจิตร (2547) พบว่า ความพึงพอใจในงาน ในองค์การทุกประเด็นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ผลทางนัยสำหรับนักวิชาการ ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow และ ทฤษฎีแรงจูงใจ 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ยังคงเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่นำมาใช้ได้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านความพึงพอใจ และทฤษฎีของ Steers และ Porter ด้านความผูกพันต่อองค์การ ควรนำมาใช้ร่วมกัน กับ 2 ทฤษฎีดังกล่าวในการบริหารบุคลากรทุกองค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้เป็นประโยชน์

1. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พยาบาลมีการเรียนต่อระดับสูงกว่าปริญญาตรีให้มากขึ้น ในด้านต่างๆ ได้แก่เวลาที่อนุมัติให้เรียนหรือสนับสนุนทุนการศึกษาให้มากขึ้น ความคล่องตัวในการดำเนินงานของอนุมัติลาเรียนต่างๆ
2. ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติมให้แก่ผู้บริหารในการพิจารณาจากผลงานเป็นชิ้นงาน หรือเป็นหน่วยงานในการนำรายได้ผลกำไรที่ได้รับมาจัดสรรให้แก่พยาบาลเพื่อเป็นรางวัล โดยพิจารณาตามที่กล่าวข้างต้น อันจะนำไปสู่การแข่งขันในทางสร้างสรรค์ผลงานและพัฒนาหน่วยงานให้ผู้ป่วยและองค์การได้รับผลประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้อาจขยายผลไปสู่บุคลากรระดับต่างๆ ในอนาคต
3. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นในเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านให้มากขึ้น
4. ผู้บริหารควรดำรงไว้ซึ่งนโยบายและปัจจัยที่มุ่งเน้นให้เกิดความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การ ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรแต่ละระดับการนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมมาใช้ ส่งผลให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์การอุทิศตนในการทำงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพและ ได้ออกจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อศึกษาสาเหตุของพยาบาลที่ออกจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า นำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อดำรงรักษาไว้ให้พยาบาลอยู่ในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ที่เกี่ยวข้องกับการตั้งใจลาออกของพยาบาล เพื่อหาแนวทางแก้ไข รักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร อันนำมาซึ่งผลงาน และควมมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร

3. ควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชน เพื่อ ศึกษาสาเหตุของพยาบาลที่ออกจากโรงพยาบาล นำเสนอต่อสภาพยาบาลแห่งประเทศไทย หา แนวทางป้องกันแก้ไขให้พยาบาลอยู่ในสมาชิกภาพการเป็นพยาบาล ได้ช่วยเหลือผู้ป่วย และสังคม สร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์การสภาพยาบาล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ข้อมูลกำลังพล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. (2547).
- จารุวรรณ ประดา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2546). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทรายพรินติ้ง.
คนัย เทียนพูน. (2539). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เคิมศรี ชำนิจารกิจ. (2537). *สถิติประยุกต์ทางการแพทย์. (พิมพ์ครั้งที่4). กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *หลักการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนา
พานิช.*
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล
ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับการตั้งใจที่จะลาออกจางานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บรรยงค์ โตจินดา. (2542). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.*
- บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม. (2547). *คู่มือวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ.
กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ประภา ทองวัฒนา. (2542). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ภิรมย์ กมลรัตนกุลและคณะ. (2543). *หลักการท้าวิจัยให้สำเร็จ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.*
- มยุรี สิริพันธ์. (2545). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล,
สังกัดกระทรวงกลาโหม. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราเพ็ญ โกมะหะวงศ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในสหวิทยเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วศินี แก้วมณี. (2544). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วัลภา ฐาน์กาญจน์. (2540). *ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพพรรณ คำประดิษฐ์. (2539). ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 45(1), หน้า 32-39.
- วิจิตร ศรีสุพรรณและคณะ. (2541). การศึกษาความต้องการกำลังด้านสุขภาพกลุ่มผู้ให้บริการด้านการพยาบาล. *สารสภาการพยาบาล*, 13 (มกราคม- มีนาคม), หน้า 65.
- วิไลลักษณ์ มีชัยพิทักษ์สกุลและคณะ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก*. วิจัย หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต การวิจัยเบื้องต้นการพยาบาล, วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก.
- วิศิษฐศักดิ์ เสวदनันทน์. (2543). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *ศัพท์การบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิสิทธิ์พัฒนา จำกัด.
- _____. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสารจำกัด.
- ขมากรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแอนดิวโรดิคัล*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สมสุข ติลกสกุลชัย. (2534). *การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา แตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรชัย พิศาลบุตร. (2538). *วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิง จำกัด.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2549). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)(E-Book)*. เข้าถึงได้จาก :<http://suthep.ricr.ac.th/orghehave.html> [2549, 10 กันยายน]
- สุวรรณา เอื้อสิทธิชัยและคณะ. (2536). ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการด้านทะเบียนของเทศบาลตำบลหัวหิน. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*. 33, (ตุลาคม – ธันวาคม), หน้า 294.
- ลำราญ บุญรักษา. (2539). *ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา สุทธิวานิช. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรรรณ วงศ์ศิริเดช. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารซีทีบีแบงก์ ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อัญชลี ฤกษ์งาม. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก*. เอกสารวิจัยส่วนบุคคล, วิทยาลัยการทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- อนุพันธ์ กิจพันธ์พานิช. (2543). *ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมืออาชีพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฮิวแมน เซอร์วิสเซส จำกัด.
- อรุณ จิรวัดน์กุล. (2542). *ชีวิตที่ดี*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- Angelo Kinicki, & Robert. Kreiter, (2001). *Organization Behavior*. (5th ed). New York: McGraw-Hill.
- Arnold et al. (2000). *Attitudes at work Organizational Commitment*. (On line). Available:

- <http://66.102.7.104/search?q=cache:NefSNjn-i5wJ:www.hrm.strath.ac.uk/teaching/classes/41203-core/documents/41203attitudesawork-corr...> [2005, May 6].
- Avolio, Bruce J., Zhu Weichun., Koh William., & Bhatia, Puja. (2004). Transformation leadership and Organizational Commitment: mediating role Psychological empowerment and Mediating role of psychological empowerment and moderating role of Structural distance. // **Journal of Organization Behavior**, /25(8), pp. 957-963.
- Cooper, Donald R., & Schindler, Pamela S. (2003). **Business Research Methods** (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Daft, Richard L. (2003) **Management** (6th ed.). South-Western, Ohio: Thomson.
- Davidmann, Manfred. (2005). **Motivation: Summary** (Online) Available: <http://www.Solbaram.org/aricles/motvtnsee.html>
- Freund, Anat. (2005). **Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Turnover Intentions Among Welfare Workers. Administration in Social Work.** (Online) Available: <http://www.haworthpress.com/store/ArticleAbstract.asp?sid=XCF32Q20ELUP9KM809EJPJLVMT605E4F&ID=46044> [2005, May 8].
- Huchison, Sue, Purcell & John. (1990) **Employee turnover and retention** (Online) Available: <http://www.cipd.co.uk/subjects/hrpract/turnover/empturnretent.htm> [2005, May 3].
- Jennifer L. Kettle (2002). **Factors Affecting Job Satisfaction in the Registered Nurse.** (Online). Available: <http://juns.nursing.arizona.edu/articles/Fall%202002/Kettle.htm>. [2005, May 6].
- Lane, Julia. (2005). **The Low-Wage Labor Market: Challenges and Opportunity for Economic Self-Sufficiency the Role of Job Turnover in the Low-Wage Labor Market.** (Online). Available: <http://aspe.gov/hsp/lwlm99/lane.htm> [2005, May 3].
- Lewis, Pamela S., Goodman, Stephen H., & Fandt Patricia M. (2004). **Management Challenges for tomorrow's leaders.** (4th ed.). South-Western, Ohio: Thomson.

Mc.Shane ,Steven L.,& Glinow,M.A.V.(2003).**Organization Behavior**.(2nd ed.):

New York: McGraw-Hill.

Noe,Raymond A.,Hollenbeck ,John R.,Barry,Gerhart., & Wright,Patrick M.(2003).

Human Research Management(4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Scott D .Camp//(1993)//Assessing the Effects Organizational Commitment and

Job Satisfaction on Turnover:An Event History Approach.// **The Prison**

Journal,/ 74(3).279-305.

Slattery ,Jeffrey P.(2005).**Antecedents to Temporacy Employee'Turnover**

Intentions (Online) Available:

[http://66.102.9.104/search?q=cache:Lcm6fXOuDPOJ:cobacourses.creighton.edu/](http://66.102.9.104/search?q=cache:Lcm6fXOuDPOJ:cobacourses.creighton.edu/MAM/2005/papers/SlatterySelvarajan%2520revision.doc+journal=turnover&hl=th)

[MAM/2005/papers/SlatterySelvarajan%2520revision.doc+journal=turnover&hl=th](http://66.102.9.104/search?q=cache:Lcm6fXOuDPOJ:cobacourses.creighton.edu/MAM/2005/papers/SlatterySelvarajan%2520revision.doc+journal=turnover&hl=th)

[2005,May3].

Wagner III,John A., &Hollenbeck, John R. (1998)**Organization Behavior**

(3rd ed).Upper Saddle River,NJ: Prentice – Hall.

William,Jane R.(2005).**Job Satisfaction and Organizational Commitment.**

http://www.bc.edu/bc_org/avp/wfnetword/rft/wfpedia/wfpJSOCent.html.

[2005, May6].

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ดร. อมร อุดสุวรรณ	ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน
2. พ.อ. หญิง แสงแข ชำนาญวงกิจ	หัวหน้าหน่วย ทารกแรกเกิด โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าอาจารย์แพทย์วิทยาลัย แพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า
3.พ.ท. หญิง รัตนา คู่มเงิน	หัวหน้าพยาบาลแผนกพยาบาลกุมารเวชกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
4.พ.ต. หญิง ศิริวรรณ มั่นสุข	หัวหน้าหอผู้ป่วยสูติกรรมสามัญ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
5.พ.ต. หญิง บุศยรินทร์ อารยะธนิศกุล	อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล กองทัพบก

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

หนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออก
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วยฉัน พันตรีหญิง ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาล หอผู้ป่วยไอ.ซี.ยู ทารกแรกเกิด โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ปัจจุบันกำลังศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตร สาขาบริหารองค์การ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความจำเป็นต้องทำวิทยานิพนธ์เพื่อประกอบหลักสูตร มหาบัณฑิต โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าเป็นโรงพยาบาลที่สังกัดกรมแพทยทหารบกที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในกองทัพกเป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานแก่แพทย์เฉพาะทาง แพทย์ประจำบ้านตลอดจนนักเรียนแพทย์ ทหาร นักเรียนพยาบาลกองทัพก นักศึกษาพยาบาลและนักศึกษาผู้ช่วยพยาบาลทั้งกองทัพกและ วิทยาลัยอื่นๆ หากพยาบาลไม่เพียงพอ ทำให้เกิดผลกระทบต่อการดูแลผู้ป่วยรวมทั้งการเป็นแบบอย่างที่ดีและการช่วยนิเทศในการฝึกปฏิบัติงาน จากการศึกษาข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี พบว่าพยาบาลลาออกและ โยกย้ายออกจาก โรงพยาบาล มีจำนวนทั้งสิ้น 204 คน เฉลี่ยมีพยาบาลลาออกจาก โรงพยาบาลปีละ41คน (เอกสารข้อมูลกำลังพล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 2547) ธุรกิจใดที่สามารถจูงใจคนให้อยู่กับ องค์กรได้ในระยะยาวก็ถือว่าธุรกิจนั้นมีความสามารถสูงในการที่จะรักษาบุคลากรให้จงรักภักดีอยู่กับ องค์กร โดยเฉพาะในยุคการแข่งขันที่ต่างช่วงชิงความเหนือกว่าคู่แข่งกัน (คณัย เทียนพุดน น. 186)

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้เห็นความสำคัญของพยาบาลในองค์กร จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึง ปัจจัยเกี่ยวข้องของ ความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้คาดว่าจะมีประโยชน์ต่อผู้ บริหารงานในองค์กร ในการที่จะกำหนดคน โยบายและวางแผนในการบริหารให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เพื่อที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งบุคคลให้ทำงานอยู่กับองค์กรได้ นานและไม่เกิดผลเสียหายต่อโรงพยาบาลและผู้ป่วย ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเป็นกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยเพื่อประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นการวิเคราะห์โดย ภาพรวม และไม่มีผลใดๆแก่ท่านข้อมูลดังกล่าวเป็นความลับ ขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

พ.ต.หญิง.....ผู้วิจัย
.....ผู้เข้าร่วมวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับการตั้งใจลาออก ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมี 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นความพึงพอใจในงาน	จำนวน 48 ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 12 ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตั้งใจลาออก	จำนวน 4 ข้อ
	รวม 71 ข้อ

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง กรุณาตอบทุกข้อแต่ละข้อเลือกได้เพียงตัวเลือกเดียว

ส่วนที่ 2 - 4 แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความคิดเห็นการลาออกจากงานของท่านในสภาพการณ์จริง คำตอบไม่มีถูกหรือผิด โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามให้เข้าใจและเลือกคำตอบโดยเขียนเครื่องหมาย () ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเพียงครึ่งหนึ่ง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์กับงานวิจัยและในการนำไปใช้ประโยชน์แก่หน่วยงาน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ข้อมูลที่ได้จะไม่มีผลใดๆต่อท่านเป็นการส่วนตัว เพราะเป็นการวิเคราะห์โดยภาพรวม ข้อมูลในแบบสอบถามเป็นความลับ

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ผู้วิจัย พ.ต.หญิง ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ
นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารองค์การ
หลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน

แบบสอบถาม

() () () 123

ส่วนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบทุกข้อแต่ละข้อเลือกได้เพียงตัวเลือกเดียว

1. อายุ () 21-25 ปี () 36-40 ปี Col 4.....AGE
 () 26-30 ปี () 41-45 ปี
 () 30- 35 ปี () >45 ปีขึ้นไป
2. สถานภาพ () โสด () สมรสแล้ว () ม่าย /หย่า/แยก Col 5....STATUS
3. วุฒิมัธยมศึกษาสูงสุด () ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี Col 6....EDU
 () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท สาขา.....
 () ปริญญาเอก สาขา.....
4. ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ Col 7....TIME
 () 1-5 ปี () 11-15 ปี
 () 6-10 ปี () >15ขึ้นไป
5. รายได้ปัจจุบันรวมค่าล่วงเวลาและค่าเวรบำช- คึก Col 8....INCOME
 () 5,000 -10,000 บาท
 () 10,001 – 15,000 บาท
 () 15,001 - 20,000 บาท
 () 20,001-25,000 บาท
 () มากกว่า 25,001 บาท
6. ยศปัจจุบัน () ร้อยตรี Col 9....ARMY
 () ร้อยโท
 () ร้อยเอก
 () พันตรี
 () อื่นๆ.....
7. ตำแหน่งปัจจุบัน Col 10...DIGNITY
 () พยาบาลประจำการ () หัวหน้าพยาบาล
 () รองหัวหน้าหอผู้ป่วย () อื่นๆ ระบุ.....
 () หัวหน้าหอผู้ป่วย

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย (Col)
		(5) เห็น ด้วย มาก ที่สุด	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) เห็น ด้วย น้อย	(1) เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
1.	ผลงานที่ท่านทำแต่ละครั้งบรรลุเป้าหมายที่วางไว้						11.....
2.	ท่านสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง						12.....
3.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด						13...
4.	เพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยการทำงานของท่าน						14...
5.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						15...
6.	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้านการทำงาน						16...
7.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านทำ						17...
8.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อถือและยอมรับความคิดเห็นของท่าน						18...
9.	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ที่เรียนมา						19...
10.	งานที่ท่านทำตรงกับความถนัดของท่าน						20...
11.	งานที่ท่านทำส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และท้าทาย						21...
12.	ลักษณะงานที่ท่านทำมีการกำหนดลักษณะงาน วางแผน และจัดระบบไว้อย่างชัดเจน						22...
13.	ถ้าหน่วยงานท่านขาดท่าน จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน						23...
14.	ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านไว้แน่นอน						24...
15.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำงานโดยอิสระและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						25...
16.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานใหม่ๆให้ท่านรับผิดชอบเสมอ						26...

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย (Col)
		(5) เห็น ด้วย มาก ที่สุด	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) เห็น ด้วย น้อย	(1) เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
17.	งานในความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายพิเศษไม่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						27...
18.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษได้ ครบถ้วนสมบูรณ์						28...
19.	ท่านสามารถรับผิดชอบงานตามหน้าที่ได้ครบถ้วนสมบูรณ์						29...
20.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการ ฝึกอบรมประชุมสัมมนา						30...
21.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนไปดำรงตำแหน่งการงานที่สูงกว่า ตำแหน่งเดิม						31...
22.	การปรับ โยกย้ายตำแหน่งของท่านให้ก้าวหน้ากว่าเดิมได้รับการ สนับสนุนจากผู้บริหารเป็นอย่างดี						32...
23.	การพิจารณาความดีความชอบในรอบปี มีมาตรฐานที่ เชื่อมั่นได้						33...
24.	ท่านมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนด เป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน						34...
25.	ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจนโยบายการ ทำงานชัดเจน						35...
26.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิจรรณญาที่ดีในการมอบหมาย ความรับผิดชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						36...
27.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความชัดเจนในการสั่งการและ มอบหมายงาน						37...
28.	การติดตามการทำงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่าง สม่ำเสมอ						38...
29.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่านทั้งในการราชการ และด้านส่วนตัว						39...

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย (Col)
		(5) เห็น ด้วย มาก ที่สุด	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) เห็น ด้วย น้อย	(1) เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
30.	ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาการทำงานที่ท่านกำลัง ประสบอยู่และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ						40...
31.	เพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดีเมื่อ เกิดปัญหาความเค็ดรื้อน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและเรื่อง งาน						41...
32.	ท่านรู้สึกสบายใจที่จะทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา						42....
33.	บรรยากาศของความเป็นมิตรภาพ เอื้ออาทร และความ สามัคคีในหน่วยงานของท่าน ทำให้ท่านมีความตั้งใจ และทำงานอย่างเต็มความสามารถ						43...
34.	หน่วยงานของท่านมีจำนวนคนทำงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน						44...
35.	อุปกรณ์การทำงานมีจำนวนเพียงพอและสะดวกที่ นำมาใช้						45...
36.	ผู้บังคับบัญชามีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ						46...
37.	สถานที่ทำงานมีการจัดมุมพักผ่อน หรือจัดสิ่งแวดลอม ในการทำงานให้ผ่อนคลาย						47...
38.	ท่านพบกับความเสี่ยงต่อสุขภาพขณะทำงาน						48...
39.	งานที่ท่านทำเป็นอาชีพที่เลี้ยงตนเองได้						49...
40.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่สามารถถูกไล่ออก ได้ง่าย						50...
41.	ท่านรู้สึกมั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของท่าน						51...
42.	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ไม่สามารถโอนย้ายได้ง่าย						52...

	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย (Col)
		(5) เห็น ด้วย มาก ที่สุด	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) เห็น ด้วย น้อย	(1) เห็นด้วย น้อยที่สุด	
43.	ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะปฏิบัติงานในโรงพยาบาล แห่งนี้ตลอดไป เท่าที่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้						53...
44.	ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงาน						54...
45.	เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายใน ครอบครัว						55...
46.	สวัสดิการและผลประโยชน์ที่แตกต่างๆที่หน่วยงานจัด ให้ เหมาะสมและเพียงพอสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของ ท่านดีขึ้น						56...
47.	การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการจากหน่วยงานมี ความคล่องตัว						57...
48.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีรายได้เสริม นอกเหนือจาก เงินเดือน						58...

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย (Col)
		(5) เห็น ด้วย มาก ที่สุด	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) เห็น ด้วย น้อย	(1) เห็นด้วย น้อย ที่สุด	
49.	หากมีบุคคลอื่นพูดถึง โรงพยาบาลในแง่ที่ไม่ดีท่านจะพยายามรีบชี้แจงและกล่าวแก้ไขให้						59...
50.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล						60...
51.	ท่านมักจะพูดถึง โรงพยาบาลที่ท่านทำงานให้กับผู้อื่น ฟังว่าเป็นโรงพยาบาลที่น่าทำงาน						61...
52.	ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า						62...
53.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงพยาบาล						63...
54.	ท่านรู้สึกไม่เชื่อมั่นเมื่อปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนี้						64...
55.	ท่านไม่ยินดีที่จะทำงานเกินเวลาให้กับ โรงพยาบาล เพราะหมดเวลาทำงานแล้ว						65...
56.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าโรงพยาบาลจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้ท่านทำ						66...
57.	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อความก้าวหน้าของโรงพยาบาล						67...
58.	เมื่อถึงเวลาเลิกงาน แม้งานจะยังไม่เสร็จ ท่านจะเต็มใจที่จะอยู่ทำงานต่อจนกว่างานนั้นจะแล้วเสร็จ						68...
59.	แม้ว่าท่านจะได้ข้อมูลจากผู้อื่นว่ามีหน่วยงานอื่นที่ดีกว่า ท่านยังคงตั้งใจที่จะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป						69...
60.	หากท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านเลือกที่จะตัดสินใจลาออกทันที						70...

ส่วนที่ 4 การตั้งใจลาออกจากโรงพยาบาล

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย (Col)
		(5) เห็น ด้วย มาก ที่สุด	(4) เห็น ด้วย มาก	(3) เห็น ด้วย ปาน กลาง	(2) เห็น ด้วย น้อย	(1) เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	
61.	ท่านมีความคิดที่จะลาออก หรือ โยกย้ายออกจาก โรงพยาบาลนี้						71...
62.	ท่านมีความคิดที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ตลอดไป						72...
63.	ท่านกำลังมองหาหน่วยงานอื่นที่จะรองรับการ โยกย้าย ในอนาคตอันใกล้						73...
64.	ท่านเตรียมการที่จะลาออกหรือ โยกย้ายออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้เรียบร้อยแล้ว						74...

ภาคผนวก ค

เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มสป. (บว.) 075/2548

17 มีนาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลอนันตมหิตล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม เรื่อง “ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความ
คิดเห็นการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า”

เนื่องด้วยพันตรีหญิงปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ รหัสนักศึกษา 46501253 นักศึกษาหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับ
อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” เพื่อประกอบการศึกษาในหลักสูตรศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต โดยมี ดร.อมร อุดสุวรรณ และ ดร.ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว เป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยที่กำหนด จึงใคร่ขออนุญาตให้
พันตรีหญิงปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ ได้ทำการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ได้แนบ ตัวอย่าง
แบบสอบถาม ดังรายละเอียดในสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จักขอบพระคุณยิ่ง



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153, 0-1555-6988

บางเขน	: 61 ถนนพหลโยธิน แขวงเสนาฉิม เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10900	โทร 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721	www.spu.ac.th
วิทยาเขตชลบุรี	: 79 ถนนบางนา-ตราด อ่าเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590	www.east.spu.ac.th
วิทยาเขตนครราชสีมา	: อาคารเอกชัย ชั้น 12 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400	โทร. 0-2271-3839-40, 0-2271-3847-48 โทรสาร 0-2271-3849	www.spu.ac.th
BANGKOK	: 61 Phaholyothin Rd. Jatujak, Bangkok Thailand 10900	Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721	
CHONBURI CAMPUS	: 79 Bangna Trad Rd. Klonglamru, Muang Chonburi Thailand 20000	Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590	
NORAKHAI CAMPUS	: EXIM Building, Floor 12, Phaholyothin Rd. Payathai Bangkok Thailand 10400	Tel. 0-2271-3839-40, 0-2271-3847-48 Fax. 0-2271-3849	



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
Sripatum University

ที่ มศป. (บว.) 1003/2548

19 เมษายน 2548

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูล
เรียน พลตรีสหชาติ พิพิธกุล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วยพันธกิจปรีชาชาติ ยิ่งประเสริฐ รหัสนักศึกษา 46501253 นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กร ที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า” จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ดังนี้

1. ขอข้อมูลกำลังพลพยาบาล โดยแบ่งออกเป็น
 - 1.1 ข้อมูลจำนวนพยาบาลที่ออกและโอนย้ายออกจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 5 ปี ย้อนหลังตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2543 ถึง 30 กันยายน 2547
 - 1.2 รายชื่อและจำนวนพยาบาลปัจจุบันที่กำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าปัจจุบันแยกตามแผนกพยาบาล
2. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าปัจจุบัน

โดยนำข้อมูลที่ได้มาประกอบการศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ดร.อมร อุดสุวรรณ และ ดร.ณัฐพันธ์ เผ่าพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัยที่กำหนด จึงใคร่ขออนุญาตให้พันธกิจปรีชาชาติ ยิ่งประเสริฐ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดข้างต้น ทั้งนี้ได้แนบโครงร่างวิจัยดังกล่าวที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จักขอบพระคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

โทร. 0-2579-1111 ต่อ 1152, 1153, 0-2931-1617

บางมด : 61 ถนนพหลโยธิน แขวงสามยุค เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
วิชาเขตชลบุรี : 79 ถนนบางนา-ตราด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000
วิชาการนครนายก : อาคารเอ็กซิม ชั้น 12 ถนนพหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0-2579-1111, 0-2561-2222 โทรสาร 0-2561-1721
โทร. 0-3874-3690-703 โทรสาร 0-3827-6590
โทร. 0-2271-3839-40, 0-2271-3847-48 โทรสาร 0-2271-3849

www.sou.ac.th
www.esr.sou.ac.th
www.sou.ac.th

BANGKOK : 61 Phaholyothin Rd. Jatuak Bangkok Thailand 10900
CHONBURI CAMPUS : 79 Bangna-Trad Rd. Klongtamru, Muang, Chonburi, Thailand 20000

Tel. 0-2579-1111, 0-2561-2222 Fax. 0-2561-1721
Tel. 0-3874-3690-703 Fax. 0-3827-6590

ภาคผนวก ง

สถิติที่เกี่ยวข้อง

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

วิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอบถามความพึงพอใจ

Reliability Coefficients

N of Cases = 290.0

N of Items = 48

Alpha = .911

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

วิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

Reliability Coefficients

N of Cases = 290.0

N of Items = 12

Alpha = .8713

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

—

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

วิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอบถามการตั้งใจลาออก

Reliability Coefficients

N of Cases = 290.0

N of Items = 4

Alpha = .8194

Correlations

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจรวมและความผูกพันรวม

Correlations

Item	Statistic	ความพึงพอใจรวม	ความผูกพันรวม
ความพึงพอใจรวม	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2 – tailed)	.	.000
	N	290	290
ความผูกพันรวม	Pearson Correlation	.655**	1
	Sig. (2 – tailed)	.000	.
	N	290	290

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจรวมกับการตั้งใจลาออกรวม

Correlations

Item	Statistic	ความพึงพอใจรวม	การตั้งใจลาออกรวม
ความพึงพอใจรวม	Pearson Correlation	1	-.448**
	Sig. (2 – tailed)	.	.000
	N	290	290
การตั้งใจลาออกรวม	Pearson Correlation	-.448**	1
	Sig. (2 – tailed)	.000	.
	N	290	290

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันรวมกับการตั้งใจลาออกรวม

Correlations

Item	Statistic	ความผูกพันรวม	การตั้งใจลาออกรวม
ความผูกพันรวม	Pearson Correlation	1	-.541**
	Sig. (2 – tailed)	.	.000
	N	290	290
การตั้งใจลาออกรวม	Pearson Correlation	-.541**	1
	Sig. (2 – tailed)	.000	.
	N	290	290

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ — สกุล

พันตรีหญิง ปาริชาติ ยิ่งประเสริฐ

วัน เดือน ปีเกิด

28 ธันวาคม 2509

สถานที่เกิด

จังหวัดเทพมหานคร

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2532

ปริญญาตรี พยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

พ.ศ. 2539

อบรมพยาบาลเวชปฏิบัติทหารบกแรกเกิด คณะแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2547

หลักสูตรชั้นนายพันเหล่าแพทย์ โรงเรียนเสนาธิการ

กรมแพทย์ทหารบก

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน

พยาบาลช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วย ไอ.ซี.ยู ทหารบกแรกเกิด

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร