



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิก
พยาบาลชุมชนอบอุ่น



โดย
นายวิฑิตพล ขนบธรรมกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษา นักวิชาการ
สาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2
มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS INFLUENCING INTENTIONS TO RESIGN AMONG PERSONNEL: A CASE
STUDY OF PUBLIC HEALTH PROFESSIONALS IN WARM COMMUNITY NURSING
CLINICS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Arts PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

651220003 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความไม่พึงพอใจในงาน, ความตั้งใจลาออกจากงาน

นาย วิทีพล ขนบธรรมกุล: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร
กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก :
อาจารย์ ดร. ปริญา หรุ่นโพธิ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น และ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรในแง่ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ สมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลที่สำคัญในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น (Beta = 0.521) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลที่สำคัญในทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น (Beta = -0.260)

651220003 : Major PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

Keyword : quality of work life, job dissatisfaction, intention to leave

MR. Vititphon KANOPTHUMMAKUL : FACTORS INFLUENCING INTENTIONS TO RESIGN AMONG PERSONNEL: A CASE STUDY OF PUBLIC HEALTH PROFESSIONALS IN WARM COMMUNITY NURSING CLINICS Thesis advisor : Lecturer Parinya Roonpho, Ph.D.

This research aimed to: 1) investigate the factors influencing the intention to leave the job among public health scholars in Warm Community Nursing Clinics, and 2) examine organizational behavior in terms of the intention to leave the job among public health scholars in Warm Community Nursing Clinic. This is a quantitative research study utilizing a questionnaire as a tool to collect data from a sample group of 400 public health scholars working in Warm Community Nursing Clinic in Bangkok. Data analysis was conducted using simple linear regression and multiple linear regression, with a statistical significance level of .05.

The study found that: 1) quality of work life significantly influences job dissatisfaction among personnel in Warm Community Nursing Clinic in the opposite direction, with a statistical significance level of .01, and 2) quality of work life significantly influences the intention to leave the job among personnel in Warm Community Nursing Clinic in the opposite direction, with a statistical significance level of .01. Additionally, job dissatisfaction significantly influences the intention to leave the job among personnel in Warm Community Nursing Clinic in the same direction, with a statistical significance level of .01. Job dissatisfaction has a significant influence in the same direction as the intention to leave the job among personnel in Warm Community Nursing Clinic (Beta = 0.521), while quality of work life has a significant influence in the opposite direction of the intention to leave the job among personnel in Warm Community Nursing Clinic (Beta = -0.260).

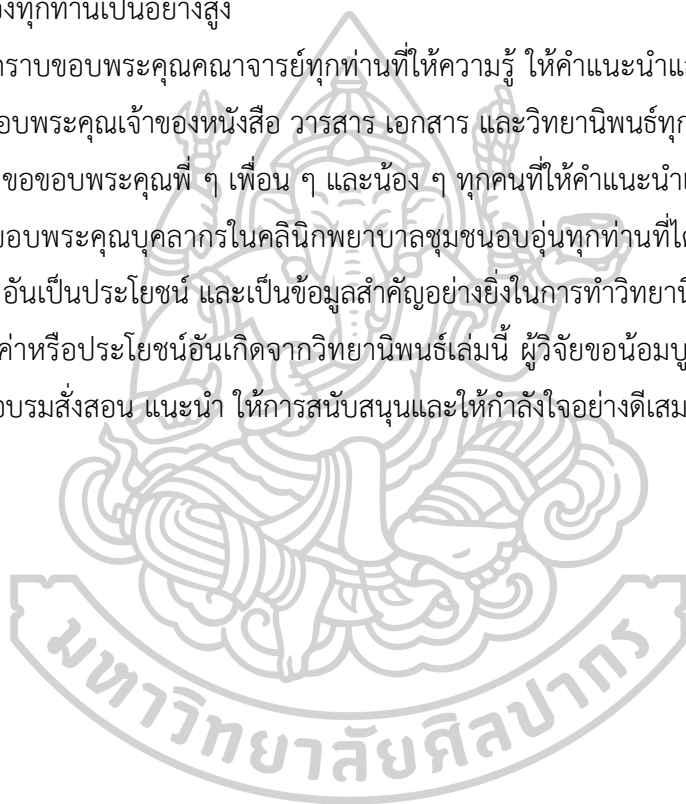
กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. ปริญา หรุ่นโพธิ์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร. พัทธ์ชัย ศิริวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ วิไลนุช ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ทุกคนที่ให้คำแนะนำและกำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นทุกท่านที่ได้ช่วยสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นประโยชน์ และเป็นข้อมูลสำคัญอย่างยิ่งในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ที่อบรมสั่งสอน แนะนำ ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจอย่างดีเสมอมา



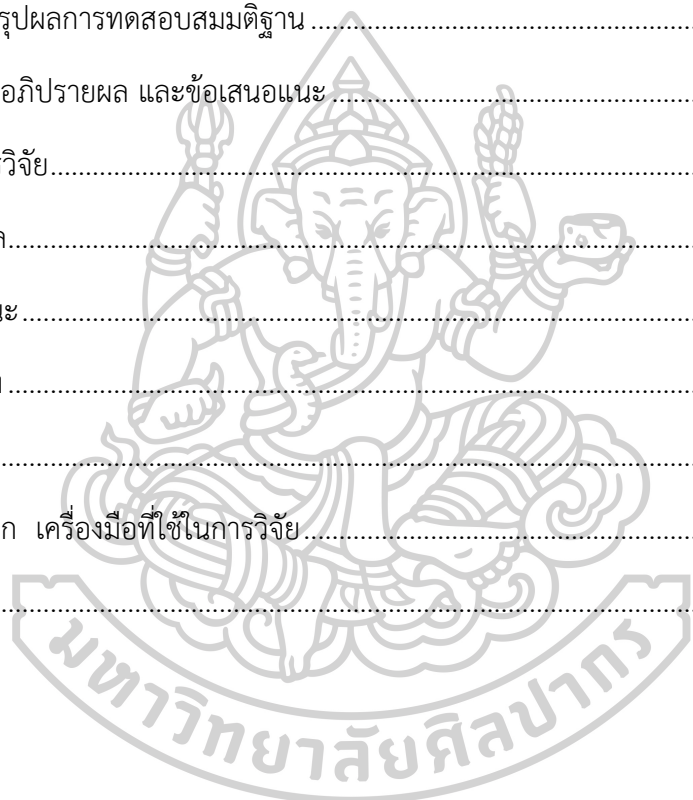
วิฑิตพล ขนบธรรมกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงาน.....	9
1. ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงาน.....	9
2. ประเภทของการลาออกจากงาน.....	10
3. กระบวนการของการลาออกจากงาน.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	13

1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	13
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	15
3. องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน	19
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	21
1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	21
2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	22
3. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	31
การออกแบบงานวิจัย	31
การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย.....	32
ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่.....	32
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่.....	32
การกำหนดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง.....	32
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	32
การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	32
วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	33
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	34
การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน	40

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน	42
ตอนที่ 4 ความไม่พึงพอใจในงาน	43
ตอนที่ 5 ความตั้งใจลาออกจากงาน	44
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงาน	45
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน	47
ตอนที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	49
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	50
สรุปผลการวิจัย	50
อภิปรายผล	52
ข้อเสนอแนะ	53
รายการอ้างอิง	55
ภาคผนวก	60
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	61
ประวัติผู้เขียน	65



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	40
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	42
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	43
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	44
ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	45
ตารางที่ 7 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	46
ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	47
ตารางที่ 9 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	48

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ภาพที่ 2 กระบวนการการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Spector.....	12
ภาพที่ 3 กระบวนการการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley.....	13



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การสาธารณสุขไทยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลสุขภาพและส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนชาวไทย ผ่านการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุขไทยทั้งในระดับอำเภอ ตำบล จังหวัดรวมถึงภาพใหญ่ในระดับประเทศผ่านการบริหารและการกำหนดนโยบายโดยกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการไทย ประเภทกระทรวง ที่ได้รับมอบหมายให้มีบทบาทและอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม รักษา โรคร้าย และการฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขตามที่ได้กำหนดในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2554 หมวด 19 มาตรา 42 (กระทรวงสาธารณสุข, 2559)

จากบทบาทและหน้าที่ดังที่เกริ่นข้างต้น กระทรวงสาธารณสุขไทยจึงมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการหน่วยงานด้านสาธารณสุขทั้งหลายให้ดำเนินการให้บริการด้านการดูแลสุขภาพแก่ประชาชนในแต่ละท้องที่อย่างทั่วถึง จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงานของหน่วยงาน คอยกำหนดแนวนโยบายสาธารณสุขและยุทธศาสตร์สาธารณสุขไทย เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงการดูแลสุขภาพของคนไทยในทุกช่วงวัย และกำหนดมาตรการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงแนวทางปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ โดยมีสถานที่ให้บริการสาธารณสุขทั้งหลายที่จะต้องดำเนินแนวปฏิบัติตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข

คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็นหน่วยงานสาธารณสุขที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพของคนไทย ภายใต้การควบคุมของกระทรวงสาธารณสุข โดยคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็นหน่วยบริการในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือที่เรียกกันว่า บัตรทอง 30 บาท ซึ่งมีคลินิกการพยาบาลและการผดุงครรภ์ สมัครเข้าร่วมจำนวนมาก คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นนั้น มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือให้ประชาชนคนไทยสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น และสามารถบรรเทาปัญหาในหน่วยบริการสาธารณสุขท้องถิ่นที่มักประสบปัญหาความแออัดของผู้ใช้บริการจากการช่วยขยายหน่วยบริการในเครือข่ายปฐมภูมิ

คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นเปิดให้บริการครั้งแรกในปี 2563 ภายหลังจากที่มีการนำร่องเปิดให้บริการคลินิกพยาบาลฯ จำนวน 6 แห่งในปีดังกล่าว ต่อมาได้มีการนำร่องเพิ่มเติมเป็น 28 แห่งในปี

2564 ก่อนที่จะขยายการบริการไปทั่วประเทศโดยมีคลินิกพยาบาลฯ จำนวนทั้งสิ้น 93 แห่งสมัครเข้าร่วม ในปี 2565 และในปี 2566 นี้เอง มีคลินิกการพยาบาลและการผดุงครรภ์ทั่วประเทศร่วมเป็นคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น รวมทั้งสิ้นจำนวนมากถึง 241 แห่ง โดยทำหน้าที่เป็นสถานที่ให้บริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ที่ให้บริการสร้างเสริมสุขภาพอย่างครอบคลุมและป้องกันโรค 7 รายการ ประกอบด้วย บริการฝากครรภ์ในกรณีแพทย์วินิจฉัยแล้วไม่ใช่ครรภ์เสี่ยง บริการจ่ายยาเม็ดคุมกำเนิด บริการถุงยางอนามัย บริการทดสอบการตั้งครรภ์ บริการตรวจหลังคลอด บริการยาเสริมธาตุเหล็กและกรดโฟลิก (ยาเม็ดรวม Ferrofolic หรือที่เทียบเท่า) และบริการคัดกรองและประเมินปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพกายหรือสุขภาพจิต

ความสำเร็จของคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นสามารถชี้วัดได้จากจำนวนประชาชนผู้เข้ารับบริการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลจาก สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) (2566) เผยว่า มีประชาชนเข้ารับบริการที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นมากถึงจำนวน 51,677 รายทั่วประเทศ และเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 140,695 ครั้ง นอกจากนี้ ยังมีการประเมินการว่าในอนาคตจะมีประชาชนเข้ารับบริการที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นเพิ่มมากขึ้นจากแนวโน้มผู้ใช้บริการที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต สาเหตุสำคัญที่ทำให้คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นได้รับความนิยม คือ การเข้าถึงที่รวดเร็ว โดยคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นตั้งอยู่ในชุมชนทำให้ผู้ที่ต้องการเข้ารับบริการสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ใช้เวลาในการเดินทางไม่นานทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และที่สำคัญยังทำให้ผู้เข้ารับบริการไม่ต้องรอคิวนาน ความสำเร็จดังกล่าวทำให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติมองเห็นโอกาสในการขยายบริการของคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นและพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นเพื่อช่วยให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิและบริการสาธารณสุขในระบบบัตรทอง 30 บาท เพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม โอกาสในการขยายและพัฒนาคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นมาพร้อมกับความท้าทายบางประการนั่นคือ จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยจากข้อมูลของแพทยสภา (2566) เผยให้ทราบว่า ณ วันที่ 6 ตุลาคม 2566 ประเทศไทยมีแพทย์ที่สามารถปฏิบัติงานได้จำนวนทั้งหมด 69,568 ราย แบ่งเป็น แพทย์ที่อยู่ในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 33,415 ราย และ แพทย์ที่ตามที่อยู่ต่างจังหวัดจำนวนทั้งสิ้น 36,153 ราย ซึ่งแพทย์เหล่านี้มักประสบปัญหาเหนื่อยล้าและขาดเวลาพักผ่อนจากงานที่เพียงพอจากการทำงานหลายชั่วโมงติดต่อกัน คนปกติมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ยประมาณ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อย่างไรก็ตาม หมอโรงพยาบาลรัฐกลับต้องทำงานมากถึง 100-120 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ กล่าวคือ ต้องทำงานมากกว่าคนปกติถึง 3 เท่า (MRG Online, 2566) เช่นเดียวกับวิชาชีพอพยาบาล โดยองค์การอนามัยโลกได้กำหนดสัดส่วนพยาบาลต่อจำนวนประชากรที่เหมาะสมอยู่ที่ อัตราพยาบาล 1 ราย ต่อผู้เข้ารับบริการ 200 ราย อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลในปี 2565 พบว่า สัดส่วนพยาบาลไทยต่อจำนวนประชากรที่เข้ารับบริการในประเทศอยู่ที่อัตรา

1 ต่อ 660 กล่าวคือ หากมีผู้ป่วยที่ต้องการเข้ารับบริการในประเทศไทย 1,000 ราย จะมีพยาบาลที่สามารถให้บริการดูแลผู้ป่วยเหล่านี้ไม่ถึง 2 รายด้วยซ้ำ และเท่ากับว่า พยาบาล 1 รายในประเทศไทยจะต้องทำงานเทียบเท่ากับพยาบาล 3 คนตามเกณฑ์กำหนดขององค์การอนามัยโลก (BBC, 2566)

นอกจากนี้ จำนวนของนักวิชาการสาธารณสุขในประเทศไทยก็ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรเช่นกัน โดยจากข้อมูลของกระทรวงสาธารณสุข (2566) พบว่า ในปี 2565 ประเทศไทยมีวิชาชีพนักวิชาการสาธารณสุข ประมาณ 33,863 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนนักวิชาการสาธารณสุขต่อจำนวนประชากรในประเทศอยู่ที่อัตรา 1 ต่อ 1,952 ซึ่งยังคงไม่เพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดอัตรากำลังขั้นต่ำไว้ที่ 1 ต่อ 1,250 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า นักวิชาการสาธารณสุขก็อาจต้องแบกรับภาระการทำงานที่มากกว่าคนปกติทั่วไปจนทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ

ปัญหาจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ในประเทศไทยที่ขาดแคลนยังถูกซ้ำเติมด้วยปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรเหล่านี้ โดยจากข้อมูลของกรมอนามัย (2563) พบว่า ตำแหน่งบุคลากรทางการแพทย์ที่มีสถิติการลาออกมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ พยาบาล แพทย์ และนักวิชาการสาธารณสุข ตามลำดับ จนมีการคาดการณ์ว่า สาธารณสุขไทยจะประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง หากไม่อาจรักษาบุคลากรทางการแพทย์เหล่านี้ให้ทำงานอยู่กับหน่วยงานหรือสถานที่ให้บริการด้านสาธารณสุขต่อไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโอกาสในการเข้ารับบริการสาธารณสุขของคนไทย และกระทบกับเป้าหมายของภาครัฐในการดูแล เสริมสร้างสุขภาพที่ดีของคนไทยโดยตรง

การตัดสินใจลาออกจากงานหรือองค์กร หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งเกิดความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของเขาได้ ทำให้เขารู้สึกหมดกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเขารู้ว่ามีงานหรือองค์กรอื่นที่พร้อมจะมอบข้อเสนองานที่ดีกว่าให้แก่เขา เขาก็จะยังมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจลาออกจากงานหรือองค์กรเพื่อย้ายไปทำงานให้กับองค์กรอื่นนั้นที่สามารถมอบสิ่งที่เขาต้องการได้มากกว่า Holliday (2021) กล่าวว่า องค์กรต่าง ๆ ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรของตนเองเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรเหล่านั้นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ องค์กรที่ละเลยความใส่ใจของพนักงานโดยมองเพียงผลประกอบการดำเนินงานขององค์กรจะมีความเสี่ยงที่จะต้องสูญเสียบุคลากรของตนเอง ในทางตรงกันข้าม การศึกษาถึงสาเหตุที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานหรือองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความพึงพอใจในงานของบุคลากรได้ตรงจุด ทำให้บุคลากรต้องการที่จะอยู่โยงกับองค์กรต่อไป ไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

จากความสำคัญของการตัดสินใจลาออกจากงานและแนวโน้มปัญหาความท้าทายต่อสาธารณสุขไทยข้างต้น จึงถือว่าเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องรักษาบุคลากรทางการแพทย์ให้อยู่

ทำงานบริการสาธารณสุขต่อไป เพื่อให้บุคลากรทางการแพทย์เหล่านี้ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนชาวไทย ช่วยให้ผู้ที่ต้องการเข้ารับบริการสามารถเข้าถึงและได้รับบริการสาธารณสุขในเวลาที่รวดเร็ว ไม่ต้องรอคิวนาน อันแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสาธารณสุขไทยเพื่อให้พวกเขาเป็นกำลังสำคัญในการส่งเสริมการเข้าถึงการดูแลสุขภาพของคนไทยในทุกช่วงวัยอัน และการมีสุขภาพที่ดีเป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้พวกเขาดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ต่อไป

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะดำเนินการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น” เนื่องจากในปัจจุบันนี้ การสาธารณสุขไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายในการรักษาบุคลากรทางการแพทย์ให้ตัดสินใจทำงานให้กับองค์กรต่อไป ไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรซึ่งเป็นปัญหาที่ซ้ำเติมอุปสรรคด้านจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีอยู่อย่างจำกัดในปัจจุบัน การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรจะช่วยให้หน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้พวกเขามีความคิดตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร และสามารถนำผลการศึกษานี้ไปพัฒนาเป็นกรอบนโยบายเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจของพวกเขาต่องานเพื่อให้พวกเขาตัดสินใจอยู่กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นต่อไปในอนาคต เปิดโอกาสให้ประเทศไทยมีโอกาสขยายและพัฒนาคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นเพื่อให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนมากขึ้น

คำถามในวิจัย

คำถามวิจัยของการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น
2. การสาธารณสุขไทยควรส่งเสริมนโยบายอย่างไรเพื่อรักษาบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขให้อยู่โยงกับงานของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรในแง่ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดให้สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้

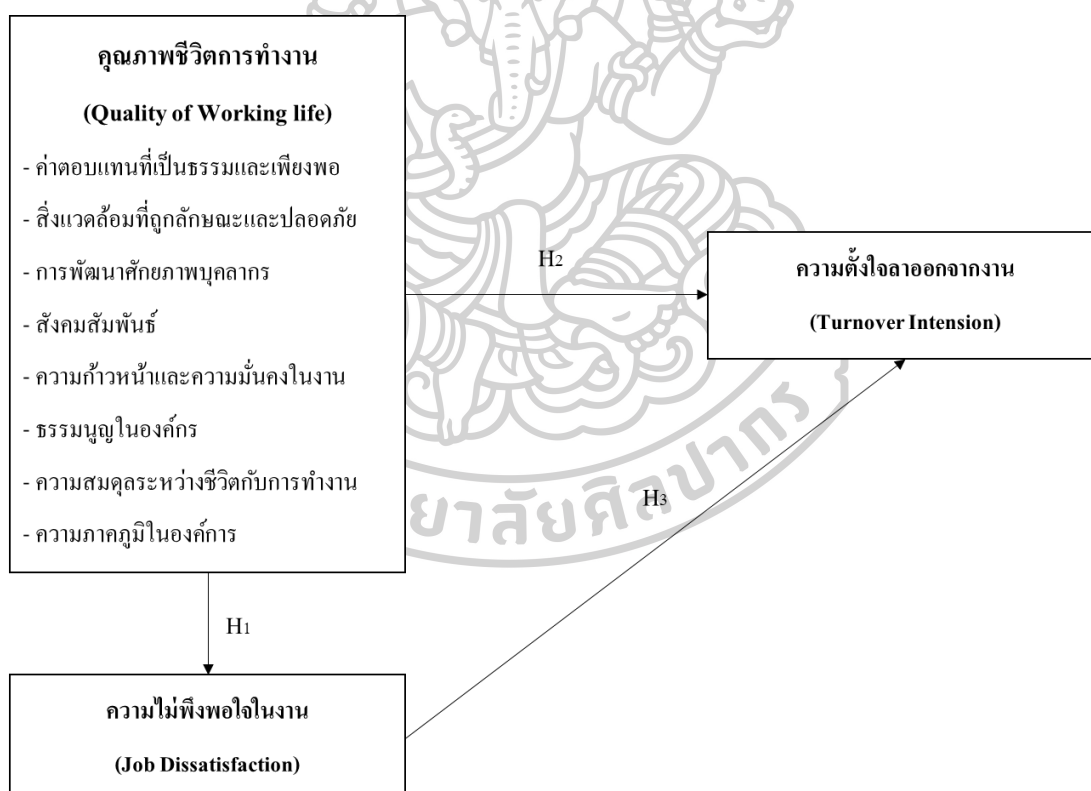
สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

สมมติฐานที่ 3 ความไม่พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยดังที่แสดงในภาพที่ 1 ด้านล่างนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละตัวแปร ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ที่มีผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) โดยตัวแปรอิสระคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรตามคือ ความไม่พึงพอใจในงาน (H1)

ส่วนที่ 2 การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) และความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน โดยตัวแปรอิสระคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงาน ส่วนตัวแปรตามคือ ความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention) (H2, H3)

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ผู้วิจัยต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น
2. **ขอบเขตด้านประชากร** คือ บุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข
3. **ขอบเขตด้านตัวแปร** ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรต่างๆ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละตัวแปร ประกอบด้วย
 - 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)
 - 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) และความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention)
4. **ขอบเขตด้านพื้นที่** คือ คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ
5. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ตั้งแต่เดือน มกราคม 2567 ถึงเดือน มิถุนายน 2567 รวมระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา 6 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ทั้งในด้านวิชาการและการบริหารจัดการ สามารถใช้ข้อมูลความรู้ที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรที่ทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ซึ่งประโยชน์ที่ได้รับมีดังนี้

1. ประโยชน์ทางวิชาการ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิก

พยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยผลการศึกษจะสามารถช่วยเพิ่มเติมแนวคิดในเรื่องการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ประโยชน์ทางการบริหารจัดการ

ผลการศึกษสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรซึ่งจะช่วยลดปัญหาอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น หมายถึง สถานที่ให้บริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติซึ่งมีคลินิกการพยาบาลและการผดุงครรภ์สมัครเข้าร่วม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นผลจากการที่องค์กร มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของบุคคล ทั้งร่างกายและจิตใจ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในรูปแบบของค่าแรง ค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่นๆ

สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่ล้อมรอบตัวบุคลากรขณะปฏิบัติงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้คุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่มีรวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคลากรขณะปฏิบัติงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้น วรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ควรให้ความสนใจการให้บุคลากรได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมาย

งานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

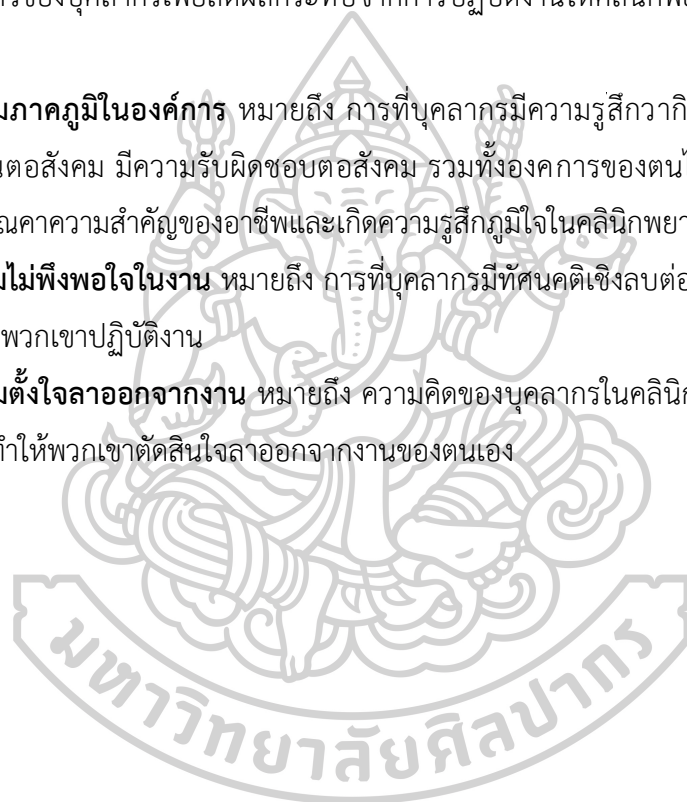
ธรรมเนียมในองค์การ หมายถึง ยึดหลักรัฐธรรมนูญในการทำงาน เคารพสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นที่มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลอย่างมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรมแก่บุคลากรและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรเพื่อลดผลกระทบจากการปฏิบัติงานให้คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นหนักเกินไป

ความภาคภูมิใจในองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรมีความรู้สึกวากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

ความไม่พึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีทัศนคติเชิงลบต่องานหรือคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นที่พวกเขาปฏิบัติงาน

ความตั้งใจลาออกจากงาน หมายถึง ความคิดของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นที่มีแนวโน้มจะทำให้พวกเขาตัดสินใจลาออกจากงานของตนเอง



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น และ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรในแง่ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งประเด็นการศึกษาออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงาน

1. ความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงาน

จากการศึกษา พบว่า มีผู้ให้คำนิยาม หรือความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออกจากงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Steers (1977) ให้ความหมายของความตั้งใจที่จะลาออกในทางพฤติกรรมศาสตร์ ว่าเป็นความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมลาออกจากงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ Ferris และคณะ (1996) ที่ให้ความหมายว่า เป็นการที่พนักงานมีความต้องการจะออกจากการเป็นสมาชิกในองค์กร โดยที่ยังไม่ได้ดำเนินการลาออกจริง แต่ความต้องการจะลาออก สามารถใช้พยากรณ์การลาออกจริงในอนาคตได้

W. H. Mobley (1977) กล่าวว่า การลาออก หมายถึง การที่พนักงานจบหรือหยุดความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วยความสมัครใจ โดยไม่รวมถึงการโอนย้ายหรือการหมุนเวียนหน่วยงาน โดยอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากงานที่ทำ

Tett and Meyer (1993) ได้กล่าวว่าความตั้งใจลาออกนั้น เป็นการความคิดที่อยากจะยุติความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ ได้แก่ ความไม่พึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อม และองค์การ การแสวงหาผลตอบแทนที่ดีกว่า หรือความรู้สึกที่มีต่องาน ทำให้เกิดพฤติกรรมการมอง

หาโอกาสที่จะไปจากองค์กร และเมื่อได้งานที่คิดว่าเหมาะสมกว่าพึงพอใจมากกว่าจึงนำไปสู่พฤติกรรมการลาออกจากงาน

Bluedorn (1982) ได้อธิบายพฤติกรรมการลาออกจากงานว่าเป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องจากพัฒนาการของกระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งอธิบายได้ 2 ลักษณะคือ (1) พฤติกรรมการลาออกเป็นพฤติกรรมการเลือกหรือการหาสิ่งชดเชย จะเกิดขึ้นเมื่อพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งของพนักงานถูกขัดขวางหรือพนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาได้ ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและการเลือกทางเลือกใหม่ หรือการลาออกจากงานนั้น ทำให้ความต้องการที่จะแสดงพฤติกรรมนั้นๆ ผ่อนคลายลง และ (2) การลาออกมีระยะพัฒนาต่อเนื่องกันมาเริ่มต้นจากพนักงานจะมีพฤติกรรมถอนตัว (Withdrawal) จากสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกไม่ปกติในระดับต้น เช่น การไม่ติดต่อสื่อสารด้วย การขาดงานเมื่อมีโอกาสการ มาทำงานสาย ในระยะนี้พนักงาน เพียงแต่เกิดความตั้งใจที่จะลาออก (intention to leave) เท่านั้น แต่ยังไม่ลาออกจริง หากรอจนกระทั่งพนักงาน สะสมความไม่พึงพอใจนั้นไว้ถึงระดับหนึ่งพนักงานจะรู้สึกไม่อาจทนอีกต่อไป และเมื่อพนักงานมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าพฤติกรรมการลาออกจึงเกิดขึ้น

วณิชยชา ทองสิริสัมพันธ์ (2562) ได้กล่าวถึงความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พึงพอใจให้กับบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากบุคคล เช่น องค์กรใหม่มีค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีความสะดวกในการเดินทาง และมีโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ความตั้งใจลาออกจากงาน หมายถึง การที่พนักงานมีการคิดไตร่ตรองที่จะลาออกจากองค์กรที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมีเหตุผลที่แตกต่างกันไป เช่น ความไม่พึงพอใจในค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และเมื่อไม่สามารถทนต่อสภาพนั้นๆ ได้จึงเริ่มมองหาทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ความตั้งใจที่จะออกจากงานจึงเกิดขึ้น

2. ประเภทของการลาออกจากงาน

W. H. Mobley (1982) กล่าวว่า การลาออกเป็นการที่บุคลากรขององค์กร ได้ยุติการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่ง สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. Voluntary turnover คือ การที่บุคลากรขององค์กรเป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจลาออกด้วยตนเอง
2. Involuntary turnover คือ การที่บุคลากรขององค์กรลาออก โดยที่ไม่ได้ตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งอาจเกิดจากการถูกไล่ออก เมื่อพนักงานไม่มีความสามารถที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน

หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพนักงาน ทำให้องค์กรไม่ยอมรับ หรือเกิดจากการถูกปลดออกจากงาน เพราะพนักงานไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรอีกต่อไป

นอกจากนั้น Porter, Lawler, and Hackman (1975) ได้จำแนกประเภทของการลาออกได้เป็น 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจลาออกจากองค์กรเดิม อันเป็นผลมาจากปัจจัยของบุคคลนั้น เช่น การย้ายถิ่นฐาน การคลอดบุตร ซึ่งในกรณีนี้บุคคลนั้น อาจมีความจำเป็นต้องลาออก และยังมีความรู้สึกที่อยากจะทำงานในองค์กรเดิมอยู่

2. การลาออกที่เกิดขึ้นจากความประสงค์ของบุคคล หมายถึง บุคคลตัดสินใจด้วยความต้องการของตนเองที่จะลาออกจากองค์กรเดิม โดยการตัดสินใจลาออกนั้น ไม่ได้เกิดจากการถูกกดดันจากบุคคลอื่น หรือองค์กร

3. การลาออกที่ไม่ได้เกิดจากความประสงค์ขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีความจำเป็นต้องเลิกจ้างพนักงาน หรือลดจำนวนพนักงาน ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์กรประสบปัญหา หรือได้รับแรงกดดันจากสภาพทาง เศรษฐกิจ ทำให้องค์กรต้องมีการเลิกจ้างพนักงาน

4. การลาออกที่เกิดจากความประสงค์ขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลนั้น ๆ สิ้นสภาพการเป็นพนักงานด้วยการตัดสินใจขององค์กร ซึ่งอาจเป็นผลมาจากด้านความประพฤติ หรือด้านการขาดประสิทธิภาพของบุคคลนั้น ๆ

ในขณะที่ Heneman, Judge, and Kammeyer-Mueller (2019) ได้จำแนกประเภทการลาออก เป็น 2 ประเภท ดังนี้

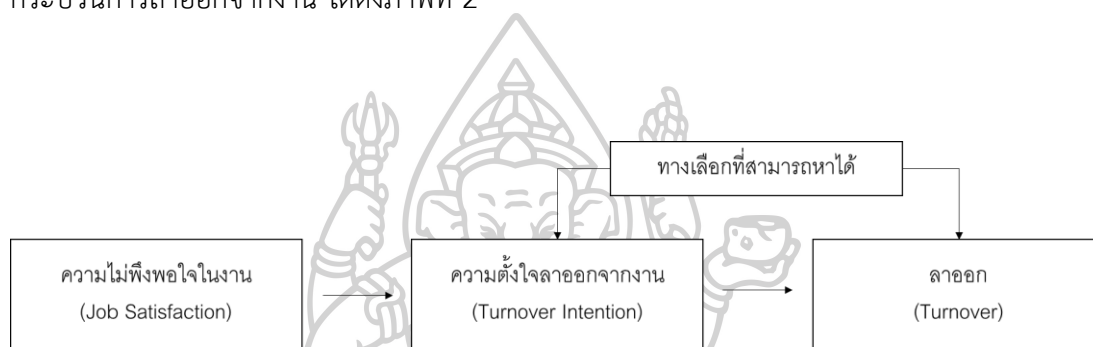
1. การลาออกอย่างสมัครใจ โดยแบ่งเป็น (1.1) การลาออกอย่างหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งเป็นวิธีการลาออกที่มีความเป็นไปได้ที่องค์กรจะหาวิธีป้องกัน เช่น การมอบหมายงานใหม่ให้พนักงานที่จะลาออกทำ หรือ การปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น (1.2) การลาออกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นการลาออกของพนักงานที่องค์กรไม่สามารถหาวิธีป้องกันได้ เช่น พนักงานต้องการไปศึกษาต่อ พนักงานต้องการลาออกเพื่อหางานใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นต้น การจำแนกการลาออกอย่างหลีกเลี่ยงได้ และการลาออกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้นั้น บางครั้งอาจขึ้นอยู่กับองค์กรว่าจะพยายามหา วิธีป้องกันการลาออกนั้น ๆ หรือไม่ ซึ่งก็มีองค์กรที่เลือกที่จะป้องกันการลาออกโดยเลือกดำเนินการเฉพาะกับพนักงานบางคน เช่น พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง มีความรู้ ทักษะ มีประสบการณ์มาก และเป็นพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งที่ยากต่อการสรรหาพนักงานใหม่มาทดแทน

2. การลาออกอย่างไม่สมัครใจ (Involuntary Turnover) ซึ่งแยกเป็นการไล่ออก และการลดจำนวนพนักงาน โดยส่วนมากการไล่ออกจะดำเนินการเฉพาะกับพนักงานโดยเจาะจง ซึ่งอาจเป็นพนักงานที่มีปัญหาหรือมีผลการปฏิบัติงานต่ำ ส่วนการลดจำนวนพนักงานจะดำเนินการกับ

พนักงานเป็นกลุ่ม โดยมักดำเนินการเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งอาจทำอย่างถาวรหรือชั่วคราวก็ได้

3. กระบวนการของการลาออกจากงาน

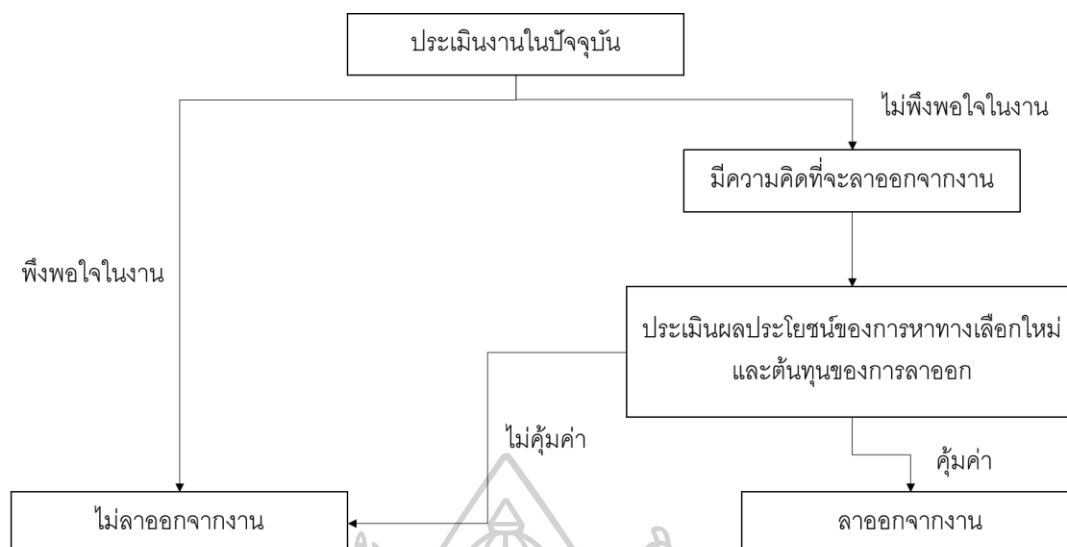
Spector (1996) ได้อธิบายถึงกระบวนการของการลาออกจากงาน อันเกิดขึ้นมาจากความไม่พึงพอใจในงานที่นำไปสู่ความตั้งใจในการออกจากงาน ซึ่งส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางาน และสุดท้ายนำไปสู่การลาออก โดยพนักงานที่ไม่พึงพอใจในงานของตน ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้น และความตั้งใจนี้เองที่นำไปสู่พฤติกรรมของการลาออก ซึ่งจะสามารถอธิบายถึงกระบวนการลาออกจากงาน ได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 กระบวนการการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Spector

ที่มา : Spector (1996)

W. H. Mobley (1977) ได้ศึกษาแนวคิดที่มีผลต่อการลาออกจากงาน เพื่ออธิบายถึงกระบวนการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นการศึกษาที่ความพึงพอใจในงานซึ่งนำไปสู่การลาออกในที่สุด ซึ่งจากผลการศึกษาอธิบายได้ว่า เริ่มแรกพนักงานจะประเมินงานปัจจุบันที่ทำอยู่ หากเกิดความไม่พึงพอใจ ก็จะมีความคิดอยากลาออกเกิดขึ้น ต่อมาพนักงานจะประเมินผลประโยชน์ของทางเลือกใหม่ ร่วมกับความคุ้มค่าของการลาออก โดยพิจารณาถึงต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจากการลาออก หากประเมินแล้วไม่คุ้มค่าก็จะยังไม่ตัดสินใจลาออกจากองค์กรเดิม แต่หากประเมินแล้วคุ้มค่า และ ทางเลือกใหม่มีความน่าสนใจมากกว่า ความตั้งใจในการลาออกจากงานก็จะชัดเจนขึ้น และเกิดเป็นพฤติกรรมการลาออกในที่สุด ดังแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กระบวนการการลาออกจากงานตามแนวคิดของ Mobley
ที่มา : Mobley (1977)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยทราบว่ากระบวนการลาออกจากงานนั้นมีสาเหตุหลักมาจากความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดความคิดตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจในงาน มาใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการคิดและรวบรวมหาสาเหตุที่อาจเป็นปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างยั่งยืนต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษา พบว่า มีผู้ให้คำนิยาม หรือความหมายของความพึงพอใจในงานไว้หลายท่าน ดังนี้

เกริกกฤษ เดชอุดม (2565) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ ความรู้สึกชอบ หรือพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้น จากการที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกเป็นสุขในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ภายใต้สภาพบรรยากาศการทำงานที่ถูกต้อง โดยมีสิ่งตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ โดยมีภาวะแวดล้อมเป็นตัวจูงใจ

วุฒิชัย โภคะชัย (2564) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยร่างกายและสติปัญญา เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กร

พิพัฒน์ มิเถื่อน (2562) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของตนไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

สุวัลลี แยมศาสตร์ (2561) กล่าวว่าความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกโดยรวมหรือทัศนคติในทางบวกหรือลบของบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ เป็นความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองตามระดับความต้องการ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความพึงพอใจนี้ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองตรงตามความต้องการของตนเอง

ละมัย เหลือผล (2560) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้น เป็นความรู้สึกหรือเป็นทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้น ได้บรรลุถึงความต้องการหรือจุดมุ่งหมายของตนเองที่กำหนดไว้ และระดับความพึงพอใจนั้น ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของคนนั้น ๆ ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับความต้องการทางจิตใจของบุคคล และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

สิริกร กุมภักดี (2560) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของบุคลากร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นไปในทางบวก ซึ่งเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศร่างกายแรงใจ และสติปัญญาให้การปฏิบัติงาน มีความสุขกับงานที่ทำและความพึงพอใจเมื่องานนั้นได้ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งอาจเป็นผลตอบแทนทางด้านวัตถุหรือจิตใจก็ได้

นิสราร รอดนุช (2559) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและการปฏิบัติงาน โดยมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องหลายด้านที่จะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนี้ จะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความตั้งใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพราะบุคลากรมีความเสียสละใน การทำงานด้วยความรักและทุ่มเท ไม่ใช่เพียงทำงานให้เสร็จเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของงาน

สุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกร่วมกันระหว่างสิ่งที่คาดหวังกับผลลัพธ์ที่ได้รับจากการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มาจากการ ตอบสนอง

ทางด้านร่างกายและจิตใจ สืบเนื่องมาจากปัจจัย หรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใน การปฏิบัติงาน อันได้แก่ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ ความสัมพันธ์ ที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการเกิดทัศนคติในการทำงาน ทำให้บรรลุลักษณะการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Lee, Back, and Chan (2015) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีความชอบ หรือพอใจในงานที่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ให้กับองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากปัจจัยหรือ องค์ประกอบต่างๆ ซึ่งถ้าองค์ประกอบเหล่านี้ สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้แล้ว บุคคลก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ก็จะ ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในงาน พัฒนาขึ้นมาตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจ (Theory of Motivation) โดยมีความเชื่อว่าหากองค์กรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของการจูงใจจะช่วยให้องค์กรเข้าใจ ความรู้สึกของพนักงานได้มากขึ้น โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy)

Maslow (1987) ได้ศึกษาว่ามนุษย์มีความต้องการ 5 ลำดับขั้น โดยความต้องการจะต้อง ได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะเกิดความต้องการในขั้นถัดไป และความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง จนพอใจแล้ว จะไม่ใช่แรงจูงใจอีกต่อไป โดยมาสโลว์ ได้แบ่งชั้นความต้องการไว้ดังนี้

ระดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Psychological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มีความจำเป็นเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งเหล่านี้ ไปเป็นค่าใช้จ่ายในการ ดำรงชีพได้

ระดับขั้นที่ 2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security needs) เมื่อพนักงาน ได้รับการตอบสนองขั้นแรกในเรื่องความต้องการพื้นฐานแล้ว สิ่งที่พนักงานต้องการในระดับถัดไป คือ เรื่องความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต ซึ่งหากพนักงานมีหลักประกันการทำงานที่ มั่นคง พนักงานก็จะไม่แสวงหาความปลอดภัยจากที่อื่น อัตราการลาออกการหางานใหม่ก็จะลดลง พนักงานมีความทุ่มเทให้กับการทำงานมากขึ้น ดังนั้น องค์กรจะต้องทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจใน การทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ระดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม การได้รับมิตรภาพ หรือยอมรับจากสมาชิกในกลุ่ม ความต้องการขั้นนี้ จะเป็นความต้องการในด้านจิตใจ องค์กรจึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับพนักงานรักองค์กรมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมภายใน เป็นต้น

ระดับขั้นที่ 4 ความต้องการด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการที่ต้องการได้รับการยกย่อง สรรเสริญ มีความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นความสำคัญของตนเอง โดยองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการระดับนี้ โดยการให้รางวัล การประกาศยกย่องให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ระดับขั้นที่ 5 ความต้องการสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization needs) เป็นขั้นสูงสุดของความต้องการของแต่ละบุคคล โดยเป็นความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้สำเร็จ ตามความนึกคิดของตนเอง ดังนั้น องค์กรอาจจะตอบสนองความต้องการโดยการมอบหมายงานที่สำคัญ มีความท้าทายมากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้แสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่

2) ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer

ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer (1972) นั้น ได้นำแนวความคิดของ Maslow มาปรับตามผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ว่าความต้องการไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับขั้นทฤษฎีของ Maslow โดยผลการวิจัยของ Alderfer พบว่า บุคคลมีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการในการดำรงชีพ (Existence Needs: E) เป็นความต้องการของมนุษย์ด้านความปลอดภัย และความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีและปลอดภัย เหมือนกับความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของ Maslow รวมกัน
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs: R) เป็นความต้องการที่ต้องการความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ เหมือนกับความต้องการทางสังคมของ Maslow
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) เป็นความต้องการที่จะผลักดันให้บุคคลพยายามพัฒนาตนเอง สร้างความคิดริเริ่มสำหรับตัวเอง และ สิ่งแวดล้อมให้เติบโตก้าวหน้าประสบความสำเร็จ เหมือนกันความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จในชีวิตของ Maslow

ซึ่งความสำคัญของทฤษฎี ERG ไม่ได้อยู่ที่แนวความคิดใหม่ที่จัดกลุ่มความต้องการของพนักงานตามแบบของ Maslow กล่าวคือ การที่มองว่ากลุ่มความต้องการทั้ง 3 ไม่ได้แยกออกจากกัน โดยเด็ดขาด แต่กลุ่มความต้องการดังกล่าว มีสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continue) นอกจากนั้น ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นต้องเกิดจากต่ำไปสูงตามแบบทฤษฎีของ Maslow แต่อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี ERG ของ Aldefer แบ่งความต้องการเป็น 3 ส่วน คือความต้องการในการดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยความต้องการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อกัน และยังมีมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะเกิดจากต่ำไปสูงตามทฤษฎีของ Maslow แต่อาจเกิดขึ้น พร้อม ๆ กันได้

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg and Snyderman (1975) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานเป็นสองส่วนใหญ่ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของคนในองค์กร คือ ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) และปัจจัยจูงใจ (Motivation) โดยปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ต้องการการตอบสนอง ไม่ใช่สิ่งที่จะให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivation) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความต้องการภายในของบุคคลที่ต้องการจะพัฒนาและสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นกับตัวเองจากการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่เราทำโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนเรารักและชอบในงานที่เราทำอยู่ เป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในตัวของแต่ละบุคคล กล่าวได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้เราเกิดความรู้สึกในทางบวกต่องานขึ้นได้ หากปัจจัยนั้น ๆ ได้รับการตอบสนองตามระดับของความต้องการของแต่ละบุคคลนั่นเอง โดยปัจจัยจูงใจมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน คือ การที่เราสามารถทำงานใด ๆ ก็ตามที่เรารับมอบหมายให้แล้วเสร็จได้ตามระยะเวลา และขอบเขตของงานที่กำหนดเอาไว้ได้อย่างดีและประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานของเรา รู้จักการหาวิธีที่จะป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วไม่ให้เกิดขึ้นอีกในครั้งต่อไป เมื่อเราสามารถทำทุกอย่างได้อย่างที่กล่าวมาแล้ว จะทำให้เราเกิดความพึงพอใจในงานของเราได้ในที่สุด

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การที่เราได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากหัวหน้างาน หรือจากเพื่อนร่วมงานของเราก็คงตาม หรือไม่ก็จากคนที่มาขอความช่วยเหลือจากเราหรือบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวมา การยอมรับนับถือที่ว่ามีอยู่ด้วยกันหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการยกย่องชมเชย การได้รับการแสดงความยินดี หรือการได้รับกำลังใจจากคนอื่น ๆ หรืออาจจะเป็นการแสดงออกในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้เรารู้สึกได้ว่าเราเป็นที่ยอมรับของคนอื่น โดยสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมา จะทำให้เราเกิดความพึงพอใจในงานที่เราทำอยู่ได้

1.3 ลักษณะของงานที่ทำ คือ ลักษณะของงานแต่ละงานที่เราได้รับมอบหมาย ซึ่งงานนั้นต้องเป็นงานที่มีความน่าสนใจ มีความแปลกใหม่ ทำให้เรารู้สึกถึงความสนใจในงานนั้น เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เราสามารถทำงานนั้นได้ ตั้งแต่เริ่มงานจนจบงาน

1.4 ความรับผิดชอบ คือการที่เราได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทาย มีความแปลกใหม่ และเป็นงานที่ทำให้เราได้แสดงออกถึงความสามารถที่เรามีอยู่ โดยมีอำนาจและความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ ได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ถูกควบคุมจากหัวหน้างาน

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การที่เราได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งในงานของเราให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น มีโอกาสได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานให้เราได้ศึกษาต่อ เพื่อหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ สำหรับนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรที่เราทำงานอยู่

2. ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง หรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของงานที่เราทำอยู่ ซึ่งหากปัจจัยค้ำจุนไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของแต่ละบุคคล จะทำให้คนเหล่านั้นเกิดความรู้สึกในทางลบขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานได้ในที่สุด โดยปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ โดยองค์การจะต้องมีการจัดการที่ชัดเจนเป็นระบบ เพื่อให้พนักงานสามารถดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ หรือ ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการและการบริหารงานรวมถึงการให้คำแนะนำหรือการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Supervisor) หมายถึง ความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้างาน โดยวิธีการต่าง ๆ และมีความสามารถในการทำงานร่วมกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง ความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีสามารถทำงานร่วมกันได้ มีการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

2.6 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึงผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่สมควรได้รับ ซึ่งรวมถึงเงินเดือนเงินพิเศษอื่นๆ สวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอต่อการใช้จ่าย เพื่อตนเองและครอบครัวให้มีความสุขตามสมควร ทั้งความพึงพอใจในเงินเดือน หรือพึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.7 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึงสภาพทั่วไปของงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร

ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงการเสี่ยงภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน

2.8 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่ในด้านของความมั่นคงในงาน และความแน่นอนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว ทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

โดย เฮอริชเบอร์ก ยังได้เสนอให้ในแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรของตนเอง และคอยกระตุ้นให้พนักงานเกิดความพึงพอใจอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพราะการทำให้คนในองค์กรเกิดความพึงพอใจนั้น จะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในที่สุด โดยที่สำคัญองค์กรไม่ควรที่จะมองข้ามปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากการที่ปัจจัยค้ำจุน ไม่ได้รับการตอบสนองนั้น จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล และสามารถกระตุ้นทำให้พนักงานเกิดความคิดตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยค้ำจุน แลพปัจจัยจูงใจ โดยปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย หรือความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สภาพการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบ

3. องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

Gilmer (1971) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ 10 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) พนักงานจะเกิดความพึงพอใจได้ทำงานเมื่อได้ทำงานตามที่ถนัด

2. ความมั่นคงในงาน (Security) ความมั่นคงในงานสามารถรับรู้ได้จากมุมมองของการได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ

3. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานหรือการสอนงานนั้น มีความสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าการดำเนินงานสอนงานไม่มีประสิทธิภาพ อาจส่งผลกระทบต่อความเป็นสาเหตุให้เกิดการขาดงานหรือลาออกได้

4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and Management) ความรู้สึกพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน นโยบายที่ใช้ในดำเนินงานภายในองค์กร รวมถึงชื่อเสียงขององค์กร

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากการพิจารณาตามความสามารถในการทำงานของพนักงาน

6. ค่าจ้าง (Wages) ค่าตอบแทนในการทำงาน

7. สภาพการทำงาน (Working Condition) การจัดสรรสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เช่น อากาศ แสงสว่าง สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน และ ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

8. ลักษณะทางสังคม (social aspect of the Job) ความรู้สึกในการได้รับการยอมรับโดยสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

9. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย เงินโบนัส หรือเงินตอบแทนเมื่อออกจากงาน

10. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน การรับ-ส่งคำสั่งในการปฏิบัติงาน

Spector (1997) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 9 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทน (Pay) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทน
2. หัวหน้างาน (Supervision) ได้แก่ หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาสายตรงที่ดูแล และสามารถติดต่อได้ทันทีเมื่อต้องการ
3. การเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน
4. รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Rewards) ได้แก่ การชมเชย การยอมรับ และ รางวัลจากผลการปฏิบัติงานดี
5. ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน (Operating Procedure) ได้แก่ กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย และขั้นตอนในการทำงาน
6. สวัสดิการ (Fringe Benefits) ได้แก่ สวัสดิการที่จัดสรรให้ ทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
7. ลักษณะงาน (Nature of Work) ได้แก่ หน้าที่ ความรับผิดชอบ เนื้องานของบุคคล
8. เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) ได้แก่ บุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

9. การสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารในองค์กร

Luthans (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานตามแบบวัดดัชนีพรรณนางาน (Job Descriptive Index) ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ความพึงพอใจในด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ โดยรู้สึกทำงานน่าสนใจ มีความท้าทาย มีโอกาสได้เรียนรู้และรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำอยู่
2. ความพึงพอใจด้านรายได้ หมายถึง ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งมีความเหมาะสมและยุติธรรม
3. ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถและสนับสนุนการทำงาน
4. ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ถูกพิจารณาตามความสามารถ และมีความยุติธรรม
5. ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ให้ความเป็นมิตร ช่วยเหลือกันและกัน เป็นต้น

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองที่มากกว่าความต้องการหรือความคาดหวังที่ตั้งไว้ ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี และพึงพอใจ ในทางตรงกันข้าม หากสิ่งที่ได้รับน้อยกว่าความต้องการหรือความคาดหวังที่ตั้งไว้ ย่อมเกิดความรู้สึกผิดหวังและไม่พึงพอใจในงาน อันอาจนำไปสู่ความตั้งใจในการลาออกจากรางานได้ ซึ่งในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความพึงพอใจในงานของ Luthans (1998) มาใช้ประโยชน์ในการกำหนดเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา และสร้างเครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัย โดยแบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่สำคัญ และเหมาะสมกับองค์กรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านรายได้ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา พบว่า มีผู้ให้คำนิยาม หรือความหมายของการลาออกและความตั้งใจลาออกจากรางานไว้หลายท่าน ดังนี้

Bluestone (1977) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ เพื่อสนองความสุขของบุคลากรทุกคนในองค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความเจริญด้านอื่น ๆ ขององค์กร

Walton (1974) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

Cummings and Worley (2001) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ หรือความสุขโดยรวม ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในเชิงบวก

Cascio (2003) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 2 ประการ คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่คำนึงถึงความปลอดภัย ตลอดจนสัมพันธภาพที่ระหว่างผู้ร่วมงาน และโอกาสที่สามารถจะเติบโตและพัฒนาในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งที่ต้องการกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

สุตปราโมทย์ วัฒนรัตน์ (2560) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงความก้าวหน้า และความปลอดภัยในชีวิตในการทำงาน และรับรู้ว่างานที่ตนทำมีคุณค่าทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

นันทา โสรรัตน์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีความอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมในทุกด้านของการทำงาน แสดงถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสภาพชีวิตที่ดีจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล อันประกอบไปด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม การได้รับสวัสดิการที่พึงได้ การได้รับการดูแลและความปลอดภัยตลอดการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์กร การได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน การมีสมดุลระหว่างชีวิต ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีการจัดการสิทธิประโยชน์ให้บุคลากรต่างกัน ตามแต่

นโยบายหรืองบประมาณที่ได้รับ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ล้วนมีส่วนทำให้บุคลากรแต่ละองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจากการศึกษา พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ดังนี้

Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อการทำงาน โดยทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อตัวเอง ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่องาน โดยสร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วม ในงาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

Schuler, Beutell, and Youngblood (1989) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากร ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หรืออย่างน้อยที่สุดอัตราการขาดงานจะลดลง
2. ลดความเครียด ลดอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ทำให้ต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพลดลง
3. ผลผลิตเพิ่มขึ้นจากอัตราการขาดงานลดน้อยลงของบุคลากร
4. บุคลากรมีส่วนร่วมและให้ความสนใจใ้ในงานขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
5. ความน่าเชื่อถือขององค์การมีมากขึ้น ทำให้อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสูงขึ้นตามไปด้วย เนื่องจากบุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. มีความยืดหยุ่นของกำลังคนมากขึ้น ทำให้มีความสามารถในการสับเปลี่ยนบุคลากรเพิ่มขึ้น เนื่องจากบุคลากรรู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน
7. ลดอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก และการโยกย้ายของบุคลากร
8. ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจองค์การมากขึ้น เนื่องจากการมีส่วนร่วมตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร

Dessler (1991) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้การสร้างวัฒนธรรม องค์การ และจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นไปในเชิงบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความ ต้องการของบุคลากรได้รับการตอบรับอย่างดีจากองค์การ

Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีประกอบด้วย

1. การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการลาออก โยกย้าย เปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตขององค์การสูงขึ้น

3. ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าประสงค์ได้ดีขึ้น

อัสเนีย สุวรรณศิริกุล (2547) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากร ดังนี้

1. การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่บุคลากร ส่งผลให้เกิดความสุขในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. บุคลากรมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน
3. บุคลากรเกิดความรู้สึกร่วมกัน และระลึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
4. บุคลากรเกิดความจงรักภักดีที่ซื่อสัตย์ต่อองค์การ
5. ลดปัญหาเกี่ยวกับการลางาน ขาดงาน ลาออก โยกย้ายของบุคลากร
6. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในองค์การ
7. เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลในการทำงาน
8. บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในชีวิตการทำงาน จากการได้รับความพึงพอใจ ทั้งทางวัตถุและจิตใจ

กล่าวโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับองค์กร โดยเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้อัตราการขาดงาน การลา การลาออก รวมถึงการโยกย้ายลดลง บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานหรือทำให้งานเกิดประสิทธิผลได้มากขึ้น และนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานทั่วไปขององค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย Walton (1975) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

1.1 ความเพียงพอของค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างที่ผู้รับจ้างจะต้องได้รับและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยที่เป็นสิ่งตอบแทนด้านอื่น ๆ เนื่องจากบุคคลทุกคน มีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ จึงมุ่งที่จะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจนั้น จากนั้นเมื่อได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานตามข้อตกลงของการว่าจ้างและสามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของสังคมมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบายจึงเป็นความเพียงพอของค่าตอบแทน

1.2 ความยุติธรรมของค่าตอบแทน เป็นการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความเป็นธรรมของค่าตอบแทนด้วย เช่น การพิจารณาถึงทักษะที่จะต้องใช้ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะต้องประเมินให้เป็นธรรมเพราะค่าตอบแทนในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีพ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี

3. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร หมายถึง โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการสร้างเสริม และพัฒนาการทำงานเพื่อให้มีทักษะในการทำงาน และได้ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถ และพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน และสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้

4. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร และส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองให้ได้รับรู้ และทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ประสบความสำเร็จตามที่ได้มุ่งหวังเอาไว้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ บุคลากรจะต้องได้รับเพราะมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

6. ธรรมนุญในองค์กร หมายถึง การบริหารที่มีความยุติธรรม ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทั้งผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นพนักงาน เคารพในสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้อื่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลา สำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกับกับสังคม รวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในสังคม ทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในสาธารณะต่าง ๆ

ต่อมา Huse and Cummings (1985) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายกับ Walton โดยมีแนวคิดที่ 1-7 เหมือนกัน แต่เปลี่ยนด้านที่ 8 จากลักษณะงานมีความเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นความภูมิใจในองค์กร ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อเศรษฐกิจในปัจจุบันและสอดคล้องกับมาตรฐานเหมาะสมกับภาระงาน ผลตอบแทนค้ำค่า สามารถนำผลตอบแทนดังกล่าว มาใช้จ่ายให้กับตนเองและครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง บุคลากรได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อีกทั้งองค์กรต้องมีการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงสภาพบรรยากาศขององค์กรให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้นไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ และความสามารถของตนเอง โดยมีการพิจารณาจากตำแหน่งงานและภาระงานที่ปฏิบัติ สามารถใช้ความรู้เริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้ พร้อมกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นอิสระ แต่ต้องปฏิบัติงานให้เสร็จ ตามที่กำหนดและได้รับมอบหมาย

4. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้ที่ร่วมงาน ในการติดต่อประสานงานจากภายในและภายนอกขององค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสสามารถก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้อย่างมั่นคง โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายในการอบรม ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากร

6. ธรรมนุญในองค์กร หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงาน โดยพนักงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้ สภาพบรรยากาศขององค์กรจะต้องมีความเสมอภาคและความยุติธรรมให้กับบุคลากรทุกคน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานที่สามารถผ่อนคลายได้ ยืดหยุ่นการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลกระทบต่อกันและกัน ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งต่อกันและกัน ดำเนินควบคู่ไปด้วยกันอย่างเต็มรูปแบบการทำงานและครอบครัว

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรและได้ทราบถึงการที่องค์กรเอื้อผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญกับองค์กร โดยเป็นการแสดงถึงสภาวะแวดล้อมในการทำงานในทุกๆด้านของพนักงานในองค์กร โดยเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้อัตราการขาดงาน การลาออกรวมถึงการโยกย้ายลดลง บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างสรรค์ผลงานหรือทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้น และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางตรงกัน

ข้าม หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีแล้ว ย่อมส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน อันอาจนำไปสู่ความตั้งใจในการลาออกจากงานได้ ซึ่งในการศึกษาของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings (1985) มาใช้ประโยชน์ในการกำหนดเป็นตัวแปรต้นในการศึกษา และสร้างเครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัย โดยแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน ทั้งหมด 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นงนุช ต้นติววัฒนเสถียร (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร โดยผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านโรงพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโสธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรัญพงค์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: ในกลุ่มพนักงานวิศวกรเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลทางลบโดยตรงต่อผลความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน การสนับสนุนจากหัวหน้างาน และโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทางบวกโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และผลตอบแทน

พรพิตรา ธรรมชาติ (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ โดยผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางบวก โดยหากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการบริหารและระบบการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางบวกและ (2) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาในทิศทางลบ

จักรพงษ์ นภาสกุลคุ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการลาออกของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยการวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจลาออกจากงานของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 352 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และแบบวัดความตั้งใจในการลาออก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) เท่ากับ 0.917, 0.921, 0.890 และ 0.784 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออก

พรพิมล พงษ์โหมต (2560) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงาน และความตั้งใจลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤตโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง โดยผลการศึกษา พบว่าพยาบาลแผนกวิกฤต โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.368 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการตั้งใจลาออก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหากวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกๆด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบต่อการตั้งใจลาออก อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Siengthai (2019) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมี 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) ความเครียดในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลที่ต้องเผชิญกับความเครียดในการทำงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจลาออกจากงานมากกว่าพยาบาลที่เผชิญกับความเครียดในการทำงานต่ำ ความเครียดอาจเกิดจากปริมาณงานที่มากเกินไป ความซับซ้อนของงาน การขาดแคลนทรัพยากร หรือความขัดแย้งในที่ทำงาน 2) ความขัดแย้งในที่ทำงาน โดยความขัดแย้งในที่ทำงานทั้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีผลต่อความสัมพันธ์ในการทำงานและส่งผลเสียต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความตั้งใจลาออกจากงาน 3) การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว ส่งผลให้พยาบาลรู้สึกโดดเดี่ยวและขาดกำลังใจในการทำงาน 4) ความไม่

พึงพอใจในค่าตอบแทน เนื่องจากการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่เพียงพอกับภาระงานที่ได้รับ ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและความทุ่มเทในการทำงาน

Suwannakeeree (2021) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน หมายความว่ายิ่งพยาบาลมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะมี ความตั้งใจลาออกจากงานน้อยลง 2) มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และความเป็นอิสระในการทำงาน 3) ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

Yamane (2018) ได้วิจัย เรื่อง ความไม่พึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกจากงานในหมู่พยาบาลญี่ปุ่น: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบและการวิเคราะห์อภิมาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พึงพอใจในงาน (job dissatisfaction) และความตั้งใจลาออกจากงาน (turnover intention) ในหมู่พยาบาลญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างความไม่พึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกจากงาน หมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีความไม่พึงพอใจในงานมากเท่าไร ก็ยังมีแนวโน้มที่จะมีความตั้งใจลาออกจากงานมากขึ้นเท่านั้น 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน ได้แก่ ภาระงานที่มากเกินไป ความขัดแย้งในที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน

Wong and Laschinger (2013) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริง การเพิ่มขีดความสามารถ และความเหนื่อยหน่าย: การวิเคราะห์อภิมาน ได้ศึกษาแบบ Meta-analysis เพื่อทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) การเพิ่มขีดความสามารถ (Empowerment) และความเหนื่อยหน่าย (Burnout) ในวิชาชีพการพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริง มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่าย หมายความว่า หากผู้นำมีภาวะผู้นำที่แท้จริง พยาบาลจะมีความเหนื่อยหน่ายน้อยลง ภาวะผู้นำที่แท้จริง ส่งเสริมความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งช่วยลดความเครียดและความกดดันในการทำงาน 2) การเพิ่มขีดความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเหนื่อยหน่าย เมื่อพยาบาลรู้สึกว่าจะตนเองมีอำนาจในการตัดสินใจและควบคุมงานของตนเองได้ จะช่วยลดความรู้สึกหมดไฟและเหนื่อยหน่ายในการทำงาน 3) ภาวะผู้นำที่แท้จริง ส่งเสริมการเพิ่มขีดความสามารถ ผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองอย่างแท้จริง สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของพยาบาลในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิต การบริหาร และระบบการทำงาน ความก้าวหน้า และการพัฒนาในหน้าที่การงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ ภาวะอิสระจากงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทิศทางบวก และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาในทิศทางลบ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น และ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมมองครในแง่ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

- 3.1 การออกแบบงานวิจัย
- 3.2 การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.3 การกำหนดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
- 3.5 การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

การออกแบบงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยปัจจัยที่ศึกษา คือ

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น
2. ความไม่พึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นจึงสรุปผลการวิจัยเพื่อนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางและการบรรยายประกอบ

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำแนกออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ได้แก่
 - (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 - (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
 - (3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - (4) สังคมสัมพันธ์
 - (5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 - (6) ธรรมเนียมในองค์กร
 - (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
 - (8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

1. ความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction)
2. ความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intension)

การกำหนดประชากรและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขในกรุงเทพมหานคร

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข ทั้งนี้ อ้างอิงข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2566) พบว่า ในกรุงเทพฯ มีจำนวนคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นรวมทั้งหมด 276 แห่ง ซึ่งในแต่ละคลินิกจะมีนักวิชาการสาธารณสุข ประจำตำแหน่งอยู่ประมาณ 2-5 คน จึงทำให้ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ใช้วิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Cochran (1977) โดย กำหนดความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549) ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

$$n = \frac{P(1-P) Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม .50

Z คือ ระดับความมั่นใจที่กำหนด ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z ที่ค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ .05)

E คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ (จะต้องสอดคล้องกับค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นนั้นๆ) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05

แทนค่า

$$n = \frac{(.05)(1-.5)(1.96)^2}{(.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

ดังนั้นจึงใช้ขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง เพื่อใช้ทดแทนและป้องกันแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ และส่งผ่านไปยังแอปพลิเคชันและช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ เช่น Line, Facebook หรือ อีเมล (e-mail) เป็นต้น เพื่อให้กลุ่มพนักงานสามารถดาวน์โหลดแบบสอบถามผ่าน Google form และให้ผู้ตอบแบบสอบถามดาวน์โหลดเพื่อตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้จำนวนครบทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข โดยไม่จำกัดเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการส่งแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยจะโพสต์แบบสอบถามในกลุ่ม Line, กลุ่ม Facebook ของคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น, Facebook Messenger และ อีเมล (e-mail) แต่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องมีคุณสมบัติตามคำถามคัดกรอง คือ ท่านเป็นบุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขหรือไม่ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึง 20 มิถุนายน พ.ศ. 2567

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ลักษณะเครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการออกแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร วิทยาลัยศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการออกแบบสอบถามโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน ผู้มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกทำงาน และเป้าหมายการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพบุคลากร สังคมสัมพันธ์ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมนูญในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความภาคภูมิใจในองค์กรการ ชุดคำถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 8 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความไม่พึงพอใจในงาน ชุดคำถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ Luthans (1998) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออก ชุดคำถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ข้อ พัฒนาแบบสอบถามมาจากงานวิจัยของ ศรีบุญญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่าตามแบบของ Likert Rating Scale 5 ระดับ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

ในการวัดผลของการตอบแบบสอบถามของส่วนที่ 3, 4 และ 5 ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามให้เป็นลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert scale โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3

น้อย กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2

น้อยที่สุด กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ ข้อมูลสอดคล้องกับความเป็นจริงผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตาม หลักเกณฑ์ (ประสพชัย พสุนนท์, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีคุณภาพทั้งในประเด็นของความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามจัดทำขึ้น ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยนำแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อพัฒนาแบบสอบถามสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบข้อคำถามเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยจะประมวลผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการยืนยันว่าเครื่องมือดังกล่าวที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพและการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาค่าความเที่ยงตรงที่ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อคำถาม แต่ละข้อวัดได้ตรงตามสิ่งที่ต้องการวัดเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้มากน้อยเพียงใด โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามวัดจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดจุดประสงค์/เนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าคำถามไม่วัด จุดประสงค์/เนื้อหานั้น

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) จากเกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหานั้น แสดงว่าข้อคำถามข้อนั้นใช้ได้

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลและเมื่อเก็บรวบรวมเรียบร้อยแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) โดยทดสอบกับบุคลากรที่เป็นนักวิชาการสาธารณสุขที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาว่าแต่ละข้อของแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่ได้กำหนดไว้หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้ควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ดังนั้นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลได้

ขั้นตอนที่ 5 เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แบบ โดยสร้างผ่าน Google form ไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากนั้นผู้วิจัยจะตรวจสอบ ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ส่งให้กลุ่มตัวอย่างและข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ดังนี้ ข้อมูลทุติยภูมิ คือ ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหนังสือ ตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ข้อมูลปฐมภูมิ คือ ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. ลงรหัสแบบสอบถาม
3. ลงรหัสข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์บนเครื่องคอมพิวเตอร์
4. นำผลมาสร้างตารางอ่านค่าและวิเคราะห์ผล

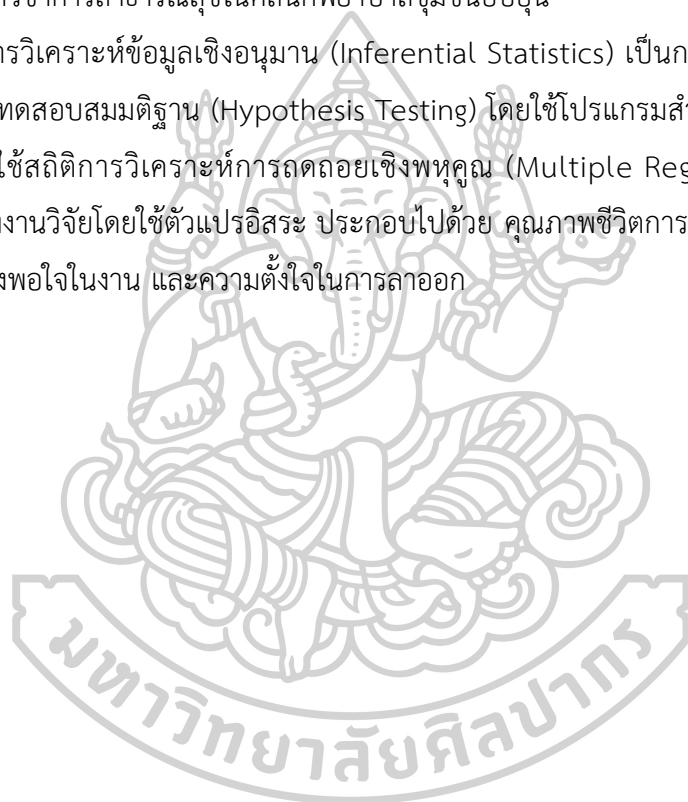
การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจางานของบุคลากร กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ย

ต่อเนื่อง ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูลสถิติที่ใช้และอธิบายถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความไม่พึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร โดยศึกษาและนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายความถี่และร้อยละของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ส่วนค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายค่าเฉลี่ยและการกระจายของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร ภาควิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยโดยใช้ตัวแปรอิสระ ประกอบไปด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวแปรตาม คือ ความไม่พึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการลาออก



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น และ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรในแง่ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
3. ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ข้อมูลความไม่พึงพอใจในงาน
5. ข้อมูลความตั้งใจลาออกจากงาน
6. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงาน
7. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน
8. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จำแนกข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามจำนวนและร้อยละได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	31	7.75
	หญิง	327	81.75
	อื่น ๆ	42	10.50
	รวม	400	100.00
อายุ	20-29 ปี	231	57.75
	30-39 ปี	156	39.00
	40-49 ปี	13	3.25
	รวม	400	100.00
สถานภาพ	โสด	236	59.00
	สมรส	152	38.00
	หย่า/หม้าย	12	3.00
	รวม	400	100.00
รายได้เฉลี่ย	9,000-12,000 บาท	38	9.50
	12,001-15,000 บาท	157	39.25
	15,001-20,000 บาท	133	33.25
	20,001-25,000 บาท	44	11.00
	25,001 บาทขึ้นไป	28	7.00
	รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 สามารถจำแนกข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

1. ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 81.75 รองลงมาเป็นเพศอื่น ๆ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และเพศชาย มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.75

2. ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ 20-29 ปี มีจำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 57.75 รองลงมาอายุ 30-39 ปี มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 และอายุ 40-49 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 ตามลำดับ

3. ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมา มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ

4. ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ 12,000-15,000 บาท มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 รองลงมา มีรายได้ 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 รายได้ 20,001-25,000 บาท มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11 รายได้ 9,000-12,000 บาท มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ

สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.75 อายุ 20-29 ปี ร้อยละ 57.75 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 59 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001-15,000 บาท ร้อยละ 39.25

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน จำแนกข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานตามความถี่และร้อยละได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

พฤติกรรมการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
ระยะเวลาในการทำงานที่คลินิก	น้อยกว่า 2 ปี	85	21.25
พยาบาลชุมชนอบอุ่น	2 - 4 ปี	167	41.75
	5 - 7 ปี	79	19.75
	มากกว่า 7 ปี	69	17.25
	รวม	400	100.00
ผู้มีอิทธิพลสำคัญให้ตัดสินใจ	ครอบครัว	126	31.50
ทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	เพื่อนสนิท	56	14.00
	ตนเอง	190	47.50
	ครูหรืออาจารย์	28	7.00
รวม	400	100.00	

ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชน
อบอุ่น (ต่อ)

พฤติกรรมการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
การทำงานให้กับคลินิกพยาบาล	ตอบใจ	256	64.00
ชุมชนตอบใจ	ไม่ตอบใจ	48	12.00
ทำงาน	ไม่แน่ใจ	96	24.00
รวม		400	100.00
คิดว่ามีงานอื่นที่เหมาะสมกับ	มี	172	43.00
คุณสมบัติ และทักษะ	ไม่มี	110	27.50
ความสามารถมากกว่า	ไม่แน่ใจ	118	29.50
รวม		400	100.00

จากตารางที่ 2 สามารถจำแนกพฤติกรรมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

1. ระยะเวลาในการทำงานที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 4 ปี มีจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.75 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 มีระยะเวลาในการทำงาน 5-7 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 7 ปี มีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25

2. ผู้มีอิทธิพลสำคัญให้ตัดสินใจทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น พบว่า ส่วนใหญ่ตัดสินใจทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นด้วยตนเอง มีจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมาคือ ครอบครัว มีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 เพื่อนสนิท มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และครูหรืออาจารย์ มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ

3. การทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นตอบใจ

ตอบใจ

ไม่ตอบใจ

ไม่แน่ใจ

รวม

4. คิดว่าม้งานอื่นที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ และทักษะความสามารถมากกว่า พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดว่าน่าจะมีงานอื่นที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ และทักษะความสามารถของตนเองมีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 43 รองลงมา ไม่แน่ใจ มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และไม่มีความคิดดังกล่าว มีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 ตามลำดับ

สรุปพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น 2 - 4 ปี มีจำนวน ร้อยละ 41.75 ส่วนใหญ่ตัดสินใจทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นด้วยตนเอง ร้อยละ 47.5 ส่วนใหญ่คิดว่าการทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นสามารถตอบโจทย์เป้าหมายการทำงานของตนเอง ร้อยละ 64 และส่วนใหญ่มีความคิดว่าจะมีงานอื่นที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ และทักษะความสามารถของตนเอง ร้อยละ 43

ตอนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมของบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ได้ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.45	0.79	มาก
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.87	0.63	มาก
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.51	0.69	มาก
สังคมสัมพันธ์	4.07	0.56	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.53	0.64	มาก
ธรรมเนียมในองค์กร	3.79	0.62	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.35	0.71	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.70	0.68	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66	0.43	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากสูงไปหาลำดับต่ำ พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.87 ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.79 ความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.53 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มี

ค่าเฉลี่ย 3.51 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความไม่พึงพอใจในงาน

ในการวิเคราะห์ระดับความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

ความไม่พึงพอใจในงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ไม่มีความสุขเมื่อต้องมาปฏิบัติงานที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	2.04	0.65	น้อย
ขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่งานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	2.17	0.74	น้อย
รู้สึกอึดอัดใจกับการเข้ามามีส่วนร่วมในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น	1.92	0.68	น้อย
งานที่ได้รับมอบหมายที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายการทำงาน	2.24	0.66	น้อย
งานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้มีความสำคัญต่อองค์กร	1.92	0.65	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.06	0.53	น้อย

จากตารางที่ 4 พบว่า ความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ พบว่าอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.24 รองลงมาคือ ขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่งานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย 2.17 ไม่มีความสุขเมื่อต้องมาปฏิบัติงานที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย 2.04 รู้สึกอึดอัดใจกับการเข้ามามีส่วนร่วมในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย 1.92 และงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้มีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 1.92 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ความตั้งใจลาออกจากงาน

ในการวิเคราะห์ระดับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ได้ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

ความตั้งใจลาออกจากงาน	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
มองว่าที่ทำงานอื่นอาจตอบโจทย์และตอบสนองเป้าหมายการทำงานได้ดีกว่าองค์กรนี้	2.56	0.75	น้อย
ไม่ได้มองเห็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว	2.10	0.65	น้อย
มักจะปรึกษาคนรอบข้างเกี่ยวกับโอกาสการทำงานใหม่ ๆ และการเปลี่ยนที่ทำงาน	2.59	0.87	น้อย
พยายามศึกษาข้อมูลและมองหาโอกาสจากองค์กรอื่น ๆ	2.83	0.93	ปานกลาง
หากมีข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า จะไม่ลังเลที่จะลาออกจากองค์กร	3.05	0.92	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.62	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หากมีข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่าจะไม่ลังเลที่จะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.05 รองลงมาคือ พยายามศึกษาข้อมูลและมองหาโอกาสจากองค์กรอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.83 อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ มักจะปรึกษาคนรอบข้างเกี่ยวกับโอกาสการทำงานใหม่ ๆ และการเปลี่ยนที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 มองว่าที่ทำงานอื่นอาจตอบโจทย์และตอบสนองเป้าหมายการทำงานได้ดีกว่าองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่ได้มองเห็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว มีค่าเฉลี่ย 2.1 ตามลำดับ

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงาน

ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนชนบท ผู้วิจัยใช้สถิติถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนชนบทหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนที่จะวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างแต่ละตัวแปร โดยใช้สถิติการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยแสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนชนบท

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความไม่พึงพอใจในงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.000	
ความไม่พึงพอใจในงาน	-0.210**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 เมื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงานในทิศทางตรงกันข้ามกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.210 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression) โดยใช้วิธี Enter คือ การนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพร้อมกัน แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

Model		Unstandardized	Standardized		t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.013	0.224		13.439	.000**
	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-0.261	0.061	-0.210	-4.293	.000**
R = .210, R ² = .044, Adj R ² = .042, Std. Error = 0.520, Sig of F. = .000						

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 เมื่อวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายเพื่อพิจารณาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นหรือไม่ พบว่า ได้ค่า Sig of F = .000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม

โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .000) สามารถเขียนสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.013 - 0.261X$$

โดย \hat{Y} หมายถึง ความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น
 X หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายดังกล่าว หมายความว่า ถ้าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้ระดับความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นลดลง 0.261 หน่วย แต่สมการดังกล่าวยังไม่มีความแน่นอนในการทำนาย (R² = .044) และจากการที่มีค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 3.013 หมายความว่า ความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นน่าจะเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษาในครั้งนี้

อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานก็ยังมีอิทธิพลที่สำคัญในทางตรงกันข้ามต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น (มีค่า Beta มากกว่า .2 ขึ้นไปถือว่ามีความสำคัญ) คือ มีค่า Beta = -0.210

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน

ในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ผู้วิจัยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่อวิเคราะห์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นหรือไม่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยก่อนที่จะวิเคราะห์ดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปรทั้งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่ และตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยแสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความไม่พึงพอใจในงาน	ความตั้งใจลาออกจากงาน
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	1.000		
ความไม่พึงพอใจในงาน	-0.210**	1.000	
ความตั้งใจลาออกจากงาน	-0.370**	0.575**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 เมื่อตรวจสอบความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงานในทิศทางตรงกันข้าม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ที่ -0.210 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.85 จึงถือว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป หรือไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (Multicollinearity) (Stevens, 1996) ดังนั้น จึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรในการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ได้ต่อไป และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่ -0.370 ถึง 0.575 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น

พหุคูณโดยใช้วิธี Enter คือ การนำตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าในสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณพร้อมกัน แสดงผลการวิเคราะห์ที่ได้ดังนี้

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.758	0.261		10.572	0.000			
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-0.391	0.060	-0.260	-6.515	0.000	0.956	1.046	
ความไม่พึงพอใจในงาน	0.631	0.048	0.521	13.046	0.000	0.956	1.046	

R = .629, R² = .396, Adj R² = .393, Std. Error = 0.502, Sig of F. = .000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 9 เมื่อวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณเพื่อพิจารณาว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น พบว่า ได้ค่า Sig of F = .000 หมายความว่า ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ในการทดสอบความไม่สัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า Variance inflation Factor (VIF) ที่สูงที่สุดมีค่า 1.046 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 5.00 (ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 5.00) และค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุด คือ 0.956 ซึ่งมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.20 (ค่า Tolerance ไม่ควรน้อยกว่า 0.20 จึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ได้วิเคราะห์ ไม่มีความสัมพันธ์กันเองจนก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวถือว่ามีความเหมาะสมกับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Hair Jr., Black, Babin, & Anderson, 2010)

โดยผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Sig. = .000) และความไม่พึงพอใจในงาน (Sig. = .000) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.758 - 0.391 X_1 + 0.631 X_2$$

โดย \hat{Y} หมายถึง ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

X_1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน

X_2 หมายถึง ความไม่พึงพอใจในงาน

จากสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณดังกล่าว หมายความว่า ถ้าตัวแปรอื่นคงที่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้ระดับความตั้งใจลาออกจากงานลดลง 0.391 หน่วย ถ้าตัวแปรอื่นคงที่ ระดับความไม่พึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีผลทำให้ระดับความตั้งใจลาออกจากงานเพิ่มขึ้น 0.631 หน่วย

โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลที่สำคัญต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น (มีค่า Beta มากกว่า .2 ขึ้นไปถือว่ามีความสำคัญ) คือ ด้านความไม่พึงพอใจในงาน (Beta = 0.521) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Beta = -0.260)

ตอนที่ 8 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้จำนวน 3 ข้อ สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น จากผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลเชิงลบต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น จากผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมมีอิทธิพลเชิงลบต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความไม่พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น จากผลการวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ พบว่า ความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรนักรักษาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .000) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากร กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น และ 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์กรในแง่ความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สถิติโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเสร็จสิ้น สามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 81.75 อายุ 20-29 ปี ร้อยละ 57.75 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 59 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 12,001-15,000 บาท ร้อยละ 39.25
2. พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น 2 - 4 ปี มีจำนวน ร้อยละ 41.75 ตัดสินใจทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นด้วยตนเอง ร้อยละ 47.5 คิดว่าการทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นสามารถตอบโจทย์เป้าหมายการทำงานของตนเอง ร้อยละ 64 และมีความคิดว่าน่าจะมียานอื่นที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ และทักษะความสามารถของตนเอง ร้อยละ 43
3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากสูงไปหาล่าง พบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย 4.07 รองลงมาคือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.87 ธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.79 ความภาคภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.7 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.53 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 3.51

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

4. ความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.06 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ พบว่า อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ งานที่ได้รับมอบหมายที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.24 รองลงมาคือ ขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่งานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย 2.17 ไม่มีความสุขเมื่อต้องมาปฏิบัติงานที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย 2.04 รู้สึกอึดอัดใจกับการเข้ามามีส่วนร่วมในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย 1.92 และงานที่ได้รับมอบหมายไม่ได้มีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 1.92 ตามลำดับ

5. ความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากสูงไปหาต่ำ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ หากมีข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่าจะไม่ลังเลที่จะลาออกจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.05 รองลงมาคือ พยายามศึกษาข้อมูลและมองหาโอกาสจากองค์กรอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.83 อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ มักจะปรึกษาคนรอบข้างเกี่ยวกับโอกาสการทำงานใหม่ ๆ และการเปลี่ยนที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 มองว่าที่ทำงานอื่นอาจตอบโจทย์และตอบสนองเป้าหมายการทำงานได้ดีกว่าองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 2.56 และไม่ได้มองเห็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว มีค่าเฉลี่ย 2.1 ตามลำดับ

6. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยใช้สถิติถดถอยอย่างง่าย (Simple Linear Regression) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig. = .000) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลที่สำคัญในทางตรงกันข้ามต่อความไม่พึงพอใจในงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น (มีค่า Beta มากกว่า .2 ขึ้นไปถือว่ามีความสำคัญ) คือ มีค่า Beta = -0.210

7. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น โดยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางตรงกันข้ามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลที่สำคัญในทิศทางเดียวกันกับความตั้งใจลาออกจากราชการของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชน

อบอุ่น (Beta = 0.521) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลที่สำคัญในทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกจากการงานของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น (Beta = -0.260)

อภิปรายผล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความไม่พึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากการงาน กล่าวคือ ยิ่งบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะมี ความตั้งใจลาออกจากการงานน้อยลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน เช่น งานวิจัยของ Siengthai (2019) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน และงานวิจัยของ Suwannakeeree (2021) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจลาออกจากการงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากการงานในทางตรงกันข้ามมากที่สุดคือ สังคมสัมพันธ์ รองลงมาคือ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมีส่วนช่วยลดความตั้งใจลาออกของบุคลากรได้

2. ความไม่พึงพอใจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจลาออกจากการงาน กล่าวคือ ยิ่งบุคลากรมีความไม่พึงพอใจในงานมาก ก็จะมี ความตั้งใจลาออกจากการงานมากขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยอื่น ๆ ที่พบว่าความไม่พึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากการงาน เช่น งานวิจัยของ Yamane (2018) ที่ศึกษาความไม่พึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกจากการงานในหมู่พยาบาลญี่ปุ่น และการวิจัยของ Wong and Laschinger (2013) ที่ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริง การเพิ่มขีดความสามารถ และความเหนื่อยหน่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความไม่พึงพอใจในประเด็น งานที่ได้รับมอบหมายที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร เพื่อลดความไม่พึงพอใจและความตั้งใจในการลาออกจากการงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบประเด็นสำคัญ 2 ประเด็นที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของนักวิชาการสาธารณสุขในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะมิติสังคมสัมพันธ์และสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อความตั้งใจลาออกในเชิงลบ นั่นคือ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลง 2) ความไม่พึงพอใจในงาน โดยเฉพาะประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายการทำงาน มีผลต่อความตั้งใจลาออกในเชิงบวก กล่าวคือ หากบุคลากรมีความไม่พึงพอใจในงานมาก ก็จะมีแนวโน้มที่จะลาออกมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

(1) ส่งเสริมสังคมสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยอาจจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

(2) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสำคัญกับความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความปลอดภัยในการทำงาน

(3) มอบหมายงานที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

(4) สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกก้าวหน้าและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

1.2 ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงสาธารณสุข

(1) กำหนดนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น เพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สนับสนุนการลาพักผ่อนและการลาเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สร้างระบบการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร เช่น จัดให้มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี จัดสวัสดิการด้านการออกกำลังกายและดูแลสุขภาพจิต

(2) ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ด้วยการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ สร้างช่องทางรับฟังความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานอย่างเปิดเผย

1.3 ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล

(1) เพิ่มงบประมาณสนับสนุนคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น เพื่อให้สามารถพัฒนาคุณภาพบริการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากร

(2) กำหนดนโยบายส่งเสริมการทำงานในระบบสุขภาพปฐมภูมิ เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นมากขึ้น

(3) สร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.4 ข้อเสนอแนะต่อภาคส่วนอื่น ๆ

(1) องค์กรวิชาชีพควรจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างเครือข่ายระหว่างบุคลากรสาธารณสุข

(2) สถาบันการศึกษา ควรปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ

(3) ภาคเอกชน ควรสนับสนุนการดำเนินงานของคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ การฝึกอบรมบุคลากร และการให้ทุนการศึกษา

ข้อเสนอแนะเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและลดความตั้งใจลาออกของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อความตั้งใจลาออก เช่น ความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟ ความขัดแย้งในที่ทำงาน และโอกาสในการเติบโตในสายงาน

2.2 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้าง

2.3 ศึกษาเชิงลึกถึงสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงาน เพื่อให้สามารถหาวิธีแก้ไขปัญหามาได้อย่างตรงจุด

ผู้วิจัยหวังว่าข้อเสนอแนะเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและลดอัตราการลาออกของบุคลากรในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นต่อไป

รายการอ้างอิง

- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in. Organizational Setting*. New York: Free Press.
- BBC. (2566). เปิดบันทึกถอดบทเรียนภาวะ "Work ไร้ Balance" ในวงการแพทย์ไทย. Retrieved from <https://www.bbc.com/thai/articles/cnd9yrwknxyo>
- Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: Causes, effects, and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1(1), 75-128.
- Bluestone, I. (1977). Implementing quality of worklife programs. *Management Review*, 5(7), 44.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits (6th ed.)*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Cochran, W. G. (1977). *Wiley: Sampling Techniques (3rd ed.)*. New York: John Wiley & Sons.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2001). *Organization development and change (7th ed.)*. Cincinnati: South Westom.
- Dessler, G. (1991). *Human resource management (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, B. v. H. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1995). *Behavior in organizations (5th ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. California: Goodyear.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. F. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective, (7th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Heneman, H. G., Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2019). *Staffing organizations*. Middleton, MI: McGraw-Hill.
- Herzberg, M., & Snyderman. (1975). *Herzberg's Two-Factor Theory of Job Satisfaction*. New York: Houghton-Mifflin.
- Holliday, M. (2021). What Is Employee Turnover & Why It Matters for Your Business. Retrieved from <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human->

[resources/employee-turnover.shtml](#)

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.

Lee, J. S., Back, K. J., & Chan, E. S. (2015). Quality of Work Life and Job Satisfaction among Frontline Hotel Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(1), 768-789.

Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior* (8th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Maslow, A. H. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). Michigan: Harper & Row Publishers.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(1), 237-240.

Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover Case Consequences and Control*. Texas: Addison Wesley.

Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975). *Behavior in Organization* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Schuler, R. S., Beutell, N. J., & Youngblood, S. A. (1989). *Effective Personal Management* (3rd ed.). Minnesota: Nest.

Siengthai, S. (2019). Factors influencing turnover intention of professional nurses in community hospitals. *Journal of Nursing Science*, 37(2), 81-90.

Spector, E. P. (1996). *Industrial and Organizational Psychology; Research and Practice*.

Spector, E. P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. California: Sage.

Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness*. California: Goodyear.

Stevens, J. (1996). *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences* (3rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

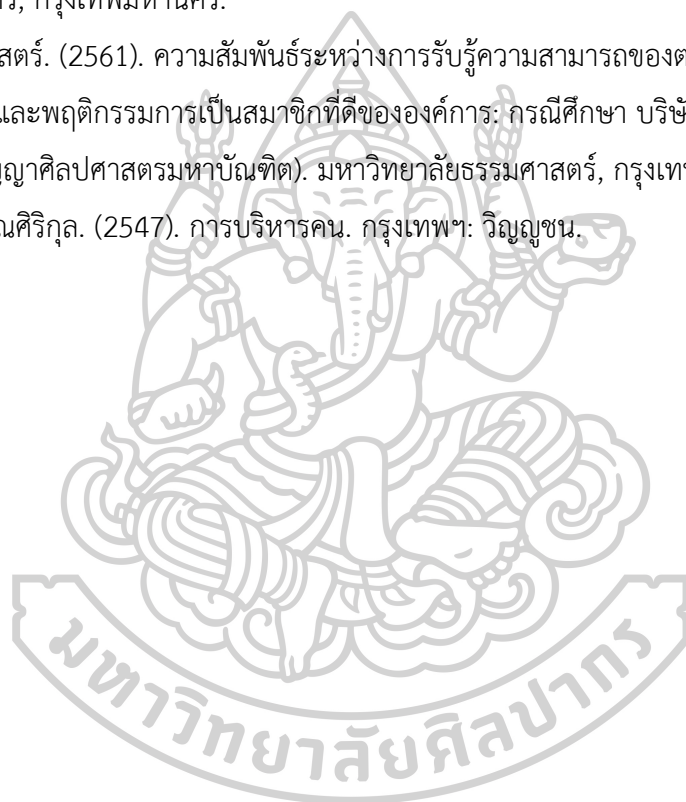
Suwannakeeree, W. (2021). The relationship between quality of work life and turnover intention of registered nurses in private hospitals. *Journal of Nursing and Health Care*, 39(1), 15-24.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.

- Walton, R. E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life: The quality of work life*. New York: The Free Press.
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2013). Authentic leadership, empowerment, and burnout: A meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 69(2), 270-289.
- Yamane, S. (2018). Job dissatisfaction and turnover intention among Japanese nurses: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 84(1), 1-9.
- เกริกกฤษ เดชอุดม. (2565). ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นขุดเจาะน้ำมันนอกชายฝั่ง ด้านงานสำรวจปิโตรเลียมของบริษัทเอกชนต่างชาติแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- แพทยสภา. (2566). ข้อมูลที่จัดเก็บในฐานข้อมูลแพทยสภา. Retrieved from <https://www.tmc.or.th/pdf/stat-med-06-10-23-001.pdf>
- กรมอนามัย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย. Retrieved from <https://person.anamai.moph.go.th/th/cms-of-72/download/?did=190190&id=32180&reload=>
- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). บทที่ 7 ระบบบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข. Retrieved from https://hss.moph.go.th/fileupload_doc_slider/2016-12-13--486.pdf
- กระทรวงสาธารณสุข. (2566). รายงานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุข ประจำปี 2565. Retrieved from <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2023/02/public-health-personnel-report-65.pdf>
- จักรพงษ์ นภาสกุลคู. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจในการลาออก ของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นงนุช ตันตวิวัฒน์เสถียร. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลยโสธร. *ยโสธรเวชสาร*, 24(2), 15-27.
- นันทา โสรรัตน์. (2558). การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.

- นิสรา รอดนุช. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). เอกสารคำสอนวิจัยตลาด 1. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้ง.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พรพิมล พงษ์โหมด. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานและความตั้งใจลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤตโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลล์ อิเล็กทรอนิกส์ แมจิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพมหานคร.
- ละมัย เหลือผล. (2560). ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการจัดการศึกษา ตามกรอบมาตรฐานระดับปฐมวัยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วณิชย์ชา ทองสิริสัมพันธ์. (2562). การตัดสินใจลาออกของพนักงานกลุ่มนิคมอุตสาหกรรมบางปู จ.สมุทรปราการ. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- วรัญพงศ์ บุญศิริธรรมชัย และคณะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา: ในกลุ่มพนักงานวิศวกรเจเนอเรชั่น Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 6(2), 1-18.
- วุฒิชัย โภคะชัย. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. (ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ศรียุญา เลิศทรัพย์สำราญ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤต Covid-19 ของพนักงานประจำบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.). (2566). "คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น" 241 แห่ง ดูแลผู้มีสิทธิบัตรทอง "บริการผู้ป่วยนอก 4 รายการ ป้องกันโรค 7 รายการ" สะดวก ใกล้บ้าน ไม่ต้องรอคิวนาน. Retrieved from <https://www.nhso.go.th/news/4022>
- สิริกร กุมภักดี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

- วิทยาลัย เทคโนโลยีฟังก์ชันพาณิชย์การ อำเภอฟังโคน จังหวัดสกลนคร. (ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุกฤษฎี ขวัญเมือง. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล
ต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร.
(ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุดปรามathy วัฒนรัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานองค์กรมหาชน. (ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุวัลลี แยมศาสตร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจใน
งาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทโลจิสติกส์แห่งหนึ่ง.
(ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2547). การบริหารคน. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน : กรณีศึกษา คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้เพื่อศึกษาพฤติกรรมและเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของบุคลากรคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นเท่านั้น โดยข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บเป็นความลับและจะใช้ประกอบการศึกษาเท่านั้น จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ทั้งนี้ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย X ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงและกรณารอกรายละเอียดลงในช่องว่างที่กำหนดถ้าเลือกตัวเลือกนั้น ๆ

1. เพศ

ชาย หญิง อื่น ๆ

2. อายุ

20 - 29 ปี 30 - 39 ปี
 40 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

โสด สมรส
 หย่า/หม้าย

4. รายได้เฉลี่ย (ต่อเดือน)

- 9,000 – 12,000 บาท
 12,001 – 15,000 บาท
 15,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 25,000 บาท
 25,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย X ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านทำงานในคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นเป็นระยะเวลานานแค่ไหน

- น้อยกว่า 2 ปี
 2 - 4 ปี
- 5 - 7 ปี
 มากกว่า 7 ปี

2. ใครเป็นผู้มีส่วนสำคัญให้ท่านตัดสินใจทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นมากที่สุด

- ครอบครัว
 เพื่อนสนิท
- ตนเอง
 ครูหรืออาจารย์

3. การทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนตอบโจทย์เป้าหมายการทำงานของท่านหรือไม่

- ตอบโจทย์
 ไม่ตอบโจทย์
- ไม่แน่ใจ

4. ท่านคิดว่ามีงานอื่นที่เหมาะสมกับคุณสมบัติ และทักษะความสามารถของท่านมากกว่าการทำงานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนหรือไม่

- มี
 ไม่มี
- ไม่แน่ใจ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านมีมองว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละอย่างมีความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
(2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
(3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
(4) สังคมสัมพันธ์					
(5) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
(6) ธรรมเนียมในองค์กร					
(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
(8) ความภาคภูมิใจในองค์กร					

ตอนที่ 4 ความไม่พึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงใด

ความไม่พึงพอใจในงาน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ข้าพเจ้าไม่มีความสุขเมื่อต้องมาปฏิบัติงานที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น					
ข้าพเจ้าขาดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่งานให้กับคลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น					
ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดใจกับการเข้ามามีส่วนร่วมใน คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่น					
งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายที่คลินิกพยาบาลชุมชนอบอุ่นไม่ตอบสนองต่อเป้าหมายการทำงานของข้าพเจ้า					

ความไม่พึงพอใจในงาน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายไม่ได้มีความสำคัญต่อองค์กรแต่อย่างใด					

ตอนที่ 5 ความตั้งใจลาออกจากงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความเหล่านี้มากน้อยเพียงใด

ความตั้งใจลาออกจากงาน	ระดับความเห็นด้วย				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
ข้าพเจ้ามองว่าที่ทำงานอื่นอาจตอบโจทย์และตอบสนองเป้าหมายการทำงานของข้าพเจ้าได้ดีกว่าองค์กรนี้					
ข้าพเจ้าไม่ได้มองเห็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาว					
ข้าพเจ้ามักจะปรึกษาคณะรอบข้างเกี่ยวกับโอกาสการทำงานใหม่ๆ และการเปลี่ยนที่ทำงาน					
ข้าพเจ้าพยายามศึกษาข้อมูลและมองหาโอกาสจากองค์กรอื่นๆ					
หากมีข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่าข้าพเจ้าไม่ลังเลที่จะลาออกจากองค์กรนี้					

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

.....

ขอขอบพระคุณที่สละเวลาตอบแบบสอบถามมา ณ ที่นี้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

วิฑิตพล ขนบธรรมกุล

