

ความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสาย พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน
แห่งหนึ่ง ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

Job satisfaction, Absenteeism Rate and Late arrival Rate to predict the intention to resign of
private hospital's employee in the Municipality of Nakhon Ratchasima

ชื่ณกมล สังกุทธิพงษ์^{1*} รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัท²

คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

19 ถนนสาทรใต้ ยานนาวา สาทร กรุงเทพมหานคร

*E-mail: chuenkamol_v@yahoo.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสาย พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสาย ที่พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาปัจจัยที่พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออก คือ ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ร่วมกันพยากรณ์กับการมาสาย ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงและการมาสาย ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .654 สามารถพยากรณ์การตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนได้ร้อยละ 42.70 ($R^2 = .427$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ 1.582

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, การขาด ลา มาสาย, ความตั้งใจในการลาออก

Abstract

This research purpose was to study job satisfaction, absenteeism rate, leaving rate and late-coming in rate that predict the employees' resignation in a private hospital in Muangnakhon Ratchasima Municipality, Nakhon Ratchasima province. The research sample size was 273 participants. The instrument used for collecting data was the questionnaire constructed by the researcher. The researcher analyzed data by using descriptive statistic, mean, standard deviation, t-test and F-test including multiple regression analysis. The research found that the factors that predicted the employees' resignation in the private hospital were job satisfaction in relationship jointly with the their super-ordinates jointly, job satisfaction in security rate and late coming in rate together predicted the employees' intention to resign in the private hospital at .01 level of significance. The multiple regression coefficient was .654 which could predict the employees' intention to resign in the private hospital for 42.70 percent ($R^2 = .427$)

Keywords: Job satisfaction, Absenteeism Rate, Late and intention to resign

1. บทนำ

ความตั้งใจจะลาออกจากงาน (Intention to Quit) แม้จะเป็นประเด็นเก่าที่หลายองค์การพยายามหาทางแก้ไขเพื่อลดการสูญเสียโดยนักวิจัยในต่างประเทศพยายามค้นหาสาเหตุเพื่อลดอัตราการลาออกจากงานใน

องค์การอย่างต่อเนื่อง ในช่วงแรกนิยมทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ โดยสรุปแบ่งออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล โอกาสการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงาน ในขณะที่งานวิจัยช่วงต่อมาศึกษาถึงความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน



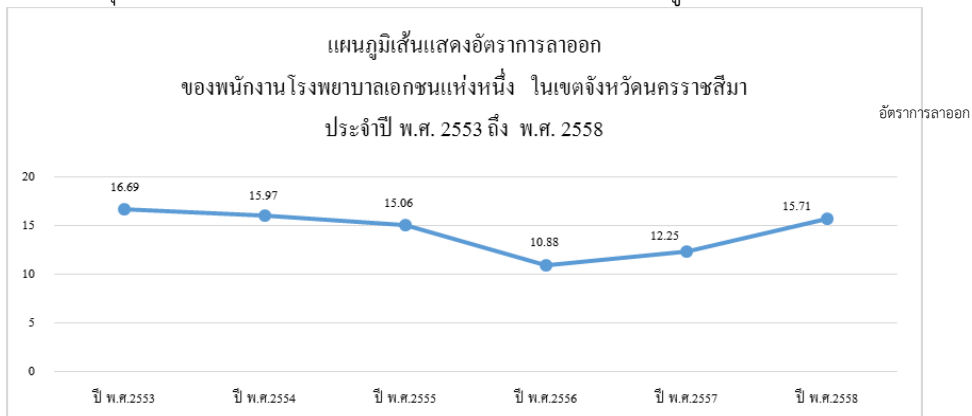
ในธุรกิจโรงแรม โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) และการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ของความตั้งใจในการลาออกจากงานและการลาออกจากงาน โดยสรุปจากงานวิจัยต่างประเทศ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ ความเข้มแข็ง และความขัดแย้ง ปัจจัยลักษณะของงานและการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยภายนอกที่มีแรงดึงดูดจากโอกาสของการเปลี่ยนงาน ปัจจัยผลักดันภายในด้านความเบื่อหน่ายในการทำงาน วัฒนธรรมภายในองค์กร ความเครียด คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในงาน เมื่อบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในงานนำไปสู่การเพิ่มความเครียดและผลผลิตที่ตกต่ำลง บุคลากรเหล่านี้จะไม่ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานและไม่อาจปฏิบัติงานตามที่ต้องการคาดหวังไว้

ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงมากที่สุดคือเรื่องบุคลากร (MAN) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จึงจำเป็นที่จะต้องให้ปัจจัยเสริมต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ต่อบุคลากรในองค์กร เพราะจะส่งผลให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ความพึงพอใจต่องานสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรได้ หากบุคลากรมีความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ ก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยที่ความพึงพอใจต่องานจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ดังนั้น ความพึงพอใจของบุคลากร จึงเป็นองค์ประกอบที่

สำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรเกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปตามเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สมยศ นาวิการ, 2543: 24)

ความตั้งใจเปลี่ยนงานหรือการลาออกของบุคลากรย่อมส่งผลกระทบต่อผู้บริหารหรือต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการเปลี่ยนงานของบุคลากรอาจทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานหยุดชั่วคราว การบรรลุเป้าหมายขององค์กรล่าช้า เกิดการสูญเสียค่าใช้จ่ายเวลาและแรงงานเป็นอย่างมาก เช่น เพื่อการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทนบุคลากรคนเก่า ส่วนตัวบุคลากรที่เปลี่ยนงานก็ย่อมได้รับผลกระทบเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว มีความวิตกกังวลและความเครียดจากการปรับตัว ขาดเป้าหมายในชีวิตหรือแม้แต่ผลกระทบต่อครอบครัวจนถึงความสัมพันธ์ในสังคม การเปลี่ยนงานนั้นไม่ใช่ปรากฏการณ์แปลกใหม่ หากแต่เป็นสิ่งที่ปรากฏขึ้นมานานจนเป็นเรื่องปกติ ไม่ว่าจะในประเทศที่พัฒนาแล้ว ประเทศอุตสาหกรรมใหม่ หรือแม้แต่ประเทศที่กำลังพัฒนา สิ่งที่เกี่ยวข้องต่อการเปลี่ยนงานของบุคลากรนั้นมีอยู่หลายประการ เช่น ความสัมพันธ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น โอกาสในการได้งานใหม่ เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงปัญหาสำคัญขององค์กร คือ อัตราการลาออกของบุคลากรค่อนข้างสูง เนื่องจากปัญหาดังกล่าวส่งผลต่อการสูญเสียค่าใช้จ่ายและเวลา โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลอัตราการลาออกจากปี พ.ศ.2553 ถึง พ.ศ.2558 อัตราการลาออกได้แสดงเป็นแผนภูมิเส้นดังรายละเอียดต่อไปนี้



ที่มา: ข้อมูลการลาออกจากโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ถึง ปี พ.ศ. 2558

จากกราฟข้างต้นมีอัตราการลาออกสูงกว่าร้อยละ 10 แสดงให้เห็นถึงอัตราการลาออกของพนักงาน ทั้งบุคลากรวิชาชีพและบุคลากรทั่วไป ส่งผลให้ห้องศัลยกรรมประสบปัญหาในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเพื่อทราบถึงสาเหตุของความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรว่าอะไรเป็นปัจจัยพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรของแต่ละคน เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ได้นำไปเสนอต่อผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการปรับปรุงระบบการจ้างรักษาบุคลากรหรือการพัฒนาในด้านอื่นพัฒนาต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน การขาดลา มาสาย ที่พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออก ของบุคลากร โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตเทศบาลเมือง นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

3. วัสดุอุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

1. กำหนดรายการตัวแปรการวิจัยให้ครบตาม ประเด็นปัญหาการวิจัยหรือตามวัตถุประสงค์การวิจัยทุก ข้อ

2. ศึกษาหรือกำหนดคำนิยามตัวแปรการวิจัย ให้ครบทุกตัวแปรเพื่อใช้เป็นกรอบในการ สร้างเครื่องมือวิจัย

2.1 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

2.2 คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

3. เลือกเครื่องมือวิจัยสำหรับวัดค่าของตัวแปร ทุกตัว

4. ศึกษาแนวคิดหรือทฤษฎีในการสร้าง เครื่องมือวิจัยที่เลือกใช้

5. สร้างเครื่องมือวิจัยตามแนวคิดหรือทฤษฎี และให้สอดคล้องหรือตรงตามนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

6. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพิจารณา ความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยให้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบด้านเนื้อหาตรวจสอบข้อ คำถามแต่ละข้อว่าสอดคล้องหรือตรงตามนิยาม หรือไม่ โดยการคำนวณหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ IOC และ เลือกค่าคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นชอบแล้ว ตั้งแต่ 0.67

7.ปรับปรุง แก้ไข ข้อคำถามตามคำแนะนำ ของผู้เชี่ยวชาญ จากข้อคำถามตัวแปรต้น จำนวน 60 ข้อ เหลือข้อคำถามเท่าเดิม และตัวแปรตามจำนวน 30 ข้อ เหลือข้อคำถามเท่าเดิม

8. ต่อจากนั้นนำเครื่องมือวิจัยที่ได้รับไป ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำข้อ คำถามไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

9. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยเลือกตัดข้อ คำถามที่มีคะแนนต่ำกว่า .40 ตัวแปรต้น เหลือข้อคำถาม 34 ข้อ และ ตัวแปรตาม เหลือข้อคำถาม 18 ข้อ

10. ได้ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรต้นความพึงพอใจ ในงาน .95 ค่าความเชื่อมั่นตัวแปรตามความตั้งใจลาออก จากงาน .961

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่พยากรณ์ความ ตั้งใจในการลาออกของบุคลากร ปัจจัยด้านความพึง พพอใจในงาน (ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้าน สภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคง)

แบบสอบถามเป็นลักษณะข้อคำถามเป็นแบบ เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่ามาตรฐานแบบ ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) โดยได้ความคิดเห็นแบ่ง ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนให้ ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามแจกให้กับบุคลากรโรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตเทศบาลเมืองนครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา จำนวน 273 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการ ค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสารการ สัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบ สมมติฐานได้ใช้สถิติ



1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่
 - 2.1 หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ (Item Discrimination) ของแบบสอบถามโดยใช้ (Item-total Correlation)
 - 2.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
3. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis testing) ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

4. ผลการวิจัย

1. ค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนจากแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสายกับความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำคะแนนของความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (X1) ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน (X2) ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X3) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (X4) ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม (X5) ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง (X6) การขาดงาน(H) การลาป่วย (I) การลากิจ (J) การมาสาย (K) และ ความตั้งใจในการลาออก (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลดังนี้

1. คะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82, S.D. = .75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า เพื่อนร่วมงานยอมรับท่านเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.95, S.D. = .67$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และ เพื่อนร่วมงานให้

ความช่วยเหลือในการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{x} = 3.91, S.D. = .85$ และ $.75$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมือและการประสานงานกันดีกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร ($\bar{x} = 3.62, S.D. = .71$)

2. คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.99, S.D. = .95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า ท่านพึงพอใจหากได้รับเบี้ยขยันในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{x} = 3.55, S.D. = 1.13$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ ($\bar{x} = 3.37, S.D. = .99$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพึงพอใจที่ได้มาปฏิบัติงานในวันหยุด ($\bar{x} = 2.72, S.D. = .99$)

3. คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมายของความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40, S.D. = .94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า ท่านไม่พอใจเมื่อผู้บังคับบัญชาชี้แจงจุดบกพร่องให้ท่านแก้ไข ($\bar{x} = 3.66, S.D. = .93$) รองลงมาคือ ท่านไม่พอใจเมื่อผู้บังคับบัญชาเข้ามาก้าวร้าวงานของท่าน ($\bar{x} = 3.38, S.D. = .88$) และท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ท่านทำงานให้เร็วขึ้น ($\bar{x} = 3.37, S.D. = .99$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเข้ามาก้าวร้าวในหน้าที่การงานของท่าน ($\bar{x} = 3.18, S.D. = .96$)

4. คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62, S.D. = .73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่าท่านทราบถึงความรับผิดชอบในหน้าที่การงานของท่าน มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ($\bar{x} = 4.01, S.D. = .73$)

รองลงมา คือ งานประจำที่ทำตรงกับความรู้และความต้องการของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = .72) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = .73)

5. คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = .77) โดยด้านหน่วยงานของท่านอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมสะดวกต่อการเดินทางไปและกลับหรือติดต่อกับงาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = .80)

6. คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความพึงพอใจด้านความมั่นคง คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความพึงพอใจด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = .75) โดยด้าน ท่านภูมิใจสถานที่ทำงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = .78)

7. การขาดงาน ลาป่วย ลากิจ มาสาย ข้อมูลการขาดงาน ลาป่วย ลากิจ มาสาย เริ่มเก็บข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตเทศบาลเมืองนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2558 ถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2559

การขาดงาน ลาป่วย ลากิจ มาสาย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 273 คน จำนวนวันลาป่วย มีจำนวนการลามากที่สุด 1,633 วัน S.D. = 9.34) ลำดับ 2 คือ มาสาย จำนวนวันมาสาย 125 วัน ($\bar{x} = .46$, S.D. = 1.31) ลำดับ 3 คือ ลากิจ จำนวน 117 วัน ($\bar{x} = .43$, S.D. = 1.26) และลำดับสุดท้าย คือ ขาดงาน จำนวน 6 วัน ($\bar{x} = .02$, S.D. = .21)

8. คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความตั้งใจในการลาออก คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความตั้งใจในการลาออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า 3 ภายในช่วงเวลา 1 เดือนท่านได้พยายามหางานใหม่ ความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 1.00) ข้อ 14 ท่านคอยสอบถาม

เพื่อนร่วมงานว่ามีที่ไหนจะรับคนทำงานใหม่บ้าง ความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = .94) และ ข้อ 18 ท่านมีการวางแผนการลาออกก่อนสิ้นปี นี้ ความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 1.00)

2. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสาย พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสาย ที่มีผลต่อการพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกจากงาน มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สันปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 9

9. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสาย กับความตั้งใจในการลาออก แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสาย กับความตั้งใจในการลาออก (Y) ของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กันดังนี้

พบว่า พิจารณาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน (Y) มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X3) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = .509$) ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง (X6) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ($r = .347$) ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม (X5) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = .173$) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (X4) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = .165$) และความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยค่าความสัมพันธ์ คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (X1) มีความสัมพันธ์เชิงบวก ($r = .138$) ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน (Y) มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ การมาสาย (K) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออก ($r = .425$) และการขาดงาน (H) มีความสัมพันธ์เชิงลบ ($r = .125$)

ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบตัวแปรตามหนึ่งตัว ระหว่างความตั้งใจในการลาออกของ



บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนคร นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมากับความพึงพอใจในงาน การขาด ลา มาสาย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงพยากรณ์ระหว่างตัวแปร 10 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง การขาดงาน การลาป่วย การลา

กิจ การมาสาย ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของ บุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนคร นครราชสีมา โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับ ความสำคัญของตัวแปร (Stepwise Multiple Regression)

9.ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรทำนายกับตัวแปรเกณฑ์ที่พยากรณ์ ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัด นครราชสีมา

Model	SS	Df	MS	F	Sig.
Regression	71.604	3	.23.868	66.851	.000
Residual	96.041	269	.375		
Total	176.645	272			

จากตารางที่ สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตัวแปรความพึง

4. คำน้ำหนักความสำคัญของความพึงพอใจ
ในงาน การขาด ลา มาสาย ที่พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา การวิเคราะห์ขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยได้นำค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออก ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X3)

พอใจในงาน การขาด ลา มาสาย ร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ระดับความตั้งใจในการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$)

ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง (X6) มาสาย (K) มาวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยค่า t ดังแสดงในตาราง แสดงค่าน้ำหนักความสำคัญ และค่าเปอร์เซ็นต์ส่งผลของตัวแปรปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยที่พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออก (Y) ของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนคร นครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	SE _b	β	T	Sig.
ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.509	.054	.509	9.728	.00
ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง	.347	.050	.456	9.409	.00
มาสาย	-.425	.050	-.408	8.584	.00

$$a = 1.582 \quad R = .654 \quad R^2 = .427 \quad \text{Sig.} = .000$$

จากตาราง พบว่า ตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออก (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สูงที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X3) มีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ .530 โดยมีค่าความ

คลาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .054 ตัวแปรที่สอง คือ ความพึงพอใจในงความค้มั่นคง (X6) มีค่าน้ำหนักมาตรฐานเท่ากับ .475 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อน

มาตรฐานเท่ากับ .050 ตัวแปรที่สาม คือ มาสาย (K) มีค่าน้ำหนักความสำคัญมาตรฐานเท่ากับ .425 โดยมีค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานเท่ากับ .050 การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธี Stepwise จากตารางที่ 11 แสดงว่าความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง การมาสาย สามารถพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออก (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวพยากรณ์ทั้งหมด คือ ความพอใจในงาน การมาสายมีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 42.70 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .654 ค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ 1.582 และได้สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการถดถอยพหุคูณจากคะแนนดิบ

$$y = 1.582 + .530X3 + .475X6 - .425K$$

สมการถดถอยพหุคูณจากคะแนนมาตรฐาน

$$y' = 509X'3 + 456X'6 - 408K$$

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่เข้าไปพยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา เป็นตัวพยากรณ์เข้ามาเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งเป็นเครื่องมือยืนยันว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรในโรงพยาบาลเอกชน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีต่อผู้บังคับบัญชา ทั้งในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวนั้น มีคะแนนความพึงพอใจน้อย ซึ่งงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวรารณ นาควิสัย (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกของพนักงานเพื่อศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อเสนอแนวทางในการรักษาบุคลากรขององค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า จากผลการศึกษาพบว่า การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด มีหลายสาเหตุดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร

ภายในองค์กร ซึ่งพนักงานเห็นว่าไม่ได้รับข่าวสารที่ชัดเจน วิธีการสื่อสารของผู้บริหารนั้น เน้นในเรื่องผลงานมากเกินไป ด้านผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีการบริหารจัดการคนไม่เป็นระบบ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ยึดถืออารมณ์หัวหน้างานเป็นใหญ่ ไม่ค่อยฟังเหตุผลของลูกน้อง การโยกย้ายพนักงานไปปฏิบัติงานสาขาอื่น บางครั้งพนักงานไม่สะดวกในด้านการเดินทางไปปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานคนใหม่ เพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เพราะเนื่องจากองค์กรมีพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานทำให้พนักงานหนึ่งคนต้องทำงานหลายหน้าที่ หรือต้องโยกย้ายพนักงานไปประจำสาขาอื่น ทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อยและเบื่อหน่ายกับการทำงานและอาจจะส่งผลทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกในที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ สว่างอารมณ์(2549). ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่าผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.01$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรา ไทยประเสริฐ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการความตั้งใจในการลาออกของบุคลากร: กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบเวอเรจ แคน จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการความตั้งใจในการลาออกได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เงินเดือน ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล คือด้านขวัญและกำลังใจ ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และปัจจัยแนวโน้มที่ส่งผลต่อความต้องการความตั้งใจในการลาออกคือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ด้านลักษณะงานด้านสวัสดิการ ด้านระเบียบข้อบังคับ ด้านการประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาความรู้ในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05

ตัวแปรที่เข้าร่วมพยากรณ์ ตัวที่สองคือ ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง (X6) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุพรรณ รถมทอง (2550) ศึกษาปัจจัยที่มี



ผลต่อความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพ ใน มจร. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่ออัตราการลาออกของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ .01 ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน ตัวผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ความมั่นคง และความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งอายุและอายุงาน ปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่ออัตราการลาออกของบุคลากรที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้แก่ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และการเดินทาง ซึ่งบุคลากรในตำแหน่งนักคอมพิวเตอร์ นิติกรและนักประชาสัมพันธ์ มีพฤติกรรมในการลาออกอยู่ที่ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 จากค่าระดับคะแนน 5 และสูงกว่า 4 ตำแหน่งที่เหลือที่ได้กล่าวข้างต้น โดยทั้ง 3 ตำแหน่งนี้ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน (เงินเดือนและ

ตัวแปรที่เข้าร่วมพยากรณ์ ตัวที่สามคือ การมาสายมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งพิจารณาแล้วพบว่าโรงพยาบาลมีนโยบายที่ชัดเจน ถึงบทลงโทษสำหรับพนักงานที่มาปฏิบัติงานสาย ในส่วนของบุคลากรที่ยังมาปฏิบัติงานสาย ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจในการลาออก แต่ด้วยสภาพและลักษณะงานในรูปแบบของสถานพยาบาล การให้บริการ การรักษาพยาบาล ต้องการมีขึ้นปฏิบัติงานแบบหมุนเวียนอัตราค่าจ้างตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลต่อการเหนื่อยล้าในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อการมาปฏิบัติงานสายได้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลจากการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในงาน อัตราการขาด ลา มาสาย พยากรณ์ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปพัฒนาระบบด้านการธำรงรักษาบุคลากร หรือเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงพยาบาล ได้แก่ 1.ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของหัวหน้างาน เช่น เรื่องระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ภาวะผู้นำ การมอบหมายและติดตามงาน ทักษะการยอมรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร เทคนิคทางการสื่อสารโดยการใช้หลักจิตวิทยา 2. ความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคง ควรมีการจัดทำความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) และ

สวัสดิการ) บรรยากาศในการทำงาน (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) ความก้าวหน้า และความมั่นคง และสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิ กอบเขตกรรม (2552) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอกงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากงานขอ วิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกรบริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจลาออกจากงานได้ร้อยละ 35

ตัวแปรที่เข้าร่วมพยากรณ์ ตัวสุดท้ายคือ การลาป่วยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งพิจารณาแล้วพบว่าโรงพยาบาลมีลักษณะการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในทุโรค โดยเน้นถึงความสำคัญทางด้านมาตรฐานการรักษาพยาบาลและการป้องกันควบคุมการติดเชื้อในส่วนของบุคลากรที่เกิดการเจ็บป่วยและมีการลาป่วยนั้น ไม่ได้เกิดจากความตั้งใจในการลาออก อาจเกิดจากสภาพของบุคลากรรายบุคคล ซึ่งต้องศึกษาต่อถึงสาเหตุหรือปัจจัยของการลาป่วยเป็นรายบุคคล ว่าสาเหตุหรืออาการแต่ละบุคคลเกี่ยวกับการเจ็บป่วยสาเหตุใด

มีผลตอบแทนที่ชัดเจน 3. การมาสาย และการลาป่วย ควรเพิ่มขวัญและกำลังใจ เช่น รางวัลหรือค่าตอบแทน สำหรับบุคลากรที่ไม่มาสายหรือไม่มีการลาป่วยเพื่อสร้างแรงกระตุ้น แรงจูงใจในการมาปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. เรื่องความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรมีการพูดคุยในลักษณะของการเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นหรือปัญหา ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการเปิดใจรับฟังแล้ว เสนอให้มีการทำวิจัยขึ้นอีกครั้ง ถึงความตั้งใจในการลาออก

2. เรื่องความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคง โรงพยาบาลจำเป็นต้องมีการโฆษณาให้ประชาชน

รับทราบถึงความมั่นคงของหน่วยงาน อันจะทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตีเพิ่มขึ้น และคนไข้ก็จะมีศรัทธามารักษาเพิ่มมากขึ้น

6. กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเดือน ศาสตรภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งท่านได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องและให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณบาทหลวงประยูร นามวงศ์ ประธานกรรมการบริหาร โรงพยาบาลเซนต์แมรี ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเซอร์อาเตลา พิศุทธิ์สินธพ (ผู้ล่วงลับ) คุณสุนทร ช่องชนิล ผู้ยื่นโอกาสการศึกษาในครั้งนี้ หัวหน้าแผนก รองหัวหน้าแผนกบริหารทรัพยากรบุคคลและเพื่อนร่วมงานทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องหรือผู้สนใจในการศึกษาแล้ว ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีทั้งหมดนี้ให้กับบิดา มารดาและผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน จนเป็นผลให้การวิจัยสำเร็จด้วยดี

7. บรรณานุกรม

- กาญจนา วสุวัต. (2544). สาเหตุการลาออกของครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนประเภท สามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กุลธิดา สุตจิตร. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร.
- กุลวดี เทศประทีป. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะ

กรณีโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

- คมคิด คุณยา. (2548). ศึกษาการลาออกของวิศวกรบริษัท บางกอกสปริง อินดัสเตรียล จำกัด.
- จารุพรรณ รถทอง. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรสายวิชาชีพในมจร.
- จิตภา เสน่ห์หนูช. (2553). ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม.
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กัน แนวโน้มความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.
- ชนนัท ใฝ่ใจ. (2553). การได้เห็นงานที่จะต้องทำตามความเป็นจริงที่มีผลต่อขวัญในการทำงานและความตั้งใจลาออกของบุคลากร.
- ชาญ อ่อนแอ้น. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท ซี.เค. เอ็ม แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ชมเพลิน คุณวุฒิก. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษาบริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่ง.
- ฐิติรัตน์ ศิริเลิศ. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงานของผู้บริหารหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัทข้ามชาติในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการ มหาวิทยาลัย สาขาการจัดการสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณปภัช นาคเจือทอง. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน ในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- ดุจดาว มีปรีชา. (2539). การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์การ กรณีศึกษา องค์การเอกชนผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม คณะบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



- ธัญชตรา สมัครจิตร์ , กฤษ จรินทร์. (2555). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือสหพัฒน์ ฟิลิปส์ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิธิ เฟ็งสุข. (2544). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เซอร์คิท อีเลคโทรนิคส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. เครื่องใช้ไฟฟ้า วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรกรณ์ ลิ้มโยธิน.(2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย.
- ปภาวดี ดุลยจินดา. (2540). พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : อรุณการ พิมพ์.
- ประวิทย์ เตชะมหัทธนะ.(2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานแผนกลูกค้าสัมพันธ์ ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท AAA จำกัด.
- พัฒนพงศ์ ขุนวิทยา. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิทีล ทีเจ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะดา ศรีประทุม. (2548). บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์โทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์. (2550). ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของบุคลากร
- กรณีศึกษา บมจ.อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย.
- พิฑูร อมรวิหัทส. (2555). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิผลด้านแรงงานสัมพันธ์ของภาคอุตสาหกรรมและบริการ จังหวัดนครราชสีมา.
- พรพรรณ เหมือนเดิม. (2553). ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกจากงานของพนักงานบริษัท โซนี่ จำกัด.
- มธุรส สว่างบำรุง. (2551). จิตวิทยาที่ 1 ไป. กรุงเทพฯ : กิตติการพิมพ์.
- มนิสรา โอเมะคุปต์. (2539). การลาออกของพนักงานรุ่นใหม่ในองค์การ กรณีศึกษา : องค์กรเอกชนผลิต.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร จำกัด.
- ลลลลลล อิงเจริญสุนทร.(2544). ศึกษาความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรในธุรกิจโรงแรมศึกษาเฉพาะกรณีโรงแรมอมารี เอเทรียม กรุงเทพฯ.
- วราภรณ์ นาควิสัย. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานบริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด.
- วรรษยา ทองสีมา. (2552).ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อ การลาออกของพนักงาน บริษัทโทเทิล แอนด์ เซ็สคอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- วัชรินทร์ หนูทอง. (2547). ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากงานของบุคลากรฝ่ายผลิตกรณีศึกษา บริษัท เอบีซี จำกัด.
- วาสนา บัวบำรุง. (2555). การศึกษาแนวโน้มการลาออกของพนักงานแรงงานภายนอก (Contract Out) บริษัท ซี.ซี.คอนเทนท์คอมเมอริเชี่ยล จำกัด (สาขาระยอง) . วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรุส โสภินพรรักษา. (2546). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การของบุคลากรบริษัททว-โลหะอุตสาหกรรม จำกัด.

- วีรณารถ มานะกิจ. (2533). พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน).
- ศศิวิมล ปราบหงส์ , สุกิจ ขอเชื้อกลาง (2554). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 2
- ศุภริณี อำนวยและสนั่น ประจงจิตร. (2550). ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน.
- สุวรรณกมล จันทรมะโน และ ประสพชัย พสุนนท์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการพลังงาน.
- สายชล สุนทรอภิชาติ. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สินีนานู ชาวตระกูล. (2552). ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทยออสเตรเลียเนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ประเทศไทย.
- สุวลักษณ์ แสนภักดี. (2550). แนวโน้มการลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทซีพีเซเว่น อีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) ในเขต อำเภอสรีราชาจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิณี กุศลศรี. (2544). สาเหตุการบริหารที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิมพา วัฒนสังข์โสภณ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การพัฒนาอาชีพกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทนำเขา (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุมิตา เหมือนครุฑ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2523). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมัยศ นาวิกการ. (2550). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ศิณี ยี่ สัจจ รัศมี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการลาออกจากงานของคนในภาคอุตสาหกรรม. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรส คูหาปัญญา. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.
- หัสชัย ปานสวัสดิ์. (2546). ความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรร้านเซเว่นอีเลฟเว่นในภาพรวมและจำแนกตามคุณลักษณะด้านภูมิหลังของบุคลากร
- หอมไกล ต้นสัก. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้พฤติกรรมความเป็นผู้นำการสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลเชียงใหม่ราม จังหวัดเชียงใหม่.
- อัศครัตน์ พูลกระจ่าง. (2552). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน และความสัมพันธ์ของปัจจัยผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานสายปฏิบัติการของบริษัท ไทยเม็ททอล จำกัด.



- อนิวัช แก้วจางค์. (2552). **หลักการจัดการ พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง กรุงเทพมหานคร ศิลป์ โฆษณา**
- อภิรดี กอบเขตกรรม. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในงาน แรงจูงใจภายนอกงาน การรับรู้ความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของวิศวกร บริษัท แอล ที อี ซี จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.**
- อภิสิทธิ์ อนันตนาถรัตน์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของใต้บังคับบัญชา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- อมรา ไทยประเสริฐ. (2547). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการความตั้งใจในการลาออกของบุคลากร : กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบเวอเรจ แคน จำกัด.**
- อมรรัตน์ สว่างอารมย์. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจในการลาออกของบุคลากรฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิตขนมปังตัวอย่าง.**
- อรรณี เพิ่มพิบูลย์. (2533). **การลาออกของพนักงานองค์การโทรทัศน์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- อริสา เลหาทไถวิลธรรม. (2539). **สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอบรถยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- AHM Shamsuzzoha, Md. Rezaul Hasan Shumon. **Employee Turnover-a Study of its Causes and Effects to Different Industries in Bangladesh.**
- Burton, J.F. & Parker J.E.(1969). **Inter-industry variation in voluntary mobility. Industry and Labour Relation Review, 1, 1999-216**
- Eliazbeth Medina.(2012). **Job Satisfaction and Employee Turnover Intention : What does Organizational Culture Have To Do With IT?.**
- Eric, G.L., et al. (2001). **The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a Structure measurement model using a national sample of workers. The Social Science Journal. 38, 233-250.**
- Henry Ongory. (2007). **A review of the literature on employee turnover.**
- Kagan, Jerome and Segal, Julius. 1992. **Psychology and Introduction. 7th . Ec. Florida : Harcourt Brace Jovanovich, Inc.**
- Kelly A. Clark.(2004). **The Job Openings and Labor Turnover : Survey : what initial date show.**
- Lawler, E. E. 1971. **Pay and Organizational Effectiveness: a Psychological View.**New York: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1991). **The motivation sequence, the motivation hub, and motivation core. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50.**
- Maslow, Abraham. (1954). **Motivation and Peronality.** New York: Harper & Row.
- Milkovich, G. T.; Newman, J. M. and Milkovich, C. 2008. **Compensation. 9 th ed.**Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Mobley, W. H. (1977). **Intermediate linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 63, 237-240.**
- Mobley, W. H. (1982). **Employee Turnover: Causes, Consequences and control** New York: Addison-Wesley Publishing Company Limited.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). **The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.**
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steer, R. M. (1982). **Employee organization linkage: The**



- psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press
- Mills, A. & Blaesing, S. A. (2000). **A lesson from the last nursing shortage.** *Journal of Nursing Administration*, 30(6), 309 – 315.
- Price, J. L. 1977. **The Study of Turnover.** Ames, Iowa: Iowa State University Press.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2007). **Organizational Behavior.** (12th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Sheldrake, John R. (1996). **Management Theory from Taylorism to Japanization.** London:InternationalThompson Business Press.
- Spector, E. P. (1996). **Industrial and Organization Psychology; Reserch and practice.** (2nd ed.). New York, USA: John Wiley & Son, Ins.
- Tae-Youn Park and Jason D. Show. (2013). **Turnover Rate and Organizational Performance : A Meta-Analysis.**
- Vidal G., Asp E., Marti M.C. and Roeckel M. 1997. **Treatment of recycled wastewaters from fishmeal factory by an anaerobic filter.** *Biotechnology Letters*, 19(2) : 117-122.
- Vroom, V.H.(1970). **Industrial Social Psychology in Vroom, V.H., Management and Motivation penguin.** Baltimore MD. Wayne,
- Mondy R. and Noe, Robert M. (1996). **Human Resource Management.** Upper Saddle River, New Jersey : Prentice– Hall.