



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์

: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

Factors Influencing the Motivation for Change Job of Medical Staff

: A Case Study of a Private Hospital in Bangkok

นางสาว สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการทั่วไป

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสยาม



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขา การจัดการทั่วไป

บริหารธุรกิจ

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่

ทางการแพทย์: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานคร

Factors Influencing the Motivation for Change Job of Medical Staff:

A Case Study of a Private Hospital in Bangkok

นามผู้วิจัย

สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์

Miss Sujitra Bawornsitthipong

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษา วันที่ 9 เดือน เมษายน พ.ศ. 2564

ดร. ชีติมา ปิยะศิริศิลป์

(ดร. ชีติมา ปิยะศิริศิลป์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

[Signature]

(รศ.ดร.จอมพงศ์ มงคลวนิช)

รองอธิการบดี และคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาบริหารธุรกิจ

วันที่ 20 เดือน 1 เมษายน พ.ศ. 2564

บทคัดย่อ

เรื่อง : บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่
 ทางการแพทย์: กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน
 กรุงเทพมหานคร

โดย : นางสาว สุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์

ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก : การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร. ชีติมา ปิยะศิริศิลป์
 (ดร. ชีติมา ปิยะศิริศิลป์)
๙ / เมษายน, ๒๕๖๔

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่
 ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือ
 ที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ จำนวน 200 คน
 ผลการวิจัย พบว่า บัณฑิตส่วนบุคคลพบว่า ทั้งเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และ
 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใน
 การเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์มากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา
 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานด้านองค์กร และความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับ
 ผู้ร่วมงาน

ดังนั้นทางองค์กร โรงพยาบาลเอกชนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของ
 ผู้บังคับบัญชา ให้เป็นผู้นำที่ดี พร้อมช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในทีมเพื่อให้การ
 ทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด เกิดความภักดีต่อองค์กร และสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหาร
 ทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

คำสำคัญ : การเปลี่ยนงาน, เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์, แรงจูงใจในการทำงาน, โรงพยาบาลเอกชน

ABSTRACT

Title : Factors Influencing the Motivation for Change Job of
Medical Staff: A Case Study of a Private Hospital in Bangkok

By : Miss Sujitra Bawornsitthipong

Degree : Master of Business Administration

Major : General Management

Advisor : Dr. Teetima Piyasirisilp

(Dr. Teetima Piyasirisilp)

9 / April / 2021

The objective of this research was to study the factors motivating job changes among medical staff. This research was based on a case study of a private hospital in Bangkok. A questionnaire was used as a means for data collation. The time period for data collection was from November – December 2020. The sample of this research consisted of 200 Medical Staff. The research found that personal factors such as gender, age, marital status, education level, working experience and average monthly income does not influence a motivation for job change, but job satisfaction, job description, supervisor relationships with colleagues do. The most influential factor that motivates job change among medical staff was the satisfaction towards supervisors, followed by satisfaction towards organization and job satisfaction in relation to co-workers.

Therefore, organizations like private hospitals should focus on the development of supervisors' potential to be good leaders and be ready to assist and advise personnel in the team. This would lead them to work efficiently and create loyalty in the organization. This research can be a guideline for human resource management and help to maintain quality employees to work with the organization long term.

Keywords: Job Change, Medical Staff, Job Motivation, Private Hospital

Approved by

.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่ง ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ ดร.ธิดิมา ปิยะศิริศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อน ๆ ทุกคน ผู้ซึ่งเป็นทั้งแรงบันดาลใจคอยให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้เป็นอย่างดีสืบไป

นางสาวสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์

เมษายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(2)
กิตติกรรมประกาศ.....	(3)
สารบัญ.....	(4)
สารบัญตาราง.....	(7)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
1.5 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.6 ขอบเขตในการวิจัย.....	6
1.7 ตัวแปรที่ศึกษา.....	7
1.8 นิยามคำศัพท์.....	7
1.9 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
2. ความหมาย ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
2.1 ความหมายและทฤษฎีของการลาออก.....	9
2.2 ความหมายและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน.....	13
2.3 ทฤษฎีความต้องการ.....	15
2.4 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนงาน.....	18
2.5 ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ.....	22
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.4 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
4. ผลการวิจัย.....	37
4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.....	37

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	41
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	46
5. สรุปผล การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	54
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	54
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	63
ภาคผนวก ข. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	67
ประวัติผู้วิจัย.....	69

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 1.1	แสดงจำนวนการลาออกของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.....	4
ตารางที่ 2.1	ผลกระทบจากการเปลี่ยนงานในด้านต่าง ๆ ต่อองค์กร.....	20
ตารางที่ 2.2	ผลกระทบจากการเปลี่ยนงานในด้านต่าง ๆ ต่อตัวบุคคล.....	20
ตารางที่ 2.3	ผลกระทบจากการเปลี่ยนงานในด้านต่าง ๆ ต่อสังคม.....	21
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	37
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	38
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ.....	38
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา...	39
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน.....	39
ตารางที่ 4.6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน.....	40
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร	41
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร.....	42
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน.....	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านผู้บังคับบัญชา.....	44
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน.....	45
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	46
ตารางที่ 4.13	แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	47
ตารางที่ 4.14	แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.15	แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพ..	49
ตารางที่ 4.16	แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	49
ตารางที่ 4.17	แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุงาน.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ 4.18	แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน.....	51
ตารางที่ 4.19	วิเคราะห์สมการเชิงถดถอยของความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาล เอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.....	52



สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	5
ภาพที่ 2.1	ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของมอเบิลท์และคณะ.....	11
ภาพที่ 2.2	แสดงรูปแบบการเชื่อมโยงการตัดสินใจลาออกของ Mobley.....	12



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยของการบริหาร ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญคือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Materials) การจัดการ (Management) และส่วนที่สำคัญมากที่สุด นั่นก็คือ มนุษย์ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดปรับเปลี่ยนมาจากการบริหารงานของบุคคล โดยมีหลักคิดในการรับบุคลากรเข้ามาทำงาน การดูแลบุคลากรขณะปฏิบัติงาน ซึ่งแนวคิดการบริหารงานบุคคลในอดีตมองเพียงบุคลากรขององค์กรเป็นการจ้างงานและการทำงานตอบแทนซึ่งกันและกันเท่านั้น (สกอล บุกยูนิน, 2560) ในปัจจุบันแนวคิดเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ปรับเปลี่ยนเป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีแนวคิดกล่าวคือบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนเป็นทรัพย์สินขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เน้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการทำงาน มีแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มุ่งพัฒนาไปสู่การเสริมสร้าง กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความศรัทธามุ่งมั่น ท่วมเทให้กับองค์กร กระตุ้นให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์จนก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา (วนิดา วาติเจริญ, 2556) ทั้งหมดนี้จะเป็นแรงผลักดัน ขับเคลื่อน สร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน หน้าที่หลักได้แก่ การวางแผน ออกแบบงานของทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การประเมินผลงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทน การดูแลรักษาสุขภาพ การฟื้นฟูสภาพจากการทำงาน สรุปได้ว่า หน้าที่ของผู้บริหารจะต้องดูแลรับผิดชอบในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Novabizz, 2015)

จากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2563 พบว่า ผู้มีงานทำ 37.63 ล้านคน ผู้ว่างงาน 4.19 แสนคน (คิดเป็นร้อยละ 1.1) โดยเปรียบเทียบสถานการณ์แรงงานกับระยะเวลาเดียวกันของปี 2562 พบว่า จำนวนผู้มีงานทำลดลง 1.5 แสนคน ผู้ว่างงานเพิ่มขึ้น 1.19 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) จะเห็นได้ว่าแนวโน้มอัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ในสถานการณ์ปัจจุบันอัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นเป็นเท่าตัว จากผลกระทบของสถานการณ์โควิด-19 ทำให้สภาพเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลต่อทุกภาคส่วนในเศรษฐกิจ

ส่งผลให้บางธุรกิจปิดกิจการ คนตกงาน ถูกเลิกจ้าง อัตราการว่างงานเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 1.95 ผลสำรวจเมื่อเดือน สิงหาคม 2563 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563) และในธุรกิจสุขภาพกลุ่มโรงพยาบาลเอกชน ได้รับผลกระทบต่อรายได้ บางแห่งต้องลดค่าตอบแทนของบุคลากรทางการแพทย์และปรับลดการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้ จากสถานการณ์โควิด-19 มีส่วนสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ กำหนดนโยบายขององค์กรในการลดค่าใช้จ่าย ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงทำหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรเท่านั้น การปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ความซื่อสัตย์ต่อองค์กร ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สามัคคี ร่วมใจกันในการทำงาน ต้องเป็นสิ่งที่ควรทำควบคู่กันไป องค์กรมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องทำสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นกับคนทำงานในองค์กรเนื่องด้วยสิ่งเหล่านี้มีผลให้บุคลากรมีความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง หากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดแรงผลักดัน จูงใจในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ประสบผลสำเร็จ องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยเช่นกัน การสร้างความผูกพันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน มีส่วนสำคัญในการทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรไว้กับองค์กร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ความพึงพอใจในงานลดลง ส่วนเกี่ยวข้องกับลาออกจากงาน การลางาน การขาดงาน การปฏิบัติงานและการเปลี่ยนงานของพนักงาน (Mowday et al., 1982) ดังนั้นทางองค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากร ที่พร้อมจะทุ่มเทในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

สำหรับองค์กรแล้วการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานไม่เพียงช่วยลดอัตราการลาออกเท่านั้น แต่ยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ด้วย กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลลงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Domjan, 1996) องค์กรต้องตระหนักและเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน และต้องทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจมีผลต่อบุคลากรในองค์กรแตกต่างกันไป ในองค์กรต้องตระหนักและทราบถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้สามารถรักษา คงอยู่ รวมถึงการปฏิบัติงาน ของพนักงานให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ในทางตรงกันข้าม สิ่งใดที่มีผลทำให้แรงจูงใจในการ ทำงานของพนักงานลดลง ความพึงพอใจในงานลดลง ส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายในการ ทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบ เกิดความเสียหายต่อ การดำเนินงานของธุรกิจโดยตรง ทุกองค์กรต้องเผชิญ รวมไปถึงองค์กรทางธุรกิจสุขภาพ โรงพยาบาลก็เช่นกัน โดยเฉพาะในโรงพยาบาลเอกชน ที่เน้นในเรื่องการบริการที่รวดเร็ว ประทับใจของผู้มารับบริการ ผู้ป่วยและผู้ดูแล เพื่อให้มาใช้บริการของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทั้ง ในส่วนของการดูแลรักษา การพยาบาล และส่วนสนับสนุนอื่น ๆ เช่น การทำกายภาพบำบัดฟื้นฟู หลังการผ่าตัด การบริการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค การบริการด้านทันตกรรม การบริการ ด้านการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ทุกองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนอาศัยการทำงานของบุคลากร ซึ่งเป็นหัวใจ สำคัญในการดำเนินธุรกิจขององค์กร การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจของโรงพยาบาล ถือเป็นปัจจัยหลักที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

การบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงพยาบาลเอกชน หลักสำคัญคือการรักษาบุคลากรให้คง อยู่กับองค์กร มีบุคลากรที่มีคุณภาพด้วยสายงานที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ การฝึกอบรมเฉพาะทางที่ต้อง ใช้ทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรแต่ละคน โรงพยาบาลเอกชนต้องสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อไม่ให้เกิดความคิดหรือแรงจูงใจในการลาออกหรือเปลี่ยนงาน ใหม่

การเปลี่ยนงาน เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ความตั้งใจจะลาออกจากงาน เป็นความคิดสมัครใจต้องการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรของ องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมี โอกาส เพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพต่อไปใน อนาคต (Nadiri and Tanova, 2010) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานมีความแตกต่างไป เช่น ขาดขวัญกำลังใจ การย้ายที่อยู่ใหม่ กลับภูมิลำเนา การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเจ็บป่วย เพื่อน ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากผู้บริหารในองค์กร ได้รับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมี ความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือทราบความเป็นไปได้ในการลาออก ผู้บริหารทำการแก้ไขปัญหาตั้งแต่ เริ่มต้นก็อาจจะทำให้บุคลากรในองค์กรล้มเลิกความตั้งใจที่จะลาออกก็เป็นไปได้

โรงพยาบาลเอกชนที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ เป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นศูนย์การดูแลผู้ป่วยระดับตติยภูมิ ที่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพในระดับสากล มุ่งเน้นด้านความเชี่ยวชาญทางการแพทย์พร้อมความเป็นเลิศด้านบริการ เน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้พร้อมต่อการตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาล ดังจะเห็นว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กร โดยเฉพาะสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสื่อสารที่มีความสะดวกรวดเร็ว เป็นยุคที่มีการแข่งขันสูง บุคลากรที่มีความสามารถมีอัตราการลาออกเพิ่มมากขึ้น สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการได้งานใหม่ จำนวนการลาออกของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ดังแสดงในตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนการลาออกของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ปีที่ลาออก	จำนวน	ร้อยละ
2560	64	16
2561	52	13
2562	56	14
2563	60	15

จากตารางที่ 1.1 จะเห็นได้ว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์มีปริมาณการลาออกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้จำนวนเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ และสูญเสียบุคลากรทางวิชาชีพเฉพาะด้าน ที่ได้รับการอบรม พัฒนามาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในการให้บริการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ เพื่อให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นในการบริหารจัดการบุคลากรในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เหตุจูงใจให้ลาออก ให้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหการลาออกของพนักงาน ได้อย่างตรงจุด พร้อมทั้งธำรงรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์กร รวมไปถึงองค์กรมีเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ มีอัตราค่าจ้างของบุคลากรอย่างเพียงพอพร้อมให้การดูแล และองค์กรยังดำเนินธุรกิจต่อไปได้

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยด้านอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน

2.ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน – ธันวาคม พ.ศ. 2563

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ
อายุ
สถานภาพ
ระดับการศึกษา
อายุงาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ได้แก่

ด้านองค์กร
ด้านลักษณะงาน
ด้านผู้บังคับบัญชา
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์

นิยามคำศัพท์

ผู้วิจัยได้นำตัวแปรมากำหนดคำนิยามคำศัพท์เพื่อนำไปใช้สร้างเครื่องมือวิจัยนำมาซึ่งคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลชำนาญการ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานช่วยเหลือคนไข้

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล ทำให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน เป็นผลมาจากการรับรู้ การประเมินประสบการณ์ในงาน และประเมินงานว่าสามารถตอบสนองความต้องการได้มากน้อยเพียงใด

การเปลี่ยนงาน หมายถึง การเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ มีการลาออกจากที่ทำงานเดิม โดยอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพหรือตำแหน่งหน้าที่หรือไม่ก็ได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร โรงพยาบาลในการตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ เพื่อลดอัตราการลาออกจากงาน ทำให้มีเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ
2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร โรงพยาบาลเอกชนในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาการบริหารงานขององค์กรให้เหมาะสมต่อไป

บทที่ 2

ความหมาย ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ วิทยาลัย โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าบทความ ความหมาย ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบการนำเสนอผลการศึกษาให้เกิด ประโยชน์ ดังนี้

- 2.1 ความหมายและทฤษฎีของการลาออก
- 2.2 ความหมายและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน
- 2.3 ทฤษฎีความต้องการ
- 2.4 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนงาน
- 2.5 ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายและทฤษฎีของการลาออก

ความหมายของการลาออก

การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดสภาพของพนักงานในองค์กรจากการเป็นสมาชิกขององค์กร นั้น การสิ้นสุดสภาพการเป็นสมาชิกนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1. การลาออกโดยสมัครใจ คือ พนักงาน เป็นคนตัดสินใจลาออกเอง 2. การลาออกโดยไม่สมัครใจ คือ การที่พนักงานไม่ได้เป็นคนเลือกที่จะ ลาออกแต่องค์กรบริหารจัดการให้เกิดการลาออกขึ้น รวมไปถึงการเกษียณ และเสียชีวิต (Mobley, 1982)

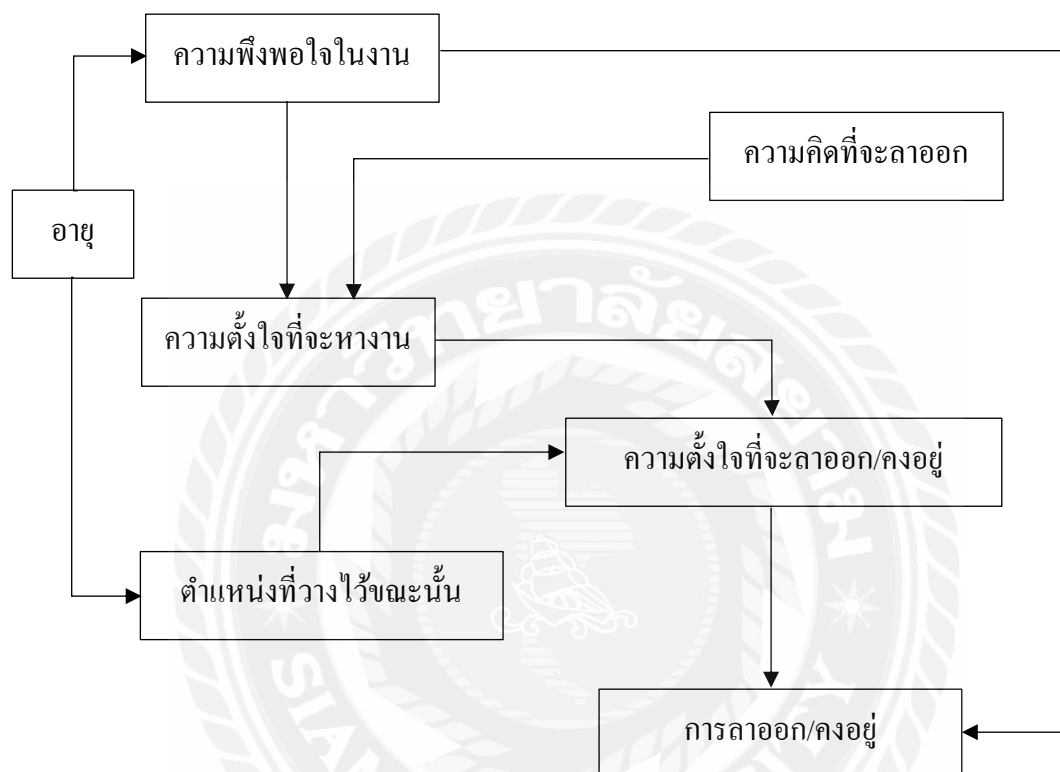
การลาออก หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้าง การว่าจ้างพนักงานใหม่ทำงานแทนพนักงานคน เดิม โดยการลาออก การให้ออกหรือการไล่ออกมาจากการขาดการทำงานนานเกินกว่า 7 วัน โดย ไม่ได้แจ้งต่อหัวหน้างานหรือไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งการออกจากงานโดยสมัครใจจะเกิดจากพนักงาน

เอง ส่วนการลาออกโดยไม่สมัครใจจะเกิดจ่างผู้ว่าจ้าง นายจ้าง (Sayless & Strauss, 1977) โดยสรุปคือการลาออกจากงานได้เกิดจากการที่พนักงานมีความสมัครใจและความไม่สมัครใจ สาเหตุการลาออกเกิดได้หลายปัจจัย อาจมาจากตัวของพนักงานเอง มาจากเพื่อนร่วมงาน มาจากผู้บังคับบัญชา และไม่ว่าการลาออกเกิดขึ้นจากปัจจัยอะไรก็ตาม จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรทั้งสิ้น โดยทางตรงและทางอ้อม

ความตั้งใจจะลาออกจากงาน เป็นความคิดสมัครใจต้องการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีโอกาส เพื่อไปทำงานที่องค์กรแห่งใหม่หรือเปลี่ยนอาชีพต่อไปในอนาคต (Nadiri & Tanova, 2010) จะเห็นได้ว่า ความตั้งใจลาออกจากงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการลาออกจากงานในที่สุด ร่วมกับทางเลือก โอกาสของงานใหม่ที่พนักงานมีความตั้งใจจะลาออก โดยมีอิทธิพล 2 ลักษณะ ได้แก่ 1. พนักงานตัดสินใจลาออกทันทีถึงแม้จะยังไม่มีทางเลือกอื่น ทำให้เกิดการลาออกโดยตรง 2. เป็นสาเหตุของพฤติกรรมในการค้นหาโอกาส ทางเลือกที่สามารถเป็นไปได้ โดยโอกาสและทางเลือกจะมีน้อยหรือมากขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ อาชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ หากโอกาส ทางเลือกมีน้อย พนักงานอาจจะไม่ลาออกจากงานแต่อาจจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างอื่นเพื่อลดความวิตกกังวลที่ไม่สามารถลาออกจากงานได้ เช่น การทำงานเหนียวชา ขาดงาน มาทำงานสาย เมื่อพนักงานตั้งใจจะลาออกแล้วมีทางเลือกก็จะเกิดพฤติกรรมการลาออกเกิดขึ้น (Steers & Mowday, 1981)

ทฤษฎีและตัวแบบของการลาออก

ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของมอบเล่ย์และคณะ (Mobley, Homer and Hollingworth, 1982)



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบการลาออกตามแนวคิดของมอบเล่ย์และคณะ

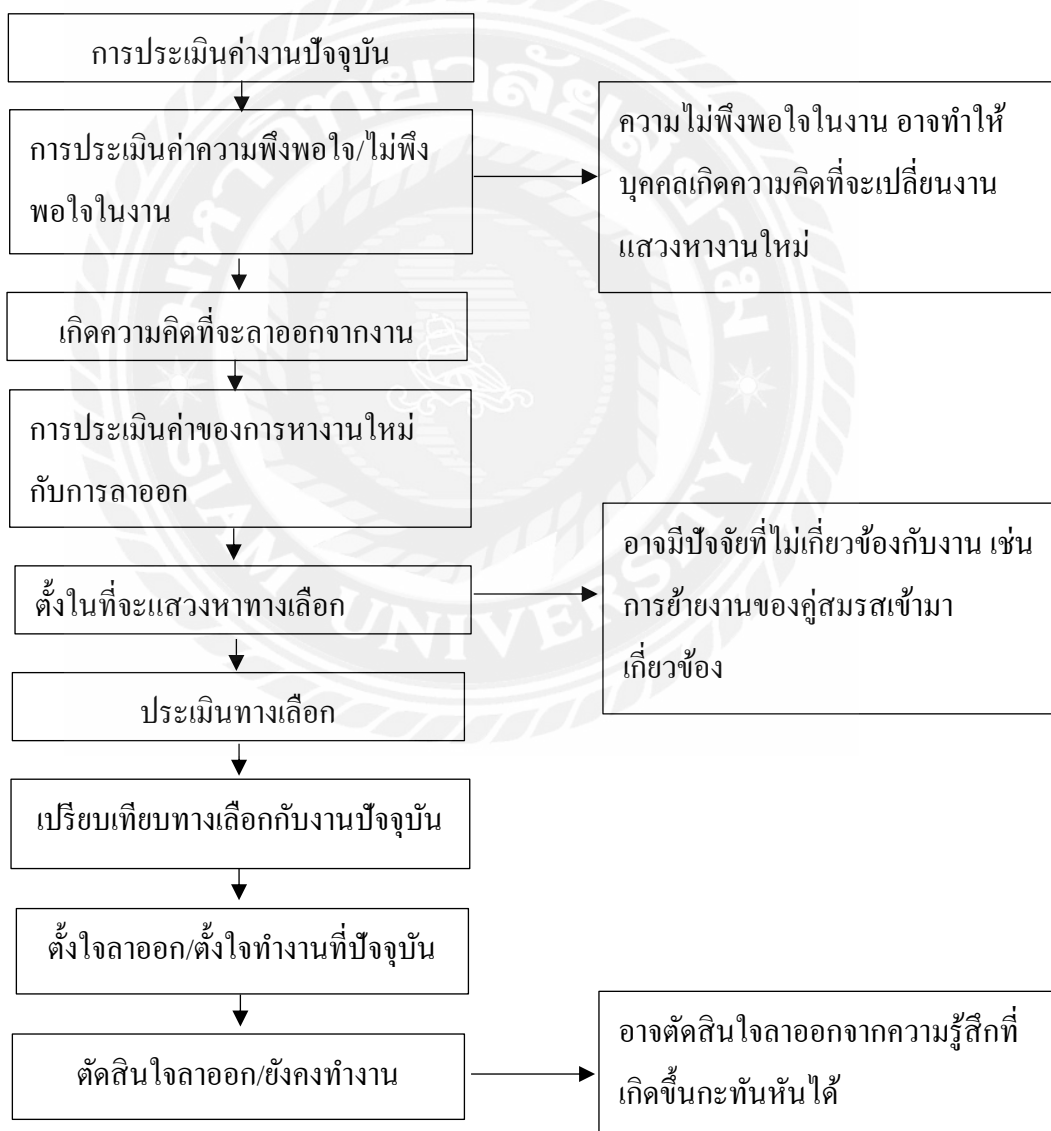
จากภาพที่ 2.1 มอบเล่ย์และคณะ (Mobley, Homer and Hollingworth, 1982) พบว่า ความไม่พอใจในงานของบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้บุคคลคิดถึงการลาออก จากนั้นบุคคลจะเริ่มมองหางานใหม่ และถ้าบุคคลสามารถหางานใหม่ได้ ก็จะต้องตัดสินใจว่าจะคงทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกจากองค์กรนั้น ๆ โดยมีตัวแปรที่สำคัญในการะบวนการลาออกคือ ตำแหน่งงานที่ว่างในขณะนั้น

มอบเล่ย์และคณะ ได้ทดสอบตัวแปรนั้นกับลูกจ้างที่ทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลจำนวน 203 คน โดยใช้สมการถดถอยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ถึงแม้ว่าจะไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงานโดยตรง แต่ผลการวิจัยได้ให้ข้อสนับสนุนว่า ความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งความตั้งใจที่จะลาออกนั้น มีผลโดยตรงกับการลาออก

โดยสรุปคือ ความตั้งใจลาออกจากงาน เป็นความคิดของพนักงานที่จะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีพฤติกรรมในการหาทางเลือกใหม่ในการทำงาน เพื่อการวางแผนในการลาออกจากงานเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่ เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของตัวพนักงานเอง แต่อาจจะยังไม่เกิดการตัดสินใจลาออกจากงานจริงๆ

รูปแบบการลาออกตามแนวคิดของมอบเลย์ (Mobley, 1982)

มอบเลย์ (Mobley, 1982) ได้เสนอขั้นตอนของการตัดสินใจลาออก ซึ่งประกอบไปด้วย 10 ขั้นตอน ดังนี้ โดยแสดงดังในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงรูปแบบการเชื่อมโยงการตัดสินใจลาออกของ Mobley

นอกจากนี้ม็อบเลอร์และคณะ (Mobley, Griffeth, Hand & Meglino, 1978) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการลาออกที่ได้มีผู้ศึกษาไว้แล้ว และพยายามอธิบายให้ครอบคลุมทุกด้านของการลาออก ในแต่ละด้านมีตัวแปรเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนี้

1.ด้านองค์กร ได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา กลุ่มทำงาน สภาพงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และขนาดขององค์กร

2.ด้านสภาพแวดล้อม โดยเน้นที่สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน ได้แก่ ภาวะการว่างงาน ตำแหน่งงานที่มีอยู่ การคัดเลือก การโฆษณา การติดต่อสื่อสาร

3.ด้านตัวแปรส่วนบุคคล แบ่งเป็น ด้านอาชีพ ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ระดับความชำนาญ สถานภาพและความเป็นวิชาชีพ และด้านบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ผลประโยชน์ที่ได้รับ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นต้น

2.2 ความหมายและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความหมายของความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

Applewhite (1965) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องาน และความพึงพอใจกับรายได้จากองค์กร รวมถึงมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าขวัญในการทำงาน (Morale) ซึ่งขวัญในการทำงานเป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนที่มีความรู้สึกมาจากสภาพของการทำงาน

Morse (1955) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ คือ การลดทุกสิ่งทุกอย่างที่อาจทำให้เกิดความเครียด โดยหากผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีพื้นฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้เกิดความเครียด ในขณะที่เดียวกันหากได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่ต้องการก็จะสามารถลดความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ทั้งยังส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

Milton and James (1968) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในงาน คือ เป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ที่แสดงออกต่องาน ซึ่งทัศนคตินี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ทำอยู่ เกี่ยวข้องกับปัจจัย เช่น

ค่าจ้าง ความมั่นคง สถานการณ์ทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับความเอาใจใส่ ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความยอมรับนับถือ ความยุติธรรม

Strauss and Sayless (1960) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน คือ เป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ตนปฏิบัติอยู่ มีความเต็มใจที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้เมื่องานที่ทำนั้นให้ผลตอบแทนทางวัตถุ และจิตใจ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานและการได้รับค่าตอบแทน ซึ่งผลความพึงพอใจทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นทำงาน มีขวัญกำลังใจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สุพิชญา อูร์เคนทร์เนตร (2553) กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน คือ การแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อม ช่วงเวลา สถานการณ์ ความพึงพอใจมีผลทำให้เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน หากบุคลากรขาดความพึงพอใจในงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ เช่น การขาดงาน การมาสาย การเปลี่ยนงาน การปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรได้รับความพึงพอใจจากการตอบสนองต่างๆ จะทำให้เกิดผลทางบวก ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่เป็นบวกต่องานที่ปฏิบัติ โดยมีการตอบสนองขององค์กรต่อปัจจัยที่มีความจำเป็นตามความต้องการของตัวบุคคล จนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่เป็นบวก สร้างความสุข ทำให้เกิดแรงกระตุ้น และแรงจูงใจในการทำงานให้ผลงานในการทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานจะเชื่อมโยงถึงการคงอยู่ในงาน ส่วนสนับสนุนให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน แบ่ง 5 ด้าน

1. คุณลักษณะขององค์กร หากองค์กรมีวัฒนธรรม ค่านิยมในทางบวก การบริหารที่มีประสิทธิภาพ งานมีความมั่นคง ทำให้การลาออกลดลง
2. ลักษณะงานและการทำงาน ลักษณะงานที่ดีส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร
3. โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ มีการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน
4. รายได้และค่าตอบแทน สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานได้ และเสริมขวัญกำลังใจ
5. สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร หากในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำงานเป็นทีม

จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแนวโน้มการลาออก ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออก ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านผู้บังคับบัญชาและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการลาออกลดลง

2.3 ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการ

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (Maslow, 1970) เป็นนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม ได้สรุปข้อสังเกตจากการทำหน้าที่จิตแพทย์ว่า คนไข้ของเขาส่วนใหญ่มีปัญหาจากการไม่สามารถได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการจึงพยายามหาข้อสรุปกว้างๆ จากข้อสังเกตจนออกมาเป็นทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs) ในทัศนะของมาสโลว์ เป็นการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพของมาสโลว์ (Basic Biological Needs) ซึ่งมีมาตั้งแต่เกิดไปจนกระทั่งถึงแรงจูงใจทางจิตใจที่ซับซ้อนมากกว่าแรงจูงใจประเภทหลังนี้จะมีความสำคัญก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ ทั้งนี้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ได้รับความสนใจและประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อม ขององค์กรมากกว่าทฤษฎีการจูงใจอื่น ๆ ตามแนวคิดของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการ (The Hierarchy of Psychological Needs) ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุด ในการดำรงชีวิตได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การขับถ่าย การหายใจ ความต้องการทางเพศ ทั้งหมดนี้เป็นความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อความพึงพอใจในแต่ละเวลาแต่ละครั้ง ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะหมกมุ่นอยู่กับการตอบสนองความต้องการที่จำเป็นเพื่อให้ร่างกาย ได้ยู่รอด เป็นสุขสบาย เช่น เรื่องความหิว ทรายใดที่เรายังมีความหิวโหยเราจะคิดอยู่เพียงอย่างเดียวว่าต้องทำอะไรจึงจะบำบัดความหิวนี้ลงได้ ดังนั้น ความต้องการอาหารจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need) เป็นความต้องการการปกป้องคุ้มครองความเป็นปึกแผ่น ความรู้สึกที่ปลอดภัย ไม่มีสิ่งคุกคามไม่มีความวิตกกังวล ความมั่นคง ทางจิตใจและความปลอดภัยทางกาย เช่น กรณีของนักเรียน เด็กทุกคนจะต้องไปโรงเรียน และเด็กจะอยากไปโรงเรียน ถ้ารู้สึกว่าห้องเรียนเป็นที่ปลอดภัยมีบรรยากาศที่อบอุ่น ไม่มีการรังแก ชูเชิญทั้งจากครู และเพื่อน ๆ ไม่มีการลงโทษ แต่ถ้าเด็กมีความรู้สึกว่ทั้งที่โรงเรียนและที่ห้องเรียน เป็นที่ที่ไม่ปลอดภัย อึดอัด ไม่มีความเป็นกันเอง วิตกกังวล มีการเอาัดเอาเปรียบ เด็กก็ไม่อยากไปโรงเรียน

3) ความต้องการการยอมรับ (Belongingness and Love Need) หากความต้องการ ในขั้นแรก ทั้งสองขั้น ได้รับการตอบสนองด้วยดีและเพียงพอ มนุษย์ก็จะมีความต้องการต่อเนื่องสูงขึ้น ไปอีก นั่นคือ ความต้องการยอมรับรวมทั้งการได้รับการยอมรับตัวเองและผลงานความรักความเอื้ออาทร อยากอยู่ในกลุ่ม เพื่อนอยากอยู่ในแวดวงเพื่อน ๆ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเกี่ยวข้องอยาก มีคนรักความต้องการ ประเภทนี้ยิ่งคนที่ขาดมากจะยิ่งต้องการมาก มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนา ภายใน เช่น การต้องการ ความรักความห่วงใย ความใกล้ชิด ต้องการให้บุคคลอื่นเห็นตนเองว่ามี คุณค่ามีความสำคัญเกิดความอึดอับ อบอุ่น และเกิดความรู้สึกที่ดีงาม เช่น คนที่ขาดพ่อแม่ เพื่อน ก็ จะยิ่งต้องการความรักจากคนอื่นมาชมเชยมากขึ้นเพื่อทดแทนความรู้สึก หรือสิ่งที่ขาดหายไป โดย ปกติเด็กที่ขาดความรักมักจะมีวิธีเรียกร้อง ความรักและความสนใจด้วยวิธีการที่แปลก ๆ เช่น การ ลักขโมย การชอบแหย่แกล้งเพื่อน และการส่งเสียงดังในห้อง

4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและการยอมรับ (Esteem Need) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองมีค่าในสายตาของตนเองและผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเอง ถ้าต้องการอะไรที่นำมาซึ่งชื่อเสียงและเกียรติยศ ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ ตำแหน่งในหน้าที่การงาน คนที่ยอมรับนับถือตนเอง มองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเองนั้น จะมี 2 ลักษณะคือลักษณะแรกจะเป็นคนที่เชื่อมมั่นในตนเอง (Social Esteem หรือ Esteem for Others) ให้ความช่วยเหลือต่อสังคม ร่วมมือเป็นมิตรจะยอมรับผู้อื่น ตระหนักในคุณค่าของผู้อื่นว่ามีศักดิ์ศรี เช่นเดียวกับตน คนลักษณะเช่นนี้จะให้ความไว้วางใจ คนอื่นว่ามีความสามารถเช่นเดียวกับตน มองโลกในแง่ดีและลักษณะที่สองจะเป็นคนที่มองเห็นเพียงคุณค่าของตนเอง (Self Esteem) มั่นใจในตนเองสูง ไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใคร่ยอมรับคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า คนประเภทนี้ถ้ามอบหมายการงานให้ใครก็จะไม่ไว้วางใจเพราะคิดว่าไม่มีใคร มีความสามารถดีเท่าตน ซึ่งหากวิเคราะห์ลึก ๆ แล้วจะพบว่าบุคคลประเภทนี้ มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย สำหรับความต้องการด้านนี้หากผู้ใดไม่ได้รับการตอบสนอง คนคนนั้น จะมีความรู้สึกต่ำต้อย ไร้ค่าอ่อนแอทางด้านจิตใจ หมดหวังและไม่มีความหมาย

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self - Actualization) การที่บุคคลใด ๆ ต้องการที่จะพัฒนาความสามารถตนเองให้สูงขึ้น เพื่อความต้องการบริสุทธิ์ไม่มีสิ่งใดแอบแฝงในขั้นนี้ บุคคลต้องการที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตนเอง ให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุด พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเอง ส่วนใหญ่แล้วบุคคลจะไม่อาจพัฒนาขึ้นถึงจุดนี้ได้ ทั้งนี้เพราะโดยธรรมชาติทุกคนล้วนต้องการที่ให้คนรอบข้างมองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเอง มากกว่าที่จะยอมรับความสามารถของใคร ๆ การเปิดรับความสามารถยอมรับคุณค่าในคนอื่นจึงจำกัด ในขณะที่เดียวกันก็ไม่อยากให้ใครทราบถึงจุดอ่อน จุดบกพร่องของตน

จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ระดับ มีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เท่ากันเสมอไป ความต้องการใด ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการนั้นก็จะเป็พลังกระตุ้นพฤติกรรมให้ไปทำตามที่ต้องการได้แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไป โดยความต้องการขั้นสูงกว่าจะทำหน้าที่เป็นพลังกระตุ้นแทนต่อไป คนยอมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนสูงขึ้นไปตามลำดับขั้น จนถึงความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น แนวความคิดนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์

ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โดยผู้บริหารต้องคอยสนใจศึกษาความเปลี่ยนแปลงในความต้องการของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ทุกคนเสมอ เพื่อทราบถึงความต้องการขั้นใดที่กำลังมีอิทธิพลอยู่ในขณะนั้นและพยายามตอบสนองความต้องการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น เพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.4 ความหมายและทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงาน หมายถึง การปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายตำแหน่งการทำงาน โดยยังคงอยู่ในสายงานหรืออาชีพเดิม การเปลี่ยนงานเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนอาชีพ แต่มีความแตกต่างไปจากการเปลี่ยนอาชีพ คือ การเปลี่ยนอาชีพเป็นการเปลี่ยนย้ายชีวิตการทำงานทั้งหมด ซึ่งกระบวนการเปลี่ยนงานอาจเกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวหรือหลายครั้งในชีวิตได้ บุคคลมีการเปลี่ยนงานเนื่องจากต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ในการทำงานที่ตนเองทำอยู่ เพื่อสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล (Black and Loughhead, 1990) ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวไว้ 3 แนวทาง ดังนี้

1.แนวทางการศึกษาทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Schools of Thought or Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึง พฤติกรรมการลาออกและเปลี่ยนงาน โดยพยายามค้นหาสาเหตุว่าการลาออกเกิดขึ้นได้อย่างไร และส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร Lawler, 1971 กล่าวถึงการลาออกคือการไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทน มักจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกขึ้น 2 อย่าง คือ

1.1 ความต้องการค่าตอบแทนสูงขึ้น จะทำงานพนักงานขององค์กรมีพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การปฏิบัติงานไม่ดี ผลการปฏิบัติงานต่ำ มีการนัดหยุดงาน การร้องทุกข์และแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูงกว่า ซึ่งจะก่อให้เกิดการขาดงานและการลาออกเป็นลำดับถัดมา

1.2 ความตั้งใจในการทำงานต่ำลง หากเกิดความรู้สึกนี้ขึ้น จะทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความไม่พอใจในงาน มีผลให้เกิดความผิดปกติด้านจิตใจและสุขภาพจิตไม่ดี เป็นผลทำให้เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด อย่างไรก็ตามหากสรุปว่า ความไม่พอใจในการจ่ายค่าตอบแทนมีผลทำให้เกิดการลาออกและการเปลี่ยนงานของพนักงานเสมอไปนั้น คงจะเป็นการสรุปที่ไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากค่าตอบแทน เช่น ลักษณะของงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ลาออกได้เช่นกัน

2. แนวทางการศึกษาทางด้านเศรษฐศาสตร์ (Economic School of Thought Approach) เป็นแนวทางการศึกษาที่กล่าวถึง ภาวะแรงงานในตลาดแรงงาน เป็นสาเหตุหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานในองค์กร เนื่องจากหากกิจการทางธุรกิจกำลังดำเนินการไปในทางที่ดีแล้ว ทำให้งานจำนวนมากถูกสร้างขึ้น มีผลให้อัตราการจ้างงานสูงขึ้น โอกาสในการเปลี่ยนแปลงของงานก็จะสูงขึ้นเช่นกัน ถ้าหากความต้องการของแรงงานยังคงที่ โอกาสในการเปลี่ยนแปลงของงานก็จะต่ำลง ดังนั้นอัตราการลาออกจะมีส่วนสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงาน สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความไม่พอใจกับการลาออกนั้นจะมีความสัมพันธ์กันอย่างมากในช่วงที่อัตราการว่างงานต่ำ นั่นคือหากภาวะของความต้องการของตลาดแรงงานสูงก็จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงาน ในทางตรงกันข้าม หากสถานการณ์ว่างงานสูง พนักงานจะตัดสินใจทำงานที่เดิมต่อไป

3. แนวทางการศึกษาทางด้านปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันและปัจจัยที่เป็นแรงดึงดูด (Push and Pull Approach) แนวทางการศึกษานี้เป็นแนวทางการศึกษาที่ผสมผสานแนวความคิดทางด้านพฤติกรรมและแนวความคิดด้านเศรษฐศาสตร์เข้าไว้ด้วยกัน โดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงานมี 2 ปัจจัย จากการศึกษาของ Shikiar and Freudenberg, 1982 คือ

3.1 ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) หมายถึง ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อการสร้างความไม่พอใจให้กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลลาออกในที่สุด เช่น ค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ขนาดขององค์กร การสื่อสาร เป็นต้น

3.2 ปัจจัยดึงดูด (Pull Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้บุคคลมีการเคลื่อนย้ายหรือลาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรใหม่ เช่น ตลาดแรงงานมีค่าตอบแทนสูงกว่า โอกาสก้าวหน้ามากกว่า เป็นต้น

ผลกระทบจากการเปลี่ยนงาน

มอเบล์ห์ และคณะ (Mobley, Homer and Hollingworth, 1982) ได้อธิบายผลกระทบจากการเปลี่ยนงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ผลกระทบจากการเปลี่ยนงานในด้านต่าง ๆ ต่อองค์กร

ผลกระทบต่อองค์กรเชิงบวก	ผลกระทบต่อองค์กรเชิงลบ
<p>1. องค์กรอาจได้พนักงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเข้ามาแทนที่หรืออาจก่อให้เกิดแนวคิด ความรู้ใหม่ และการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้กับองค์กร</p> <p>2. กระตุ้นให้ผู้บริหารปรับปรุงหาวิธีการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดีขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้</p>	<p>1. ลื่นเปลื้องค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ การรับสมัครงาน การคัดเลือก และรายได้ อาจลดลงระหว่างฝึกพนักงานใหม่ หากคนที่ลาออกเป็นผู้ที่มีความชำนาญหรือมีความสามารถสูงจะส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานขององค์กรและอาจทำให้เกิดความเสียหายได้</p> <p>2. ผลกระทบต่อรูปแบบของกลุ่มสังคมการติดต่อสื่อสารในองค์กรปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และผลงานที่มีประสิทธิภาพที่ด้อยลง</p> <p>3. ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่ลดน้อยลง</p>

ตารางที่ 2.2 ผลกระทบจากการเปลี่ยนงานในด้านต่าง ๆ ต่อตัวบุคคล

ผลกระทบต่อองค์กรเชิงบวก	ผลกระทบต่อองค์กรเชิงลบ
<p>1. บุคคลที่จะลาออกจะได้รับการจูงใจที่ดีกว่าจากองค์กรใหม่ในรูปแบบของผลประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มขึ้น</p> <p>2. เมื่อมีความสำเร็จในการเปลี่ยนงานใหม่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น</p> <p>3. เมื่อมีคนลาออก ตำแหน่งงานก็จะมีเพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้คนที่มืออยู่ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้น</p>	<p>1. ทำให้คนที่ยังอยู่อาจเริ่มพิจารณาหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย ซึ่งอาจทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน</p> <p>2. เนื่องจากปัญหาหรือเหตุผลทางครอบครัว อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้</p> <p>3. ความเครียดที่เปลี่ยนงานเนื่องจากที่ทำงานใหม่อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง</p>

ตารางที่ 2.3 ผลกระทบจากการเปลี่ยนงานในด้านต่าง ๆ ต่อสังคม

ผลกระทบต่อองค์กรเชิงบวก	ผลกระทบต่อองค์กรเชิงลบ
1. มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่องค์กรใหม่ที่ทำให้ค่าตอบแทนสูงขึ้น ส่งผลต่อรายได้เฉลี่ยของประชากรสูงขึ้น	1. เมื่อผู้ผลิตขาดแคลนแรงงานจะทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นและองค์กรไม่สามารถขยายกิจการได้เนื่องจากขาดบุคลากร

ขณะที่ สกาวรัตน์ อินทสมบัติ (2543) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึง การลาออกหรือการเปลี่ยนงานของพนักงานก่อให้เกิดผลกระทบต่อองค์กร ดังนี้

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหา การคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีพนักงานลาออกหรือเปลี่ยนงาน องค์กรจำเป็นต้องมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลอื่นเข้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ว่างลง กระบวนการในการสรรหา คัดเลือกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย คือ การตกลงจ้างนั้น ต้องใช้กำลังงาน และค่าใช้จ่ายจำนวนมาก

2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพนักงานใหม่ที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและไม่สามารถปฏิบัติงานได้ดีเท่าพนักงานเก่าคนอื่น ๆ ซึ่งพนักงานใหม่ต้องผ่านการฝึกอบรมและผ่านการเรียนรู้งานมาก่อน เพราะการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นพนักงานใหม่ยังต้องการเวลาช่วงหนึ่งสำหรับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นการสูญเสียขององค์กรอย่างหนึ่งนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พัฒนาทักษะในแต่ละด้าน ความไม่ราบรื่นในการปฏิบัติงาน การลาออกของพนักงานจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายแก่องค์กร ทำให้ขั้นตอนการทำงานเสียระบบ ขาดความต่อเนื่องและผลผลิตที่สูญเสียไปจนกว่าจะมีพนักงานใหม่เข้ามาแทนที่ในหน่วยงานต่าง ๆ เมื่อพนักงานคนใดคนหนึ่งลาออกย่อมส่งผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบของคนอื่นและโดยรวมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

3. การลาออกของพนักงานอาจทำให้สมาชิกคนอื่น ในองค์กรเสียขวัญและกำลังใจ เกิดความไม่แน่ใจในการทำงานต่อ เริ่มหาหนทางในการที่จะไปทำงานในองค์กรอื่น เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่ดีกับองค์กร เนื่องจากองค์กรที่มีการลาออกหรือเปลี่ยนงานของพนักงานในอัตราสูงทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรลดลงได้

4. คุณภาพการติดต่อสื่อสารลดลง หากมีการลาออกปริมาณการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานจะเพิ่มขึ้นในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ สอนงาน แต่พนักงานใหม่ไม่สามารถสื่อสารข้อมูล ได้ถูกต้องชัดเจน

นอกจากนี้จากการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการเปลี่ยนงานของเทลซี่และฮินกิน (Tracey and Hinkin, 2006) กล่าวถึงปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา เนื้อหาของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและค่าตอบแทน แล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกระทบจากการตัดสินใจส่วนบุคคล เช่น สภาพการแข่งขันของตลาดแรงงาน

2.5 ความหมายและทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

การ์ดี อนันต์นารี (2555) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ สภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนด

สมุทร ชำนาญ (2556) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ คือ การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอน เพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ

Domjan (1996) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Robbins (2005) ให้ความหมายของแรงจูงใจ (motivation) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (energized) ชี้นำ (directed) และรักษาให้คงอยู่ (sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงออกอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอกให้มีการทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ขอมรณับถือนี้อ ความเหมาะสมในปริมาณงาน เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความ

ต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย จึงถือได้ว่าแรงจูงใจ เป็นเครื่องมือที่สำคัญต่อความสำเร็จของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์

ทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและไม่คิดลาออกไปจากองค์กร แบ่งออกเป็นทฤษฎีใหญ่ๆคือ (เพียงขวัญ ติยะยานะ, 2558)

1. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก โดยทุกพฤติกรรมได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก หากมีประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลให้มนุษย์ มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้นทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม เน้นการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มิชื่อเสียงในสังคมจะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรม

3. ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่าแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับรับรู้ (Perceive) รอบตัว เชื่อมโยงกับความสามารถทางปัญญาเป็นสิ่งสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลาย ๆ ทางในการแสดง พฤติกรรม หากเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) จะต้องอาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตน ซึ่งการจะทำได้จะต้อง อาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูง ใจภายใน (Intrinsic Motivation) Aspiration) โดยมีการกล่าวไว้ว่าหากคนเรามีแนวโน้ม ที่จะตั้งความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จ และตรงกันข้ามคือจะตั้ง ความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

4. ทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanistic View of Motivation) แนวความคิดนี้เป็นของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์โดยที่ ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้ มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ก็สามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

การจูงใจของ Herzberg Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงานซึ่ง เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation Hygiene Theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและ นักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับ ทุก ๆ คน คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับ อิทธิพลต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น จากกรณีวิเคราะห์คำตอบของผู้ที่ถูกสัมภาษณ์ ปรากฏว่า ปัจจัยที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถแยกออกได้เป็น สองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำ คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน กับลูกน้อง การบังคับบัญชา นโยบายของการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลที่เรียกชื่อนี้ เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะไม่สร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันไม่ให้เกิดแรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ เป็นเรื่องที่สำคัญ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักในการปฏิบัติงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในแง่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา อาจอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็น

ถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานใดแล้วบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะ สามารถกระทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค่าจูง หรือ ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูงให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีตลอดเวลา ถ้าไม่มี หรือไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลก็จะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานและเป็นสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น อากาศ แสง เสียง ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดี รู้สึกไม่ดี ซึ่งเป็นผลมาจากที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของบุคคลนั้น ไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

การจูงใจของ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานให้มีคุณค่าเนื้อหาที่สูงขึ้น ทำให้มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้น มีความก้าวหน้ามากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอย่างมาก

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จารุพร แสงเป่า (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อความความคิดที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ คือตัวแปรความผูกพันต่อวิชาชีพ ความพึงพอใจในงานและความเหนื่อยหน่ายในงานและบุคลิกภาพความเข้มแข็ง แสดงว่าถ้าพยาบาลวิชาชีพมีบุคลิกภาพความเข้มแข็งมาก มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จะมีความตั้งใจจากการลาออกจากงานน้อย และถ้ามีความผูกพันต่อวิชาชีพมากก็จะมี ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานน้อยลงด้วย แต่ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความเหนื่อยหน่ายในงานระดับมาก ก็จะส่งผลให้พยาบาลมีความคิดที่จะลาออกจากงานเพิ่มมากขึ้น

ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชา สำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) จากผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับบริหารบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามอิทธิพลที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานจากมากไปน้อย ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน ผลตอบแทน สวัสดิการและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างาน ตามลำดับ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้ามกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน ในส่วนของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

วิโรจน์ สิมะทองธรรม และคณะ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ ของธนาคารพาณิชย์ไทย จากผลการวิจัย พบว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานระดับ ปานกลาง ความพึงพอใจในงานระดับมาก คุณลักษณะของงานระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรระดับ ปานกลาง สรุปลักษณะที่พนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เนื่องมาจากขาดความผูกพันต่อองค์กรเป็นหลักและมีคุณลักษณะของงานเป็น ปัจจัยสนับสนุน การวิจัยในครั้งนี้เสนอข้อสรุปเพื่อประโยชน์ในแง่การ

บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับ ลักษณะของกลุ่มคนรุ่นใหม่ โดยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทำให้เกิดการคงอยู่กับธนาคารไม่ลาออก

จิราภรณ์ กองจันทร์ (2557) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีในเขตกรุงเทพฯ พบว่าด้านค่าตอบแทนด้านการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานีในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ

วัชร ย์สุนเทศและคณะ (2562) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือความมั่นใจในองค์กรและต้องการจะปฏิบัติงานตลอดไป และองค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนอย่างมีนัยสำคัญ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานลดลงย่อมส่งผลกระทบต่องานทั้งประสิทธิภาพในการทำงานลดลง สมာธิในการทำงานลดลง ทำให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน ไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน ต่างคนต่างทำงาน ทำให้การทำงานเป็นทีมลดลง มีความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน แสดงออกด้วยการมาทำงานสาย ขาดงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ในที่สุด

ชญพร สุวรรณคาม (2559) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กรโดยมุ่งเน้น การเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร และการพัฒนาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงาน ของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูง ขึ้น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน อาทิเช่น โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง การจัดการอบรม และการให้คำชื่นชม ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรจัดทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน หรือการเสนอแนะความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสได้เสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และเพื่อองค์กรจะได้รับทราบปัญหา และความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อจะได้ นำข้อมูลที่ได้มาเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และ

ตอบสนองความต้องการของ พนักงานได้ นำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายใน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจในการทำงานต่อองค์กร หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึก ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 วิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยทราบขนาดของประชากร ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ดังสูตรสำเร็จของ Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนกลุ่มประชากร

e แทน ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{400}{1 + 400 \times (0.05)^2}$$

$$n = \frac{400}{2}$$

$$n = 200$$

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน และกำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 200 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการสุ่มตัวอย่างคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีลักษณะคำถามปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามรูปแบบของ Likert's scale (Likert, 1932) ซึ่งให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว มีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| 1. ด้านองค์กร | ได้แก่ ข้อที่ 1-3 |
| 2. ด้านลักษณะงาน | ได้แก่ ข้อที่ 4-6 |
| 3. ด้านผู้บังคับบัญชา | ได้แก่ ข้อที่ 7-9 |
| 4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | ได้แก่ ข้อที่ 10-12 |
| 5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | ได้แก่ ข้อที่ 13-15 |

โดยระดับคะแนนจะสามารถใช้เป็นเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยนำมาแปลผล ได้ดังนี้

ระดับความเห็น	ความหมาย
ระดับ 5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	เห็นด้วย
ระดับ 3	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรความกว้างของ อันตรภาคชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากสูตรอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

คะแนนที่ได้จะนำมาหาค่าเฉลี่ย ได้ค่าเฉลี่ยแต่ละระดับห่างกัน 0.8 และแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ แต่ระดับ สามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย ได้ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับการตัดสินใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับการตัดสินใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับการตัดสินใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับการตัดสินใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับการตัดสินใจน้อยที่สุด

3.3 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนการศึกษา ดังต่อไปนี้

การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ศึกษาและค้นคว้าเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำราวิชาการ

วิทยานิพนธ์และผลงานวิจัยแล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 นำผลที่ได้จากการศึกษาตามข้อที่ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็นส่วนๆ โดยพิจารณาเนื้อหาให้สอดคล้องกับแนวคิด วัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.3.3 แบบสอบถามที่สร้างขึ้น นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ทำการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย จำนวน 20 คน แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่น ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนแบค (Cronbach, 1984) จากโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ ได้ผลการทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.911 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

3.4 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งการวิจัยตามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์และสร้างเป็นแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือแบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการ คือ

3.4.1 กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ (พยาบาลชำนาญการ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานช่วยเหลือคนไข้) โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 200 คน

3.4.2 ทำแบบสอบถามแล้วนำไปเชื่อมโยงกับระบบ Google form

3.4.3 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีส่งลิงค์แบบสอบถามให้ทางไลน์กลุ่ม และไลน์ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ จนครบจำนวนที่กำหนดและตามระยะเวลาที่กำหนด

3.4.4 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

3.4.5 วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยทำการวิเคราะห์ประมวลผลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS)

3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลมาคำนวณและวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย และใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าพิสัย (Rang) อธิบายตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดประเภทช่วง

3.5.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2

วิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังจากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย

3.5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

-ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

-ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (สุทิน บุญชนะ, 2560)

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum x$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

-ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (สุทิน บุญชนะ, 2560)

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนแต่ละตัว ยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ค่าผลรวมของคะแนนทั้งหมด ยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

-Sig. คือ ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ

- * คือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5.4 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบทดสอบ

หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนแบค (Cronbach, 1984)

เมื่อ a แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน ค่าจำนวนของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ค่าผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$\sum S_t^2$ แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.5.5 สถิติที่ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน

3.5.5.1 ทดสอบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 ตัวประกอบ (One Way Analysis of Variance) และ Independent Sample t- test เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 1 (สุทิน บุญชนะ, 2560) มีสูตรคำนวณดังนี้

เมื่อ F แทน ค่าที่พิจารณาใน F- distribution

MS_B แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสองภายในกลุ่ม

โดย $df_b = k - 1$

$Df_w = n - k - 1$

เมื่อ k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกทั้งหมด

3.5.5.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เป็นการใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

อิสระมากกว่า 1 ตัว คือ ความพึงพอใจในงาน (ด้านองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) กับตัวแปรตาม 1 ตัว คือ แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของผู้เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ร่วมกันทำนายหรือพยากรณ์หรืออธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ (สุทิน ชนะบุญ, 2560)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ วิทยาลัยพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตาราง แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	35	17.5
หญิง	165	82.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 และเพศชาย จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-22 ปี	12	6.0
23-30 ปี	95	47.5
31-40 ปี	72	36
41 ปีขึ้นไป	21	10.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 23 – 30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 47.5 รองลงมา อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36 อายุ 41 ขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และอายุ 18 – 22 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	122	61.0
สมรส	73	36.5
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	2.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา สถานภาพสมรส

จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา	35	17.5
ปริญญาตรี	161	80.5
ปริญญาโท	3	1.5
ปริญญาเอก	1	0.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 รองลงมา ระดับการศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	6	3.0
1 – 5 ปี	65	32.5
> 5 – 10 ปี	67	33.5
10 ปีขึ้นไป	62	31.0
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุงาน > 5 – 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 รองลงมา อายุงาน 1 – 5 ปี

จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 อายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาทต่อเดือน)	จำนวน	ร้อยละ
10,000 – 15,000	31	15.5
15,001 – 20,000	54	27
20,0001 – 30,000	78	39
30,0001 ขึ้นไป	37	18.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ย 20,0001 – 30,000 บาทต่อเดือน จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมารายได้เฉลี่ย 15,001 – 20,000 บาทต่อเดือน จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27 รายได้เฉลี่ย 30,0001 บาทขึ้นไปต่อเดือน จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และรายได้เฉลี่ย 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยความพึงพอใจในงาน	ระดับการตัดสินใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ด้านองค์กร	4.00	0.79	มาก
2.ด้านลักษณะงาน	3.45	0.80	มาก
3.ด้านผู้บังคับบัญชา	3.88	0.75	มาก
4.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.86	0.81	มาก
5.ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.41	1.04	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.72	0.83	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านต่างๆ ดังนี้ การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านองค์กร

ด้านองค์กร	ระดับการตัดสินใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงเพียงใด	4.15	0.74	มาก
2.องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ท่านตั้งใจเลือกมาปฏิบัติงานด้วย	4.25	0.63	มาก
3.ท่านพอใจกับระบบบริหารงานและระบบปฏิบัติงานในองค์กร	3.60	0.99	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจอยู่ระดับมาก คือ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ท่านตั้งใจเลือกมาปฏิบัติงานด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.25 ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.15 และท่านพอใจกับระบบบริหารงานและระบบปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับการตัดสินใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.75	0.91	มาก
2.ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นลักษณะงานที่ท่านชอบ	3.70	0.80	มาก
3.ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นถือว่ามากกว่ามาก	2.90	0.71	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	0.80	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นลักษณะงานที่ท่านชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.70 และการตัดสินใจอยู่ระดับปานกลาง คือ ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นถือว่ามากกว่ามาก มีค่าเฉลี่ย 2.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	ระดับการตัดสินใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ท่านมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.95	0.75	มาก
2.ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ท่านอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้	3.75	0.91	มาก
3.ท่านมักยอมรับและเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.95	0.60	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจอยู่ระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.95 ท่านมักยอมรับและเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.95 และผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ท่านอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	ระดับการตัดสินใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือท่านเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน	3.95	0.75	มาก
2. ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหน่วยงาน	3.75	0.91	มาก
3.ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ	3.90	0.78	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจอยู่ระดับมาก คือ ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือท่านเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.90 และ ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับการตัดสินใจ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.45	0.99	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถสร้างความมั่นคงได้ตามที่คาดหวังไว้	3.45	1.05	มาก
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพ	3.35	1.08	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.41	1.04	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.45 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถสร้างความมั่นคงได้ตามที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และมีการตัดสินใจอยู่ระดับปานกลาง คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1

H_0 : เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบค่าโดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.13 แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	3.60	0.497	-1.148	0.252
หญิง	3.75	0.713		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.252

สมมติฐานที่ 1.2

H_0 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐาน เมื่อพบว่าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.14 แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	19.14	22	0.87	1.59	0.06
ภายในกลุ่ม	96.83	177	0.54		
รวม	115.97				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3

H_0 : สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6.69	22	0.30	1.04	0.42
ภายในกลุ่ม	51.85	177	0.29		
รวม	58.54				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4

H_0 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.44	22	0.42	4.82	0.08
ภายในกลุ่ม	28.06	177	0.159		
รวม	37.50	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.08 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5

H_0 : อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.79	3	0.59	2.00	0.11
ภายในกลุ่ม	58.58	196	0.29		
รวม	60.37	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	37.85	22	1.72	0.91	0.45
ภายในกลุ่ม	134.52	177	0.76		
รวม	172.37	199			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความเห็นต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่
ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.19 วิเคราะห์สมการเชิงถดถอยของความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ
เปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในงาน	แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.003	0.319		3.145	
ด้านองค์กร	0.241	0.092	0.185	2.610	0.010*
ด้านลักษณะงาน	0.020	0.054	0.048	1.205	0.159
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.308	0.081	0.300	3.798	0.000*
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.164	0.070	0.178	2.349	0.020*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.035	0.062	0.067	1.311	0.246
$R^2 = 0.090$ SEE = 0.523 F= 10.528					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว
ร่วมกันอธิบายความผันแปรของแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 9.00 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน
กรุงเทพมหานคร คือ ความพึงพอใจในงานด้านองค์กร ($\beta = 0.185$) ความพึงพอใจในงานด้าน
ผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.300$) และความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ($\beta = 0.178$)

โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีอำนาจในการทำนายการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอยู่ในรูปแบบสมการ ดังนี้

$$Y = 1.003 + 0.185 (\text{ด้านองค์กร}) + 0.300 (\text{ด้านผู้บังคับบัญชา}) + 0.178 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน})$$
 ซึ่งอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่ร้อยละ 9.00

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ (Y) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา (X3) ด้านองค์กร (X1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X4) โดยตัวแปรทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ ร้อยละ 95 Confidence Interval โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ คือ ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่า Coefficient สูงสุดที่ 0.300 รองลงมาคือด้านองค์กร ซึ่งมีค่า Coefficient อยู่ที่ 0.185 และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีค่า Coefficient อยู่ที่ 0.178

บทที่ 5

สรุปผล การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ วิทยาลัยพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด โดยแบ่งการสรุปผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ วิทยาลัยพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 82.50 มีอายุอยู่ระหว่าง 23- 30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 61.00 การศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000- 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.00

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 การตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.88 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.41 ตามลำดับ สรุปได้ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในงานด้านองค์กร

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจอยู่ระดับมาก คือ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ เป็นองค์กรที่ท่านตั้งใจเลือกมาปฏิบัติงานด้วย มีค่าเฉลี่ย 4.25 ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความมั่นคงเพียงใด มีค่าเฉลี่ย 4.15 และท่านพอใจกับระบบบริหารงานและระบบปฏิบัติงานในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

2.2 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นลักษณะงานที่ท่านชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.70 และการตัดสินใจอยู่ระดับปานกลาง คือ ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นถือว่าเบาว่ามาก มีค่าเฉลี่ย 2.90 ตามลำดับ

2.3 ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน

กรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจอยู่ระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.95 ท่านมักยอมรับและเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.95 และผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ท่านอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

2.4 ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจอยู่ระดับมาก คือ ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือท่านเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.95 ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.90 และไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ตามลำดับ

2.5 ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.45 โดยเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการตัดสินใจที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.45 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถสร้างความมั่นคงได้ตามที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และมีการตัดสินใจอยู่ระดับปานกลาง คือ รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ภาควิชาการพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทั้งเพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ในส่วนของสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแนวโน้มการลาออกที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิ อ่วมเพ็ง (2558) ในส่วน

ของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ไม่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จะเห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 23-30 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป ถึงแม้จะไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ ทางองค์กรควรให้ความสำคัญมีแรงจูงใจให้พนักงานในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สร้างขวัญกำลังใจ เช่น ให้ของรางวัลกับพนักงานที่มีอายุงานครบตามที่กำหนด เป็นต้น

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ วิทยาลัยพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา มีผลต่อแรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่มากที่สุด กล่าวคือ พนักงานมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียม ทำให้เกิดการยอมรับ พนักงานเกิดความรู้สึกทางบวก รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานด้านองค์กร พนักงานมีความพึงพอใจกับระบบการบริหารระบบการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นองค์กรที่เลือกมาปฏิบัติงานเองและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง และความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หากในการปฏิบัติงานมีผู้ร่วมงานที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือเวลามีปัญหา ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้แรงจูงใจในการเปลี่ยนงานใหม่ลดลง หากพนักงานมีความพึงพอใจ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อผู้บังคับบัญชาและองค์กร จะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้มการลาออกลดลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุพร แสงเป่า (2542) กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีบุคลิกภาพความเข้มแข็งมาก มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก จะมีความตั้งใจจากการลาออกจากงานน้อย และสอดคล้องกับการศึกษาของ Mobley (1982) พบว่า ลักษณะการนิเทศงานของหัวหน้างานที่เป็นแบบเผด็จการ จะทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรสูง บุคลากรเกิดความเครียด ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการตัดสินใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นแรงบันดาลใจให้กับพนักงานทุกคนในองค์กรในการช่วยผลักดันให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน เป็นผู้นำในการสร้างความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจให้กับองค์กร ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน องค์กรควรมีการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ให้เป็นผู้นำที่ดี เช่น มีการสื่อสารกับทีม รับฟังปัญหาและหาแนวทางแก้ไข กระตุ้นขวัญกำลังใจของพนักงาน พร้อมช่วยเหลือและเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรในทีมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดความภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับบุคลากร

บุคลากรควรยึดหลักการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน รักษาหัวใจและให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน รับฟังผู้อื่น มีทัศนคติที่ดีและแลกเปลี่ยนสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ร่วมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และส่งผลในทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและหลากหลายมากขึ้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มเติมการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview)

บรรณานุกรม

- จรรุพร แสงเป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราภรณ์ กองจันทร์, กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, ไกรชิต สุตะเมื่อง. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเวชธานี. *วารสารวิจัย มทร.กรุงเทพ*, 8(2), 1-16.
- ชญ์พร สุวรรณคาม. (2559). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม.
- เพียงขวัญ ต๊ะยานะ. (2558). *การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สยาม โกบอล เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) สาขาลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). ชลบุรี : มนตรี.
- วนิดา วาดีเจริญ. (2556). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิโรจน์ สิมะทองธรรม, สิทธิชัย พรหมสุวรรณ, ฉันทนา จันทร์บรรจง, วัฒนา สุนทรชัย. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ ของธนาคารพาณิชย์ไทย. *วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่*, 9(2), 1-12.
- วัชรระ ยี่สุนเทศ, ทศพร มะหะหมัด, จอมขวัญ ถิ่นใหญ่. (2562). *แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ*. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน*, 1(3), 1-12.
- ศศิ อ่วมเพ็ง. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับบังคับบัญชาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สกล บุญสิน. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สกาวัฒน์ อินทุสมิต. (2543). *การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจลาออกของพนักงาน*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมุทรา ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระวัง : พี. เอส. การพิมพ์.
- สุทิน ชนะบุญ. (2560). *สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยด้านสุขภาพเบื้องต้น*. ขอนแก่น : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น.
- สุพิชญา อูเรนทร์เนตร. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคลังและทรัพย์สินสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2563). *ภาวะการณ์ทำงานของประชากร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nso.go.th>
- Applewhite, P. B. (1965). *Organization Behavior Englewood Cliffs*. New York : Prentice Hall.
- Black, D. R., and Loughhead, T. A. (1990). Job Change in Perspective. *Journal of Career Development*, 17(1), 3-4.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology and Education*. New York: Mc-Graw Hill.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California : Thomson Wadsworth.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Lawler E. E. (1971). *Pay and Organization Effectiveness : A psychological View*. New York: McGrew-Hill.
- Likert, R. A. (1932). *Technique for the Measurement of Attitude*. *Archives Psychological*. 3(1), pp. 42-48.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.

- Milton, L. B., and James, C. N. (1968). *Industrial psychology*. New York: Haper & Row.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee Turnover : Cause Consequences and Control*. TX : Addison Wesley Price.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1978, October- December). An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Pshchology*, 63, 408-414.
- Mobley, W. H., Homer, S. O., & Hollingworth, A. T. (1982). *Employee Turnover : Cause Consequences and Control*. TX : Addison Wesley Price.
- Morse, N. C. (1955). *Satisfaction in the White Collar Job*. Michican: University of Michican.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An Investigation of the Role of Justice in Turnover Intentions, Job Satisfaction, and Organization Citizenship Behavior in hospitality Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Novabizz. (2015). *Types of Credits and Sources of Credit*. (On-line). Available : <http://www.novabizz.net/credit-2.html>
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies* (11th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sayless, L.R., & Strauss, G. (1977). *Managing Human Resource*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Shikiar, F., and Freudenberg, S. (1982). *Consumer Behavior* (5th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). *Employee Turnover and The Post Decision Accommodation Process*. In B. M. Shaw and L. L. Cummings (eds). *Research in Organizational Behavior*. Greenwich: JAI Press.
- Strauss, G. & Sayless, L. R. (1960). *Personal: The Human Problem of Management*. Eaglewood Cliffs: Prenrice-Hall.
- Tracey, J. B., and Hinkin, T. R. (2006). *The Cost of Employee Turnover: When the devil is in the details*. The Center for Hospitality Research Report. 6(15), Retrieved 29 September 2010 from <http://www.hotelschool.cornell.edu/research/chr/pubs/reports.html>

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). New York : Harper and Row
Publication.





ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจการเปลี่ยนงานใหม่ของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์:

กรณีศึกษา โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสยาม

ข้อมูลของท่านจะถูกนำไปใช้เฉพาะด้านการศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น

.....

แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ
เปลี่ยนงานใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเลือกตามความจริงเพียง 1 ข้อเท่านั้น

- | | | |
|-----------|--|---|
| 1.เพศ | <input type="checkbox"/> ชาย | <input type="checkbox"/> หญิง |
| 2.อายุ | <input type="checkbox"/> อายุ 18- 22 ปี | <input type="checkbox"/> อายุ 23- 30 ปี |
| | <input type="checkbox"/> อายุ 31- 40 ปี | <input type="checkbox"/> อายุ 41 ปีขึ้นไป |
| 3.สถานภาพ | <input type="checkbox"/> โสด | <input type="checkbox"/> สมรส |
| | <input type="checkbox"/> หย่าร้าง/แยกกันอยู่ | |

- 4.ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา ปริญญาตรี
ปริญญาโท ปริญญาเอก
- 5.อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี 1- 5 ปี
 >5- 10 ปี 10 ปีขึ้นไป
- 6.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายได้ 10,000 - 15,000 บาทต่อเดือน
 รายได้ 15,0001 – 20,000 บาทต่อเดือน
 รายได้ 20,0001 – 30,000 บาทต่อเดือน
 รายได้มากกว่า 30,0001 บาทต่อเดือนขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ
 เปลี่ยนงานใหม่

คำชี้แจง พิจารณาข้อความเหล่านี้ว่าท่านเห็นด้วยระดับใดเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	คำถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการ เปลี่ยนงานใหม่	ระดับการตัดสินใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.ความพึงพอใจในงานด้านองค์กร						
1.1	ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงเพียงใด					
1.2	องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ท่านตั้งใจเลือกมาปฏิบัติงานด้วย					
1.3	ท่านพอใจกับระบบบริหารงานและระบบปฏิบัติงานในองค์กร					
2.ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน						
2.1	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ท่านปฏิบัติอยู่					

2.2	ลักษณะงานที่ท่านทำอยู่เป็นลักษณะงานที่ท่านชอบ					
2.3	ปริมาณงานที่ท่านทำอยู่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนอื่นถือว่าเบาว่ามาก					
3.ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา						
3.1	ท่านมีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา					
3.2	ผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยที่ท่านอยากปฏิบัติงานที่องค์กรนี้					
3.3	ท่านมักยอมรับและเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา					
4.ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน						
4.1	ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือท่านเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน					
4.2	ไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกในหน่วยงาน					
4.3	ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการ					
5.ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
5.1	ท่านได้รับเงินเดือนคุ้มค่ากับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
5.2	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสามารถสร้างความมั่นคงได้ตามที่คาดหวังไว้					
5.3	รายได้ของท่านเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ค่าครองชีพ					

ขอบพระคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข.

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.911	.909	27

Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gender	.912
Age	.914
Status	.915
Education	.917
Work experience	.903
Income	.914
ORG1	.908
ORG2	.909
ORG3	.907
JOB1	.907
JOB2	.908
JOB3	.909
leader1	.906
leader2	.907
leader3	.907
Associate1	.906
Associate2	.908
Associate3	.905
Compensation1	.905
Compensation2	.905
Compensation3	.904

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวสุจิตตรา บวรสิทธิพงศ์
วัน เดือน ปีเกิด	1 ธันวาคม 2526
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกาศนียบัตรผ่านการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาเวชปฏิบัติทั่วไป (การรักษาโรคเบื้องต้น)
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2549 - ปัจจุบัน แผนกผู้ป่วยในศัลยกรรม กล้ามเนื้อ กระดูก และข้อ โรงพยาบาลพญาไท 3 ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนก

