



บทที่ 1

บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมัยโบราณตั้งแต่ยุคก่อนประวัติศาสตร์มนุษย์มีความเชื่อมั่นในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เวทมนตร์ หวาดกลัวปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ ภูตผีปีศาจ และอำนาจลึกลับ จึงมีการปฏิบัติและการประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข เช่น การสวดอ้อนวอน ขอให้ชีวิตรอดพ้นจากอันตราย การขับไล่สิ่งชั่วร้าย ที่ทำให้เกิดความเจ็บป่วย ด้วยอำนาจไสยศาสตร์ เป็นต้น การที่มนุษย์พยายามแสวงหาวิธีการควบคุม กำจัดอันตรายโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ นั้น ได้มีการใช้สมุนไพรเป็นส่วนประกอบด้วย ซึ่งสันนิษฐานว่า ในระยะแรกอาจใช้สิ่งที่มีกลิ่นรุนแรง เพื่อผลในการขับไล่ภูตผีและได้ใช้ต้นไม้ ใบไม้อื่น ๆ ที่มีสรรพคุณทางยาเพิ่มขึ้นตามลำดับ อันนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มแรกของการใช้ยา อย่างไรก็ตาม แม้เมื่อสังคมมีความเจริญมากขึ้นแล้ว และมีหมอที่ใช้ยาในการรักษาโรคเกิดขึ้น แต่ความเชื่อถือในการใช้น้ำมนต์และพิธีกรรมแบบเดิมก็ยังคงมีอยู่ทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหมู่ชนล้าหลัง ปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามพระพุทธวจนะอันเป็นอมตะตลอดกาลนั้น ก็คือ ปัจจัย 4 ซึ่งประกอบด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค มนุษย์ทั้งหลายพยายามขวนขวายแสวงหาปัจจัยสี่เพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้มีความสุขสบายมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ยารักษาโรคเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของประชาชน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติไปสู่ความเจริญมั่นคง การสาธารณสุขจึงเป็นงานที่สร้างเสริมความสมบูรณ์ให้แก่ประเทศคงมีคำกล่าวที่ว่า "หากสุขภาพอนามัยของคนในประเทศชาติเสื่อมโทรม ความเจริญทุกด้านจะก้าวไปได้อย่างไร" การสาธารณสุขเป็นวิทยาศาสตร์และศิลปะของการป้องกันโรค การรักษาชีวิตให้ปลอดภัยจากโรค การฟื้นฟูสุขภาพให้แข็งแรง ตลอดจนการส่งเสริมให้ประชาชนมีชีวิตที่ยืนยาวและมีความสุข

องค์การอนามัยโลกให้คำจำกัดความของ "สุขภาพ" (Health) ไว้ว่า "สุขภาพ หมายถึง สภาวะอันสมบูรณ์ทางด้านกายภาพ สมอง ความปราศจากโรคหรือความพิการใด ๆ และสามารถอยู่ร่วมในสังคมได้ดี" การสาธารณสุขเป็นเรื่องที่มีปัญหาสลับซับซ้อนเช่นเดียวกับเรื่องของสังคม และต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยในทางการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา และกลไกต่าง ๆ ทางสังคมอยู่เสมอ การให้บริการสาธารณสุข เพื่อพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนจึงเป็นสิ่งที่ต้อง

ดำเนินการด้วยความรอบคอบมีเหตุผล มีการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพในการบริการอยู่ตลอดเวลา พยาบาลเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานสาธารณสุขและเป็นแกนกลางของทีมสุขภาพ พยาบาลมีความเมตตา กรุณา และความเสียสละเป็นพื้นฐาน ประกอบกับความรู้ทางเทคนิค วิธีการที่จะช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย ซึ่งมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการสาขาต่าง ๆ

พยาบาลเกิดขึ้นพร้อมกับมนุษยชาติ การที่มารดาเลี้ยงดูบุตร การดูแลผู้เจ็บป่วย คนชรา คนพิการล้วนเป็นการพยาบาลทั้งสิ้น ในยุคสมัยที่สตรีต้องอยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน มีหน้าที่ในการทำงานบ้าน เพื่อปรนนิบัติสามี และบุคคลในครอบครัวเท่านั้น การพยาบาลก็เป็นเพียงศิลปะการดูแลภายในบ้าน แต่เมื่อสตรีมีอิสระในการประกอบอาชีพ มีความรับผิดชอบในทางเศรษฐกิจและสังคม หน้าที่การเป็นแม่บ้านก็เปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทของสตรีด้วย การพยาบาลภายในบ้านขยายวงกว้างออกไปจนกลายเป็นอาชีพที่สังคมยกย่อง เชื้อถือ และเป็นที่ต้องการเป็นอย่างยิ่ง สัญชาตญาณของการเป็นบิดามารดา และความต้องการรักษาเผ่าพันธุ์ เป็นต้นเหตุสำคัญของการพยาบาล การพัฒนาด้านจิตใจและสังคม ทำให้มนุษย์เกิดความสำนึกในมนุษยธรรม มีความรักและความเมตตา กรุณาซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ อาจเป็นด้วยอิทธิพลทางศาสนา ความเชื่อ ตลอดจนสิ่งบันเทิงใจอื่น ๆ ที่ทำให้มีผู้อุทิศตนเองช่วยเหลือผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรักษาพยาบาล อย่างไรก็ตาม ความรัก และความปรารถนาดีต่อกันเพียงอย่างเดียว ก็ไม่อาจทำให้การพยาบาลสำเร็จผลตามความมุ่งหมายได้ ถ้าปราศจากความชำนาญ และทักษะในการปฏิบัติ ถึงแม้ว่ามนุษย์จะมีสัญชาตญาณในการดูแลตนเองและครอบครัวตามธรรมชาติ อันเป็นศิลปะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดแล้วก็ตาม แต่การฝึกฝนและการหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนบอกเล่าสืบต่อกันมาก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้การพยาบาลมีการพัฒนาและมีคุณภาพยิ่งขึ้นเป็นลำดับ การพยาบาลเป็นศิลปะที่อยู่บนรากฐานของวิทยาศาสตร์ เมื่อมนุษย์มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับข้อเท็จจริงของธรรมชาติ และกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม วิทยาการต่าง ๆ ก็ยิ่งเจริญก้าวหน้า และส่งผลมาสู่การพัฒนาความรู้ ความสามารถในการพยาบาลอีกด้วย

### การสาธารณสุขและเป้าหมายการมีสุขภาพดีถ้วนหน้าเมื่อถึงปี 2543

การสาธารณสุขมูลฐาน เกิดจากแนวความคิด ซึ่งมองเห็นปัญหาใหญ่ ๆ 2 ประการ คือ การครอบคลุมประชากร ในด้านบริการสาธารณสุข และการผสมผสานงานบริการด้านต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมืองานพัฒนาสังคมด้านอื่น ๆ ตามหลักการขององค์การอนามัยโลก โดยที่การสาธารณสุขมูลฐาน หมายถึง การให้บริการสาธารณสุขในชุมชนมีผลต่อสุขภาพอนามัยของประชากรโลก ซึ่งบริการที่ให้ เป็นส่วนหนึ่งของระบบสุขภาพอนามัยของประเทศ และเป็นบริการที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยทำให้ทราบว่า มีการให้ความช่วยเหลือ เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข และเมื่อมีปัญหาจะรับบริการที่ใดได้บ้าง

องค์การอนามัยโลกได้เสนอความคิดว่า หากจะให้ประชาชนทุกคนในโลก หรือประชากรในประเทศสมาชิก มีสุขภาพอนามัยดีขึ้นแล้ว งานสาธารณสุขจะต้องได้รับการส่งเสริมให้ชาวบ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประเทศสมาชิกองค์การอนามัยโลกมีมติร่วมกันว่า ค.ศ. 2000 หรือปี พ.ศ. 2543 เป็นปีเป้าหมายที่ประชากรทุกคนของประเทศสมาชิกจะมีสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึง โดยเมื่อวันที่ 6-12 กันยายน พ.ศ.2521 องค์การอนามัยโลก ร่วมกับยูนิเซฟได้จัดการประชุมนานาชาติ เรื่องการสาธารณสุขมูลฐาน ณ กรุงอัลมาตา ประเทศรัสเซีย ที่ประชุมดังกล่าวมีความเห็นร่วมกันว่า เป็นความจำเป็นและต้องถือเป็นการเร่งด่วนที่รัฐบาลของทุกประเทศ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และนักพัฒนาทั้งหลาย ตลอดจนชุมชนทุก ๆ ชุมชนจะต้องมีบทบาทร่วมกันในอันที่จะคุ้มครองและส่งเสริมสุขภาพให้แก่ประชาชนพลโลกทั้งหมด ดังนั้นที่ประชุมจึงเห็นสมควรประกาศเพื่อให้ทราบและถือปฏิบัติกันโดยทั่วไปดังต่อไปนี้

1. สุขภาพและอนามัยที่ดี (ซึ่งหมายถึง ความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย จิตใจและสังคมมิใช่เพียงปราศจากโรคเท่านั้น) เป็นสิทธิขั้นมูลฐานของมนุษย์ชนทุกคนและความพยายามที่จะให้บรรลุถึงซึ่งการมีสุขภาพและอนามัยที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้นั้น จะต้องถือว่าเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดของทุกสังคม โดยจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและมีการปฏิบัติหรือสนับสนุนโดยถ้วนทั่วจากทั้งฝ่ายสังคม และเศรษฐกิจด้วย นอกเหนือจากที่จะเป็นเพียงบทบาทของฝ่ายสาธารณสุขเท่านั้น

2. ทุกประเทศจะต้องถือว่า ความไม่เสมอภาคในสถานสุขภาพของประชาชน ในประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่ด้อยพัฒนา หรือแม้แต่ระหว่างประชาชนแต่ละกลุ่มภายในประเทศแต่ละประเทศก็เป็นสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะในแง่การเมือง การสังคมและเศรษฐกิจ ดังนั้น ทุกประเทศจะต้องถือภาระที่จะร่วมกันทำการแก้ไข

3. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตามแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจสาภวะระบบใหม่นั้นถือว่าเป็นความสำคัญมูลฐาน ในการที่จะให้บรรลุถึงการมีสุขภาพที่ดีของปวงชนทุกผู้ทุกนามรวมทั้งในการที่จะลดช่องว่างของความแตกต่างในสถานสุขภาพระหว่างประเทศที่พัฒนาแล้วกับประเทศที่กำลังพัฒนา ในทางกลับกัน การส่งเสริมการคุ้มครองสุขภาพอนามัยของประชาชน ก็จะต้องได้รับการยอมรับว่า มีความจำเป็นต่อการที่จะพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและเกี่ยวพันต่อการส่งเสริมคุณภาพแห่งการมีชีวิต และสันติภาพของโลก

4. เป็นสิทธิ และหน้าที่ ของประชาชนทุกคน ที่จะต้องมีส่วนร่วม (ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะปฏิบัติเฉพาะคนหรือร่วมกันทำ) ในการวางแผนและดำเนินการจัดบริการ เพื่อสุขภาพของตนเอง

5. รัฐบาลมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน ด้วยการจัดและกำหนดมาตรการที่พอเพียงในด้านสุขภาพอนามัยและสังคม เป้าหมายทางสังคมของทุกรัฐบาลในทุกประเทศทุก ๆ องค์การระหว่างประเทศ และของทุกชุมชนของโลก สำหรับระยะเวลาสิบกว่าปีข้างหน้า (คือภายใน ค.ศ.2000 นี้) นั่นก็คือการที่จะทำให้ประชาชนพลโลกทุก ๆ คน มีสุขภาพ

อนามัยที่ดี คืออยู่ในระดับที่เหมาะสมและรวมถึงการที่ทุกชีวิตมนุษย์ในโลกจะมีสภาวะสังคมและเศรษฐกิจที่สมบูรณ์ตามสมควร และในการที่จะเป็นดังกล่าวดังนั้น การสาธารณสุขมูลฐานเป็นกุญแจสำคัญของการพัฒนาที่จะให้บรรลุเป้าหมายในอันที่จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่สังคมได้

6. บริการสาธารณสุขมูลฐาน เป็นบริการสาธารณสุขที่จำเป็นอันจะขาดเสียมิได้ หลักการสำคัญของบริการสาธารณสุขมูลฐาน เป็นหลักการที่เป็นไปได้จริงถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ และเป็นวิธีการที่สังคมยอมรับทุกคนและทุกครอบครัวสามารถจะเรียนรู้เทคโนโลยีนั้นได้ ทุกคนมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ ทั้งอยู่ในครอบครัวและที่ชุมชนและประเทศชาติจะสนับสนุนหรือจรรโลงได้ทุกชั้นตอนด้วยน้ำใจหรือวิญญานแห่งการพึ่งตนเองและการจัดให้มีขึ้นเอง บริการสาธารณสุขมูลฐาน ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญของทั้งระบบสาธารณสุข และการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของชุมชนของประเทศ บริการสาธารณสุขมูลฐานเป็นจุดแรกที่ประชาชนมาติดต่อเชื่อมโยงกับระบบบริการสาธารณสุขของรัฐ จึงเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนให้บริการสาธารณสุขของรัฐเข้าไปใกล้การดำรงชีวิตและการงานของประชาชนมากที่สุด และจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบแรกของขบวนการการให้บริการที่ต่อเนื่อง

7. บริการสาธารณสุขมูลฐาน ยังเกี่ยวข้องกับ สัมพันธ์ ผูกพัน กับสิ่งต่าง ๆ อื่น ๆ อีกดังต่อไปนี้

7.1 การสาธารณสุขมูลฐานได้สะท้อนให้เห็นและมีที่มาจากสภาวะเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนในชาติ โดยประยุกต์เอาผลงานวิจัย ทางสังคมทางชีวแพทย์ การแพทย์ และการบริการสาธารณสุขกับประสบการณ์สาธารณสุขมาเป็นองค์ประกอบ

7.2 บริหารสาธารณสุขมูลฐานมุ่งไปสู่การแก้ปัญหาสาธารณสุขที่สำคัญของชุมชน ด้วยการจัดให้มีบริการทางส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ ตามลำดับ

7.3 การสาธารณสุขมูลฐาน ได้รวมเอากิจการที่สำคัญและจำเป็นจะต้องมีเข้ามาไว้ด้วยกันหลายประการ ได้แก่ การให้การศึกษาเกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขที่กำลังเป็นอยู่ พร้อมวิธีการที่จะป้องกันและควบคุม การส่งเสริมให้มีการบริโภคที่ถูกต้อง การจัดหาน้ำสะอาด และการสุขาภิบาลมูลฐาน การให้การสงเคราะห์แม่และเด็ก การให้บริการวางแผนครอบครัว การให้ภูมิคุ้มกันโรค การป้องกันและควบคุมโรคระบาด การให้การรักษาโรคร้าย ๆ และบาดแผลต่าง ๆ รวมทั้งการจัดหายาที่จำเป็น

7.4 การสาธารณสุขมูลฐาน จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับงานสาขาอื่น ๆ ด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานเกษตรกรรม การเลี้ยงสัตว์ โภชนาการ การอุตสาหกรรม การศึกษา การเคหะการปกครอง และการคมนาคม ทั้งจำเป็นต้องมีการประสานงานเป็นอันดีของกลุ่มงานเหล่านี้ด้วย

7.5 การสาธารณสุขมูลฐาน ส่งเสริมและเรียกร้องให้ชุมชนและบุคคลพึ่งตนเอง ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน จัดองค์การ ดำเนินงานและควบคุมการบริการสาธารณสุข พยายามใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเท่าที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่ชุมชนจนสามารถให้ทุกคนในชุมชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมด้วยได้

7.6 การสาธารณสุขมูลฐาน ควรได้รับการสนับสนุนจากโครงการส่งต่อผู้ป่วย อย่างเต็มที่เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสาธารณสุขสมบูรณ์แบบสำหรับทุกคนและสามารถให้บริการแก่ ประชาชนผู้ต้องการความช่วยเหลือตามลำดับความสำคัญได้

7.7 การสาธารณสุขมูลฐาน ในระดับท้องถิ่นและในระดับการส่งต่อ ต้องอาศัย กำลังของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกฝ่าย ตั้งแต่แพทย์ พยาบาล ผดุงครรภ์ พนักงานผู้ป่วยและผู้ ทำงานเพื่อชุมชน รวมทั้งแพทย์แผนโบราณ บุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งด้าน เทคนิคและสังคมวิทยา จนสามารถทำงานเป็นกลุ่มเพื่อสนองความจำเป็นด้านสุขภาพของชุมชน ได้

7.8 รัฐบาลทุกรัฐบาลควรกำหนด นโยบาย กลวิธีและแผนงานระดับชาติที่จะ บรรลุโครงการสาธารณสุขมูลฐานเข้าไปในระบบสาธารณสุขของชาติและให้มีการประสานงาน กับระบบอื่น ๆ ด้วย ซึ่งในการนี้จำเป็นต้องมีมาตรการทางการเมือง ที่จะจัดสรรทรัพยากรทั้งใน ประเทศและจากนอกประเทศมาใช้เพื่อการนี้อย่างเหมาะสม

7.9 เพื่อความสำเร็จของโครงการนี้ ประเทศสมาชิกทุกประเทศควรให้การ สนับสนุนโครงการนี้อย่างพร้อมเพรียง เพราะการมีสุขภาพดีของประชาชนในประเทศหนึ่งย่อมมี ผลโดยตรงและก่อประโยชน์ให้แก่ประเทศอื่นด้วย ในการนี้ รายงานร่วมขององค์การอนามัยโลก และยูนิเซฟเป็นเอกสารพื้นฐานสำคัญในการพัฒนา และดำเนินโครงการบริการสาธารณสุข มูลฐานให้กว้างขวางไปทั่วโลก

7.10 การใช้ทรัพยากรในโลกที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์มากขึ้นจะ ช่วยให้ประชาชนทุกคนในโลกมีสุขภาพในระดับน่าพอใจภายในปี พ.ศ.2543

จากการประชุม ณ กรุงอัลมาตา ในครั้งนั้น ประเทศไทยในฐานะประเทศสมาชิก องค์การอนามัยโลก ได้รับนโยบาย "สุขภาพดีถ้วนหน้าเมื่อถึงปี 2543" หรือ "Health for All by the Year 2000" เป็นแนวทางในการพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ และกระทรวงสาธารณสุข กำหนดนโยบาย และมาตรการพัฒนาประเทศไว้ในแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ ฉบับที่ 5 ว่า "เร่งรัดบริการสาธารณสุขแบบผสมผสานให้เข้าถึงประชาชนในเขตเมืองและชนบทโดยทั่วถึง มุ่ง ขจัดโรคที่สามารถป้องกันได้ เน้นหนักที่การส่งเสริมสุขภาพ"

สุขภาพดีถ้วนหน้า (Health for All) หมายถึง ประชาชนทุกคนมีสิทธิ์ มีโอกาส และมี ส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพอย่างเท่าเทียมกัน และในเรื่องของการส่งเสริมสุขภาพการป้องกัน โรค การดูแลรักษาตนเองให้ปราศจากโรค และความพิการ ได้รับประโยชน์จากการจัดสรร ทรัพยากร เพื่อการพัฒนาอย่างเป็นธรรมและเกิดประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ ดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ ดี ได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างเศรษฐกิจและสังคมที่อาศัยอยู่อย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย สุขภาพดีถ้วนหน้าเมื่อถึงปี 2543 จำเป็น ต้องอาศัยความร่วมมือ การประสานงานของบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ หลายฝ่าย อาทิเช่น

แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ทางการสาธารณสุขทุกระดับ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ของกระทรวงต่าง ๆ ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข

บทบาทของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน พอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้ให้บริการรักษาพยาบาล และเป็นผู้ช่วยให้บริการ
2. เป็นครู คือ เป็นผู้สอน ผู้ฝึกอบรม และให้การศึกษาต่อเนื่อง
3. เป็นผู้เฝ้าตรวจทางด้านเทคนิค และช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน
4. เป็นผู้สนับสนุนทางด้านเวชภัณฑ์ ครุภัณฑ์ ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข
5. ทางด้านบริหารในงานที่เกี่ยวข้อง เช่น บริหารวัสดุ บริหารจัดการ การวางแผน การฝึกอบรม เป็นต้น
6. ระบบการรับและส่งตัวผู้ป่วย มีหน้าที่ในการรับและส่งตัวผู้ป่วย เพื่อให้ได้รับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม
7. การบันทึกและรายงาน มีหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา และเสนอให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อหาทางแก้ไขต่อไป
8. เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
9. เป็นผู้ร่วมในการวางแผนดำเนินงาน
10. ทำการวิจัย หรือให้ความร่วมมือ เพื่อทำการวิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานสาธารณสุขมูลฐาน

ในระยะ 30 ปี (ตั้งแต่ พ.ศ.2451 ถึง พ.ศ.2480) แห่งการพัฒนาการบริการพี่น้องประชาชนในต่างจังหวัด โดยการสร้างโรงพยาบาลในจังหวัดขึ้นนั้น เป็นการสมควรที่จะได้บันทึกเรื่องบุคลากรทางแพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ไว้เพื่อเป็นอนุสรณ์แก่ชนรุ่นหลัง iva ว่า ชื่อสถานพยาบาลนั้นเป็นระดับโรงพยาบาลก็จริงอยู่ แต่มีแพทย์จำนวนอย่างมากได้เพียงหนึ่งคนเท่านั้น บุคลากรประเภทข้างเคียงในด้านวิชาชีพนั้นไม่มีเลยและมีได้ไม่มีเพียงปีสองปี แต่ไม่มีเป็นเวลาสิบ ๆ ปี พยาบาลที่เป็นผู้ช่วยที่สำคัญประเภทหนึ่ง ถ้าจะมีก็คือภรรยาของแพทย์ ผู้ปกครองโรงพยาบาล ทางราชการให้ตำแหน่งเป็นผู้ปกครองเท่านั้น ไม่ใช่ผู้อำนวยการเหมือนในปัจจุบัน แพทย์ผู้ปกครองจะต้องมีความสามารถในการเป็นพยาบาลเป็นเภสัชกร เป็นทันตแพทย์ พร้อมทั้งเป็นการโรง เมื่อมีการลาราชการเกิดขึ้น ความคับแค้นอันนี้เองเป็นพลังผลักดันให้ต้องชวนขวดยหาชาวไร่ชาวนาที่มีภูมิลำเนาใกล้โรงพยาบาลมาอบรมให้เป็น ผู้ช่วยพยาบาล ผู้ช่วยผสมยา และผู้ช่วยผ่าตัดและคลอดบุตร ฉะนั้นในปัจจุบัน พ.ศ.2537 เมื่อพูดถึงกระทรวงสาธารณสุขต้องมีการผลิตพยาบาลให้เพียงพอกับการให้บริการ นักวางแผนทั้งในกระทรวงและในแหล่งผลิตนอกกระทรวงจึงมักจะมองเห็นว่า 'พอแล้ว' เพราะไม่เคยประสบ 'ความขาดแคลน'

โปรดอย่าลืมว่าเวรพยาบาลเวรหนึ่งจะต้องมีพยาบาล 1 คน ทุก 8 ชั่วโมง จะเปลี่ยนคนหนึ่ง วันหนึ่งจึงต้องเปลี่ยน 3 ผลัด และมีหนึ่งคนได้หยุด 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นจำนวนบุคลากรที่ต่ำสุดในการให้บริการแก่ผู้ป่วยในมาตรฐานบริการขั้นพื้นฐาน จำนวนนักเรียนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษามีจำนวนจำกัด และส่วนใหญ่ไม่ปรารถนาจะออกสู่ชนบท ฉะนั้น โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจึงขาดแคลนพยาบาล โดยเฉพาะโรงพยาบาลในต่างจังหวัด บางครั้งมีพยาบาลที่อยู่ในครอบครัวแพทย์ ก็อาจจะมิได้ 1 คน ตลอดระยะเวลาถึง 10 ปี การขาดแคลนพยาบาลและผดุงครรภ์ในต่างจังหวัดนั้น ยังมองไม่เห็นวิถีทางที่จะแก้ไขได้ โรงพยาบาลต่างจังหวัดจึงต้องเสาะแสวงหาบุรุษพยาบาลที่หน่วยงานผลิตขึ้นใช้เอง หรือแสวงหาเสนาธิการของกองทัพที่ปลดปล่อยไปหลังจากรับราชการทหารแล้ว 2 ปี บุคลากรประเภทนี้ได้รับการอบรมในวงจำกัดโดยเฉพาะ เพื่อเหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในกองทหาร ความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้ป่วยจึงยังไม่อยู่ในขั้นที่พอใจ แต่ความจำเป็นและความขาดแคลนได้ผลักดันให้โรงพยาบาลต่างจังหวัดอบรมผู้ช่วยพยาบาลขึ้นมาใช้เอง โดยรับไว้ในอัตราคนงาน โรงพยาบาลแห่งใดมีเงินทุนสะสมพอก็จะได้จ้างไว้ช่วยงานด้วยเงินทุนสะสม

ปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุข ได้ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรการศึกษาพยาบาล ให้เป็นหลักสูตรที่เน้นชุมชน เพื่อผลิตพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานสนองนโยบายสาธารณสุขมูลฐานได้อย่างเต็มที่ และพยายามกระจายพยาบาลวิชาชีพไปสู่ตำบลและหมู่บ้าน เนื่องจาก ได้พิจารณาเห็นว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งทางด้านวิชาการและปฏิบัติการ นอกจากนี้ยังสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับงานพัฒนาท้องถิ่นของกระทรวงอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางให้การดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็วยิ่งขึ้น

ผลกระทบทางสังคมมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงทางการพยาบาล ดังจะเห็นได้ว่าการเกิดศึกสงครามแต่ละครั้ง ทำให้มีผู้บาดเจ็บ ล้มตายเป็นอันมาก ความจำเป็นในการรักษาพยาบาลทวีมากขึ้นกว่าในยามปกติ สตรีซึ่งไม่มีหน้าที่ในการสู้รบ จึงมีบทบาทในการดูแลผู้บาดเจ็บ เริ่มจากการปฏิบัติตามความคิด ความเข้าใจในการบรรเทาความเจ็บปวดและรักษาชีวิตให้ปลอดภัยและพัฒนาไปสู่การพยาบาลอย่างเป็นระบบและมีกฎเกณฑ์เป็นที่เชื่อถือ และเป็นแบบอย่างสืบต่อกันมาเป็นวิทยาการที่ผูกพันอยู่กับชีวิตมนุษย์ทุกยุคทุกสมัย แม้จะพ้นจากภาวะสงครามแล้วก็ตาม เพราะชีวิตมนุษย์ย่อมวนเวียนอยู่กับความเกิด แก่ เจ็บ ตาย อันเป็นความเปลี่ยนแปลงที่ต้องอาศัยการพยาบาลทั้งสิ้น ศาสนามีอิทธิพลต่อการพยาบาลอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะในยุคแรกที่มีการพยาบาลเริ่มมีบทบาทในสังคม ผู้ที่นับถือศาสนาซึ่งสอนให้มีความเมตตา กรุณา จะให้การพยาบาลในลักษณะของการเห็นอกเห็นใจความเอื้อเฟื้อและปฏิบัติอย่างนุ่มนวล บางศาสนาถือว่า การดูแลผู้ป่วยเป็นการอุทิศตนเองเพื่อไถ่บาปจะมีความสำคัญในการปฏิบัติ

อย่างเต็มอกเต็มใจหรือไม่ก็ได้ แต่ลักษณะของความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกันก็มีส่วนช่วยให้ มนุษย์ได้รับการดูแลเอาใจใส่มากยิ่งขึ้น มีโอกาสหายจากโรค และมีชีวิตอันยาวมากขึ้น

มนุษย์เรานั้นนอกจากจะไม่ทำร้ายผู้อื่นทั้งกาย วาจา และใจ ซึ่งนับเป็นความดีเบื้องต้น แล้ว ก็ยังต้องช่วยตนเองให้รอดจากความทุกข์ต่างๆให้ได้ด้วย จึงจะนับว่าเป็นความดีอีกระดับ หนึ่ง และนอกจากนี้การที่ได้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นรอดพ้นจากความทุกข์ทั้งกายและใจ ก็เป็น ความดีที่สูงขึ้นไปอีก ซึ่งอาซีพพยาบาลมีหน้าที่และโอกาสที่ดีกว่าอาซีพอื่น ๆ อีกหลายอาซีพ อยู่แล้ว เนื่องจากการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มุ่งการปฏิบัติ เพื่อให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย แก่บุคคลครอบครัว และชุมชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีตามศักยภาพของแต่ละบุคคล แต่ในบางเวลา บางโอกาสมักจะเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ มีความวิตกกังวล เบื่อหน่าย หรือแข็งไปได้บ้างเป็น ธรรมดา (เชวง, 2532)

การแพทย์และการพยาบาลมีความใกล้ชิดกันมาก จนอาจจะถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกันใน ระยะเริ่มแรก แต่เมื่อกาลเวลาผ่านไป มีการพัฒนาวิธีการรักษาพยาบาลตลอดการแสวงหายาที่จะ รักษาอาการของโรคได้กว้างขวางขึ้น จึงได้แบ่งแยกการแพทย์ และการพยาบาลออกจากกัน อย่างเด่นชัด และผู้ที่เป็นพยาบาลจะเป็นหญิงหรือชายก็ได้ พยาบาลจะช่วยแพทย์ในการรักษา ดูแลผู้ป่วยในเรื่องอาหารการกิน และความจำเป็นทางร่างกายอื่น ๆ ตลอดจนการปลอบใจ และ ให้กำลังใจ อันมีผลให้หายจากอาการเจ็บป่วยได้เร็วขึ้น . ในหลักการ อาซีพพยาบาลเป็นอาซีพ ของคนดี มีความเสียสละ ประารถนาจะทุ่มเทชีวิตช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย หรือผู้เดือดร้อนในเรื่องของ สุขภาพอนามัย แต่ในชีวิตจริงนั้นพยาบาล ก็คือปุถุชนเหมือนกับคนในอาซีพอื่น ๆ ย่อมรู้ร้อน รู้หนาว รู้โกรธ รู้เกลียด และมีความต้องการพื้นฐานของชีวิตในมาตรฐานค่อนข้างสูง จึงมีความ ประารถนาและความต้องการต่าง ๆ ที่จะมีชีวิตอยู่อย่างดีและเหมาะสม ความต้องการของชีวิต เหล่านี้จะเป็นเครื่องขัดขวางหลักการของการเป็นพยาบาลหรือไม่ ใครจะเป็นผู้ตอบคำถามหรือ แก้ไขปัญหานี้

การพยาบาลมีอิทธิพลต่อความเจริญของการแพทย์เป็นอย่างมาก เพราะการพยาบาลยังมี ประสิทธิภาพเพียงใดการรักษาของแพทย์ก็จะประสบความสำเร็จมากขึ้นเพียงนั้น ความสามารถ และความชำนาญของพยาบาล ทำให้แพทย์ขยายขอบข่ายการปฏิบัติงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น พยาบาลต้องมีความรู้ทางการแพทย์อยู่บ้าง ถึงแม้ว่าจะนำมาใช้ได้ในช่วงจำกัด แต่ความรู้ทางการแพทย์ก็เป็นสิ่งสำคัญ ที่ช่วยให้พยาบาลปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ถูกต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติใน การรักษาของแพทย์ การปฏิบัติงานของแพทย์และพยาบาลจึงเกี่ยวเนื่องผูกพันและมีความสำคัญ แก่กันอยู่เสมอจะขาดฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียมิได้ อาจจะกล่าวได้ว่าวิชาชีพและการบริหารงานที่ แตกต่างกัน คือ เส้นแบ่งแยกระหว่างแพทย์กับพยาบาล แต่ถ้าไม่พยาบาลแพทย์ก็ไม่สามารถ



ปฏิบัติงานการรักษาของตนให้สมบูรณ์โดยลำพังได้ นอกจากนี้ตนเองจะแสดงบทบาทเป็นพยาบาลพร้อมกันไปกับการเป็นแพทย์ในเวลาเดียวกัน

การศึกษาวิชาการพยาบาลมีความก้าวหน้าไป จนกระทั่งถึงปริญญาโท ปริญญาเอก พยาบาลได้ร่ำเรียนศึกษาวิชาการต่าง ๆ หลายแขนง จนสามารถจะดัดแปลงปรับปรุงวิธีการให้ตนเองในอันที่จะไปปฏิบัติงานในอาชีพอื่น ๆ อาทิเช่น เป็นผู้แนะนำจำหน่ายยา เป็นผู้เดินตลาดขายสินค้าอื่น ๆ ทำงานในบริษัท ทำงานในโรงงาน ทำงานเป็นครู ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับพยาบาลบ้างเล็กน้อย หรือบางกรณีอาจจะไม่เกี่ยวข้องเลยก็ได้ และมีตัวอย่างเป็นที่ประจักษ์อยู่แล้ว การเปลี่ยนแปลงงานดังกล่าวแล้วนั้นอาจจะเป็นเพราะว่า โอกาสเอื้ออำนวย หรือเขาเหล่านั้นมีความเบื่อหน่ายในวิชาชีพการพยาบาล เบื่อหน่ายแพทย์ที่คอยทำตัวเป็นหัวหน้า คอยติ คอยสั่ง หรือเป็นผู้ป่วยและญาติที่คอยแต่จะเรียกร้องความช่วยเหลือแต่เพียงด้านเดียว หรือว่าเขาเบื่อหน่ายที่จะเสียสละอยู่ร่ำไป

บุคลากรพยาบาลมีหน้าที่ในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และต้องรับผิดชอบให้บริการนั้นเป็นไปตามมาตรฐานการพยาบาลและมาตรฐานการจัดบริการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2530) ซึ่งการจะให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานดังกล่าวพยาบาลจำเป็นต้องใช้ความรู้ ใช้ศิลปะอันละเอียดอ่อนประณีต และให้บริการภายใต้ระบบงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความรัก และความพึงพอใจในวิชาชีพ แต่การให้บริการพยาบาลในสภาพการณ์ที่เป็นจริงนั้น พยาบาลต้องประสบกับความไม่คงที่ของสภาวะทางอารมณ์ของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ ต้องขึ้นปฏิบัติงานในยามวิกาล และมีวันหยุดพักผ่อนไม่ตรงกับบุคลากรในอาชีพอื่น พยาบาลต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความกดดัน และความเครียด นอกจากนี้พยาบาลยังต้องทำงานหนัก เนื่องจากปริมาณงานมาก จำนวนบุคลากรพยาบาลมีจำกัด ดังงานวิจัยของกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2531) ที่ศึกษาความต้องการพยาบาลในหน่วยงานบริการสาธารณสุข เมื่อเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรพยาบาลที่มีอยู่จริงโดยเฉลี่ย กับบุคลากรที่ต้องการโดยเฉลี่ยแล้ว โรงพยาบาลทุกระดับมีจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ต้องการในทุกงาน มากกว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง โดยมีจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ต้องการประมาณ 1.5 - 2 เท่า ของจำนวนบุคลากรที่มีอยู่จริง ซึ่งสภาพการขาดแคลนพยาบาลเช่นนี้ ทำให้พยาบาลต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับพยาบาลไม่มีเวลาหยุดพัก และยังคงคอยรักษาสัมพันธ์ภาพและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ อีกทั้งยังขาดแรงสนับสนุนทางสังคมในการทำงานอีกด้วย สภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความเครียดเช่นนี้เกิดขึ้นกับพยาบาลทุกหน้าที่ ทุกวัน จึงทำให้พยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย (Burnout)

ไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของสังคม ที่ต้องการให้พยาบาลเป็น ผู้เสียสละ อดทน ยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลา การปฏิบัติงานและการวางแผนให้การดูแลผู้ป่วยอย่างสมบูรณ์ได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อเศรษฐกิจของหน่วยงาน ความเป็นบุคคลของผู้ป่วย และต่อตัวพยาบาลเอง การขาดงาน การลาออกจากงานของพยาบาลเป็นสาเหตุให้หน่วยงานต้องจ่ายค่าตอบแทนสูงขึ้น ต้องจ้างพยาบาลหมุนเวียน หรือจ้างพยาบาลทำงานนอกเวลา โรงพยาบาลบางแห่งอาจไม่รับพยาบาลเข้ามาแทนที่ ทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งมีผลให้พยาบาลในโรงพยาบาลนั้นมีความเครียดมากขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ป่วยได้รับบริการและความเป็นบุคคลลดลง การสื่อสารระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย และครอบครัวเป็นไปอย่างห่างเหิน ดังนั้นเมื่อความเหนื่อยหน่ายเกิดขึ้นกับพยาบาลในหน่วยงานใด ก็เปรียบเสมือนจูลินทรีรี่ที่ก่อให้เกิดการติดเชื้อโรคลูกกลมพยาบาลที่เกิดความเหนื่อยหน่าย จะมีผลกระทบถึงบุคลากรอื่นและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานนั้น ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ล้วนเป็นพลังผลักดันให้มนุษย์เราต้องต่อสู้ดิ้นรน โดยมีความทะเยอทะยาน มีอารมณ์ มีความคิด มีความหวัง และมีความภาคภูมิใจ แต่อย่างไรก็ตามอัตราของความต้องการของแต่ละคนย่อมไม่เท่ากัน เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคล (individual difference) หากองค์กร หรือหน่วยงานสามารถจัดบริการต่าง ๆ ให้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพึงพอใจในงาน รักงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้าหน่วยงานไม่สามารถจัดสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้ ผลงานย่อมตกต่ำ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่าย อัตราการลาออกจะเพิ่มมากขึ้นเป็นปัญหาของหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้

1. ไม่พอใจเงินเดือนที่ได้รับ
2. ไม่พอใจที่ขาดโอกาสในการก้าวหน้า
3. ไม่พอใจในภาวะการทำงาน
4. สุขภาพไม่ดี
5. ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
6. มีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน
7. ไม่มีความสุขจากการทำงานในหน้าที่นั้น
8. หัวหน้าขาดความสามารถ
9. การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ
10. องค์กรไม่สนใจในสภาพการทำงาน
11. ไม่มีอิสระในการติดต่อสื่อสารกับหัวหน้าระดับสูง

ปัญหาดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในงานที่ตนปฏิบัติ อยู่ ดังนั้น ผู้บริหารงานในหน่วยงานจึงต้องศึกษาความต้องการของบุคคลในหน่วยงานว่าอะไร บ้างที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนมีความพึงพอใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นตลอดไป

มารริเนอร์และเดวิด (Marriner and David, 1977) ได้สรุปองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานพยาบาลไว้ดังนี้

1. การนิเทศงาน (Supervision) โดยการนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยสภาพรวมสูง

2. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Influence in Decision Making) นั่นคือ ปริมาณการควบคุมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในงาน โดยที่ความไม่พึงพอใจเกิดจากการไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ

3. การรับรู้ต่อบทบาท (Role Perception) การรับรู้ต่อความคาดหวังของหน่วยงานและของผู้ป่วยต่อพยาบาล เช่น พยาบาลจะต้องเป็นทั้งครู เป็นมารดา และเป็นนักวิจัยไปพร้อม ๆ กัน เป็นต้น

4. สถานภาพทางสังคมและอาชีพ ถ้าสถานภาพทางสังคมสูง เช่น เป็นผู้บริหารจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานที่น่าสนใจและมีโอกาสก้าวหน้า รวมทั้งนโยบายขององค์กร แต่ผู้ปฏิบัติงานจะให้ความสนใจกับความมั่นคงและความปลอดภัย ค่าจ้าง การนิเทศ และบรรยากาศการทำงานมากกว่า

5. การศึกษา การศึกษาจะช่วยให้การคาดหวังในปัจจุบันมีมากกว่าปัจจัยภายนอก บุคคลที่มีการศึกษาต่างกัน จึงมีความพึงพอใจในงานต่างกัน

6. อายุ คนที่มีอายุน้อยจะให้ความสนใจกับรายได้ (income) ส่วนคนที่อายุมากจะให้ความสนใจถึงความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและหน้าที่การงาน

ถ้ามองออกไปในสภาพปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าประเทศไทยของเรายังขาดแคลนพยาบาลอยู่เป็นจำนวนมาก และน่าจะขาดแคลนต่อไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดได้ในเร็ววัน ดังจะเห็นได้ว่า เมื่อภาคเอกชนจะเปิดโรงพยาบาล หรือแม้แต่จะเปิดคลินิกก็จะต้องวิ่งเต้นแสวงหาพยาบาลมาปฏิบัติงาน ในอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า และยังคงต้องมีสวัสดิการต่างๆ ที่ดีกว่า ยังมีสถานพยาบาลเล็ก ๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น ศูนย์บริการสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร คลินิก โรงแรม บริษัท ห้างร้าน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่ยังขาดแคลนพยาบาลอยู่เป็นจำนวนมาก และไม่มีพยาบาลต้องการจะไปปฏิบัติงานด้วย เนื่องจากสภาพการว่างและสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยให้เหมาะสม

หลายประเทศในแถบทวีปเอเชียได้เร่งผลิตพยาบาลทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนขึ้นเป็นจำนวนมาก เพื่อแก้ปัญหาในการขาดแคลนพยาบาลและถือเป็นแรงงานส่งออกประเภทหนึ่ง อันสามารถที่จะทำรายได้เป็นเงินตราต่างประเทศส่งกลับเข้าประเทศ ได้ปีละเป็นมูลค่ามหาศาล เป็นความจริงที่สิ่งเหล่านี้ได้เกิดขึ้นแล้วในอดีตสมัยหนึ่ง ในปัจจุบันก็ยังมีพยาบาลไทยตกหล่นปฏิบัติงานอยู่ต่างประเทศเป็นจำนวนไม่น้อย แต่ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องการขาดแคลนพยาบาล

นั่นก็ยังเป็นปัญหาที่สำคัญที่เกิดขึ้นกับทุก ๆ หน่วยงาน ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานในภาครัฐ หรือ เอกชน ตลอดจนองค์การสภาการกุศลเอกชนอย่างเช่นสภากาชาดไทยก็เผชิญกับปัญหาดังกล่าว ด้วยเช่นกัน

สภากาชาดไทย เป็นสภาการกุศลอาสาสมัครที่ ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติว่าด้วย สภากาชาดไทย พุทธศักราช 2461 มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาพยาบาลผู้ป่วยไข้และบาดเจ็บ ยาม สงครามและยามสงบ ทั้งทำการบรรเทาทุกข์ในเหตุการณ์สาธารณภัยพิบัติ โดยไม่เลือกชาติ ลัทธิ ศาสนา หรืออุดมคติในทางการเมืองของผู้ประสบภัย คือ ยึดหลักมนุษยธรรมเป็นที่ตั้ง

สภากาชาดไทย มีหน่วยงานในปกครองมาก และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เป็นกองหนึ่ง ของสภากาชาดไทย มีบุคลากรในการทำงานหลายฝ่าย หลายระดับ เป็นคณะทำงานเกี่ยวกับ งานด้านสุขภาพ อาทิจิตแพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่พยาบาล เป็นต้น การทำงานที่เป็นคณะนั้น ต้องมีการประสานงาน ความเข้าใจ การยอมรับ และการอยู่ร่วมกันที่ดี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ส่งเสริมขวัญ กำลังใจ ความสามัคคี และความเข้าใจที่ดีต่อกัน

แผนกพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย มีความเชื่อว่าการให้บริการ พยาบาลแก่ประชาชนทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้ให้บริการจะต้องเคารพต่อสิทธิ (Human rights) และเกียรติ (Dignity) ของบุคคล โดยให้มีส่วนร่วมในการรักษาพยาบาล ตลอดจนคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ยึดหลักมนุษยธรรมโดยไม่เลือก ชาติ ชั้น ลัทธิศาสนา หรืออุดมคติในทางการเมือง เพื่อให้ผู้รับบริการมีความสุขกาย สุขภาพจิตที่ดี และอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข ได้ฟื้นฟูส่งเสริม สมรรถภาพและสามารถดูแลตนเองให้กลับคืนสู่สภาพปกติ ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพ อนามัย อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งยังมีความเชื่อว่า ผู้ให้บริการจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะและเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพ ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ สามารถนำกระบวนการพยาบาล มาใช้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานการพยาบาล โดยทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาลและ นำผลที่ได้มาปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล รวมถึงการให้ความร่วมมือประสานงานกับบุคลากร ในทีมสุขภาพ และดำเนินการศึกษาดำเนินนโยบายของสถาบัน

### วัตถุประสงค์ของแผนกพยาบาล สภากาชาดไทย

ให้บริการพยาบาลแก่ประชาชนทั่วไป ตามหลักการ และนโยบายของสภากาชาดไทย  
โดย

1. ให้การรักษาพยาบาลแก่ผู้เจ็บป่วยทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยยึดหลักมนุษยธรรม
2. ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
3. ฟื้นฟูและส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ป่วย
4. ให้ความร่วมมือประสานงานด้านการศึกษา ตลอดจนการค้นคว้าวิจัย
5. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

### มาตรฐานการพยาบาลของสภากาชาดไทย

ผู้ป่วยที่มารับบริการพยาบาล จะต้องได้รับการดูแลมาตรฐานการพยาบาลดังต่อไปนี้

1. ผู้ป่วยได้รับการดูแลตามกระบวนการพยาบาล
2. ผู้ป่วยได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขวิทยา ความสุขสบายทั่วไป ตลอดจนการส่งเสริมความสามารถในการดูแลตนเอง
3. ผู้ป่วยได้รับการรักษาพยาบาลครบถ้วนถูกต้องตามแผนการรักษา โดยการศึกษาผู้ป่วยเป็นรายบุคคล
4. ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ
5. ผู้ป่วยและญาติได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อให้การรักษา
6. ผู้ป่วยได้รับการบริการพยาบาลที่ต่อเนื่อง

### ภารกิจของแผนกพยาบาล สภากาชาดไทย

1. ให้บริการการพยาบาลแก่ผู้ป่วยและประชาชนทั่วไปทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม
2. บริหารงานด้านบุคลากรและบริหารงานทั่วไป (เช่น อัตรากำลัง วัสดุงบประมาณ)
3. พัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ให้มีความรู้ ทักษะทางการพยาบาล ครอบคลุมทั้งด้านการดูแลรักษา และอุดมคติทางการเมือง
4. ให้บริการด้านวิชาการพยาบาลแก่บุคลากรในทีมสุขภาพผู้ป่วย และประชาชนทั่วไป โดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพและความรับผิดชอบต่อสังคม
5. ประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ (คณะกรรมการวิชาการพยาบาล สภากาชาดไทย, 2537)

นโยบายและมาตรการของแผนกพยาบาล สภากาชาดไทย

นโยบาย	มาตรการ
<p>1. พัฒนาแผนกพยาบาลให้มีความพร้อมในการให้บริการ</p>	<p>1.1 ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง</p> <p>1.2 สร้างสิ่งจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากร- โดยการดูแลด้านสวัสดิการ(รถรับ-ส่ง ที่จอดรถ เจ็บป่วย ความปลอดภัยในการทำงาน)</p> <p>*1.3 จัดให้มีระบบบริหารแบบมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์กร และมีระบบการทำงานเป็นทีม</p> <p>*1.4 จัดระบบการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลากรและลักษณะงาน</p> <p>1.5 ปรับปรุงระบบบริหารงานพัสดุ งบประมาณ เวชภัณฑ์ ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>*1.6 ปรับปรุงระบบโครงสร้างแผนกพยาบาลให้เอื้อต่อการให้บริการการพยาบาลและส่งเสริมการปฏิบัติพยาบาลให้มีคุณภาพ</p>
<p>2. เพิ่มศักยภาพความเป็นผู้นำทางการพยาบาลของผู้บริหาร</p>	<p>2.1 ปรับปรุงความรู้ ทักษะของผู้บริหารการพยาบาล ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมการวางแผนงาน การนิเทศ การมอบหมายงาน การประชาสัมพันธ์ การจูงใจ และเทคนิคบริหารสมัยใหม่อื่น ๆ</p> <p>2.2 เตรียมผู้บริหารและจัดเข้าสู่ตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความพร้อมอย่างยุติธรรม ด้วยระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>2.3 ส่งเสริมให้มีการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารการพยาบาล</p>

นโยบาย	มาตรการ
3. เพิ่มประสิทธิภาพการบันทึก รายงานทางการแพทย์	3.1 ปรับปรุงระบบบันทึกทางการแพทย์ ด้าน บริหาร บริการ และปฏิบัติการพยาบาล ให้มี ประสิทธิภาพเที่ยงตรงครอบคลุมและต่อเนื่อง *3.2 พัฒนาให้มีระบบตรวจสอบบันทึกทางการแพทย์ พยาบาลอย่างสม่ำเสมอ
4. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ การพยาบาลอย่างต่อเนื่องและ ครอบคลุม	4.1 พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับให้มี ความรู้ และทักษะทางการแพทย์บุคลิกภาพ จริยธรรม *4.2 ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ เฉพาะทาง ให้แก่บุคลากรทั้งในและนอก องค์กรให้ต่อเนื่อง ทันสมัย 4.3 ส่งเสริมให้มีการวิเคราะห์ความต้องการ พัฒนา บุคลากรระดับต่าง ๆ
5. พัฒนาระบบคุณภาพ ตลอดกระบวนการพยาบาล	*5.1 ส่งเสริมให้มีระบบคุณภาพทั้งแผนกและ ปรับปรุงระบบประกันคุณภาพ 5.2 พัฒนาระบบประกันคุณภาพการพยาบาลให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น(กำหนดมาตรฐานตรวจสอบ นิเทศ มอบหมายงาน) 5.3 ส่งเสริมให้มีการนำผลการนิเทศและการประเมิน ผลการปฏิบัติการพยาบาลไปใช้ในการพัฒนางาน และพัฒนาบุคคล

นโยบาย	มาตรการ
6. ปรับปรุงระบบบริการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ และให้บริการด้วยจริยธรรมและคุณธรรม	6.1 นำระบบการจัดการสมัยใหม่มาใช้ในการให้บริการตลอดกระบวนการ 6.2 ลดต้นทุนการบริการโดยการวิเคราะห์และจัดระบบบริการให้ทันสมัย 6.3 ส่งเสริมให้การปฏิบัติพยาบาลด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม 6.4 ปรับปรุงระบบบริการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่า 6.5 ให้นำกระบวนการพยาบาลและทฤษฎีทางการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล 6.6 สนับสนุนให้มีการวิจัย และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล *6.7 พัฒนาระบบการให้บริการผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ที่มา : แผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

หมายเหตุ \* อยู่ในระหว่างดำเนินการ

หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร แผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

พยาบาลประจำการ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

มีหน้าที่รับผิดชอบงานการพยาบาล วางแผน มอบหมาย นิเทศงาน ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับรองลงมา ให้การพยาบาลผู้ป่วยตามที่ได้รับมอบหมายและรายงานการปฏิบัติงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชา

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1. ได้รับปริญญาทางการพยาบาลหรืออนุปริญญาการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย หรือประกาศนียบัตรการพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัย
2. ได้รับใบอนุญาตประกอบโรคศิลป์ สาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1



### ระดับเงินเดือน

ให้ได้รับอัตราเงินเดือนระดับ 3-5 (6)

ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาล โดยใช้วุฒิปริญญาตรีในระดับ 3 เมื่อได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาล หลังจากได้รับวุฒิดังกล่าวแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่แผนกการพยาบาลกำหนด ให้เลื่อนเป็นระดับ 4 ได้

### ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

1. มีความรู้ ความสามารถในวิชาการพยาบาล อย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

2. มีความรู้ ความเข้าใจพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ข้อระเบียบ และนโยบายของสภากาชาดไทย

3. มีความสามารถในการวางแผนการพยาบาล ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำและเสนอแนะวิธีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

4. มีความสามารถในการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และสรุปเหตุผล

5. มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา

6. มีความสามารถในการติดต่อประสานงาน

### หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. รับนโยบายจากหัวหน้าหน่วยงาน

2. เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล

3. วางแผนการพยาบาลในงานที่รับผิดชอบ

4. มอบหมายงานแก่สมาชิกทีมตามความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน

5. ให้การพยาบาลตามเทคนิคที่ถูกต้อง และตามแผนการรักษา

6. นิเทศการให้บริการพยาบาลแก่สมาชิกทีม

7. ประเมินผลการพยาบาลที่รับผิดชอบ

8. ดูแลความสะอาดเรียบร้อย การได้รับอาหารอย่างพอเพียงและความสุขสบาย

### ของผู้ป่วย

9. จัดสอนสุขศึกษาผู้ป่วยรายกลุ่มและรายบุคคล

10. จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีพอเพียงและพร้อมที่จะใช้ได้ทันที

11. รับผิดชอบจัดเก็บและดูแลรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

12. เขียนรายงานทางการพยาบาลต่าง ๆ เช่น Kardex, Nurses' note, Flow chart

13. จัดอาคารสถานที่ให้เป็นระเบียบ สะดวกและปลอดภัยแก่การปฏิบัติงาน

14. สรุปรวบรวมระเบียบรายงานต่าง ๆ

15. ร่วมจัดประสบการณ์การศึกษาทางการพยาบาล

16. ร่วมปรับปรุงระบบบริการพยาบาลของหน่วยงาน
17. เป็นวิทยากรในการสอนเทคนิคการพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่พยาบาลระดับต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
18. ร่วมประชุมניתศเจ้าหน้าที่ใหม่ ผู้มาศึกษาคุณงาน ฝึกอบรม
19. ร่วมประชุมวิชาการของหน่วยงานและสถาบัน
20. ร่วมเป็นกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย
21. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### การปฏิบัติงานบนตึกรักษาพยาบาล

#### เวลาปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่แผนกพยาบาลจะหมุนเวียนกันปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยแบ่งออกเป็น 3 ผลัด ๆ ละ 8 ชั่วโมง ดังนี้

ผลัดเช้า 07.30 - 15.30 น.

ผลัดบ่าย 15.30 - 23.30 น.

ผลัดดึก 23.30 - 07.30 น.

#### แต่ละผลัดจะประกอบด้วย

1. หัวหน้าเวร (Incharge)
2. หัวหน้าทีมการพยาบาล (Team leader)
3. สมาชิกทีมการพยาบาล (Team members) ซึ่งประกอบด้วย
  - 3.1 พยาบาล
  - 3.2 ผู้ช่วยพยาบาล
  - 3.3 เจ้าหน้าที่พยาบาล
  - 3.4 เจ้าหน้าที่ธุรการ
1. หน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าเวร (Incharge)
  - 1.1 หัวหน้าเวรเช้า (เวลา 07.30 - 15.30 น.)
    1. ขึ้นรับเวรก่อนเวลา 15 นาที เช็นชื่อและลงเวลาในสมุด
    2. ตรวจเยี่ยมผู้ป่วย รับฟังปัญหาจากเวรดึก ตรวจดูสมุดกิจประจำวัน เพื่อวางแผนการพยาบาล และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
    3. ตรวจสอบ Kardex ซึ่งเน้นในการประเมินปัญหาต่าง ๆ ตามกระบวนการพยาบาล
    4. ตรวจปรับแผนในการมอบหมายงาน ซึ่งได้จัดเตรียมไว้ก่อนให้เหมาะสมกับความสามารถของเจ้าหน้าที่ จำนวน และอาการของผู้ป่วย

5. รับเวรพยาบาลพิเศษและตรวจเยี่ยมผู้ป่วย
  6. ร่วมรับเวรผู้ป่วยกับทีมการพยาบาล
  7. ร่วมประชุมปรึกษาหารือถึงปัญหาการทำงาน การแก้ปัญหา และแนวทางปฏิบัติกับทีมการพยาบาล ก่อนลงมือปฏิบัติงาน
  8. ควบคุมเทคนิคการพยาบาล นิเทศการปฏิบัติการพยาบาล และช่วยเหลือการพยาบาลผู้ป่วยทั่ว ๆ ไป ตลอดให้คำแนะนำญาติในการดูแลผู้ป่วย
  9. รับแผนการรักษาของแพทย์ ตรวจ Kardex ยอดอาหาร फिल्मเอกซเรย์ ตรวจสอบใบส่ง Investigate ต่าง ๆ พร้อม Specimen และติดตามผล
  10. ดูแลรับผิดชอบการรับ-ส่งผู้ป่วยทำผ่าตัดหรือส่ง เพื่อตรวจวิเคราะห์โรคพิเศษชนิดต่าง ๆ
  11. ตรวจสอบความเรียบร้อยทั่ว ๆ ไป ภายในหอผู้ป่วย อาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม
  12. ตรวจสอบเครื่องมือแพทย์ ของใช้ อุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหาย และจัดส่งซ่อม
  13. ควบคุมการจัดเตรียม เครื่องมือแพทย์ รถ Emergency รถเตรียมการพยาบาลให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้ได้ตลอดเวลา
  14. ตรวจเยี่ยมผู้ป่วยที่เสร็จสิ้นการพยาบาล ในช่วงเช้า ติดตามประเมินผล ความเรียบร้อยทั่วไป ชักถามปัญหาและให้ข้อเสนอแนะ ตลอดทั้งตรวจสอบการเขียนบันทึก รายงานต่าง ๆ
  15. รับผิดชอบ การเบิก-ซื้อยา กิจการรักษายาบาล ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าผ่าตัด ค่า Investigate ต่าง ๆ และค่าตรวจวินิจฉัย
  16. ประชุมปรึกษาหารือหลังปฏิบัติงานกับทีมการพยาบาล และตรวจเยี่ยมผู้ป่วยร่วมกัน
  17. ทำหน้าที่ประสานงานทั้งภายในและภายนอกตึกรักษายาบาล
  18. ตรวจสอบความเรียบร้อยทั่ว ๆ ไป ก่อนส่งเวร
  19. ร่วมส่งเวรและเยี่ยมตรวจผู้ป่วยร่วมกับเวรต่อไป
  20. จัดมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้เวรต่อไป
- 1.2 หน้าที่รับผิดชอบของหัวหน้าเวรป่วย (เวลา 15.30-23.30 น.)
1. ขึ้นรับเวรก่อนเวลา 15 นาที เช็นชื่อและลงเวลาในสมุด
  2. รับรายงานอาการผู้ป่วยจาก สมุดรายงาน Kardex และ round ward ร่วมกับเวรเข้าเป็นรายบุคคล
  3. รับผิดชอบการรับเวร สิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเวชภัณฑ์ทุกชนิด
  4. มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานในเวรอย่างเหมาะสม
  5. ตรวจหน้าป้าย Card ยา และ Kardex เพื่อให้การรักษาพยาบาลเป็นไป

อย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง

6. รับผิดชอบการรักษาพยาบาลทั้งหมด
7. รับผิดชอบการเตรียมรับ-ส่งผู้ป่วยทำผ่าตัด และหรือผลการตรวจทาง

ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในกรณีฉุกเฉิน

8. นิเทศงานเจ้าหน้าที่ผู้ร่วมงานทุกระดับ
9. รับผิดชอบการเขียนบันทึกรายงานใน Nurse's Note และ Kardex ให้ตรงกับความเป็นจริง

กับความเป็นจริง

10. รายงานอาการผู้ป่วยร่วม round word กับเวรตรวจ
11. รายงานเวรตรวจเมื่อมีผู้ป่วยรับใหม่ ถึงแก่กรรม ย้ายตึก หรือเหตุการณ์

อื่นๆ

12. ส่งเวรและให้ความช่วยเหลือพยาบาลพิเศษ (ถ้ามี)
13. ดูแลความเรียบร้อยทั่ว ๆ ก่อนลงเวร
14. ส่งเวรอาการผู้ป่วย ร่วมกับผู้ร่วมงานให้แก่เวรตึก พร้อม Round ward

ร่วมกับเวรตึก

### 1.3 หน้าทีรับผิดชอบของหัวหน้าเวรตึก (เวลา 23.30-07.30 น.)

1. ขึ้นรับเวรก่อนเวลา 15 นาที เชนชื่อและลงเวลาในสมุด
2. ปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับเวรบาย
3. รับผิดชอบความสะอาด เครื่องใช้ และสถานที่ เช่น ห้องทำงาน ห้อง

เตรียมการพยาบาล

4. รับผิดชอบในการเตรียมของ Supply ที่ใช้แล้ว ทำความสะอาดก่อนส่งคืน
5. จัดเตรียม Lab เขียน ชื่อ นามสกุล ชื่อตึก สำหรับติดภาชนะที่จะใส่

Specimens และเจาะเลือดเตรียม Specimens ส่งตรวจตามเวลาที่กำหนด

6. เขียนยอดอาหาร ตามแบบฟอร์ม เพื่อส่งแผนกโภชนาวิทยา และ

โภชนบำบัด ในวันรุ่งขึ้น

7. รวบรวมยอดผู้ป่วยประจำวัน ส่งหน่วยรับผู้ป่วย (เช่น รับใหม่ กลับบ้าน ย้ายตึก) แก่ใบยอดผู้ป่วยประจำตึกทุกวันตามแบบฟอร์ม

8. เตรียมผู้ป่วยส่งผ่าตัด พร้อมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการผ่าตัด

9. เตรียมผู้ป่วยเพื่อการส่งตรวจชนิดพิเศษต่าง ๆ

10. ส่งเวรเครื่องมือเครื่องใช้และเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ให้แก่เวรเข้า

11. ส่งรายงานอาการผู้ป่วยจาก สมุดรายงาน Kardex และ Round ward

ร่วมกับเวรเข้า

### 2. หน้าทีรับผิดชอบของหัวหน้าทีมการพยาบาล

1. ขึ้นรับเวรก่อนเวลา 15 นาที เชนชื่อและลงเวลาในสมุด

2. เยี่ยมตรวจผู้ป่วยในทีมที่รับผิดชอบ
  3. รับฟังปัญหาจาก ผู้ส่งเวร ร่วม Round ward และ discuss ปัญหาผู้ป่วย ร่วมกับผู้ส่งเวร
  4. รับมอบหมายงานจากหัวหน้าเวร
  5. วางแผนและมอบหมายงานให้แก่สมาชิกทุกคนในทีมให้ทราบรายละเอียด การปฏิบัติต่าง ๆ ให้ถูกต้อง
  6. นำทีมประชุมปรึกษาหารือ (Team conference) ก่อนปฏิบัติงาน โดยใช้ เวลาให้น้อยที่สุด เพื่อไม่เป็นการขัดขวางการปฏิบัติงานอื่น ๆ ประมาณ 15-30 นาที
  7. เยี่ยมตรวจผู้ป่วยร่วมกับแพทย์ และมอบหมายงาน แก่สมาชิกทีมที่ รับผิดชอบผู้ป่วยที่มีการรักษาใหม่พร้อมทั้งนิเทศงานที่ Team member ทำไปแล้วเป็นระยะ ๆ
  8. ทำ Mid Morning Round ร่วมกับหัวหน้าเวร
  9. ให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีอาการหนักและปัญหาซับซ้อนภายในทีม
  10. ดูแลให้ผู้ป่วยในทีม ได้รับแผนการรักษาพยาบาล อย่างครบถ้วนและ ต่อเนื่อง
  11. นิเทศ และติดตาม ประเมินผลงาน ทีมมอบหมายให้สมาชิกทีมทุกคนได้ รับผิดชอบ รวมทั้งให้คำแนะนำเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาผู้ป่วยที่พบในทีม ให้คำแนะนำผู้ป่วย รับใหม่และกลับบ้าน ตรวจสอบความเรียบร้อยภายในทีม อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
  12. ติดต่อส่งผู้ป่วยไปตรวจและปรึกษาในแผนกต่าง ๆ และติดตามผล
  13. ตรวจสอบและติดตามผลการตรวจวิเคราะห์โรคพิเศษชนิดต่าง ๆ
  14. รับผิดชอบการรับและจำหน่ายผู้ป่วยในทีม
  15. ตรวจสอบหน้าที่พิเศษต่าง ๆ ของสมาชิก
  16. ทำหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตวิชาชีพ
  17. ตรวจสอบงานที่ทำไปแล้ว และงานที่ค้างค้างอยู่ ได้แก่ แผนการรักษา พยาบาล Kardex Nurse's Note งานติดต่อแผนกต่าง ๆ ฯลฯ เพื่อเตรียมส่งเวรต่อไป
  18. นำทีมประชุมปรึกษาหารือหลังปฏิบัติงาน
  19. แจ้งปัญหาและข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานแก่ Incharge
  20. ตรวจสอบความเรียบร้อยทั่ว ๆ ไปก่อนลงเวร
  21. ร่วมส่งเวรให้เวรต่อไป และเยี่ยมตรวจผู้ป่วยร่วมกับผู้รับเวร
3. หน้าที่รับผิดชอบของสมาชิกทีมการพยาบาล
- 3.1 พยาบาล
- เวรเช้า
1. ขึ้นรับเวรก่อนเวลา 15 นาที เช็นชื่อและลงเวลาในสมุด
  2. เยี่ยมตรวจ ประเมินสภาพผู้ป่วย บันทึกกรายงานและสิ่งแวดล้อมของ

ผู้ป่วยที่รับผิดชอบ

ฉุกเฉิน

ร่วมกับผู้ส่งเวร และหัวหน้าทีม

แผนการรักษาของผู้ป่วยที่รับผิดชอบ

ทั้งแจ้งให้หัวหน้าทีมและหัวหน้าเวรรับทราบ และลงบันทึกต่าง ๆ

ใน Kardex

ทั้งใหม่และเก่า เพื่อนำไปปฏิบัติแก่ผู้ป่วย

ติดตามผล

เป็นระยะ ๆ

3. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ตรวจสอบอุปกรณ์ประจำรถ

4. รับฟังปัญหาจากผู้ส่งเวร ร่วม round ward และ discuss ปัญหาผู้ป่วย

5. รับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีมหรือหัวหน้าเวร

6. จัดเตรียมของใช้ในทีมก่อนลงมือให้การพยาบาลผู้ป่วย

7. รับผิดชอบในการทำความสะอาดร่างกายผู้ป่วย ดูแลสิ่งแวดล้อม และ

8. ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับแผนการรักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง

9. รายงานอาการเปลี่ยนแปลงและสิ่งผิดปกติของผู้ป่วยแก่แพทย์ พร้อม

10. เขียนบันทึกรายงานการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และวางแผนการพยาบาล

11. เยี่ยมตรวจผู้ป่วยร่วมกับแพทย์ พร้อมทั้งรับคำสั่งการรักษาพยาบาล

12. เตรียมผู้ป่วย ให้พร้อมที่จะไป ตรวจ และปรึกษาแผนกต่าง ๆ และ

13. ให้คำปรึกษา และช่วยตรวจตราการปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล

14. ให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่สมาชิกในทีม

15. รับผิดชอบในหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย

16. ร่วมปรึกษาหารือหลังปฏิบัติงานกับหัวหน้าทีมเพื่อการส่งเวร

17. ดูแลความเรียบร้อยทั่ว ๆ ไป ก่อนลงเวร

18. ร่วมส่งเวรให้เวรต่อไป และเยี่ยมตรวจผู้ป่วยร่วมกับผู้รับเวร

เวรป่วย

1. ขึ้นรับเวรก่อนเวลา 15 นาที

2. รับเวรร่วมกับ Incharge และผู้ร่วมงานโดยรับฟังรายงานอาการผู้ป่วย

จากเวรเข้า สมุดรายงาน Kardex และ Round ward ร่วมกับเวรเข้าและเป็นรายบุคคล

3. ให้การพยาบาลตามเวลา เช่น ฉีดยา ยารับประทาน และอื่น ๆ

4. ดูแลให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง

5. สังเกตอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยทุกคนอย่างใกล้ชิด เมื่อพบอาการ

ผิดปกติให้รายงานหัวหน้าเวรและแพทย์ทันที

6. ช่วยเหลือผู้ป่วยด้านโภชนาการ และความสุขสบายทางด้านร่างกาย เช่น เช็ดตัวก่อนนอน

7. เตรียมผู้ป่วยก่อนผ่าตัด พร้อมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการส่งผ่าตัด เตรียมผลเอกซเรย์ ผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ การเตรียมเลือด และให้คำแนะนำผู้ป่วย ก่อนและหลังผ่าตัด หลังการส่งไปตรวจวิเคราะห์โรคพิเศษชนิดต่าง ๆ

8. รับเวร สิ่งของเครื่องใช้ ตลอดจนเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ให้พอใช้ในเวรป่วย ดึกและควรรอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ทันที

9. ส่งเวร สิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ให้แก่เวรดึก

10. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

11. ร่วมส่งเวร อากาผู้ป่วยและเหตุการณ์ต่าง ๆ แก่เวรดึก พร้อม Round ward ร่วมกับเวรดึก

#### เวรดึก

การปฏิบัติงานเป็นไปในทำนองเดียวกันกับเวรป่วย เพียงแต่ทำงานต่าง เวลา และรับเวรจากเวรป่วยแล้วส่งเวรต่อให้กับเวรเช้าวันถัดไป

#### หมายเหตุ

- การส่งเวรทุกครั้งให้ส่งเวรกับหัวหน้าเวรโดยตรง
- ถ้าไม่มีผู้มารับเวรควรแจ้งให้เวรตรวจการทราบ จะลงจากเวรโดยไม่มีผู้รับเวรไม่ได้
- การปฏิบัติงานเวรป่วย-ดึก เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นให้รายงานเวรตรวจการ
- เวรรักษาการ (ผู้รับผิดชอบแทนหัวหน้าพยาบาลในช่วงเวลา 07.30-15.30 น. ของ วันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์)
- เวรตรวจการ (ผู้รับผิดชอบแทนหัวหน้าพยาบาลในช่วงเวลา 15.30-07.30 น. ของ ทุกวัน)
- เวรตรวจการในแต่ละวันมี 5 ท่าน

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลในการทำงานนั้นมีอยู่มากมาย และยิ่งไปกว่านั้นก็คือ งานในวิชาชีพพยาบาล นั้นเป็นงานที่ต้องใช้ ความละเอียดอ่อนและความละเอียดรอบคอบในการทำงานเนื่องจากเป็นการ ทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความเป็นความตายของมนุษย์ ฉะนั้นจึงไม่น่าที่จะประหลาดใจว่าผู้ที่ ประกอบวิชาชีพพยาบาลนั้น มีความเครียดในการทำงานในระดับสูง และเมื่อบุคคลมีความเครียด สูง บุคคลก็ต้องพยายามลดความเครียดดังกล่าว เพื่อให้เกิดความสมดุลกับชีวิตของตนเองและ สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้อย่างเป็นปกติ ซึ่งวิธีการลดความเครียดมีอยู่หลายวิธี แต่ถ้าเมื่อใดที่ บุคคลมีระดับความเครียดในการทำงานสูง จนกระทั่งไม่สามารถที่จะหาวิธีการในการแก้ไขได้ บุคคลก็อาจจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการลาออกจากงานที่ทำ

นับตั้งแต่ปี 2527 จนถึงปี พ.ศ.2536 มีจำนวนผู้ป่วยเข้ารับการบริการตรวจรักษาที่  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนผู้เข้ารับบริการตรวจรักษาที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โดยจำแนก  
เป็นผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527-2536

ปี พ.ศ.	ผู้ป่วยนอก (ราย)	ผู้ป่วยใน (ราย)
2527	543,468	39,113
2528	566,967	38,155
2529	593,800	36,318
2530	622,802	38,577
2531	638,226	39,134
2532	722,004	38,722
2533	837,289	36,115
2534	837,836	35,638
2535	879,981	38,284
2536	941,943	39,024

ที่มา : แผนกเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ (2537)

ผู้ป่วยนอก หมายถึง ผู้ป่วยที่มารับการตรวจรักษา และรับบริการโดยไม่ได้เข้านอน  
พักรักษาตัวในโรงพยาบาล

ผู้ป่วยใน หมายถึง ผู้ป่วยที่แพทย์รับไว้เพื่อให้การรักษาในโรงพยาบาล

ตารางที่ 1.2 แสดงจำนวนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย  
หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533-2536

ปีการศึกษา	จำนวนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษา (คน)
2533	186
2534	173
2535	162
2536	146

ที่มา : หน่วยทะเบียนและประมวลผลการศึกษา วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย



ตารางที่ 1.3 แสดงจำนวนพยาบาลที่บรรจุเข้าทำงานกับสภาวิชาชีพ และจำนวนพยาบาลที่ลาออกจากสภาวิชาชีพ ตามปีงบประมาณ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534-2537

ปี พ.ศ.	จำนวนพยาบาลที่บรรจุเข้าทำงานกับสภาวิชาชีพ (คน)	จำนวนพยาบาลที่ลาออกจากสภาวิชาชีพ (คน)
2534	163	110
2535	134	75
2536	135	76
2537	146	131

ที่มา : แผนกอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพ

ตารางที่ 1.1 1.2 และ 1.3 เห็นได้ว่า จำนวนผู้เข้ารับบริการตรวจรักษาที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ในแต่ละปีมีมากขึ้นเรื่อย ๆ และจำนวนพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทยในแต่ละปีมีปริมาณพอสมควรและยิ่งไปกว่านั้นจำนวนพยาบาลที่ลาออกจากสภาวิชาชีพไทยในแต่ละปี ก็มีปริมาณที่ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน และมีแนวโน้มที่พยาบาลจะลาออกจากสภาวิชาชีพไทยเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ แสดงว่า ในขณะที่ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น แต่จำนวนผู้ที่ทำงาน ซึ่งในที่นี้ คือพยาบาลกลับมีจำนวนเท่าเดิมและมีแนวโน้มลดลงในอนาคต ส่งผลให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในการทำงาน ในสภาวิชาชีพไทย ดังที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะเกิดมากขึ้น ปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นจัดได้ว่า เป็นปัญหาสังคมปัญหาหนึ่งที่สำคัญ ถ้าไม่มีการหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอาจทวีความรุนแรงและส่งผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

พยาบาลที่ทำงานในสภาวิชาชีพไทย ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามาจากวิทยาลัยพยาบาลสภาวิชาชีพไทย ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาในการขาดแคลนพยาบาลในการทำงานระหว่างปี ที่ไม่ตรงกับช่วงเวลาการจบการศึกษาของพยาบาลจากสภาวิชาชีพไทยผู้บริหารก็ไม่สามารถที่จะแสวงหาพยาบาลมาทำงานแทนในตำแหน่งที่ขาดแคลนได้ จะต้องรอพยาบาลใหม่ที่จะสำเร็จการศึกษาในการศึกษาลดไปเท่านั้น ซึ่งระหว่างนี้ผู้บริหารก็ได้ทำการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น โดยการเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานเพิ่มขึ้นของพยาบาลในหน่วยงานที่มีการขาดแคลนพยาบาล แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ เมื่อทำไปได้ในระยะเวลาหนึ่งทางกองคลังของสภาวิชาชีพไทยได้แจ้งให้แต่ละหน่วยงานที่มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษดังกล่าว ทราบว่าเงินที่มีการสำรองไว้นั้นใกล้ที่จะหมดแล้ว ดังนั้นจึงจะพิจารณาจ่ายให้เฉพาะในหน่วยงานที่มีความจำเป็นที่จะได้รับเท่านั้น ซึ่งก็ก่อให้เกิดปัญหาในการหาพยาบาลเพื่อที่จะมาปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่มีอะไรที่เป็นหลักประกันว่าเมื่อทำงานไปแล้วเขาจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษในระดับที่เขาคิดว่าคุ้มค่ากับ กำลังกายและกำลัง

## ใจที่เขาทุ่มเทลงไปในงาน

อาชีพพยาบาลคงจะเป็นอาชีพหนึ่งที่ได้ถือว่าอยู่ในกลุ่มของอาชีพอิสระ ซึ่งมีอยู่เพียงไม่กี่อาชีพ พยาบาลสามารถจะทำงานอิสระ โดยทำหน้าที่พยาบาลพิเศษแต่เพียงอย่างเดียวก็ย่อมได้ ในต่างจังหวัดและท้องถิ่นห่างไกล พยาบาลอาจจะทำหน้าที่เป็นพยาบาลผดุงครรภ์ หรืออาจจะมีคลินิกของตนเองทำการดูแลรักษาผู้ป่วยในเบื้องต้น และทำการดูแลรักษาผู้ป่วยในโรคง่าย ๆ ได้ด้วย และก็เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า ตั้งแต่อดีตมาจนปัจจุบันทุกวันนี้ ยังไม่มีพยาบาลคนใดตกงานเลย ถ้าไม่เลือกงาน ไม่เลือกเงิน ไม่เลือกสภาพของการทำงานมากจนเกินไปแล้ว พยาบาลสามารถจะหางานทำเมื่อใดก็ได้ ซึ่งแตกต่างจากบัณฑิตในสายวิชาการอื่นๆ ที่เดินทางไปไหนก็พ่นวุ่นวายไปทั่วประเทศ (สุรพงษ์ อัมพันธ์วงศ์, 2530)

พยาบาลมีโอกาที่จะเปลี่ยนอาชีพได้ง่าย เนื่องจากมีความพร้อมในด้านต่าง ๆ สูง จึงไม่น่ากลัวว่าการผลิตพยาบาลจะเกินความต้องการ เพราะนอกจากจะประกอบวิชาชีพพยาบาลแล้ว พยาบาลยังสามารถเป็นภรรยา เป็นมารดาที่ดีได้ และปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในการทำงานที่เกิดขึ้นกับสภาวิชาชีพไทย เป็นปัญหาที่ต้องรีบดำเนินการแก้ไข ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าการที่พยาบาลลาออกจากงานอย่างมากมายจนกระทั่งก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในการทำงาน ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทยนั้นสืบเนื่องมาจากปัจจัยทางด้านใดบ้าง

## ทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

### ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity theory)

เจ สเตย์ซี อัดัมส์ (J. Stacy Adams) ได้เสนอทฤษฎีความเท่าเทียม โดยใช้แนวความคิดพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการเปรียบเทียบทางสังคม (Social comparison theory) และทฤษฎีความไม่คล้อยจองทางปัญญา (Cognitive dissonance theory) ของ เฟสติงเจอร์ (Festinger) โดยในครั้งแรก อัดัมส์ ได้เสนอเป็นทฤษฎีความไม่เท่าเทียม (Inequity theory) (Adams, S. J., 1963) โดยอัดัมส์ ได้เริ่มพัฒนาแนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎี ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ขณะที่ปฏิบัติงานเป็นนักจิตวิทยาที่ทำวิจัยเกี่ยวกับบุคคล (personnel research psychologist) ที่บริษัทจีอี (General Electric Company) ทฤษฎีความเท่าเทียมเริ่มจากการแลกเปลี่ยนระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างจะทำงานให้ (input) และรับผลตอบแทนกลับมา (outcomes)

ความเท่าเทียมของการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน ประเมินได้โดยใช้สูตร

$$\frac{O_A}{I_A} = \frac{O_B}{I_B}$$

โดยที่	$O_A$	หมายถึง outcome ของบุคคล
	$I_A$	หมายถึง input ของบุคคล
	$O_B$	หมายถึง outcome ของกลุ่มอ้างอิงหรือกลุ่มเปรียบเทียบ
	$I_B$	หมายถึง input ของกลุ่มอ้างอิงหรือกลุ่มเปรียบเทียบ

ถ้า outcome ของบุคคลนั้นมากกว่า input ของบุคคล แสดงว่า บุคคลนั้นได้รับผลตอบแทนที่มากเกินไป (overreward) แต่ถ้า input ของบุคคลมากกว่า outcome ของบุคคล แสดงว่า บุคคลนั้นได้รับผลตอบแทนที่น้อยเกินไป (underreward) นั่นคือ เกิดความไม่เท่าเทียมขึ้น ความไม่เท่าเทียมนี้มีผลต่อความรู้สึกไม่ยุติธรรม ซึ่งการที่บุคคลจะมีความรู้สึกเช่นนี้หรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีการรับรู้ถึง input ของกลุ่มอ้างอิงหรือกลุ่มเปรียบเทียบของบุคคล แล้วได้รับผลตอบแทนกลับมาเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับตนเอง กลุ่มอ้างอิงหรือกลุ่มเปรียบเทียบของบุคคล ได้แก่ ผู้ร่วมงาน, ญาติ, เพื่อน เป็นต้น ผลตอบแทนที่ได้รับกลับมาถูกประเมินโดยการเทียบกับบุคคลอื่นที่เป็นกลุ่มอ้างอิง หรือกลุ่มเปรียบเทียบของบุคคลนั้น ว่าผลตอบแทนที่ได้รับกลับมานั้น เป็นไปในแนวทางเดียวกับตนเองหรือไม่ ถ้าเป็นไปในแนวทางเดียวกันบุคคลก็จะเกิดความรู้สึกเท่าเทียม (equity) แต่ถ้าไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน บุคคลก็จะเกิดความรู้สึก

### ไม่เท่าเทียม (inequity)

การจูงใจที่ไม่เท่าเทียม (inequity motivation) เกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนทั้งสองแตกต่างกันจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกลับมา มีความเท่าเทียมเหมือนเดิม ถ้าบุคคลใดได้รับผลตอบแทนที่มากเกินไป จะเกิดความรู้สึกละอายใจ แต่ถ้าบุคคลใดได้รับผลตอบแทนที่น้อยเกินไป จะเกิดความรู้สึกโกรธ เป็นที่คาดได้ว่า การตอบสนองโดยเกิดความรู้สึกโกรธจะเกิดขึ้นได้ง่ายมากกว่า การตอบสนองโดยเกิดความรู้สึกละอายใจ ตัวอย่างของสถานการณ์ที่มีผลของการจูงใจที่ไม่เท่าเทียมในระดับที่สูง คือ คนงานรู้สึกว่าคุณต้องทำงานเป็นเวลานาน งานหนัก และได้รับเงินน้อย ในขณะที่ผู้บริหารได้พักกลางวันนานและได้รับโบนัสก้อนใหญ่

สูตรในการประเมินความเท่าเทียมและความไม่เท่าเทียม ของ อัดัมส์ ได้เพิ่มข้อเสนอเข้าไปในทฤษฎี โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ คือ

1. บุคคลพยายามที่จะทำให้ผลตอบแทนที่ได้รับกลับมาทั้งหมด (ทั้งรางวัลและการลงโทษ) มีมากที่สุด
2. กลุ่มและองค์กรสามารถทำให้ผลตอบแทนของกลุ่มสูงที่สุด โดยพัฒนาระบบสำหรับการแบ่งทรัพยากรกันอย่างเท่าเทียมในหมู่สมาชิก และสนับสนุนให้สมาชิกยอมรับระบบดังกล่าว
3. โดยทั่วไป กลุ่มและองค์กรจะให้รางวัลสมาชิกผู้ซึ่งปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม และลงโทษผู้ที่ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไม่เท่าเทียม
4. บุคคลที่เชื่อว่าเขาอยู่ในความสัมพันธ์ของงานที่ไม่เท่าเทียม จะมีความทุกข์ และจะพยายามกำจัดความทุกข์ของเขาโดยทำให้กลับมาสมดุลหรือเท่าเทียม ยิ่งมีความไม่เท่าเทียมมากเท่าไร บุคคลก็จะมีทุกข์มาก และยิ่งตั้งใจมากขึ้นในการพยายามที่จะทำให้ตนเองกลับมา มีความเท่าเทียม

ตัวอย่างที่ดีของระบบขององค์กร คือ การประเมินผลงาน ซึ่งวิเคราะห์งาน เพื่อผลตอบแทนที่ได้รับกลับมาจะมากขึ้น ก็เป็นไปตรงตามการเพิ่มขึ้นของ input ของบุคคล

### ปฏิกิริยาของความไม่เท่าเทียม

มีหลายแนวทางในการลดความไม่เท่าเทียมเพื่อกลับคืนสู่ภาวะที่เท่าเทียม โดยทั่วไป จะพยายามเปลี่ยนที่ input และ outcome ของบุคคล โดยบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับค่าจ้างต่ำ อาจจะทุ่มเทเวลา และความพยายาม ในการทำงานน้อยลง ซึ่งเป็นการลด input ของบุคคล ส่วนคนที่รู้สึกว่าตนเองได้รับค่าจ้างสูง อาจแนะนำในทางที่จะลดระดับการจ่ายลง เป็นการลด outcome ของบุคคล หรือบางบุคคลอาจจะบริจาคในส่วนของตนให้การกุศล เพื่อลดเงินสด และหลีกเลี่ยงความละอาย แต่ก็เป็นไปได้ที่จะมีบุคคลบิดเบือนระดับหรือความสำคัญของ input และ outcome ของบุคคล ซึ่งบุคคลอาจจะรับรู้ระดับการจ่ายของตนผิดไปจากความเป็นจริง เช่น บุคคลอาจจะจำว่าโบนัสของตนในปีที่แล้ว เป็นจำนวนที่มากกว่าที่ได้รับจริง และบุคคล

สามารถตัดสินใจผลตอบแทนที่บุคคลได้รับกลับมา ในระดับที่สูงผิดปกติ โดยชักจูงตนเองว่ามี ความรู้เรื่องงานและความฉลาดเพิ่มมากกว่าความเป็นจริง ส่วนผู้ที่ไม่สามารถหาทางที่จะกลับ คืบคลานภาวะเท่าเทียม อาจพยายามที่จะหนีออกจากสภาพการณ์ของงาน โดยไม่ได้รายงานตัว, ขอโอนย้ายหรือลาออกจากงาน แต่เมื่อใดที่สิ่งเหล่านี้เป็นไปไม่ได้บุคคลก็จะหันไปเปลี่ยนที่ กลุ่มอ้างอิงหรือกลุ่มเปรียบเทียบของตนเองแทน โดย input และ outcome ของกลุ่มอ้างอิงหรือ กลุ่มเปรียบเทียบจะถูกทบทวนในอีกรูปแบบที่แตกต่างไป หรือผู้ร่วมงานอาจจะถูกกดดันให้จาก ไป บางครั้งความกดดันจากกลุ่มอ้างอิงหรือกลุ่มเปรียบเทียบผลักดันให้คนงานลด input ของ พวกเขา ในบางโอกาสบุคคลจะเปลี่ยนกลุ่มอ้างอิง หรือกลุ่มเปรียบเทียบเพื่อที่จะบรรลุความรับรู้ ที่เท่าเทียมมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการที่มีความทะเยอทะยานมาก ซึ่งเปรียบเทียบตนเองกับ ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท อาจตัดสินใจใช้คนในแผนกเดียวกัน ระดับเดียวกัน เป็นกลุ่ม อ้างอิงหรือกลุ่มเปรียบเทียบในการเปรียบเทียบแทน แต่บางครั้งการเปลี่ยนกลุ่มอ้างอิงหรือกลุ่ม เปรียบเทียบจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมขึ้นได้

การวิจัยของทฤษฎีความเท่าเทียมมักจะเป็นประเภทการทดลองมากกว่าภาคสนามและ เป็นแบบมุ่งเน้นเรื่องการจ่ายผลตอบแทน เงื่อนไขของผลตอบแทนที่มากหรือน้อยเกินไปถูก สร้างขึ้นเพื่อการทดลองและผลกระทบการปฏิบัติงานจะถูกสังเกต แต่การวิจัยยังไม่พัฒนาการ วัดความตั้งใจเครียด ความล้าชวย และความโกรธ ซึ่งถูกทำให้เกิดขึ้นโดยความความไม่เท่าเทียม

การวัดนี้เป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาทฤษฎี แต่ถึงจะไม่มีกรวัดนี้ ทฤษฎีก็น่าจะใช้การ ได้ เนื่องจากสามารถทำนายทั้งด้านผลตอบแทนที่มากหรือน้อยเกินไป แม้ว่านักวิทยาศาสตร์ ทางพฤติกรรม เชื่อว่า ความไม่เท่าเทียมแบบผลตอบแทนมากเกินไปถูกแก้ไขให้ถูกต้องในระยะ เวลาสั้น และไม่มีผลกระทบในระยะยาว ในทางตรงข้าม การวิจัย แสดงว่า ความไม่เท่าเทียม แบบผลตอบแทนที่น้อยเกินไป จะมีผลทำให้เกิด การขาดงานบ่อย ๆ โดยไม่มีเหตุผลและมีการ ลาออก

เนื่องจากการยากที่จะประยุกต์ทฤษฎีความเท่าเทียมในภาคปฏิบัติ ซึ่งแตกต่างจาก ที่ทดสอบอยู่ในห้องทดลอง ซึ่งมีการควบคุมมากกว่า กลุ่มอ้างอิง ว่าอะไรที่บุคคลจะใช้และใช้ เมื่อไร มีปฏิกิริยาตอบสนองอะไร ในภาวะไม่เท่าเทียมที่สามารถคาดหวังได้ ในบุคคลเฉพาะที่ อยู่ในเหตุการณ์เฉพาะ บุคคลหลากหลายจะมีแนวคิดอย่างไรในการให้บางสิ่งกับการทำงานและ ผลตอบแทนที่ได้รับ ปัญหาทางการปฏิบัติเหล่านี้มีความไม่แน่นอนว่าจะเกิดขึ้นเมื่อไร ที่ไหน และอย่างไร

จะมีความทำงานดีที่สุดในสถานการณ์ไม่เท่าเทียมของผลตอบแทนที่มากเกินไป เมื่อ บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความคิดมั่นคง และเข้าใจถึงความเหมาะสมอย่างมีจริยธรรม คนเหล่านี้อาจ

จะเปลี่ยนความละเอียดได้ดี โดยปราศจากความยากลำบาก ขบวนการที่คล้ายคลึงมีโอกาasเป็นไปได้ในกรณีลดความโกรธ

จากการศึกษาที่เน้นทางด้านการศึกษา ทำให้รู้ว่าการจูงใจที่ไม่เท่าเทียมมีมากมายหลายชนิด มีอิทธิพลอย่างไรในการปฏิบัติ เรื่องความไม่เท่าเทียมเป็นที่กังวลของผู้ชำนาญด้านเงินชดเชย เป็นเวลาหลายปี แต่ปรากฏว่าได้ใช้ประโยชน์ของทฤษฎีน้อยมาก ความหมายของการปฏิบัติที่สำคัญของทฤษฎีความเท่าเทียม คือ การแสดงการจูงใจที่สำคัญในสถานการณ์การทำงาน นอกจากนี้ ทฤษฎีความสมดุลยังครอบคลุมถึงปัจจัยที่ไม่ใช่เรื่องเงิน เช่น ผลตอบแทนทางด้านสภาพการทำงาน หรือ ผลตอบแทนทางด้านจิตใจ เป็นต้น

เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย ได้ทำการศึกษา โดยการจ้างนักศึกษา 22 คน ในการสัมภาษณ์เพื่อวิจัยทางการตลาด โดยประกาศอัตราจ้างที่ 3.5 US\$ ต่อ 12 ชม. และทำงานเป็นเวลาหลายเดือน

มีนักศึกษา 22 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละเท่า ๆ กัน และจ่ายค่าแรงเท่า ๆ กัน คือ คนละ 350 US\$ ต่อ ชม. กลุ่มแรกถูกบอกว่าจะประสบความสำเร็จของแต่และคนมีต่ำกว่าที่ต้องการในการสัมภาษณ์หรือทำงานนี้ แต่หลังจากพูดให้รู้สึกเจ็บปวดแล้วก็จ้างให้ทำงานต่อ ที่ทำเช่นนี้เพื่อให้นักศึกษารู้สึกไม่เท่าเทียมแบบผลตอบแทนมากเกินไป ส่วนกลุ่มที่ 2 นักศึกษาถูกทำให้เชื่อว่ามีความสามารถเหมาะสม กับค่าแรง เพื่อให้เกิดความรู้สึกเท่าเทียม

จากการปฏิบัติงานสัมภาษณ์ 2.5 ชม. พบว่า ผลงานของกลุ่มแรกดีกว่าอย่างเห็นได้ชัด สันนิษฐานได้ว่าเกิดจากความละเอียด ซึ่งเป็นสิ่งที่ทฤษฎีความเท่าเทียมทำนายไว้ว่าเป็นการทำเพื่อให้ยุติธรรมต่อค่าแรงที่ได้รับในอัตราสูงโดยทุ่มเทความพยายามในการสัมภาษณ์เพื่อชดเชยประสบการณ์ที่ขาดไป ก็คือการให้บางสิ่งกับการทำงานนั่นเอง การวิจัยครั้งต่อมาสามารถแสดงได้ว่าการเพิ่มขึ้นของงานไม่ได้เกิดจากความรู้สึกไม่มั่นคงกลัวต้องออกจากงาน

### ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

ความพึงพอใจในงาน อธิบายได้ว่า เป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ทางบวกที่มีผลเกิดขึ้น เนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่ง แต่ความรู้สึกชอบงานของคน ๆ หนึ่งนั้น ขึ้นอยู่กับงานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ชีวิตของบุคคลนั้น มีความสมบูรณ์มากหรือน้อยเพียงใด สิ่งที่ขาดหายไปประหว่างงานที่เสนอให้กับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้รับ จะเป็นรากฐานของ ความไม่พอใจได้ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529)

มีหลายทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับสาเหตุที่บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ดังนี้คือ

1. ทฤษฎีกระบวนการในการเปรียบเทียบภายในตนเองของบุคคล (Interpersonal Comparison Process)

โดยพื้นฐานของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความต้องการของบุคคลนั้นเกิดขึ้นได้ 2 ระดับ คือ ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจ บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย และความต้องการพื้นฐานทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นการมองว่าความพึงพอใจนั้นมีพื้นฐานมาจากประสบการณ์ ทางด้านอารมณ์ มีการเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคคลในการเปรียบเทียบความต้องการที่อยู่ภายใน จิตใจของบุคคลกับความต้องการที่บุคคลได้รับ ถ้ามีความแตกต่างกันน้อย จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจสูง และถ้ามีความแตกต่างกันมากก็จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจต่ำ นักวิจัยบางคนมีความเชื่อว่าความพึงพอใจมีพื้นฐานจากเรื่องของคุณค่า (value) มากกว่าเรื่องของความต้องการ (need) เนื่องจากคุณค่าเป็นสิ่งที่บุคคลปรารถนาและเป็นสิ่งที่กำหนดทางเลือกของบุคคล ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลจะเปรียบเทียบตนเองกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อประเมินความรู้สึกเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของตนเอง มากกว่าจะมองแต่สิ่งที่อยู่ภายในตนเอง ซึ่งการเปรียบเทียบนั้นอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ทางสังคม

2. ทฤษฎีจูงใจ-ค่าจุน หรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (Motivation-Hygiene หรือ Herzberg's Factor Theory)

Herzberg เป็นหัวหน้าภาควิชาจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัย Western Reserve ในสหรัฐอเมริกาได้เสนอผลการวิจัย เรื่อง "การจูงใจในการทำงาน" (The Motivation to Work) ในปี ค.ศ. 1959 และได้เสนอเป็นทฤษฎีจูงใจ-ค่าจุน

Herzberg และคณะได้ทำการศึกษากับวิศวกรและนักบัญชี จำนวน ประมาณ 200 คน โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ตอบคำถามว่า "ผู้ปฏิบัติต้องการอะไรจากงานของเขา" และหาคำตอบว่า "อะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน" และได้สรุปว่า มีปัจจัย 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยค่าจุน หรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัย ที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้คือ

- (1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- (3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work it self)
- (4) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

## (5) ความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้ามีหรือไม่มีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะไม่ชอบงานมากขึ้น ปัจจัยค่าจูน มีดังนี้ คือ

- (1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Policy and Administration)
- (2) การนิเทศงาน (Supervision)
- (3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors)
- (4) สภาพการทำงาน (Work Codition)
- (5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Benefits)
- (6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)
- (7) ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
- (8) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates)
- (9) สถานภาพของตำแหน่ง (Status)
- (10) ความมั่นคงในงาน (Security)

3. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Needs-Hierarchy Theory) ของอับบราฮัม มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) มีสมมติฐานว่า 'ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างหนึ่ง ได้รับการตอบสนองหรือได้รับความพึงพอใจ ความต้องการอีกอย่างก็จะเกิดขึ้นตามมาเป็นลำดับขั้น' ความต้องการแบ่งเป็นลำดับขั้น ดังนี้ คือ

- (1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Psysiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น
- (2) ความต้องการความปลอดภัย (Securuty Needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคตซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ
- (3) ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการ ทางด้านสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกของสังคม และได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ในสังคม
- (4) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความสนใจ ต้องการที่จะมีชื่อเสียง มีสถานภาพทางสังคมที่ดี ต้องการที่จะให้ตนเองประสบความสำเร็จ
- (5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization) เป็นความต้องการในระดับที่สูงสุดของบุคคล ที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเอง



ประสบความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน ตามความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

ปริยาพร(2532) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็น 3 ปัจจัย คือ

(1) ปัจจัยบุคคล ได้แก่

- (1.1) ประสบการณ์ในการทำงาน
- (1.2) เพศ
- (1.3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ
- (1.4) อายุ
- (1.5) เวลาในการทำงาน
- (1.6) เซอร์วิชั่น
- (1.7) การศึกษา
- (1.8) บุคลิกภาพ
- (1.9) ระดับเงินเดือน
- (1.10) แรงจูงใจในการทำงาน
- (1.11) ความสนใจในงาน

(2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

- (2.1) ลักษณะงาน
- (2.2) ทักษะในการทำงาน
- (2.3) ฐานะทางวิชาชีพ
- (2.4) ขนาดของหน่วยงาน
- (2.5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน
- (2.6) สภาพทางภูมิศาสตร์
- (2.7) โครงสร้างของงาน

(3) ปัจจัยด้านการจัดการ ได้แก่

- (3.1) ความมั่นคงในงาน
- (3.2) รายรับ
- (3.3) ผลประโยชน์
- (3.4) โอกาสก้าวหน้า
- (3.5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่
- (3.6) สภาพการทำงาน
- (3.7) เพื่อนร่วมงาน
- (3.8) ความรับผิดชอบของงาน
- (3.9) การนิเทศงาน

- (3.10) การสื่อสารกับหัวหน้างาน
- (3.11) ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร
- (3.12) ความเข้าใจกับผู้บริหารและพนักงาน

จากการทบทวนและศึกษางานวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออกจากงาน นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานต่ำจะมีการลาออกจากงานในอัตราที่สูงกว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ตลอดจนพบว่าตัวแปรความพึงพอใจในการทำงานสามารถที่จะใช้ในการทำนายหรืออธิบายพฤติกรรมการลาออกได้

#### ความพยายามในการที่จะค้นหาทางเลือก

ในกระบวนการลาออกนั้นความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการลาออก การที่บุคคลมีความพยายาม และมีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาทางเลือกในองค์กรใหม่ นั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคล มีความต้องการข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ตนเองสามารถที่จะประเมินทางเลือกได้ถูกต้องชัดเจน และเหมาะสม ก่อนที่ตนเองจะลาออกจากองค์กร ซึ่งความพยายามในการที่จะค้นหาทางเลือกจึงเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายพฤติกรรมการลาออกที่จะเกิดขึ้นได้ (Mobley, Griffeth, Hand and Meglino, 1979)

#### จำนวนทางเลือกที่บุคคลมี

การมีทางเลือกหรือการไม่มีทางเลือกของบุคคลที่จะทำงานในองค์กรอื่น จะมีอิทธิพลขณะที่เกิดพฤติกรรมการลาออกขึ้น (Michaels and Spector, 1982) โดยพบว่าบุคคลที่มีจำนวนทางเลือกที่จะไปทำงานในองค์กรมากมีแนวโน้มที่จะลาออกมาก ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะรับรู้และประเมินตนเองว่าเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานสามารถที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ เพื่อที่จะหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่ทำให้ตนเองเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ เนื่องจากมีทางเลือกอื่น ๆ รองรับอยู่ภายหลังจากลาออกจากองค์กรไปแล้ว

### ลักษณะที่เข้าร่วมกับองค์กร

การที่บุคคลจะเข้ามาร่วมทำงานในองค์กร โดยทั่วไปจะเกิดขึ้นใน 2 ลักษณะ คือ

(1) องค์กรเป็นผู้คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

องค์กรมีแนวโน้มจะประเมินหรือวัดความรู้ความสามารถของบุคคลด้วยเกณฑ์ที่มีการกำหนดบุคคลเพื่อใช้ในการคัดเลือกบุคคลให้บรรจุในตำแหน่งที่เหมาะสมกับองค์กรโดยอาจมองข้ามความสอดคล้อง ระหว่างความต้องการของบุคคลกับบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กร

(2) บุคคลเป็นผู้เลือกที่จะเข้าทำงานกับองค์กร

บุคคลมีแนวโน้มที่จะประเมินและพิจารณาสภาพหรือความสามารถขององค์กร ในการที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ตลอดจนพิจารณาถึงบรรยากาศในการทำงาน ให้เป็นที่พึงพอใจของตนเอง

ส่วนใหญ่ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือการที่บุคคลตัดสินใจเข้าทำงานมักจะให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่มีต่องานนั้นๆ โดยการที่บุคคลจะเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรนั้น บุคคลจะเข้ามาทำงานพร้อมกับความสามารถและทักษะต่าง ๆ ตลอดจนความต้องการส่วนบุคคล แต่ในขณะที่เดียวกันองค์กรมีความต้องการในเรื่องความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ ของบุคคลสำหรับงานแต่ละอย่าง ในแต่ละองค์กรแต่ละแห่งก็มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานขององค์กรแตกต่างกันไป ดังนั้น การสอดคล้องผลกันระหว่างความรู้ ความสามารถของบุคคล กับความต้องการในงานขององค์กร และความต้องการส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานขององค์กรที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการสอดคล้องผลกันระหว่างความรู้ความสามารถของบุคคลกับความต้องการขององค์กร จะมีอิทธิพลต่อผลของการปฏิบัติงาน ในขณะที่การสอดคล้องผลกันระหว่างความต้องการส่วนบุคคลกับสภาพแวดล้อมและบรรยากาศทำงานในองค์กร จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและการลาออก ดังนั้น หากบุคคลมีโอกาที่จะรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรก่อนที่จะตัดสินใจเข้าทำงาน ก็จะช่วยให้บุคคลสามารถประเมินความสอดคล้องระหว่างความต้องการทั้งสองด้าน ที่มีอิทธิพลต่อการตั้งระดับความคาดหวังของบุคคล และการปรับตัวในการทำงานของบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร ก็จะส่งผลให้การลาออกจากงานลดลงและสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของบุคคลได้แก่ การที่บุคคลเข้ามาร่วมทำงานในองค์กรนั้นเกิดขึ้นจากอะไร ซึ่งถ้าบุคคลเป็นผู้ที่ตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรด้วยตนเอง บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะอยู่ร่วมต่อไปในองค์กร ในขณะที่บุคคลที่เข้ามาทำงานในองค์กรเนื่องจากการได้รับการคัดเลือกจากองค์กร ก็จะทำให้บุคคลดังกล่าวมีแนวโน้มที่จะลาออกมากกว่าบุคคลที่ตัดสินใจเลือกเข้ามาทำงานในองค์กรด้วยตนเอง

### การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน

โดยทั่วไปตลาดแรงงานและตลาดแรงงานเฉพาะสาขาวิชาชีพจะเป็นสิ่งที่บุคคลใช้เป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบและประเมินสภาพการทำงานในปัจจุบัน ถ้าบุคคลประเมินแล้วพบว่างานหรือรายได้ในปัจจุบันของตนอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าสภาพตลาดแรงงานโดยทั่วไปบุคคลก็จะลาออกจากงาน แต่ถ้าพบว่างานหรือรายได้ในปัจจุบันของตนเองอยู่ในระดับเดียวกันหรือสูงกว่าตลาดแรงงานโดยทั่วไปบุคคลก็จะตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งนอกจากบุคคลจะทำการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานหรือตลาดวิชาชีพโดยทั่วไปแล้ว บุคคลก็ยังเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนที่จบการศึกษาในระดับที่ใกล้เคียงกัน ในเรื่องของ เงินเดือน, ค่าตอบแทน และ ความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวก็เป็นสาเหตุหนึ่งของการเปลี่ยนงาน

### ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีความผูกพันต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกที่ดี มีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังในการทำงานเพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย

พอร์เตอร์, สตีลและมอนเดย์ (Porter, Steers and Mowday, 1974) ได้เสนอว่าการที่บุคคลจะมีความผูกพันต่อองค์กรได้นั้นเป็นผลเนื่องมาจาก

ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาการทำงาน, ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส

ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ, การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน, โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน, ความมีอิสระในการทำงาน และความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ในการทำงาน

ลักษณะขององค์กร ได้แก่ ลักษณะของการกระจายอำนาจในการบริหารขององค์กร และการมีส่วนเป็นเจ้าของขององค์กรของบุคคล

ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร และระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น หรือ การให้ความดีความชอบ

ถ้าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคคลนั้นมีความปรารถนา ที่จะอยู่ในองค์กร, ต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร, มีความพยายามในการทำงาน, มาทำงานด้วยความสม่ำเสมอ, มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และจากความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปในองค์กรก็จะนำไปสู่อายุการทำงานที่มากขึ้นส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปอีกซึ่งจากการศึกษาและทบทวนงานวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออก และ

สามารถใช้เป็นตัวแปรในการทำนายการลาออกได้เป็นอย่างดี

### ความคาดหวังในงานและการได้บรรลุตามความคาดหวัง

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ของวรูม (Vroom) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดที่ว่า ความคาดหวังจะนำมาซึ่งความพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีแนวทางนำไปสู่ความปรารถนาที่มีต่อผลที่ได้รับจากการทำงานนั้น ๆ การที่บุคคลกระทำการหนึ่งสิ่งใดเป็นผลสืบเนื่องจากความรู้สึกที่บุคคลมีต่อผลที่ได้รับร่วมกับการประเมินความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆว่าจะทำให้ ได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้คือ

$$\text{Motivation} = \text{Valence} \times \text{Expectancy}$$

เมื่อ	Motivation	คือ	ระดับของแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม
	Valence	คือ	แนวทางความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับว่าเป็นไปในทิศทางที่อาจจะเป็นบวกหรือลบ
	Expectancy	คือ	ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการหลังจากที่บุคคลได้กระทำพฤติกรรมนั้นๆไปแล้ว

ซึ่งวรูม (Vroom, 1982) ได้เสนอไว้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อที่จะทำให้ตนเองบรรลุถึงความสมหวัง ดังนั้นความคาดหวัง จึงเปรียบเสมือน ความต้องการของบุคคลที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied need) บุคคลจะพยายามตอบสนองความคาดหวังของตนเอง และบุคคลที่สามารถบรรลุถึงความคาดหวังแสดงว่าบุคคลนั้นประสบความสำเร็จ ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ

เมื่อนำเอาทฤษฎีความคาดหวังของวรูมมาอธิบายพฤติกรรมการทำงานของบุคคลจะได้ว่า บุคคลเลือกทำงานด้วยเหตุผลทางด้าน ความต้องการ, ทางด้านเศรษฐกิจ, บุคคลต้องการสินค้าและบริการ บุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของนายจ้างเพื่อที่จะผลิตสินค้าและบริการ และสิ่งสำคัญที่เป็นเหตุผลอีกประการหนึ่งของการที่บุคคลจะเลือกทำงานใดงานหนึ่ง เนื่องจาก การที่บุคคลสามารถประเมินและคาดได้ว่า ตนเองจะได้รับผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อความรู้สึกมากกว่าที่อื่น ๆ ซึ่งผลตอบแทนหรือผลที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากการทำงานนั้นๆได้แก่

- 5.1 สิ่งตอบแทนที่เป็นค่าจ้าง
- 5.2 การได้ทุ่มเททั้งกำลังกายและใจให้กับงาน
- 5.3 การได้ผลิตสินค้าและบริการ

#### 5.4 การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

#### 5.5 การมีสถานภาพทางสังคมจากการทำงาน (Vroom, 1982)

### การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน

การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน หมายถึง การให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทั้งในรูปตัวเงินและสิทธิผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจากการศึกษาถึงปัญหาการลาออกของราชการ (มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์, 2526) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคคล ได้แก่ รายได้และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับการทำงานของหน่วยงานใหม่ที่สูงกว่าหน่วยงานเดิม ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีการรับรู้ต่อความสำคัญของค่าตอบแทนในระดับที่แตกต่างกัน โดยบุคคลที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของผลตอบแทนสูงจะมีแนวโน้มที่จะลาออกจากงานมากกว่าบุคคลที่ให้ความสำคัญกับผลตอบแทนต่ำ

### ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

ไอเซ็น และฟิชบายน์ (Ajzen and Fishbein, 1980) ได้กล่าวถึงความตั้งใจว่า เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งในการกำหนดพฤติกรรม และได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าพฤติกรรมทางสังคมโดยทั่วไปสามารถทำนายได้จากความตั้งใจ (intention) และถ้ามีวิธีในการวัดความตั้งใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม จะทำให้การทำนายพฤติกรรมเป็นไปอย่างถูกต้อง การที่นักวิจัยพบปัญหาจากการนำเจตคติไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมได้ไม่มากนัก เนื่องจากนักวิจัยมิได้ทำการวัดเจตคติและพฤติกรรมให้สอดคล้องกันหรือวัดในระดับความจำเพาะระดับเดียวกัน ซึ่งถ้าในการวิจัยใด ที่มีการวัดตัวแปรทั้งสองให้สอดคล้องกัน หรือวัดในระดับความจำเพาะระดับเดียวกัน จะทำให้การทำนายพฤติกรรมโดยใช้เจตคติได้มากขึ้น (Ajzen and Fishbein, 1977)

จากการทบทวนและศึกษางานวิจัย พบว่า มีผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปในองค์กร หรือลาออกจากองค์กรว่า เป็นตัวแปรที่สำคัญในการทำนายพฤติกรรมการลาออกและเชื่อว่าความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรหรือทำงานอยู่ต่อไปในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และเชื่อมโยงกับพฤติกรรมการลาออก ที่เกิดขึ้นจริง (Porter, Steers and Mowday, 1974) และพบอีกว่าความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการลาออก ตลอดจนมีความสามารถในการทำนายการลาออกได้ดีกว่าตัวแปรทางด้านความรู้สึกรอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในองค์กร (Shore, 1989)

## เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกริกศักดิ์ กองศิลป์ (2512) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ข้าราชการผลงานรัฐบาลไปสู่สถานเอกอภิน โดยเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม 2511 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการประจำ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานทูต หรือองค์กรระหว่างประเทศ และงานบริษัทเอกชน หรือประกอบอาชีพส่วนตัว แห่งละ 50 คน ซึ่งกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่เป็นชายอายุระหว่าง 31-35 ปี มีการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 1,000-20,000 บาท และพบว่า

1. โดยทั่ว ๆ ไป มีผู้คิดอยากเปลี่ยนงานในอัตราสูงมาก โดยเฉพาะผู้ทำงานราชการ คิดอยาก เปลี่ยนงานสูงสุด รองลงมาได้แก่ ผู้ทำงานบริษัท งานสถานทูต และงานรัฐวิสาหกิจ ตามลำดับ
2. อายุกับความไม่พอใจต่องานที่ทำ พบว่า ส่วนใหญ่เมื่ออายุมากขึ้น ความรู้สึกไม่พอใจต่องานจะมีอัตราส่วนลดลง
3. เหตุผลของความพอใจงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากงานถูกกับนิสัย รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานดี งานดีน่าสนใจ โอกาสก้าวหน้าดี รายได้ดี สวัสดิการต่าง ๆ ดี การบริหารงานดี แต่ไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใด สาเหตุของความพอใจงานมาจากงานถูกกับนิสัย
4. สาเหตุของความไม่พอใจงานที่ทำในปัจจุบัน คือ โอกาสก้าวหน้าไม่ดี รองลงมาได้แก่ งานไม่ถูกกับนิสัย การบริหารงานไม่ดี รายได้ไม่ดี งานไม่น่าสนใจ สวัสดิการต่าง ๆ ไม่ดี เพื่อนร่วมงานไม่ดี แต่เมื่อพิจารณาจากทุกประเภท จะพบว่า สาเหตุของความไม่พอใจมาจาก โอกาสก้าวหน้าไม่ดี
5. งานที่ต้องการเปลี่ยนไปทำ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวโน้มต้องการเปลี่ยนจากงานที่ตนทำอยู่ไปทำงานที่อื่น ดังนี้ อยากไปทำงานบริษัท หรืองานส่วนตัว รองลงมาคืองานสถานทูต หรืองานองค์กรระหว่างประเทศ งานราชการ และงานรัฐวิสาหกิจ และเมื่อแต่ละประเภทงาน ปรากฏว่าผู้ที่ทำงานราชการ งานสถานทูต และงานบริษัท อยากเปลี่ยนไปทำงานส่วนตัว ส่วนผู้ที่ทำงานรัฐวิสาหกิจอยากเปลี่ยนไปทำงานราชการ
6. สิ่งดึงดูดใจในงานใหม่ พบว่า ได้แก่โอกาสก้าวหน้าดี รองลงมาคือรายได้ดี งานถูกกับนิสัย งานน่าสนใจ การบริหารงานดี สวัสดิการต่าง ๆ ดี มีอิสระดี เพื่อนร่วมงานดี และยังพบว่า ผู้ที่อยากเปลี่ยนไปทำงานราชการและรัฐวิสาหกิจมีเหตุผลว่า โอกาสก้าวหน้าดี ส่วนที่อยากเปลี่ยนไปทำงานสถานทูตและงานบริษัทเพราะรายได้ดี
7. งานในราชการและงานรัฐวิสาหกิจ เพศชายคิดจะเปลี่ยนงานสูงกว่าเพศหญิง ยิ่งกว่านั้นข้าราชการที่อายุสูงขึ้น ความคิดอยากจะเปลี่ยนงานจะน้อยลง
8. งานที่ข้าราชการคิดอยากเปลี่ยนไปทำ คือ งานบริษัท โดยมีสิ่งจูงใจคือรายได้ดี

โอกาสก้าวหน้าดี และที่ข้าราชการพอใจ งานก็เพราะงานถูกกับนิสัย และอื่น ๆ ส่วนผู้ไม่พอใจ ก็เนื่องมาจากงานไม่ถูกกับนิสัย หรือโอกาสก้าวหน้าไม่ดี

9. ผู้วิจัยได้สรุปว่า ข้าราชการส่วนมากพอใจในงานที่ตนทำอยู่ แต่ประสบกับปัญหา รายได้น้อยและฐานะความเป็นอยู่ที่ไม่น่าพอใจ และยังมีสาเหตุจุดจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้ข้าราชการคิดอยากเปลี่ยนงานสูง และที่สำคัญยังพบว่าความนิยมงานราชการจัดเป็นอันดับ 3 รองจากงาน บริษัทและงานสถานทูต ซึ่งหากไม่ปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่าง ๆ ให้ดีขึ้นแล้ว ความนิยมงาน ราชการจะลดลงอีก

จรรยาณี รุ่งสุวรรณ (2512) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุที่พยาบาลไทยจะทิ้งประเทศไทย ไปทำงานพยาบาล ในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลไทย จำนวน 70 คน ซึ่งทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่วนกลางแห่งหนึ่งของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัย พบว่า ความไม่พอใจในงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลไปทำงานในต่างประเทศ โดยผู้ที่ ตอบให้เหตุผลดังต่อไปนี้ คือ

1. ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาประจำวันเกี่ยวกับการขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ใน การปฏิบัติงานและการขาดบุคลากร
2. ไม่มีเงินชดเชยสำหรับผู้ปฏิบัติงานเวรปายดึก
3. ขาดความเข้าใจ ในระดับผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี
4. ระบบการปฏิบัติงานไม่เปิดโอกาสให้ผู้ย่อยได้แสดงความคิดเห็น
5. ไม่ได้รับการยกย่องทั้งด้านความสามารถของวิชาชีพและสมรรถภาพของพยาบาล แต่ละคน
6. ลักษณะงานไม่อิสระ สถานการณ์ของการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องพึ่งผู้อื่นอยู่เสมอ
7. หหมดโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นและการสร้างสรรค์

สุปราณี เสนาดิสัย (2513) ได้ทำการศึกษาถึงความพึงพอใจของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยการส่งแบบสอบถามให้พยาบาลประจำการแผนก อายุรกรรมและศัลยกรรม จำนวน 66 คน ซึ่งทำงานในโรงพยาบาลมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบมีความพึงพอใจใน 4 ด้าน ต่อไปนี้ คือ

1. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนพยาบาลด้วยกัน
2. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับผู้ช่วยพยาบาลและพนักงานผู้ช่วย
4. พพอใจในลักษณะการมอบหมายงาน



และพบว่าผู้ตอบมีความไม่พึงพอใจในสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ไม่มีเงินชดเชย
2. ขาดโอกาสในการศึกษาต่อในประเทศ
3. สภาพที่พักอาศัยไม่ดี
4. โอกาสก้าวหน้าของวิชาชีพไม่ดี
5. ไม่พอใจต่อระบบการจัดเวร
6. งานหนักเกินไป
7. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับแพทย์และผู้ตรวจการพยาบาลไม่ดี
8. ขาดโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
9. ไม่ชอบงานเวรบายดึก

โดยในการศึกษารั้งนี้ พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุน้อย และได้ทำงานในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลมาเป็นเวลาประมาณ 1-5 ปี ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 66 คน มีผู้ตอบ 35 คนได้ให้คำตอบว่ามีโครงการที่จะไปหางานใหม่ทำในสถานที่อื่น โดยให้เหตุผลเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ต้องการที่จะมีประสบการณ์ใหม่ ๆ ต้องการการศึกษาต่อ มีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ต้องการความเปลี่ยนแปลง ต้องการที่จะออกไปผจญภัย งานที่ทำอยู่ในหอผู้ป่วยหนักเกินไป จำนวนพยาบาลไม่เพียงพอต่อการทำงาน ต้องการที่จะหยุดในวันหยุดราชการ โดยเฉพาะวันหยุดสุดสัปดาห์

เนตรนภา โภไคสุวรรณนุมาศ (2524) ได้ทำการศึกษาถึงปัญหาในการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน โดยใช้วิธีสอบถามจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชน หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานของโรงพยาบาลของเอกชน จำนวน 24 แห่ง ทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อหาสาเหตุสำคัญที่ทำให้ แพทย์ออกจากโรงพยาบาลของรัฐ มาทำงานในโรงพยาบาลของเอกชน ผลการวิจัย พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้แพทย์ออกมาทำงานบางเวลาในโรงพยาบาลเอกชน คือ เรื่องรายได้เป็นตัวดึงดูด ส่วนสาเหตุสำคัญที่ทำให้แพทย์ออกมาทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยผลักดันจากโรงพยาบาลของรัฐเกี่ยวกับรายได้ต่ำไม่เพียงพอกับฐานะทางสังคมของแพทย์ และระบบราชการไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และปัจจัยดึงดูดจากโรงพยาบาลเอกชนเกี่ยวกับรายได้ที่สูงกว่าทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ และมีความเป็นอิสระในการทำงานที่ไม่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของข้าราชการ

สมชาย เทพทานา (2525) ได้ทำการศึกษาในเรื่องการสูญเสียบุคลากรชั้นมัธยมศึกษาของประเทศไทย โดยสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเดินทางออกจากประเทศ และเดินทางกลับเข้าประเทศของแพทย์ ผู้วิจัยได้สอบถามแพทย์ที่เคยไปต่างประเทศมาแล้ว จำนวน 57 คน จาก

โรงพยาบาล และคลินิกต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 35-45 ปี ส่วนใหญ่เป็นแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเฉพาะทางอายุรศาสตร์และศัลยศาสตร์ และเคยไปอยู่ในประเทศสหรัฐอเมริกาแล้ว พบว่า

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอพยพของแพทย์ มีดังนี้ คือ

ปัจจัยหลักในประเทศ ได้แก่

1. รายได้และมาตรฐานในการครองชีพต่ำ
2. ปัจจัยเกี่ยวกับการเมือง
3. ความปลอดภัยและชีวิตประจำวัน

ปัจจัยดิ่งในต่างประเทศ ได้แก่

1. รายได้และมาตรฐานการครองชีพที่สูงกว่าประเทศไทย
2. ความสวยงามของสถานที่และธรรมชาติในต่างประเทศ
3. ความปลอดภัยและชีวิตประจำวันในต่างประเทศ

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกลับเข้าประเทศไทยของแพทย์ มีดังนี้ คือ

ปัจจัยหลักในต่างประเทศ ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับอาชีพ

ปัจจัยดิ่งภายในประเทศ ได้แก่

1. ความก้าวหน้าในอาชีพ
2. เป็นที่ยอมรับในวงการอาชีพและสังคม
3. ประเทศและวัฒนธรรมไทย
4. ปัจจัยเกี่ยวกับครอบครัว

มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลาออกของข้าราชการ โดยทำการศึกษาจากหน่วยงานของทางราชการในกระทรวงต่าง ๆ และหน่วยงานระดับกระทรวง รวม 13 แห่ง ในช่วงเวลา 12 เดือน คือ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2534 โดยมีจุดมุ่งหมายต้องการที่จะทราบว่า

1. ข้าราชการที่ลาออกไปแล้วนั้น มีเหตุผล และความจำเป็นอะไรบ้างที่ทำให้เขาตัดสินใจออกไปจากตำแหน่งหน้าที่งานที่เขาเคยทำอยู่
2. ข้าราชการที่ลาออกไปในช่วงเวลาดังกล่าว มีลักษณะอะไรบ้าง เช่น มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับใด อายุ ระดับของตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ทำราชการยาวนานเพียงใด เป็นต้น
3. ข้าราชการที่ลาออกไปเหล่านั้น มีความรู้สึกนึกคิดต่อระบบราชการอย่างไรบ้าง กล่าวคือ มีความคิดเห็นอย่างไรต่อผู้บังคับบัญชา ระเบียบกฎเกณฑ์ รายได้ และสภาพของการทำงาน
4. ข้าราชการที่ลาออก มีสิ่งจูงใจจากภายนอกระบบราชการอะไรบ้าง ที่มีส่วน

สนับสนุนหรือเป็นปัจจัยชักจูงให้เขาตัดสินใจละทิ้งตำแหน่งงานของทางราชการไป

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ลาออกไปแล้ว จำนวน 282 คน โดยเป็นชาย จำนวน 166 คน เป็นหญิง จำนวน 116 คน ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 18-35 ปี (86.8%) มีอายุระหว่าง 18-25 ปี (49.1%) มีอายุระหว่าง 26-35 ปี (37.7%) และพบว่าผู้ที่ลาออกในอัตราที่สูงจะมีคุณวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และอยู่ในตำแหน่งระดับ 3 โดยมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 2,265 - 3,500 บาท ตลอดจนเป็นผู้ที่อยู่ในกลุ่มที่มีภาระรับผิดชอบต้องอุปการะเลี้ยงดูผู้อื่นตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป เป็นจำนวนถึง 47.7%

จากการที่ปัจจัยที่ทำให้บุคคลพอใจในงานประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานที่ทำ ความรับผิดชอบที่มีอยู่ การยอมรับนับถือ ตลอดจนความก้าวหน้าในอนาคต ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกันอยู่ และในการวิจัยครั้งนี้ก็พบว่าปัจจัยในกลุ่มนี้ อันได้แก่ ความเป็นอิสระเสรีภาพในการทำงาน งานมีลักษณะจำเจซ้ำซาก มีความเสี่ยงต่อการวิพากษ์วิจารณ์งานที่ทำไม่ตรงกับความรู้ โอกาสในการริเริ่มงาน ความรับผิดชอบไม่สมดุลงกับอำนาจหน้าที่ และความก้าวหน้าในอนาคต พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามตอบว่า เป็นปัญหาารวมกันถึง 44% จึงสรุปได้ว่า ผู้ที่ลาออกจากระบบราชการมีปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจนี้อยู่ในระดับที่สูงพอสมควร

ส่วนปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงานอันประกอบด้วยนโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาวะการทำงาน จากการวิจัย พบว่า ผู้ที่ลาออกจากระบบราชการมีความไม่พอใจในปัจจัยเกี่ยวกับระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ สภาพแวดล้อม และสภาวะของการทำงานมีอยู่ 39.8% และจากตัวเลขดังกล่าว ถ้าตัดปัจจัยที่ 3 คือ สามัญหรือภรรยาหรือญาติพี่น้องของผู้บังคับบัญชาที่เข้ามาเกี่ยวข้อง (6.2%) ออก ปัจจัยกลุ่มที่ทำให้ผู้ลาออกจากระบบราชการจะมีจำนวนสูงขึ้นจาก 39.8% เป็น 45.4% ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่ลาออกจากระบบราชการมีความไม่พอใจสภาวะการณสิ่งแวดล้อมของการทำงานในระดับที่สูงพอสมควร และถ้าพิจารณาถึงเหตุผลของความไม่พอใจในลักษณะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าเป็น ปัจจัยสภาวะการณสิ่งแวดล้อม จะพบว่า ผู้ที่ลาออกจากระบบราชการมีความไม่พอใจในลักษณะต่าง ๆ ของผู้บังคับบัญชาถึง 31.5%

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ลาออกจากระบบราชการมีความไม่พอใจทางด้านสภาวะแวดล้อมของการทำงาน จะมีอัตราร้อยละ 35.7 และถ้านำมาพิจารณาพร้อมกับกลุ่มปัจจัยแรก จะได้อัตราร้อยละ 37.7 อันเป็นตัวเลขที่แสดงถึง เหตุผลของผู้ที่ลาออกจากระบบราชการที่มีความไม่พอใจในปัจจัยทั้ง 2 กลุ่มอย่างแท้จริง ส่วนผู้ที่ลาออกอีกร้อยละ 62.3 มีเหตุผลอย่างอื่น ที่อาจจะเป็นการโยกย้ายงานไปสู่ความพอใจ หรือความเหมาะสม หรือลาไปศึกษาอบรมต่อให้ได้วุฒิการศึกษาสูงขึ้น หรือมีปัจจัยภายนอกที่ดึงดูดสูงกว่า เช่น เงินเดือน ค่าจ้างจากแหล่งงานภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจที่สูงกว่า เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ถ้าหากพิจารณา

ละเยียดลงไปถึงปัจจัยที่สำคัญมากต่อการลาออกจากระบบราชการ จากการวิจัย ก็พบว่า ผู้ที่ลาออกจาก ระบบราชการที่มีอายุ 18-25 ปี นั้น มีความหวังที่จะไปรับเงินเดือนที่สูงกว่าในองค์การเอกชน และรัฐวิสาหกิจถึงร้อยละ 54 และผู้ที่ลาออกจากระบบราชการที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มีอัตราร้อยละ 36.5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ที่มีระดับเงินเดือนน้อยมักลาออกเนื่องจากเงินเดือนไม่พอเพียง แต่ผู้ที่ลาออกจากระบบราชการที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป จะลาออกเนื่องจากปัญหาความไม่เป็นธรรมและขั้นตอนของการปฏิบัติงานที่มีมากเกินไปในระบบราชการ

จากการวิจัยนี้ กล่าวโดยสรุปได้ว่า เหตุผลที่สำคัญที่สุดในการลาออกจากราชการ คือ รายได้ และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงานในธุรกิจเอกชนและรัฐวิสาหกิจ รองลงมาคือ ขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน และการบริหารงานในระบบราชการ กับปัญหาเรื่องความเป็นธรรมในระบบราชการ โดยทั้ง 2 ประการนี้ มีน้ำหนักเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 27.5 เหมือน ๆ กัน นอกจากนี้ เหตุผลในการลาออกจากราชการมีความสัมพันธ์กับ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลารับราชการ เงินเดือนที่ได้รับขณะลาออกจากราชการ การได้บำนาญเมื่อลาออก อาชีพปัจจุบัน เงินเดือนจากการทำงานใหม่ สภาพแวดล้อมของตน การควบคุมบังคับบัญชา และลักษณะของงานเก่า

ธัญญา แก้วศรี (2529) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงาน ของผดุงครรภ์อนามัยใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยส่วนรวม โดยศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ) กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ปัจจัยค้ำจุน) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา คือ ผดุงครรภ์อนามัย จำนวน 300 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่โรงพยาบาลอำเภอและสถานีอนามัย ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของผดุงครรภ์อนามัยตามแนวความคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ผลการวิจัย พบว่า

1. ความพึงพอใจในงานของผดุงครรภ์อนามัย ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (ปัจจัยจูงใจ) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (ปัจจัยค้ำจุน)

จินตนา ญาติบรรทุง (2528) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาตัวทำนายระดับความเหนื่อยหน่าย ตัวพยากรณ์ คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลากรพยาบาล การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ประเภทหอผู้ป่วย ตำแหน่ง

ประสบการณ์ด้านการพยาบาล และอายุ กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 339 คน ในโรงพยาบาลของรัฐ จำนวน 6 แห่ง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล แบบวัดการรับรู้ต่องาน และแบบวัดระดับความเหนื่อยหน่าย โดยนำไปหาความตรงตามเนื้อหากับผู้ทรงคุณวุฒิ 11 ท่าน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เพื่อวัดปัจจัยคัดสรรเกี่ยวกับงาน และวัดระดับความเหนื่อยหน่าย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) ได้เท่ากับ .84 และ .89 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX โดยวิเคราะห์ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม ด้วยค่าเอฟ และหาค่าสหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. โดยเฉลี่ยพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร มีความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง
2. พยาบาลวิชาชีพ ที่แตกต่างกันด้วย อายุ ประสบการณ์ด้าน การพยาบาล ลักษณะงานที่รับผิดชอบ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรพยาบาล การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และการรับรู้ต่อระบบบริหาร มีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยหน่ายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในหอผู้ป่วยสามัญ และในหออภิบาลผู้ป่วยหนัก มีค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความเหนื่อยหน่าย ไม่แตกต่างกัน
4. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. การรับรู้ต่อระบบบริหาร มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
6. อายุของพยาบาลวิชาชีพ และประเภทหอผู้ป่วย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรพยาบาล การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ตำแหน่ง และประสบการณ์ด้านการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
8. การรับรู้ต่อระบบบริหาร ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และอายุสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ร้อยละ 22 ( $R^2 = .2173$ )

ลักษณะ เดิมศิริกุลชัย (2529) ได้ทำการศึกษาถึงสภาพการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในระดับตำบลว่าเป็นอย่างไร มีปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ และส่งผลต่อการทำงานในลักษณะใด โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยการทำงาน (Job factors) และปัจจัยส่วนบุคคล (Individual factors) ซึ่งประกอบด้วยความเป็นคนท้องถิ่น และทัศนคติต่อการทำงาน (Job attitude) การศึกษานี้ ใช้วิธีการทางมนุษยวิทยา เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (depth interview) และการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (participation observation) กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน 7 คน ในสถานีนามัย 3 แห่ง ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ปานกลาง และต่ำ ซึ่งเป็นสถานีนามัยที่ตั้งอยู่ในตำบลที่มีอาณาเขตติดต่อกัน อยู่ในอำเภอเดียวกันของจังหวัดแห่งหนึ่งของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษา พบว่า สถานีนามัยที่มีผลการปฏิบัติงานดี เป็นสถานีนามัยที่บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณ กล่าวคือ ในงานรักษาพยาบาล มีผู้ป่วยมารับบริการรักษาพยาบาลเป็นจำนวนมาก ในงานป้องกันและส่งเสริมสุขภาพและงานสาธารณสุขมูลฐาน พบว่า งานส่วนใหญ่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแบบรายงาน แต่ถ้าหากพิจารณาในเชิงคุณภาพ พบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ของการทำงาน ในงานรักษาพยาบาล เจ้าหน้าที่ทำการรักษาพยาบาลเกินขอบเขตที่กระทรวงกำหนด ส่วนงานป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ กับงานสาธารณสุขมูลฐาน ซึ่งเป็นงานหลักเป็นนโยบายของกระทรวง พบว่า เจ้าหน้าที่ใช้เวลาในการทำงานดังกล่าวค่อนข้างน้อย ขาดความตระหนักในความสำคัญของงาน จึงมิได้มีการคิดค้นสร้างสรรค์งานอย่างจริงจัง การให้บริการรักษาพยาบาลที่เกินขอบเขตที่กระทรวงกำหนด ทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับการยอมรับจากประชาชน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของชุมชนโดยตรง และสอดคล้องกับผลประโยชน์ส่วนตัวของตน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาว่า เป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี เนื่องจากมีผู้มาใช้บริการที่สถานีนามัยเป็นจำนวนมาก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2530) ได้ระบุถึงสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีการเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากองค์กรไว้ดังต่อไปนี้ คือ

1. อัตราเงินเดือน อัตราเงินเดือนจะเป็นเครื่องจูงใจให้บุคคลตัดสินใจ ในการเลือกอาชีพราชการ หรืออาชีพอื่น ๆ และอัตราเงินเดือนนี้ยังมีผลเกี่ยวเนื่องถึงการตัดสินใจที่จะทำงานอาชีพเดิมต่อไป หรือหางานอื่นทำ
2. โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (ความก้าวหน้า) การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานเพื่อความเหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทในการกำหนดการเข้า-ออก หากไม่เปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นภายในองค์กร เกิดทัศนคติที่ไม่ดี ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการลาออกจากงาน

3. ความมั่นคงในอาชีพ องค์กรที่มีสถานะทางการและสภาพการทำงานที่มั่นคงหรือมีเกณฑ์แนวทางในการปฏิบัติเป็นมาตรฐาน ก็จะทำให้องค์กรนั้น ๆ เป็นที่น่าพึงปรารถนาในการหาโอกาสที่จะเข้าทำงานของบุคคล

4. ผลประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่ โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม ได้รับการศึกษาเพิ่มเติม ตลอดจนผลประโยชน์ หรือโอกาสในด้านอื่น ๆ ที่จะได้รับ จะเป็นการจูงใจทำให้บุคคล มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในองค์กร

5. อายุ ลักษณะงานจะเป็นตัวกำหนดอายุการทำงาน บุคคลที่มีอายุน้อยก็ย่อมมีโอกาสที่จะแสวงหางานใหม่ ๆ ได้มากกว่า ชอบเสี่ยง ตลอดจนมีความอดทนต่อความกดดันต่อสิ่งต่าง ๆ ได้น้อย ซึ่งตรงกันข้ามกับคนที่มีอายุมากขึ้น

6. ความกดดันในหน่วยงาน เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจากเหตุผลส่วนตัว โดยอาจเกิดจากเพื่อนร่วมงาน หรือมีความเบื่อหน่ายต่อสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ทำให้เกิดความพยายามที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน

7. ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีบทบาทในการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และการดำรงคงอยู่ต่อไปขององค์กร โดยความสามารถในการทำงานและการบริหารของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บังคับบัญชา

8. สถานที่ตั้งของสำนักงาน ระยะทางระหว่างสถานที่ตั้งของสำนักงานกับบ้านพักของบุคคล เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุในการตัดสินใจเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากองค์กร เพราะถ้าระยะทางไกลย่อมทำให้บุคคลสูญเสียทั้งเวลา และทรัพย์สินในการเดินทาง ซึ่งรวมถึงความสะดวกสบายและความปลอดภัยด้วย

9. การปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้เหมาะสมกับองค์กร

10. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

11. ระเบียบข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์กร อาจทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้า ผู้ปฏิบัติงานอาจเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย อาจส่งผลให้บุคคลลาออกจากองค์กรได้

ซึ่งนอกเหนือจากสาเหตุที่ทำให้บุคคลเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากองค์กรที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ยังมีปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลมีการเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากองค์กร คือ

1. อาชีพหรือการศึกษา บุคคลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นต้นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ก็ย่อมมีโอกาสที่จะเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากองค์กรมาก อัตราการเคลื่อนย้ายก็จะสูง ซึ่งได้แก่ สาขาวิชาที่หาบุคลากรยาก หรืออาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น วิศวกร สถาปนิก แพทย์ พยาบาล ช่างเทคนิค เป็นต้น

2. ช่วงระยะเวลาในการทำงาน หรืออายุการทำงาน ผู้ที่ทำงานเป็นระยะเวลาอันสั้น จะมีอัตราเสี่ยงในการเปลี่ยนงานสูง ในขณะที่ผู้ทำงานยังมีระยะเวลานานเท่าไร การเสี่ยงในการ

เปลี่ยนงานจะลดลง จนกระทั่งเพิ่มขึ้นอีกครั้งเมื่อระยะเวลาการทำงานเกินกว่า 30 ปี อันเนื่องมาจากสาเหตุทางด้านสุขภาพอนามัย เช่น ป่วย หรือเสียชีวิต

3. อายุ จะเป็นตัวกำหนดในการรับสมัครงานซึ่งจะระบุช่วงอายุของผู้สมัครงานเอาไว้

4. เพศ พบว่า เพศหญิงที่มีช่วงอายุ 15-30 ปี จะมีอัตราการเข้า-ออก จากงานสูงกว่าเพศชาย จนกระทั่งถึงเมื่ออายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จะมีอัตราการเคลื่อนย้ายเข้า-ออก จากองค์กรต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530) .

จากรายงาน การศึกษาการเข้า-ออก กำลังคนภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2530) พบว่า อัตราการสูญเสียกำลังคนในภาครัฐ ปี 2527 มีค่า 1.16% และหน่วยงานในระดับกระทรวงที่มีอัตราการสูญเสียกำลังคนสูงสุด ได้แก่ กระทรวงอุตสาหกรรม มีอัตราการสูญเสียกำลังคน 9.25% กระทรวงวิทยาศาสตร์ และการพลังงาน มีอัตราการสูญเสียกำลังคน 7.14% สำนักงานรัฐมนตรี มีอัตราการสูญเสียกำลังคน 3.37% และทบวงมหาวิทยาลัย มีอัตราการสูญเสียกำลังคน 3.24% เนื่องจากกระทรวงต่างๆ ที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น เป็นกระทรวงที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและกำลังคนในหน่วยงานดังกล่าว ก็เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานในภาคอื่น ๆ และเป็นสาขาวิชาความรู้ที่ขาดแคลนในตลาดแรงงาน นอกจากนั้นการเคลื่อนย้ายเข้า-ออกจากองค์กร ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะงานของแต่ละกระทรวงว่าเป็นงานในลักษณะระบบงานเดี่ยว (homogeniety) หรือเป็นงานในลักษณะระบบหลากหลาย (heterogeniety) ซึ่งกระทรวงที่มีลักษณะงานหลากหลายจะมีการเคลื่อนย้ายระหว่างกระทรวงสูงมาก เพราะลักษณะระบบงานหลากหลาย มีความต้องการกำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งตรงกันข้ามกับระบบงานเดี่ยวที่ต้องการใช้กำลังคนที่มีลักษณะสาขาวิชาเดียวกัน

จากการศึกษาในกลุ่มผู้เคลื่อนย้ายออก พบว่า ผู้เคลื่อนย้ายออกร้อยละ 23.79 มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับ ต่ำกว่า ปวช. ร้อยละ 23.76 มีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี ส่วนในระดับปริญญาโทและเอก คิดเป็นร้อยละ 1.82 และ 0.32 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแยกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีมีจำนวนการเคลื่อนย้ายออกมากกว่าเพศชาย แต่เมื่อนำมาพิจารณาร่วมกับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำเพศชาย มีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายออกมากกว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำเพศหญิง

ผู้เคลื่อนย้ายออกมีอายุเฉลี่ย 41 ปี และในกลุ่มผู้เคลื่อนย้ายออกโดยสมัครใจ มีอายุเฉลี่ย 34 ปี ระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยของผู้เคลื่อนย้ายออกเท่ากับ 14 ปี และระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ยของผู้เคลื่อนย้ายออกโดยสมัครใจเท่ากับ 10 ปี

นอกจากนั้น ยังพบอีกว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้ตัดสินใจลาออก คือ เงินบำเหน็จบำนาญ สำหรับข้าราชการที่มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป และลูกจ้างประจำที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป



กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. (2531) ได้ทำวิจัยถึงปัญหาการสูญเสียกำลังคนระดับ  
 สมองในราชการพลเรือน ในช่วงปี พ.ศ.2528-2530 โดยได้เน้นศึกษาถึงสาเหตุที่แท้จริงใน  
 การลาออกของข้าราชการระดับสมอง ซึ่งเป็นข้าราชการภายใต้สังกัดของ ก.พ. เท่านั้น และได้  
 ศึกษาภาพรวมของการสูญเสียทุกประเภท คือ เกษียณ ตาย ลาออก ให้ออก ปลดออก ไล่ออก  
 เพื่อสามารถเปรียบเทียบได้ว่า ข้าราชการประเภทสมองได้ลาออกจากราชการมาน้อยเพียงใด  
 ต่อจากนั้น ได้เน้นศึกษาเฉพาะการสูญเสียประเภทลาออกว่า ผู้ที่ลาออกเป็นบุคคลประเภทใด มี  
 ความรู้ความสามารถทางใด ตำแหน่งอะไร รับราชการมาเป็นเวลานานเท่าใด เพศอะไร และอายุ  
 เท่าใด ตลอดจนเหตุผลของการลาออกของข้าราชการทุกระดับตามที่ระบุไว้ในใบลาออก แล้ว  
 เจาะจงศึกษาถึง เหตุผลที่แท้จริงของการลาออกของข้าราชการเฉพาะระดับสมองที่เป็นตัวจักร  
 สำคัญในการพัฒนาประเทศ ส่วนวัตถุประสงค์ของการวิจัยก็เพื่อที่จะได้หาข้อสรุป และนำ  
 ผลสรุปที่ได้ที่มีความสำคัญ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารงาน  
 บุคคล ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้รักษาคณตีมี่มีความรู้ความสามารถให้คงความนิยมในการรับราชการต่อไป  
 อันจะยังผลไปสู่การพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวม

ผลการวิจัย สรุปได้ว่า กำลังคนระดับสมองคือบุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี  
 ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยมีอาชีพตามวิชาการที่ได้  
 ศึกษา หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แพทย์ วิศวกร สถาปนิก นักวิทยาศาสตร์ นักสถิติ  
 นักวิจัย นักวิชาการเกษตร นักวิชาการแขนงต่าง ๆ ช่างสำรวจ ครู พยาบาล ช่างเทคนิคและ  
 สายงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งบุคคลชั้นบริหารและระดับผู้จัดการด้วย

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการสูญเสียกำลังคนระดับสมอง ได้แก่ ค่าตอบแทนคือเงินเดือน  
 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สภาพการทำงานที่ขาดความสะดวกและขาดอุปกรณ์ในการ  
 ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า ความต้องการประสบการณ์ โอกาสในการแสดงความรู้ความสามารถ  
 ความกดดันทางการเมือง การว่างงาน การทำงานต่ำกว่าระดับ ความต้องการกำลังคนของ  
 หน่วยงานอื่น นโยบายและการบริหารงาน ระบบอาวุโส ระบบอุปถัมภ์ ความอิสระในการทำงาน  
 การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชา

ส่วนความต้องการในการเปลี่ยนงานนั้นขึ้นอยู่กับเพศ ระดับ การศึกษา สถานภาพ  
 สมรส ระยะเวลารับราชการ เงินเดือนที่ได้รับขณะลาออกจากราชการ การได้รับบำนาญเมื่อ  
 ลาออก เงินเดือนที่จะได้รับใหม่

ในเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยค่าตอบแทนที่เป็นผลให้ข้าราชการลาออกนั้น สรุปได้ว่า  
 เงินเดือนของทางราชการน้อยไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และไม่เพียงพอแก่ปัจจัยพื้นฐาน  
 ในการดำรงชีพ เงินเดือนที่ได้จากทางราชการแตกต่างจากที่ได้จากงานใหม่มาก สวัสดิการของ  
 ทางราชการไม่ดีพอ เช่น ค่าเบี่ยเลี้ยงไม่พอกับค่าใช้จ่ายจริงทำให้ต้องเดือดร้อน เงินเดือนของ  
 ทางราชการแตกต่างจากรัฐวิสาหกิจและเอกชนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเหมือน  
 กัน การกำหนดค่าตอบแทนของทางราชการไม่เป็นธรรม คำนึงแต่จำนวนปีที่ศึกษามาเท่านั้น

ไม่ได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบและความต้องการของกำลังคนประเภทนั้นๆ เป็นหลัก เช่น วิศวกร 6 นายแพทย์ 6 กับเจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ 6 ซึ่งมีความรับผิดชอบแตกต่างกันมาก ก็ใช้บัญชีเงินเดือนเดียวกัน ค่าล่วงเวลาก็ได้รับเท่ากัน เป็นต้น

นรินทร์ สังขรักษา (2531) ได้ทำการศึกษาถึงสภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยของจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า -

1. ในด้านสภาพของการทำงาน มีสภาพขวัญในระดับปานกลาง
2. ในด้านการปกครองและการบังคับบัญชา มีสภาพขวัญในระดับปานกลาง
3. ในด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีสภาพขวัญในระดับค่อนข้างสูง
4. ในด้านโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถ มีสภาพขวัญในระดับค่อนข้างสูง
5. ในด้านผลตอบแทนที่ได้รับ มีสภาพขวัญในระดับปานกลาง
6. ในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีสภาพขวัญในระดับปานกลาง
7. ในด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีสภาพขวัญในระดับปานกลาง
8. ในด้านศักดิ์ศรีของวิชาชีพ และการยอมรับทางสังคม มีสภาพขวัญในระดับ

ค่อนข้างสูง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษายังพบอีกว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีอนามัย และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่หัวหน้าสถานีอนามัยมีสภาพขวัญที่ดีกว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่เป็นหัวหน้าสถานีอนามัยมีวุฒิสูงกว่า มีความมั่นคง มีทัศนคติและโลกทัศน์ (World view) มีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงกว่า ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นไปในทางตรงกันข้าม อีกอย่างหนึ่งคือในขณะที่นั้นกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี (2530-2533) ก็เอื้ออำนวยประโยชน์กับหัวหน้าสถานีอนามัยสามารถเลื่อนระดับ 4 เป็น 5

อัญชลี นวลคล้าย (2531) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 44 คน โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เกี่ยวกับด้านบริการทางวิชาการ ด้านการบริหารงานบนหอผู้ป่วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิ่งจูงใจ และด้านสวัสดิการ กับการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านบริการทางวิชาการ ด้านการบริหารงานบนหอผู้ป่วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาจำนวน 8 คน ผู้ร่วมงานจำนวน 44 คน และผู้ใต้บังคับบัญชา จำนวน 132 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพึงพอใจในการทำงานโดยเฉลี่ยในด้านการบริการทางวิชาการ ด้านการบริหารงานบนหอผู้ป่วย และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับ

สูง ส่วนด้านสิ่งจูงใจและด้านสวัสดิการ มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน และไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วย

อุดม โพธิ์ทอง (2533) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการลาออกที่สามารถควบคุมได้ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณา คือ

1. โอกาสก้าวหน้า ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการความก้าวหน้า ต้องการสถานภาพที่ดีกว่าที่เป็นอยู่ พนักงานที่มองไม่เห็นความก้าวหน้าของตนเองหรือมีข้อเปรียบเทียบที่เป็นคนรุ่นเดียวกันที่ก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตนเองมีความท้อถอย หดท้อกำลังใจ และพยายามแสวงหาหนทางไปเติบโตในองค์กรอื่น

2. สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม เกี่ยวกับแสง เสียง ความร้อน สารพิษ เชื้อโรค ความปลอดภัย ความทันสมัย และความพร้อมของเครื่องมือเครื่องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่องค์กรจัดหาให้ สถานที่ทำงานที่สะอาดโอเอียงสมสภาพ ตลอดจนเครื่องที่บ่งชี้เกียรติศักดิ์ศรีของบุคคล เช่น โทรศัพท์ ห้องทำงาน เครื่องปรับอากาศ ความเป็นสัดส่วน รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

3. ความมั่นคง องค์กรที่อยู่รอดและเจริญเติบโตจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความมั่นคงขององค์กร และคนในองค์กร เมื่อบุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ย่อมที่จะปรารถนาที่จะได้รับความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และความมั่นคงนี้ก็อยู่บนรากฐานของการบริหารที่เป็นระบบ องค์กรใดที่ไม่มีหลักมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ก็จะทำให้บุคคลในองค์กรเกิดความรู้สึกหวั่นไหวสั่นคลอน และมุ่งแสวงหาความแน่นอนจากองค์กรอื่น ภาพพจน์ขององค์กรก็เป็นหลักประกันความมั่นคงได้อีกวิธีหนึ่ง และเป็นสิ่งมีคุณค่าที่จะดึงดูดคนดี คนเก่งไว้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป แต่ก็ต้องอาศัยเวลา และความพยายามอย่างมาก ในการสร้างภาพพจน์ขององค์กร (วสันต์, 2532)

4. ในโอกาสที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในงานที่บุคคลมีความถนัด บุคคลแต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน เมื่อใดที่มีโอกาสทำงานที่ตนถนัด ย่อมก่อให้เกิดความสุขใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลภายในองค์กร ตลอดจนการนำความคิดเห็นนั้นไปพิจารณาปรับปรุงต่อไปในทางปฏิบัติ

6. เพื่อนร่วมงาน ในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในลักษณะผิวเผินระหว่างสมาชิกไม่มีความเป็นเพื่อน คนรอบข้างเป็นเพียงคนรู้จัก ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของบุคคล จะมีน้อยและเปราะบาง ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลในองค์กรที่มีลักษณะเป็นเพื่อนเป็นมิตรกัน ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความรักสามัคคีปรองดองซึ่งกันและกัน

7. ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทนพิเศษ เป็นสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้แก่บุคคลในองค์การในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่ทำงานนั้นก็ย่อมที่จะมุ่งหวังต่อสิ่งตอบแทนเหล่านี้ โดยสามารถที่จะบ่งบอกเป็นตัวเลขที่วัด และเปรียบเทียบกันได้ บุคคลจะทำการเปรียบเทียบระหว่างค่าจ้าง เงินเดือน กับปริมาณงานที่ทำ เปรียบเทียบกับคนในองค์การอื่น ที่ทำงานในลักษณะเดียวกับตน ผลที่เกิดขึ้นจากการเปรียบเทียบ จึงสามารถเป็นได้ทั้งกำลังใจหรือความท้อใจสำหรับพนักงานที่ทำงาน

8. ผู้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่สำคัญที่มีบทบาทต่อแนวความคิดและพฤติกรรมของคนในองค์การ ถ้าผู้บังคับบัญชามีได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชาและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง จะส่งผลให้บุคคลในองค์การมีกำลังใจในการทำงาน และมีผลงานในการทำงานเต็มที่ ซึ่งคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้น มีอยู่มากมาย เช่น มีคุณสมบัติในการเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าว เป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความคาดหวังในตัวผู้บังคับบัญชาทั้งสิ้น

สถิติการลาออกจากงานจะลดน้อยลง ถ้ามีการตระหนักและยึดถือข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ผู้ทำงานจะต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ก่อนที่เขาจะได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ
2. ผู้ทำงานจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมให้มีความรู้ความสามารถ ในงานที่เขาได้รับมอบหมายให้ทำ
3. ผู้บริหารควรมีเวลาที่จะให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้ทำงาน -
4. ผู้บริหารควรจะให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึง สิ่งที่เขาคาดหวังว่าผู้ทำงานจะทำได้ และไม่ควรที่จะปกปิดเรื่องที่ผู้ทำงานควรที่จะทราบไว้
5. ผู้ทำงานควรจะได้รับกำลังใจให้ทราบถึงผลจากการทำงานของเขาว่าเป็นอย่างไร เช่น ดีหรือไม่ดี จะต้องแก้ไขปรับปรุงอย่างไร
6. ผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรม มีความคงเส้นคงวาในการตัดสินใจ ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ในการทำงานที่แสดงออกมา
7. ผู้บริหารควรที่จะเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีเสรีภาพ ในการเสนอความคิดเห็น
8. ผู้บริหารต้องมีความสนใจและให้ความสำคัญกับความรูสึกของผู้ทำงาน ซึ่งอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้นเมื่อไรก็ได้

และเมื่อผู้บริหารทราบว่าเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น ก็จะต้องรีบดำเนินการในการหาสาเหตุและแก้ไขในทันที โดยจะต้องไม่ปล่อยทิ้งไว้ เพราะมีฉะนั้นอาจส่งผลให้องค์กรได้รับความเสียหาย (Marie, 1972)

บุญศรี ชัยชิตามร (2533) ได้ทำการศึกษาลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลให้พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนักโรงพยาบาลของรัฐเกิดความเหนื่อยหน่าย และศึกษาแรงสนับสนุนทางสังคมที่ช่วยลดความเหนื่อยหน่ายนั้น

ผลการวิจัย พบว่า

1. พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ที่มีอายุต่างกัน จะมีความรู้สึกท้อแท้และความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )
2. พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันจะมีความรู้สึกท้อแท้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )
3. การรับรู้แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงานสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .001$ ) ส่วนการรับรู้แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สภาพแวดล้อม ที่มีการควบคุม ( $p < .05$ ) แต่สัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมมีความกดดันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติ ( $p < .001$ )

4. การรับรู้แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย และเพื่อนร่วมงาน สัมพันธ์ทางลบกับความเหนื่อยหน่ายทั้ง 3 ด้าน การรับรู้แรงสนับสนุนจากคู่สมรส และจากเพื่อนหรือญาติ สัมพันธ์ทางลบ กับความรู้สึกของการประสบความสำเร็จลดลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

5. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ

6. แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย ช่วยลดผลทางลบของสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันต่อความรู้สึกท้อแท้ใจและความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคลของพยาบาลประจำการ ในหอภิบาลผู้ป่วยอาการหนักโรงพยาบาลของรัฐ

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลประจำการในหอภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ 5 สังกัด คือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงมหาดไทย กรุงเทพมหานคร และทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 1,410 คน โรงพยาบาลของรัฐ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่หรือโรงพยาบาลศูนย์สาธารณสุข ซึ่งมีจำนวนเตียงที่สามารถรับผู้ป่วยในได้ตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป

ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคล

(1.1) อายุ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

21 - 25 ปี

26 - 30 ปี

31 - 35 ปี

36 - 40 ปี

(1.2) สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

โสด

คู่

หม้าย หย่า แยก

(1.3) ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

0 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

2. การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม แบ่งเป็น 4 ประเภทดังนี้
  - (2.1) การรับรู้แรงสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย
  - (2.2) การรับรู้แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน
  - (2.3) การรับรู้แรงสนับสนุนจากคู่สมรส
  - (2.4) การรับรู้แรงสนับสนุนจากเพื่อนหรือญาติ
3. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้
  - (3.1) การรับรู้สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน
  - (3.2) การรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน
  - (3.3) การรับรู้สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม
4. ความเหนื่อยหน่าย แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้
  - (4.1) ความรู้สึกท้อแท้ใจ
  - (4.2) ความรู้สึกที่ลดความเป็นบุคคล
  - (4.3) ความรู้สึกของการประสบความสำเร็จลดลง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน และหน่วยงานที่สังกัด
2. แบบวัดการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม
3. มาตรการวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แบบสำรวจเหนื่อยหน่าย

สมสุข ติลกสกุลชัย (2533) ได้ทำการศึกษาเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาแตกต่างกัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจที่จะย้ายตึกปฏิบัติงาน ความตั้งใจจะลาออกจากงาน และความตั้งใจจะศึกษาต่อ กับความพึงพอใจในงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย จำนวน 450 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. มาตรการวัดเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล สร้างตามแนวทฤษฎีของฟิชไบน์และไอเซน (Fishbein and Ajzen)
2. มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน JDI (Job Descriptive Index)
3. มาตรการวัดความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม สร้างตามแนวทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ความตั้งใจที่จะย้ายตึกปฏิบัติงาน ความตั้งใจจะลาออกจากงาน ความตั้งใจจะศึกษาต่อ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ คะแนนเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล  
คะแนนความพึงพอใจในงานจากมาตรวัด JDI คะแนนความพึงพอใจในงานจากมาตรวัด ซึ่ง  
สร้างตามแนวทฤษฎีความคาดหวังของวูม

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลในกลุ่มอายุสูง มีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ส่วนความ  
พึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม ลักษณะงาน รายได้ และผู้ร่วมงาน สูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุ  
ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ที่ระดับ .05
2. พยาบาลตำแหน่งแตกต่างกันมีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความ  
พึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม ลักษณะงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชาและ  
ผู้ร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 และด้านรายได้ที่ระดับ .05
3. พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลระดับต่างกัน มีเจตคติต่อ  
วิชาชีพการพยาบาลทางบวก ความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวม ลักษณะงาน และรายได้  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และผู้ร่วมงาน ที่  
ระดับ .01
4. ความตั้งใจที่จะย้ายตึกปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบ กับความ  
พึงพอใจในลักษณะงาน รายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง งานพยาบาลโดยรวม และการ  
บังคับบัญชา ที่ระดับนัยสำคัญ .001 และกับผู้ร่วมงาน ที่ระดับ .01
5. ความตั้งใจจะลาออกจากรานมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความพึงพอใจ  
ในลักษณะงานพยาบาลโดยรวม รายได้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และการบังคับบัญชา ที่  
ระดับนัยสำคัญ .001 และกับผู้ร่วมงานที่ระดับ .05
6. ความตั้งใจจะศึกษาต่อมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบ กับความพึงพอใจใน  
รายได้ และลักษณะงานที่ระดับนัยสำคัญ .01 และ .05 ตามลำดับ

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย (2533) ได้ทำการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความสามารถ  
ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว่ และความ  
ทนทาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของ  
พยาบาลประจำการ และสร้างสมการพยากรณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาล  
ประจำการ และสร้างสมการพยากรณ์ประจำการ จำนวน 324 คน และหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน  
218 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติ  
งาน บรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหว่ และความทนทาน

#### ผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

1. ความสามารถในการปฏิบัติงานและความทนทานของพยาบาลประจำการอยู่ใน  
ระดับสูง แต่ความรู้สึกว่าเหว่อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานของ



พยาบาลประจำการ ในทักษะย่อย 6 ทักษะ คือ การเป็นผู้นำ การวางแผนและประเมินผล การสื่อสารและการสร้างสัมพันธภาพ การดูแลในระยะวิกฤติ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง แต่การสอนผู้ป่วย ญาติ และการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการมีแนวโน้มเป็นแบบผสม อันดับรองมีแนวโน้มเป็นแบบปิดและแบบเปิดตามลำดับ

3. บรรยากาศองค์การ มิติมิตรสัมพันธ์ มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี และความสามารถควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบรรยากาศองค์การ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรค มิติขวัญ มิติห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน ความว่าเหวจากวิชาชีพ ความว่าเหวส่วนบุคคล ความยึดมั่น ความท้าทาย ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

4. บรรยากาศองค์การ มิติกรุณาปราณี (con) เป็นตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 3.73 ( $R^2 = .0373$ ) และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ของความสามารถ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z' = 0.1931CON$

ชื่นชม เจริญยุทธ (2534) ได้ทำการศึกษาเพื่อคาดประมาณจำนวนการผลิตพยาบาลระดับวิชาชีพในประเทศไทย และจำนวนพยาบาลที่จะมีอยู่ในแรงงาน ระหว่าง พ.ศ.2531 ถึง พ.ศ. 2543 แต่ละปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงสภาพความต้องการพยาบาลวิชาชีพในตลาดแรงงานในช่วงทศวรรษหน้า

ในการวิเคราะห์อุปทานของพยาบาลวิชาชีพ คาดประมาณจำนวนการผลิตพยาบาลระหว่างพ.ศ.2531-2543 จากแนวโน้มการรับศึกษาพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ ระหว่าง พ.ศ. 2530-2534 และอัตราการลาออกของนักศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2524-2527 ส่วนการคาดประมาณจำนวนพยาบาลในแรงงาน พิจารณาจากจำนวนพยาบาลในแรงงาน พ.ศ.2529 และอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ ระหว่าง พ.ศ.2527-2529 ร่วมกับจำนวนการผลิตที่คาดประมาณไว้แล้วแต่ละปี

การวิเคราะห์อุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ คาดประมาณอุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพระหว่างพ.ศ. 2531-2543 ตามข้อสมมติอุปสงค์ 2 ระดับ คือ ระดับต่ำ ให้อุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพเป็นไปตามแนวโน้มอัตราส่วนพยาบาลวิชาชีพ ต่อประชากร 100,000 คน ระหว่าง พ.ศ. 2525-2529 และระดับสูง ให้อุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้นจากอุปสงค์ระดับต่ำใน ส่วนที่ให้มียพยาบาลวิชาชีพ ประจำที่สถานอนามัยแห่งละ 1 คน ตั้งแต่ พ.ศ.2535 เป็นต้นไป

ผลการคาดประมาณการผลิตพยาบาล พบว่า จะมีผู้สำเร็จการศึกษาในปี 2543 จำนวน 4,672 คน, 4,842 คน และ 5,358 คน ถ้าอัตราเพิ่มการรับนักศึกษาต่อปี เพิ่มในระดับต่ำ (1.15 %) ระดับกลาง (2.16 %) และระดับสูง (5 %) ตามลำดับ

สำหรับจำนวนพยาบาลในแรงงาน พบว่า ถ้าอัตราเพิ่มการรับนักศึกษาเพิ่มในระดับกลาง และมีการสูญเสียพยาบาลในระดับต่ำ คือ 2.11 % ต่อปี เมื่อถึง พ.ศ.2543 จะมีพยาบาลในแรงงาน 73,846 คน แต่ถ้าการสูญเสียพยาบาลเพิ่มเป็นระดับกลาง (3.5 %) และระดับสูง (5.87 %) จะมีพยาบาลวิชาชีพในแรงงานเพียง 69,693 คน และ 63,105 ตามลำดับ

ในด้านอุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ ถ้าความต้องการพยาบาลวิชาชีพเป็นไปตามข้อสมมติอุปสงค์ระดับต่ำ และถ้าอัตราการเพิ่มประชากรอยู่ในระดับต่ำ ใน พ.ศ. 2543 จะต้องการพยาบาลวิชาชีพในแรงงาน 70,103 คน แต่ถ้าอัตราเพิ่มประชากร เพิ่มในระดับกลาง และระดับสูง ความต้องการพยาบาลวิชาชีพจะเพิ่มเป็น 71,127 คน และ 75,132 คน ตามลำดับ และถ้าความต้องการพยาบาลวิชาชีพ เป็นไปตามข้อสมมติอุปสงค์ระดับสูง ในปี 2543 จะต้องการพยาบาลวิชาชีพในแรงงาน 78,751 คน, 79,755 คน และ 83,780 คน ถ้าประชากรเพิ่มในระดับต่ำ, ระดับกลาง และระดับสูงตามลำดับ

ในด้านสภาพตลาดแรงงานของพยาบาลวิชาชีพ ถ้าอุปสงค์ของพยาบาลวิชาชีพเป็นไปตามข้อสมมติระดับต่ำ, ประชากรเพิ่มในระดับกลาง ถึงระดับต่ำ และอัตราการรับนักศึกษาเพิ่มในระดับต่ำ เฉพาะการสูญเสียระดับต่ำเท่านั้น ที่จะทำให้อุปทานของพยาบาลสูงกว่าอุปสงค์ แต่ถ้าการสูญเสียเพิ่มเป็นระดับกลางหรือสูง จะมีการขาดแคลนตลอดช่วงเวลาของการคาดประมาณ แม้ว่าจะเพิ่มการรับนักศึกษาเป็นระดับกลาง แต่ถ้าการสูญเสียอยู่ในระดับกลางก็จะมีการขาดแคลนในช่วง 3 ปีหลัง

สำหรับอุปสงค์ของพยาบาลตามข้อสมมติระดับสูง เฉพาะการสูญเสียระดับต่ำเท่านั้น ที่จะทำให้อุปทานของพยาบาลสูงกว่าอุปสงค์ในช่วง 3 ปีหลัง ของการคาดประมาณ

นวลอนง ศรีธัญรัตน์ (2534) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสมเด็จ ณ ศรีราชา และกองบรรเทาทุกข์ สภากาชาดไทย จำนวน 415 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียวในการศึกษาเปรียบเทียบ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานกับปัจจัยต่าง ๆ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในการศึกษาการทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลในสังกัดสภาการพยาบาล มีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานในระดับต่ำถึงปานกลาง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ และปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และพบว่า บุคลิกภาพเชิงสภาพอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านระบบบริหาร สามารถทำนายความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้ ร้อยละ 43.91

จากผลการศึกษาคั้งนี้ มีข้อเสนอแนะว่า พยาบาล ผู้บริหารการพยาบาล และผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษา ควรตระหนักถึงความสำคัญ และปัญหาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยมุ่งแก้ไขบุคลิกภาพเชิงอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านระบบบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลจบใหม่ และพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 10 ปี ทั้งนี้เพื่อให้งานพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สมศักดิ์ เกียวกิ่งแก้ว, เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ, สุรพล ราชภัณฑารักษ์ และ ประณต นันทิยะกุล (2534) ได้ทำการวิจัยถึงเรื่อง การถ่ายเทแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน ในช่วงปี 2528-2532 โดยทำการสำรวจจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 58 แห่ง และได้รับความร่วมมือในการแจ้งรายชื่อพนักงาน ตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ที่ลาออกในช่วงปี 2528-2532 ให้ทราบ จำนวน 39 แห่ง เมื่อได้รายชื่อและที่อยู่แล้วก็ได้คัดเลือกเฉพาะผู้ที่มิได้อยู่เดิมก่อนข้างชัดเจน จากนั้นผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ส่งแบบสอบถามอีกชุดหนึ่ง ซึ่งมีสาระสำคัญคล้ายกับแบบสอบถามชุดแรก ไปให้ผู้บริหารรัฐวิสาหกิจ ในระดับผู้ว่าการหรือรองผู้ว่าการ และผู้อำนวยการฝ่ายพนักงาน ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุการลาออกของพนักงานในสังกัด ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด มาเปรียบเทียบกันเพื่อยืนยันถึงข้อเท็จจริง และความถูกต้องในการลาออกต่อไป

ผลการศึกษาจาก พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ลาออกจำนวน 277 คน พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ลาออกจำนวนร้อยละ 77.6 เป็นชาย ส่วนใหญ่ยังเป็นโสดร้อยละ 54.5 และมีอายุอยู่ในช่วง 26-35 ปี ร้อยละ 65.7 ส่วนใหญ่สำเร็จปริญญาตรีร้อยละ 71.1 ปริญญาโทร้อยละ 25.6 นอกนั้นสำเร็จปริญญาเอกหรือประกาศนียบัตรหลังปริญญา ส่วนสาขาวิชาที่ลาออกมากที่สุดคือวิศวกรรมศาสตร์ ร้อยละ 33.6 และรองลงมา คือ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี ร้อยละ 18.1 เกษตรศาสตร์ ร้อยละ 4.7 แพทยศาสตร์ และเภสัชศาสตร์ ร้อยละ 4.4 วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 2.5 คอมพิวเตอร์ ร้อยละ 1.4 นอกนั้นเป็นสาขาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ผู้ที่ลาออก ส่วนใหญ่จะมีเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 3,000 - 5,000 บาท ซึ่งมีถึงร้อยละ 51.20 บุคคลกลุ่มนี้จะมีอายุราชการระหว่าง 3 - 5 ปี คือ มีประมาณร้อยละ 52.8 และส่วนใหญ่จะอยู่

ในระดับ 3 - 5 คือ ประมาณร้อยละ 58.8 ส่วนผู้ที่มีเงินเดือนมากกว่านี้ หรือมีระดับและอายุราชการมากขึ้น มีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยลง ยกเว้นผู้ที่มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 ถึง 15,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีการลาออกมากพอสมควรคือมีถึงร้อยละ 10.9 ของผู้ลาออกทั้งหมด ทั้งนี้ เนื่องจากบุคคลกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ในระดับหัวหน้างาน จึงเป็นที่ต้องการของภาคเอกชนด้วย เกี่ยวกับหน่วยงานใหม่หรืออาชีพใหม่ที่บุคคลเหล่านี้ออกไปทำงานนั้น ร้อยละ 57.7 จะเป็นธุรกิจเอกชน ร้อยละ 15.5 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 10.1 ประกอบอาชีพส่วนตัว ร้อยละ 9.0 ย้ายไปทำงานให้กับรัฐวิสาหกิจแห่งอื่น นอกนั้นลาออกเพื่อศึกษาต่อ หรือเพราะเหตุผลความจำเป็นส่วนตัว ส่วนวิธีการได้งานใหม่นั้น ร้อยละ 66.1 วิ่งเต็นหางานใหม่เอง ร้อยละ 23.8 ได้รับการชักชวนจากหน่วยงานใหม่หรือถูกซื้อตัว

ในการศึกษาถึงสาเหตุหรือเหตุผลของการลาออกนั้นพบว่า สาเหตุที่สำคัญที่สุดอันดับแรก คือ เงินเดือนที่ได้รับน้อยไป รองลงไปคือขาดโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ งานที่ทำมีความจำเจซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย งานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่แท้จริง ลักษณะงานที่ทำไม่ท้าทาย ผู้บังคับบัญชาไม่มีความเป็นประชาธิปไตย ลักษณะงานที่ทำไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา มีความรู้สึกว่าตัวเองไม่มีความสำคัญในหน่วยงาน มีการเมืองเข้าแทรก และไม่มีโอกาสได้รับรู้ถึงความสำเร็จในการทำงานของตน นอกจากนี้ยังพบว่าได้มีพนักงานที่ลาออกถึงร้อยละ 15.5 ที่เปลี่ยนไปรับราชการ ซึ่งได้รับเงินเดือนน้อยลง และร้อยละ 9.0 ที่เปลี่ยนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจใหม่ จึงยืนยันได้ว่าเงินเดือนรายได้มิใช่สาเหตุของการลาออกแต่เพียงสาเหตุเดียว

จากการลาออกไปทำงานให้เอกชนนั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีความพอใจในงานใหม่เพราะได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ มีความมั่นคง ได้ประสบการณ์ใหม่มากขึ้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากรายได้เดิม ซึ่งรับจากรัฐวิสาหกิจ เฉลี่ยเดือนละ 3,000 - 5,000 บาทนั้น เมื่อทำงานในภาคเอกชนจะได้รับประมาณ 5,000 - 15,000 บาท

อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์ (2534) ได้ทำการศึกษาถึง ความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เปรียบเทียบความผูกพันกับสถาบัน และความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ ระดับเงินเดือน วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒวิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน บางแสน มหาสารคาม พิษณุโลก และสงขลา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 65 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ และทดสอบสมมุติฐานการวิจัยด้วย T-test และ F-test

#### ผลการวิจัย พบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก และมีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. อาจารย์ที่มี เพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการ แตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

มณิสรา โอเมะคุปต์ (2535) ได้ทำการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคารและวิเคราะห์หาค่านำหนักของตัวแปรเพื่อนำไปสร้างสมการในการจำแนกพนักงานที่มีแนวโน้มลาออกจากธนาคาร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นธนาคารขนาดกลาง จำนวน 181 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานในช่วง 0-2 ปี เนื่องจากในช่วง 2 ปีแรกของการทำงาน เป็นช่วงที่ธนาคารลงทุนในทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะทำงาน และสร้างประโยชน์ให้แก่ธนาคาร แต่ปัญหาที่พบคือ การลาออกของพนักงานในกลุ่มนี้มีอัตราสูงส่งผลกระทบต่อธนาคาร เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบวัดที่สร้างขึ้นโดยครอบคลุมตัวแปรพยากรณ์ ที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 8 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant analysis) แบบวิธีตรง (direct method) เปรียบเทียบความต่างของค่าเฉลี่ยและ สัดส่วนของตัวแปร ในกลุ่มพนักงานที่ทำอยู่กับธนาคาร และกลุ่มพนักงานที่ลาออกจากธนาคาร ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบโดยใช้ ไคสแควร์ (chi-square test) ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร และเป็นตัวแปรร่วมในการจำแนกสูง มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและสัดส่วนระหว่างพนักงานทั้ง 2 กลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นตัวแปรในสมการจำแนกประเภท และพบว่า สามารถจำแนกพนักงานธนาคารได้ถูกต้องร้อยละ 84.07 โดยตัวแปรความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรและการให้ความสำคัญกับผลตอบแทนเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงเป็น

2 อันดับแรก และที่สัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ การได้บรรลุตามความคาดหวังและความพึงพอใจในการทำงาน สมการจำแนกประเภทเป็นดังนี้ คือ

$$Z = (0.81383 \text{ INTEND}) - (0.58794 \text{ MON}) - (0.12122 \text{ METEXP}) + (0.12020 \text{ JS}) + (0.04537 \text{ M-STAT}) + (0.01865 \text{ EXP}) + (0.01042 \text{ NON}) + (0.00429 \text{ OC})$$

โดยที่	INTEND	หมายถึง	ความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กร
	MON	หมายถึง	การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน
	METEXP	หมายถึง	การได้บรรลุตามความคาดหวัง
	JS	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน
	M-STAT	หมายถึง	สถานภาพสมรส
	EXP	หมายถึง	ความคาดหวังในการทำงาน
	NON	หมายถึง	ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน
	OC	หมายถึง	ความผูกพันในองค์กร

ทัศนีย์ สุมาภรณ์ (2535) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทาง ในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ แพทย์เฉพาะทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป 70 แห่ง จำนวน 260 คน แพทย์เฉพาะทางที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 55 แห่ง จำนวน 48 คน ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey research) ทำการเลือกตัวอย่างโดยวิธีแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0-90 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSX จากนั้นนำเสนอข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) ไคสแควร์ (Chi-square test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ทดสอบความแตกต่างแต่ละคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธี Least-Significant Difference (LSD) และการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยที่สามารถทำนายความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

จากการศึกษา พบว่า แพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน มีความพึงพอใจงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M=307 และ 2.99 ตามลำดับ) โดยมีองค์ประกอบจูงใจ และมีองค์ประกอบค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดขององค์ประกอบทั้งสองกลุ่ม ในโรงพยาบาลทั้งสามประเภท พบว่า องค์ประกอบจูงใจมีองค์ประกอบย่อยด้านการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านความ

ก้าวหน้า มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับองค์ประกอบค่าจูน มีองค์ประกอบย่อย ด้านสถานภาพ การงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนมีคะแนนต่ำสุด เมื่อพิจารณา ความพึงพอใจของกลุ่มแพทย์ จำแนกตามลักษณะของโรงพยาบาล พบว่า แพทย์เฉพาะทาง ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทาง และจากการประมาณการ พบว่า แพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และ โรงพยาบาลชุมชน ที่คาดว่าจะลาออก และโอน ไปจากกระทรวงสาธารณสุข ภายใน 5 ปี (2535-2540) มีจำนวนร้อยละสูงสุด 71.67, 70.44 และ 81.85 ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์ เฉพาะทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < 0.05$ ) อายุและระยะเวลารับราชการ และระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ทางลบกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < 0.05$ ) เช่นกัน และจุดที่มีความรุนแรงของปัญหามากที่สุด คือ โรงพยาบาลชุมชน

นอกจากนี้ ผลการวิจัย ยังพบอีกว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการสูญเสียแพทย์ เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ องค์ประกอบ ค่าจูน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปร 7 ด้าน คือ สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความ มั่นคงในการทำงาน นโยบาย และการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการ ทำงาน และสถานภาพในการทำงาน ซึ่งตัวแปรที่สามารถทำนายและอธิบายความคาดหวังใน การสูญเสียแพทย์เฉพาะทางได้อย่างเหมาะสมในโรงพยาบาลศูนย์ คือ ปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ส่วนโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ ด้าน สภาพการทำงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ

จากการประชุมพยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 8 เรื่อง การพยาบาลกับคุณภาพชีวิต ในหัวข้อ เสถียรภาพในการประกอบวิชาชีพพยาบาล ได้เสนอไว้ว่า ลักษณะงานที่สำคัญของวิชาชีพ พยาบาลมี 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. สถาบันวิชาชีพที่ให้การศึกษาระดับอุดมศึกษา ที่มีระยะเวลาในการศึกษาไม่น้อย กว่า 4 ปี และมีองค์กรกลางที่เป็นองค์กรของวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ ซึ่งตั้งขึ้นตาม กฎหมายที่จะทำหน้าที่ส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล และผดุงครรภ์ รวมทั้งการ ผดุงความเป็นธรรมให้แก่สมาชิก

2. เป็นวิชาชีพที่มีความรู้ ซึ่งจะรวบรวมได้จากการศึกษาหาความรู้ การค้นคว้าทาง วิทยาศาสตร์ สามารถนำความรู้ทางการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาศาสตร์ทางการพยาบาลให้ก้าวหน้า ต่อไปในทางที่ถูกต้อง

3. เป็นวิชาชีพที่มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ไม่ต้องพึ่งวิชาชีพอื่น สามารถยึดเหนี่ยวให้สมาชิกอยู่ในวิชาชีพหรือเป็นสมาชิกของวิชาชีพไปตลอดชีวิต ไม่ใช่เป็นแต่เพียงเรียนจบแล้วก็สามารถนำวิชาชีพไปปฏิบัติในทางอื่น ๆ ที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม

4. เป็นการให้บริการที่จำเป็นแก่สังคม ลักษณะงานในวิชาชีพพยาบาลแตกต่างจากวิชาชีพอื่น โดยจะต้องอยู่เวรและทำงานกับชีวิตมนุษย์ จึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานต่าง ๆ ไว้อย่างรัดกุม ซึ่งถ้าสังคมขาดพยาบาล จะทำให้สังคมขาดความปลอดภัย

ฮูลิน (Hulin, 1968) ได้ทำการศึกษาถึง การเปลี่ยนแปลงระดับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน, รายได้, ความก้าวหน้า, ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่การงานและภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ตัวแปรตามคือ การลาออกของพนักงาน

ผลการวิจัย พบว่า เมื่อมีการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานก็จะเป็นการไปลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ถึง 18% (จาก 30% เหลือเพียง 12%) โดยพบว่าความพึงพอใจในงานที่เปลี่ยนแปลงไป 4 ใน 5 ด้านคือ ด้านรายได้, ความก้าวหน้า, ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้นทำให้ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้กับความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปของบริษัทมีผลทำให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานสูงขึ้นกว่าด้านอื่นๆ

สถิติที่ใช้ ได้แก่

1. การทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับ .01, .05 ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ในปีค.ศ.1964 (345 คน) กับปีค.ศ.1966 (298 คน)

2. การหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ ( $r_{bis}$ ) ที่ระดับ .01, .05 ในการทำนายอัตราการลาออก



เกลนนาดี (Glennadee, 1971) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกจากหน่วยงานของพยาบาล โดยการส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนพยาบาลที่สังกัดหน่วยงานทหาร และได้เริ่มเข้าทำงานกับหน่วยงานทหารได้ไม่เกิน 4 เดือน เป็นจำนวน 264 คน ได้แบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์กลับคืนมา 181 ชุด โดยผู้ตอบเป็นพยาบาลชาย 38 คน พยาบาลหญิง 143 คน ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลจำนวน 138 คน (76%) มีความตั้งใจที่จะลาออกจากหน่วยงานแห่งนี้ภายหลังจากที่ได้ทำงานครบตามสัญญาข้อผูกมัดที่ทำไว้กับหน่วยงานในระยะ 2 หรือ 3 ปีแล้ว มีเพียง 30 คน (17%) ที่มีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป และมีอยู่ 13 คน (7%) ที่ยังไม่ได้อัดคิดจิตใจ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงานอยู่ต่อไป พบว่า พยาบาลชายมีความตั้งใจในการที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานแห่งนี้ต่อไปมากกว่าพยาบาลหญิง โดยไม่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มพยาบาลชายที่แต่งงานแล้วกับกลุ่มพยาบาลชายที่ยังไม่ได้แต่งงาน ในเรื่องการทำงานอยู่กับหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป แต่พบว่าในกลุ่มพยาบาลหญิงที่ยังไม่ได้แต่งงานมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปกับหน่วยงานนี้ มากกว่ากลุ่มพยาบาลหญิงที่แต่งงานแล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป กับกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากหน่วยงานแห่งนี้ไป มีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยพบว่าพยาบาลมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสูงและยังพบอีกว่าระหว่างกลุ่มพยาบาลชายและพยาบาลหญิง กลุ่มพยาบาลที่แต่งงานแล้ว และพยาบาลที่ยังไม่แต่งงาน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

แมคคอสเคย์ (McCloskey, 1974) ได้ทำการศึกษาถึง อิทธิพลของผลตอบแทนและสิ่งกระตุ้นที่มีต่อการลาออกของพยาบาล

ตัวแปรอิสระ คือ อายุ, สถานภาพสมรส, รายได้ของคู่สมรส, ระดับการศึกษา, เงินเดือน, ความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านในการทำงานของพยาบาล, ผลตอบแทนทางด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย, ผลตอบแทนทางด้านสังคม, ผลตอบแทนทางด้านจิตใจและระยะเวลาที่จบการศึกษาสูงสุด

ตัวแปรตาม คือ อัตราการลาออกของพยาบาลประจำการ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการในแผนกอายุรศาสตร์และศัลยกรรมทั่วไปของโรงพยาบาลในเมืองชิคาโกและซานฟรานซิสโก ที่ลาออกจากงานไป ในช่วงเวลา 4 เดือนที่

ผ่านมาจำนวน 94 คน

ผลการศึกษา พบว่า ผลตอบแทนทางด้านจิตใจ มีความสำคัญในการที่จะทำให้พยาบาลยังคงทำงานอยู่ในอาชีพ มากกว่าผลตอบแทนทางด้านความรู้สึกลับมั่นคงปลอดภัย หรือผลตอบแทนทางด้านสังคม พยาบาลที่มีอายุน้อย และสำเร็จการศึกษามาใหม่ ๆ มีระดับการลาออกสูง พยาบาลที่แต่งงานแล้วจะอยู่ในอาชีพพยาบาลนานกว่าพยาบาลที่เป็นโสด โดยที่รายได้ของคู่สมรส ไม่มีผลต่อการลาออก พยาบาลที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีกับปริญญาตรีนั้นไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการลาออก การจ่ายค่าจ้างในระดับที่สูงก็ไม่สามารถที่จะทำให้พยาบาลยังคงทำงานอยู่ในอาชีพได้ไม่ว่าจะเป็นพยาบาลในแผนกทั่วไป หรือในแผนกที่ต้องใช้ ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านในการทำงาน พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการโอกาสที่จะไปวางแผนการศึกษา, ไปศึกษาต่อเพื่อที่จะได้รับการยอมรับ, ความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่า ตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล ตลอดจนต้องการที่จะได้รับการยอมรับในเรื่องงานจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า

สถิติที่ใช้

ไคสแควร์ (Chi-square) ในการทดสอบสมมติฐาน  $p < .001$

การทดสอบค่าทีและเอฟ (t and F-ratio test) ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างผลตอบแทนทั้ง 3 ด้าน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดัลตัน, แครกฮาร์ด และพอร์เตอร์ (Dalton, Krackhardt and Porter, 1981) ได้ทำการศึกษาถึงการลาออกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยการประเมินจากการสังเกตหรือประสบการณ์

ตัวแปรอิสระ คือ การจ้างงานชั่วคราว, การจ้างงานในภาคฤดูร้อน, การศึกษา, สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน, ความผูกพันกับครอบครัว, การละทิ้งงาน และเหตุผลส่วนตัวที่ไม่เปิดเผย

ตัวแปรตาม คือ การลาออก โดยบุคคลสมัครใจหรือไม่สมัครใจ, การลาออกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและการลาออกที่เป็นผลเสียต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารจำนวน 1,389 คน จาก 7 ธนาคาร

ผลการวิจัย พบว่า การลาออกโดยการสมัครใจ หรือไม่สมัครใจ ของบุคคลนั้น มีอิทธิพลต่ออัตราการลาออกของพนักงานในองค์กร โดยการลาออกของพนักงานนั้นมีผลกระทบต่อองค์กรเป็น 2 ด้าน คือ การลาออกที่เป็นประโยชน์หรือเป็นผลเสียต่อองค์กร และการที่พนักงานลาออกจากองค์กรนั้น อาจจะสืบเนื่องมาจากเหตุผลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้หรือเหตุผลที่สามารถควบคุมได้ ซึ่งจากการวิจัยนี้พบว่าพนักงานที่ลาออกแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีถึง 71% และอยู่ภายใต้เหตุผลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ถึง 52% แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้ให้เหตุผลว่าส่วนใหญ่ลาออกด้วยความสมัครใจ โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ร้อยละ

อาร์โนลด์ และ เฟลแมน (Arnold and Feldman, 1982) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่หลากหลายของการลาออกจากงาน จากรูปแบบของกระบวนการลาออก กลุ่มตัวอย่างได้แก่ สมาชิกของสมาคมผู้เชี่ยวชาญทางด้านบัญชี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปให้ กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจำนวน 2,351 คน แต่ได้รับแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วส่งกลับคืนมาจำนวน 1,058 ชุด จากนั้นก็เก็บข้อมูลการลาออก 1 ปีภายหลังจากได้รับแบบสอบถามคืน โดยการส่งแบบสอบถามติดตามไปอีก ซึ่งในที่สุดก็ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์เป็นจำนวน 654 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 37 ปี มีอายุการทำงานในองค์กรโดยเฉลี่ย 5 ปี และมีทั้งหมด 143 คน (22%) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในระหว่าง 1 ปีที่ผ่านมา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ตัวแปรที่เป็นข้อมูลทางด้านประชากรส่วนบุคคล (อายุ, เพศ, สถานภาพสมรสและจำนวนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตนเอง), ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความคาดหวังที่พบ, การรับรู้มาตรฐานของความขัดแย้ง, ความปลอดภัยในงาน, การรับรู้ทางเลือก, ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่, ความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสถานที่ในการทำงานและการลาออก

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัว แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย (regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว ในการศึกษานี้ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการลาออกและพฤติกรรมการลาออกจริงของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ตัวแปร อายุ, ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความปลอดภัยในงาน, ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่ มีอิทธิพลต่อการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน พฤติกรรมการลาออกนั้น มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการที่จะค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่ ( $r=.19$ ) โดยที่ความตั้งใจในการค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่นั้นเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการลาออกได้สูง เมื่อนำมาพิจารณาพร้อมกับ อายุ, ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

มิทเชลล์และสเปคเตอร์ (Michaels and Specter, 1982) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุการลาออกจากงานของพนักงาน โดยการใช้รูปแบบของโมเบย์ (Mobley), กริฟฟิธ (Griffeth), แฮนด์ (Hand) และเมกลีโน (Meglino) ในการทดสอบ

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานประจำในศูนย์บริการสุขภาพประชาชนจำนวน 124 คน ในเมืองอูบาน ซึ่งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา (โดยส่งแบบสอบถามให้พนักงานทั้งหมดจำนวน 180 คน ทางไปรษณีย์แต่ได้รับแบบสอบถามที่ครบสมบูรณ์กลับคืนมาเพียง 124 ชุด)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ การสำรวจเกี่ยวกับการวิเคราะห์งาน, ความคาดหวัง, อายุ, ความมั่นคงในหน้าที่การงาน, ตำแหน่ง, เงินเดือน, การพิจารณาความเป็นผู้นำ, ลักษณะพิเศษของแต่ละบุคคล, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, การรับรู้ทางเลือกในอาชีพและความตั้งใจที่จะลาออก

ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ขั้นตอน คือ การหาความสัมพันธ์ชนิด Zero-order Correlation และการวิเคราะห์บางส่วน (path analysis) ซึ่งเป็นส่วนที่จำเป็นในกระบวนการวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ

โดยเมื่อเวลาผ่านไป 6 เดือนหลังจากที่ได้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีพนักงานลาออกไปจากองค์กรจำนวน 54 คน

ผลการวิจัยพบว่า การลาออกจากงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปร 3 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีระดับความสัมพันธ์กับตัวแปรเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ความพึงพอใจในงาน ( $r=.68$ ), ความผูกพันต่อองค์กร ( $r=.61$ ) และความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ( $r=.41$ ) และถึงแม้พนักงานจะรับรู้ถึงโอกาสในทางเลือกของอาชีพก็ไม่ได้เป็นสิ่งที่จะเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความตั้งใจในการลาออกจากงาน หรือลาออกจากงานของพนักงาน

สตีลและโอวัลเลย์ (Steel and Ovalle, 1984) ได้ทำการศึกษาทบทวนและสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-Analysis) ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความตั้งใจกับการลาออกของพนักงาน โดยได้ทำการค้นหางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความตั้งใจกับการลาออกของพนักงาน โดยการศึกษาและทบทวนเนื้อหาจากบทคัดย่อของงานวิจัยทางจิตวิทยา ปรากฏว่า พบงานวิจัยตามที่ต้องการ 34 เรื่อง จากนั้นก็นำงานวิจัยที่ได้มาจัดข้อมูลให้เป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ จากนั้นก็ทำการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่า มีอยู่ 4 ปัจจัยที่เป็นตัวแปรในการทำนายการลาออก ได้แก่ พฤติกรรมความตั้งใจ, ความพึงพอใจในงานทั้งหมด, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความตั้งใจกับการลาออกของพนักงานมีค่าเฉลี่ยประมาณ .05 ดังนั้นความตั้งใจจึงมีความสามารถที่จะทำนายการลาออกได้แน่นอนมากกว่าปัจจัยตัวอื่นๆ (ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีตั้งแต่ 32-1,169 คน)

แคมเปียนและมิทเชลล์ (Campion and Mitchell, 1986) ได้ศึกษาถึง การจัดการกับการลาออกจากประสบการณ์ความแตกต่างระหว่างอดีตผู้จัดการกับผู้จัดการในปัจจุบัน โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่าง กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอดีตผู้จัดการจำนวน 140 คน กับ ผู้จัดการในปัจจุบันจำนวน 143 คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรเดียวกัน ซึ่งอดีตผู้จัดการทั้งหมดนั้น ได้ออกไปจากหน้าที่การบริหารแล้ว ภายในระยะเวลา 3.5 ปี

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ระยะเวลาการทำงานอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ของบริษัท(เป็นปี), ระยะเวลาก่อนที่จะได้ทำการบริหารงาน (เป็นปี), ระยะเวลาในการทำงานบริหาร(เป็นปี), ลักษณะพิเศษของงานที่พึงพอใจ, การปรับปรุงแก้ไขงาน, ความคาดหวังที่พบ, ความเครียดในงานและระดับการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ใช้ แบบสอบถามที่เหมือนกัน ในการเก็บข้อมูลจากอดีตผู้จัดการและผู้จัดการในปัจจุบัน โดยการเก็บข้อมูลจากอดีตผู้จัดการนั้น ผู้ศึกษาได้ทำการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังอดีตผู้จัดการ ที่ได้ออกไปจากหน้าที่บริหารแล้วภายในระยะเวลา 3.5 ปี จำนวน 174 คน แต่ได้แบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ส่งกลับคืนมาจำนวน 140 ชุด จากนั้น นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ อดีตผู้จัดการกับผู้จัดการในปัจจุบัน ด้วยการใช้การวิเคราะห์จำแนกประเภท (discriminant analysis) พบว่า สามารถจำแนกอดีตผู้จัดการกับผู้จัดการในปัจจุบันออกจากกันได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อนำมาทดสอบด้วยค่าที(t-test) ก็พบว่า ตัวแปร ลักษณะพิเศษของงานที่พึงพอใจ, การปรับปรุงแก้ไขงาน, ความคาดหวังที่พบและความเครียดในงานนั้น สามารถระบุถึงความแตกต่างของอดีตผู้จัดการกับผู้จัดการในปัจจุบัน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวก็เป็นตัวอธิบายถึง สาเหตุการลาออกของผู้จัดการจากงานบริหาร โดยเมื่อผู้จัดการได้เข้ามาทำงานในตำแหน่งบริหาร โดยที่ไม่ได้รับการเตรียมตัวมาสำหรับที่จะเผชิญกับความเครียดของงาน, ความคาดหวังกับสิ่งที่พบ, การปรับปรุงแก้ไขงานและลักษณะพิเศษของงานที่พึงพอใจให้พร้อมอย่างเพียงพอ ก็จะทำให้เกิดปัญหาการลาออกจากงานบริหารไปในระยะเวลาอันสั้น

อาเบลสัน (Abelson, 1987) ได้ทำการศึกษา พิจารณาถึงการลาออกที่หลีกเลี่ยงได้กับการลาออกที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งเป็นการทำการศึกษาต่อจากดัลตัน, แครกฮาร์ด, และพอร์เตอร์ (Dalton, Krackhardt and Porter, 1981) โดยได้เสนอลักษณะการลาออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. การลาออกโดยที่บุคคลสมัครใจ และองค์กรสามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้  
ซึ่งจะเกิดจากสาเหตุดังนี้
  - 1.1 มีงานที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า
  - 1.2 สภาพการทำงานที่ดีกว่า
  - 1.3 ปัญหาในการบริหารงาน และปัญหาจากหัวหน้างาน
  - 1.4 มีองค์กรที่ดีกว่า
2. การลาออกโดยที่บุคคลไม่สมัครใจ และองค์กรสามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้  
ซึ่งจะเกิดจากสาเหตุดังนี้
  - 2.1 บุคคลทำงานพลาด
  - 2.2 มีการปลดพนักงานออกจากองค์กร

- 2.3 การเกษียณก่อนกำหนด
3. การลาออกโดยที่บุคคลสมัครใจ และองค์กรไม่สามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้
    - 3.1 การย้ายตามคู่สมรส
    - 3.2 การเปลี่ยนแปลงอาชีพในช่วงกลางของชีวิต
    - 3.3 การมีภาระในการดูแลคู่สมรส หรือบุตรหลาน
    - 3.4 การตั้งครุฑและการไม่สามารถที่จะกลับไปทำงานได้ทันตามกำหนด
  4. การลาออกโดยที่บุคคลไม่สมัครใจ และองค์กรไม่สามารถควบคุมหลีกเลี่ยงได้
    - 4.1 การเจ็บป่วยอย่างรุนแรง
    - 4.2 การถึงแก่กรรม

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ทำงานในสถานพยาบาลที่ดูแลผู้ป่วยจำนวน 5 แห่ง ซึ่งมีขนาด 120 ถึง 242 เตียง จำนวน 191 คน โดยในระยะเวลา 1 ปีที่ทำการศึกษานั้นคงเหลือพยาบาลที่ยังคงทำงานอยู่ต่อไป 136 คน ส่วนอีก 55 คนออกจากงานพยาบาล (9 คนออกด้วยความไม่สมัครใจ, 30 คนออกด้วยเหตุผลที่หลีกเลี่ยงได้ และ 16 คนออกด้วยเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้)

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ อายุ, ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่, สถานภาพสมรส, จำนวนบุตรที่ต้องการการดูแลถ้าเจ็บป่วย, ความพึงพอใจทั้งหมด, ความผูกพันต่อองค์กร, ความตั้งใจในงาน, การแสดงสิทธิ์ของผู้นำ, ความไวต่อความรู้สึกของผู้นำ, ความคิดที่จะลาออก, ความตั้งใจและความเป็นไปได้ในการค้นหาทางเลือกใหม่ในงาน, ความตั้งใจที่จะลาออก จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายทาง (MANOVA) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรในด้านต่าง ๆ จากนั้นก็นำมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภทแบบหลายทาง (multivariate discriminant analysis) เพื่อจะได้สามารถแยกแยะกลุ่มตัวอย่างได้ตามต้องการและสามารถนำตัวแปรไปทำนายการลาออกของกลุ่มตัวอย่างได้

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลที่ยังทำงานอยู่ และพยาบาลที่ลาออกไปแล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจในงาน โดยพบว่า ในกลุ่มที่ออกด้วยเหตุผลที่หลีกเลี่ยงได้มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มที่ออกด้วยเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มที่ยังคงทำงานอยู่ไม่มีความแตกต่างจากกลุ่มที่ออกด้วยเหตุผลที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ส่วนในเรื่องปัจจัยทางด้านความตั้งใจในงาณนั้น กลุ่มที่ออกด้วยเหตุผลที่หลีกเลี่ยงได้มีระดับความตั้งใจในงาณสูงกว่ากลุ่มที่ยังคงทำงานอยู่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คาร์สเตนและสเปคเตอร์ (Carsten and Spector, 1987) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการไม่จ้างงาน, ความพึงพอใจในงานและการลาออกของพนักงาน โดยการใช้รูปแบบของมัทชินสกี (Muchinsky) ในการวิเคราะห์งานวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการลาออกและอัตราการไม่จ้างงาน โดยมีสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวจะมีอยู่ในระดับต่ำ ถ้าอัตราการไม่จ้างงานอยู่ในระดับสูงและโอกาสในการจ้างงานนั้นก็จะมีอยู่ในระดับที่ต่ำ แต่ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะมีอยู่ในระดับที่สูง การศึกษานี้เริ่มต้นจากการทบทวนวิจัยที่มีข้อกำหนดอยู่ในเกณฑ์ 3 ประการ คือ

1. เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานทั้งหมด
2. เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานหรือความสัมพันธ์ของพฤติกรรม-ความตั้งใจ-การลาออกจากงาน
3. เป็นงานวิจัยที่ระบุ ปีที่ศึกษา หรือเก็บข้อมูลได้อย่างชัดเจนแน่นอน และถ้าเป็นไปได้ก็น่าที่จะระบุสถานที่ที่เก็บข้อมูล และระยะเวลาในการเก็บข้อมูลไว้ด้วย

ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยที่ศึกษาไว้ในช่วงปีค.ศ. 1947 ถึง 1983 โดยแหล่งข้อมูลมีทั้งจากแคนาดา, สหรัฐอเมริกา และบางส่วนของยุโรป จากบุคคลในหลากหลายอาชีพ อาทิเช่น บุคคลในโรงงาน, กลุ่มนักธุรกิจ, ทีมสุขภาพ, งานบริการต่าง ๆ, งานทางด้านการเงินการบัญชี เป็นต้น ส่วนการวัดอัตราการไม่จ้างงานนั้นได้มาจากรายงานประจำปีของประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปของสากล โดยอัตราการไม่จ้างงานนั้นได้รวบรวมมาทั้งทางด้านแห่งชาติ, อุตสาหกรรม, วิชาชีพ และในแต่ละรัฐโดยได้นำมาเฉลี่ยในแต่ละเดือนของแต่ละปีในช่วงระยะเวลาที่มีการเก็บข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน, พฤติกรรมความตั้งใจและการลาออก ผลการศึกษาจากงานวิจัย 47 ชิ้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีตั้งแต่ 42 ถึง 5,870 คน อัตราการลาออกโดยเฉลี่ยเท่ากับ 31.9% (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=19%) ซึ่งผลการวิจัยก็สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการไม่จ้างงานกับความพึงพอใจ-การลาออกนั้นมีค่าตั้งแต่ -.18 ถึง -.52 ซึ่งก็เหมือนกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะลาออกกับการลาออก โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจ-การลาออกกับการไม่จ้างงานนั้น เป็นเสมือนตัวที่ตอบสนองร่วมต่อความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ซึ่งความสัมพันธ์ของพฤติกรรม-ความตั้งใจ-การลาออกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีตัวที่บ่งชี้คือ ทางเลือกทางด้านเศรษฐกิจ

สตีลและกริฟฟิธ (Steel and Griffeth, 1989) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ที่เข้าใจได้ยากระหว่างการรับรู้ถึงโอกาสการจ้างงานกับพฤติกรรมการลาออก โดยการสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analysis) ก็พบว่าการวัดการรับรู้ทางเลือกกับการลาออกนั้นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ( $M_r = .13$ ) ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้ก็สืบเนื่องมาจากการที่ได้ทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับสิ่งที่ส่งเสริมการทำงานในขั้นต้นโดยการพิจารณาถึงปัญหาจากวิธีต่างๆที่ใช้ในการวัด 3 วิธีในการวิจัยต่างๆ ก็พบว่าส่วนใหญ่ในงานวิจัยดังกล่าวนี้จะขาดตัวที่สนับสนุนในการที่จะทำนายการรับรู้ทางเลือก โดยศึกษาจากงานวิจัยจำนวน 21 ชิ้น กลุ่มตัวอย่างมีขนาดตั้งแต่ 65-2,044 คน

จามาล (Jamal, 1990) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับพฤติกรรมชนิดเอ (Type A) ที่มีต่อ ความพึงพอใจในงานของพนักงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการลาออก โดยได้นิยามบุคคลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ นั้น หมายถึง บุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นไปตามความต้องการของตนเองโดยบุคคลเหล่านี้มีความต้องการ หรือดิ้นรน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเองให้ได้มาก โดยใช้เวลาน้อยที่สุด และบุคคลประเภทนี้จะต่อต้านความสุขสบายทั้งจากสิ่งของอื่น ๆ และจากผู้อื่น ส่วนบุคคลที่มีพฤติกรรมชนิดบี (Type B) นั้น จะตรงกันข้ามกับบุคคลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ โดยบุคคลทั้ง 2 ประเภท จะมีความแตกต่างกัน ในเรื่อง ระบบเลือดและหัวใจ, สารสื่อประสาท, สภาพจิตใจ, สภาพสังคมพฤติกรรม ตลอดจนความสัมพันธ์ในงาน ในงานวิจัยนี้มีสมมติฐานดังนี้ คือ

1. ความเครียดในงานและบุคคลที่มีความเครียดจะมีความสัมพันธ์ที่เป็นลบกับความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ที่เป็นบวก กับปัญหา ทางด้านสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการลาออก

2. พนักงานที่มีพฤติกรรมชนิดเอ จะมีความเครียดในงานสูง, เป็นบุคคลที่มีความเครียด, มีปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและมีแรงจูงใจในการลาออกจากงานมากกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมชนิดบีและพนักงานที่มีพฤติกรรมชนิดบีจะมีความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมชนิดเอ

3. บุคคลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ จะมีสิ่งสำคัญของความเครียดในงาน และมีความสัมพันธ์กับผลที่เกิดขึ้น โดยพนักงานที่มีพฤติกรรมชนิดเอ เมื่อมีความเครียดในงานสูง จะได้รับผลกระทบที่รุนแรงกว่าพนักงานที่มีพฤติกรรมชนิดบีที่เผชิญในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ทำงานเต็มเวลาในเมืองคานาเดียน เก็บข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปจำนวน 350 ฉบับ แต่ได้รับแบบสอบถามที่ทำสมบูรณ์กลับมาเพียง 215 ฉบับ (61%) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่งกลับมาให้ นั้น ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (91%), แต่งงานแล้ว 52%, มีอายุมากกว่า 30 ปี (67%) มีระดับการศึกษา โดยเฉลี่ยคือเกรด 16 (เรียนต่ออีก 3 ปีเมื่อจบจากวิทยาลัยแล้ว)



ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ พฤติกรรมชนิดเอ, พฤติกรรมชนิดบี, ความเครียดในงาน, บทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน, บทบาทหน้าที่ที่มากเกินไป, บทบาทหน้าที่ที่มีความขัดแย้ง, ทรัพยากรในการทำงานมีไม่เพียงพอ, ปัญหาทางด้านจิตใจ, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจที่จะลาออก จากการศึกษา พบว่า

1. บุคคลที่มีความเครียดในงาน, ความขัดแย้งที่ไม่ชัดเจน และทรัพยากรในการทำงานมีไม่เพียงพอ มีความสัมพันธ์กับ บุคคลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ, ความผูกพันต่อองค์กร, ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและแรงจูงใจที่จะลาออก โดยที่บทบาทหน้าที่ที่มีความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและแรงจูงใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (เมื่อวิเคราะห์โดยใช้สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation))

2. พยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ มีประสบการณ์ในเรื่องความเครียดในงานมากกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดบีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดเอจะมีระดับความเครียดในเรื่องความไม่ชัดเจน, ความขัดแย้ง และทรัพยากรไม่เพียงพอมากกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดบี แต่มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญระหว่างพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดเอและบี ในด้าน ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจที่จะลาออก

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยพหุคูณ พบว่า พยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ เมื่อมีความเครียดในงานก็จะได้รับผลกระทบที่รุนแรงกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดบี โดยปัญหาทางด้านสุขภาพจิต และแรงจูงใจในการลาออก ก็จะเป็นผลกระทบที่มีความรุนแรงที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การวัดความเครียดในงาน กับพฤติกรรมชนิดเอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คลอดิลล์และแพทริก (Caudill and Patrick, 1991) ได้ทำการศึกษาถึงการสูญเสียเมื่อพยาบาลจากการลาออกไปในสถานพยาบาลที่รับดูแลผู้ป่วย โดยมีจุดประสงค์ที่จะหาความสัมพันธ์ในการสูญเสีย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ของพยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาลในการทำงานระยะยาว โดยได้ทำการสำรวจถึงรายงานความสูญเสียในการจัดหลักสูตรขึ้นมากภายในระยะเวลา 1 ปี (ปี ค.ศ. 1990) ของสถานพยาบาลที่รับดูแลผู้ป่วย จำนวน 26 แห่ง ที่มีขนาด 25 เตียง ถึง มากกว่า 130 เตียง ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่ทำการศึกษาก็สืบเนื่องมาจากอัตราการลาออก โดยเฉลี่ย ในปี ค.ศ. 1988 ของพนักงานที่ยังไม่ได้บรรจุมีถึง 120% อีกทั้งจำนวนพนักงานประจำการที่บรรจุอยู่นั้นก็มีอยู่ในปริมาณที่น้อยกว่าปริมาณที่ควรจะมี ซึ่งผู้ที่ดูแลสถานพยาบาลที่รับดูแลผู้ป่วยก็ต้องคำนวณหาอัตราการสูญเสียเมื่อมีการลาออก เพื่อที่จะได้จัดการหาคนมาทดแทนในการทำงานให้เพียงพอ โดยเมื่อได้ทำการศึกษาแล้ว พบว่า เจ้าของสถานพยาบาลที่รับดูแลผู้ป่วยจะต้องเสียค่าใช้จ่ายถึง 7,000 เหรียญสหรัฐ ในการที่จะจัดหาพยาบาลวิชาชีพที่มีความสามารถที่จะมาทำงานแทนที่พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกไปจำนวน 1 ตำแหน่ง

เลน, เพรชโฮลด์ และแมททิว(Lane, Prestholdt and Mathews, 1991) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยขององค์กรกับความเชื่อของพยาบาลที่มีอิทธิพลต่อการลาออก

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ประจำการอยู่ในโรงพยาบาลของเมืองหลุยส์เซียน่าจำนวน 23 แห่ง เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามไปให้ กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ทั้งหมด 707 คน (707 ชุด) ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 481 ชุด แต่จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมานั้น เป็นแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 470 ชุด

ตัวแปรต้น ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแปรทางด้านองค์กร ซึ่งวัดโดยใช้ตัวแปรองค์กรที่มาจัดเป็นข้อกระทงแล้วจำนวน 33 ข้อ แล้วนำมาทำการวิเคราะห์หาหน้าหนักของปัจจัย(factor analysis) ปรากฏว่าได้เป็นปัจจัยทางด้านองค์กรจำนวน 10 ด้านดังนี้คือ

1. ความสำคัญของการพยาบาลที่มีต่อโรงพยาบาล
2. อิทธิพลของพยาบาล
3. การประเมินผลการพยาบาลของผู้บริหาร
4. การให้บริการทางการศึกษา
5. การประเมินผลในทันทีทันใดของผู้บริหารระดับต้น
6. การกระจายอำนาจการตัดสินใจ
7. คุณภาพและความสมบูรณ์ของผู้ร่วมงาน
8. การยืนยันของโรงพยาบาลเกี่ยวกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ
9. ความยืดหยุ่นในการปกครอง
10. การเป็นพนักงานประจำการ

และความเชื่อของพยาบาล 6 ด้าน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ความชำนาญในการพยาบาล
3. ปัจจัยทางด้านอนามัย
4. โอกาสที่จะได้รับประโยชน์จากการลาออก
5. ความสูญเสียทางด้านร่างกายและอารมณ์
6. คุณลักษณะพิเศษที่เป็นลบของงาน

จากนั้นก็นำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์(Correlation)กันระหว่างปัจจัยทางด้านองค์กร 10 ด้านกับปัจจัยทางด้านความเชื่อ 6 ด้านพบว่า ความสำคัญของการพยาบาลที่มีต่อโรงพยาบาล, อิทธิพลของพยาบาล, การประเมินผลการพยาบาลของผู้บริหาร, การให้บริการทางการศึกษา, การประเมินผลในทันทีทันใด ของผู้บริหารระดับต้น และความยืดหยุ่นในการปกครองมีความสัมพันธ์กับความเชื่อ 5 ด้าน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความชำนาญในการพยาบาล, ปัจจัยทางด้านอนามัย, โอกาสที่จะได้รับประโยชน์จากการลาออกและความสูญเสียทางด้านร่างกายและอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และเมื่อนำข้อมูล

มาวิเคราะห์ด้วยวิธี Stepwise Regression ก็อธิบายได้ว่า 65% ของปัจจัยทางด้านองค์กรแปรผันตามปัจจัยความเชื่อ โดยที่ 23%, 17%, 13%, 16%, 7% และ 3% ของปัจจัยทางด้านองค์กรแปรผันตามปัจจัยทางด้านความเชื่อ ในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความชำนาญในการพยาบาล, ปัจจัยทางด้านอนามัย, โอกาสที่จะได้รับประโยชน์จากการลาออก, ความสูญเสียทางด้านร่างกายและอารมณ์ และคุณลักษณะพิเศษที่เป็นลบของงาน ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางด้านองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เข้าใจถึงความเชื่อของพยาบาลที่มีต่องานของเขาอันจะนำไปสู่ความเข้าใจในการลาออกของพยาบาล ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยทางด้านองค์กรที่จะทำให้พยาบาลลาออกมี 4 ด้าน คือ ความสำคัญของการพยาบาลที่มีต่อโรงพยาบาล, อิทธิพลของพยาบาล, การประเมินผลการพยาบาลของผู้บริหารและการประเมินผลในทันทีทันใดของผู้บริหารระดับต้น

นัก, เครม และเจนกิน (Ng, Cram and Jenkins, 1991) ได้ทำการศึกษาถึงการลาออกของพยาบาลในนิวซีแลนด์ โดยดัดแปลง Proportional Hazard Regression ของ Cox (1972) มาใช้ร่วมกับแผนภูมิการลาออก (turnover model) ในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลในนิวซีแลนด์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลที่มีจำนวนพยาบาลประจำการมากกว่า 130 คน ในประเทศนิวซีแลนด์ โดยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์จำนวน 1,803 คน แต่ได้แบบสอบถามที่ตอบครบสมบูรณ์กลับคืนมาเพียง 69% หรือ 1,249 ฉบับ โดยแบบสอบถามที่ส่งไปให้กับกลุ่มตัวอย่างทำนั้น ได้ถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความตั้งใจที่จะลาออก, สถานภาพสมรส, การฝึกงาน, สิ่งทีนอกเหนือจากงาน, เชื้อชาติ, การจัดบ้านพักสำหรับจำนอง, ช่วงเวลาการทำงานอยู่ในตำแหน่งหน้าที่และสิ่งที่สนับสนุนให้เกิดความสะดวกสบาย จากนั้นก็นำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ด้วย Proportional Hazard Regression, การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการวิเคราะห์ Proportional Hazard Regression ร่วมกับการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุอยู่ในช่วง 19-26 ปี (มัชฌิมเลขคณิต=34.5, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=10.1) โดยส่วนใหญ่จะเป็นผู้หญิง (96%) และกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างแต่งงานแล้ว (แต่งงานแล้ว=64%, เป็นโสด=23%) มีอยู่ประมาณเกือบครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง (48%) ที่เป็นเจ้าของบ้านหรือแฟลตที่กำลังผ่อนชำระการจำนองอยู่ ส่วนอีก 21% ก็เป็นเจ้าของบ้านหรือแฟลตที่ได้ชำระการจำนองเสร็จสิ้นไปแล้ว ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วระยะเวลาการทำงานอยู่ในตำแหน่งหน้าที่จะนานประมาณ 37 เดือน (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน=44) และเป็นพยาบาลที่ได้รับการฝึกหัดในสาขาการพยาบาล 69% ส่วนอีก 22% ได้รับการฝึกในสถาบันที่มีการจัดหลักสูตรเทคนิคการพยาบาลไว้ให้ฝึก

ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายการลาออกของพยาบาลในนิวซีแลนด์ ได้แก่ ความตั้งใจในการลาออกจากงาน, สถานภาพสมรสและการฝึกงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การถดถอยพหุคูณ จะได้ตัวทำนายการลาออกเพิ่มขึ้นมาอีกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การประมาณค่าการลาออกโดยใช้ Proportional Hazard Regression นั้นมีความแน่นอนมากกว่าการใช้การถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์

### ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการลาออก

การลาออกของบุคคลจากองค์การย่อมมีผลกระทบต่อองค์การในหลาย ๆ ด้าน ในส่วนที่เป็นผลดีและผลเสียต่อองค์การ เนื่องจากบุคคลเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การที่องค์การจะดำเนินการหรือดำรงอยู่ต่อไปได้ จะต้องมีการพึ่งพาบุคคลเป็นส่วนประกอบ

#### ผลกระทบที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

##### 1. ผลในการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงขึ้น

ผลในการปฏิบัติงานของบุคคลเมื่อเริ่มเข้ามาทำงานใหม่จะอยู่ในระดับต่ำ แต่เมื่อเวลาผ่านไปบุคคลทำงานไปได้ในระยะเวลาหนึ่งผลในการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้นจากนั้นจะเริ่มอยู่ในระดับที่คงที่เมื่อบุคคลทำงานอยู่ภายในองค์การนั้นเป็นเวลานาน แต่ถ้าลักษณะงานที่ก่อให้เกิดบุคคลที่ทำงานมีความเครียดสูง หรือเป็นงานที่ต้องใช้ความทนทานหรือความอดทนของร่างกายเป็นอย่างมาก หรืองานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและทักษะในการทำงานอยู่เสมอ จะส่งผลให้ผลในการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพสูงสุดอยู่เพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น จากนั้นคุณภาพก็จะลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งลักษณะดังกล่าวก็เป็นเช่นเดียวกันกับงานที่มีลักษณะในด้านการบริการสังคม เช่น ตำรวจ พยาบาล นักสังคมสงเคราะห์ เป็นต้น โดยอาจจะสรุปได้ว่า ผลในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลรวมจากการใช้ทักษะความรู้ความสามารถ และความพยายามของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจะช่วยสะสม ความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในด้านต่าง ๆ ในขณะที่ความพยายามของบุคคลในการทำงานจะมีระดับที่สูงที่สุดเมื่อบุคคลเริ่มต้นมาเข้าทำงาน จากนั้นก็จะลดลงเรื่อย ๆ ตามประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านไป ดังนั้น การที่บุคคลลาออกจากองค์การหรือมีการเปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่จึงเป็นการทำให้บุคคลได้ย้อนกลับไปยังจุดเริ่มต้น บุคคลก็จะเริ่มต้นที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน และมีความกระตือรือร้นกับงานใหม่อีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น การที่บุคคลลาออกจึงกล่าวได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการทำให้ผลในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยให้มีคุณภาพสูงขึ้น

##### 2. เป็นการลดความขัดแย้ง

การทำงานของบุคคลในองค์การย่อมมีความขัดแย้งเกิดขึ้น โดยความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นมีอยู่หลายชนิด ทั้งที่มีความรุนแรงในระดับที่ต่ำไปจนกระทั่งมีความรุนแรงในระดับที่สูง ซึ่งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอาจเป็นความขัดแย้งที่เกิดจากสายงานการบังคับบัญชาในการ

ทำงานระหว่างลูกน้องกับเจ้านาย หรือเป็นความขัดแย้งจากเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน และเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็ต้องมีการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้หลายวิธี เช่น การใช้ อำนาจสั่งการ การประนีประนอม การหลีกเลี่ยง เป็นต้น แต่ถ้าวิธีการดังกล่าวยังไม่สามารถแก้ไข ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ บุคคลอาจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยการ ลาออกจากองค์กร โดยบุคคลอาจลาออกจากงานเองหรืออาจจะบีบบังคับให้อีกฝ่ายหนึ่งที่เป็นคู่ กระทบกับตนเองเป็นฝ่ายลาออกจากองค์กรไป ซึ่งเป็นการลดความรุนแรงที่เกิดขึ้นจากการ ขัดแย้งในการเผชิญหน้าของบุคคลทั้ง 2 ฝ่าย

3. เป็นการเพิ่มการเลื่อนตำแหน่งในการทำงาน ตลอดจนเป็นการเพิ่มขวัญและ กำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กร

การที่มีบุคคลลาออกจากองค์กรจะทำให้ภายในองค์กรมีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้น ก็จะเป็นการเปิดโอกาสและเปิดตำแหน่งให้บุคคลที่ยังคงอยู่ในองค์กรที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพเพียงพอได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ในระดับที่สูงขึ้น ในองค์กรที่มีจำนวนการลาออก ของพนักงานน้อย บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถไม่สามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ ถ้า ไม่มีการขยายงานหรือมีการขยายตัวขององค์กร แต่ถ้าองค์กรในมีการลาออกของบุคคลมาก ก็จะทำให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถก็จะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและมีโอกาสที่จะก้าว หน้าในองค์กรได้มากขึ้น เนื่องจากมีตำแหน่งงานว่างรองรับมากขึ้น

4. เป็นการเปิดโอกาสให้มีการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและมีการสร้างสรรค์ความคิด ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ

เมื่อมีการลาออกของบุคคลจากองค์กรก็จะส่งผลให้มีตำแหน่งงานภายในองค์กร ว่าง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้องค์กรมีการเปิดรับสมัครพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน พนักงานที่ เข้ามาทำงานใหม่ก็จะมีภาวะกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการเสนอ ความรู้ความคิดเห็นใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคหรือทักษะในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นการทำให้ องค์กรมีการปรับปรุง และพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น การที่มีพนักงานใหม่ๆเข้ามาทำงานใน องค์กร ก็ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรมีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันทางด้าน ความคิดมากขึ้น ทำให้เกิดมุมมองในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวนี้จะทำ ให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ยังมีความล้าหลังอยู่ ให้มีความ ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพภาวะแวดล้อมในสังคมปัจจุบันมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กร สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ในสังคมและสภาพแวดล้อมของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอด เวลา

ผลกระทบที่เป็นผลเสียต่อองค์กร

1. เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

เมื่อมีการลาออกของบุคคลจากองค์กร ก็จะทำให้มีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้นภายใน องค์กร องค์กรก็ต้องสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่างลงนั้น โดย

กระบวนการในการดำเนินงานตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก จนกระทั่งมีการตกลงจ้างงานนั้น ทำให้องค์กรต้องสูญเสียทั้งค่าใช้จ่ายที่เป็นรูปตัวเงินและกำลังงานของบุคคลขององค์กร ซึ่งในที่สุดองค์กรอาจจะต้องจ้างผู้ที่มีความชำนาญหรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อมาประจำองค์กร มาทำหน้าที่ในการสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมาทำงานกับองค์กร โดยอาจจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานฝ่ายบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในการจัดการดูแลและแก้ปัญหาการลาออก ตลอดจนดูแลรับผิดชอบขั้นตอนวิธีการในการจ้างงานมาทดแทนตำแหน่งงานที่ว่างลงขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก

## 2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

พนักงานใหม่เมื่อเริ่มเข้ามาทำงานกับองค์กรนั้น จะยังไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ทันที ตลอดจนไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้ดีเท่าเทียมกับพนักงานเก่าคนอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรจะต้องมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานที่เข้ามาใหม่ เพื่อเพิ่มความสามารถของพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ ให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อที่จะได้มีความสามารถที่จะทำงานให้กับองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ นอกจากนี้พนักงานที่เข้ามาใหม่ก็มีความต้องการเวลาในการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะของงาน ตลอดจนองค์กรอาจจะต้องสูญเสียกำลังงานของบุคคลไปส่วนหนึ่ง เพื่อไปดูแลเป็นที่เลี้ยงในการสอนงานแก่พนักงานใหม่ นับเป็นความสูญเสียขององค์กรอย่างหนึ่งที่น่าจะหนีไปจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล

## 3. ความวุ่นวายสับสนในการปฏิบัติงาน

เมื่อมีการลาออกของพนักงาน จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสีย เนื่องจากระบบการทำงานที่ขาดความต่อเนื่องมีการเสียระบบในการทำงาน ก่อให้เกิดความวุ่นวาย สับสนในการทำงาน ตลอดจนสูญเสียแรงงานที่จะผลิตงานไปจนกว่าที่จะสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลใหม่เข้ามาทำงานทดแทนได้ การที่เมื่อบุคคลลาออกจากองค์กรแล้วก่อให้เกิดความวุ่นวายและสับสนก็เนื่องมาจากการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการร่วมมือกันทำงาน มีการประสานงานกัน มีการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นเมื่อมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งลาออกจากองค์กร ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบของบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมลดลง และถ้าหากลักษณะงานขององค์กรมีการพึ่งพาอาศัยกันหรือมีการประสานงานกันมาก ก็จะส่งผลให้เกิดความวุ่นวายและสับสนในการปฏิบัติงานมากเพิ่มตามไปด้วย

## 4. การเสียขวัญของสมาชิกอื่น ๆ ที่อยู่ในองค์กร

ถ้ามีการลาออกของบุคคลที่มีความสำคัญ และเป็นที่รู้จักกันดีในองค์กร หรือบุคคลที่มีตำแหน่งสูง หรือมีความสำคัญกับองค์กร ก็จะส่งผลให้เกิดความไม่มั่นใจ และไม่แน่ใจที่จะทำงานต่อไปของพนักงานอื่น ๆ และพนักงานอาจเสียขวัญเสียกำลังใจ หรือมีทัศนคติที่ไม่ดี

ต่อองค์กร และอาจเริ่มมองหาหนทางที่จะไปทำงานในองค์กรใหม่

#### 5. ทำให้องค์กรมีภาพพจน์ที่ไม่ดี

องค์กรที่มีการลาออกของพนักงานสูง จะส่งผลให้สาธารณชนหรือบุคคลอื่นมองภาพพจน์ขององค์กรไปในทางที่ไม่ดี หรือมององค์กรในทางที่เป็นลบ

#### 6. ลดคุณภาพการติดต่อสื่อสารและลดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่ม

เนื่องจากเมื่อมีการลาออกของพนักงาน แล้วมีการคัดเลือกและว่าจ้างพนักงานใหม่เข้ามาทำงานแล้ว ก็จะต้องมีการฝึกอบรมและสอนงานให้แก่พนักงานที่เข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์กรใหม่ ส่งผลให้ต้องมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกันภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น แต่คุณภาพในการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน จะลดลง เพราะพนักงานใหม่ไม่มีความสามารถและความชำนาญที่จะรับ-ส่งข้อมูลและข่าวสารได้อย่างถูกต้องชัดเจน และยิ่งไปกว่านั้น การที่มีการลาออกของพนักงาน ก็เป็นการลดพฤติกรรมความผูกพันที่มีอยู่ภายในหน่วยงานลงไป ความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อกันก็จะลดน้อยลง ทำให้กลุ่มขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความเป็นทางการกันในหน่วยงาน

การศึกษา และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของบุคลากร, การสูญเสียบุคลากรจากองค์กร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการลาออกของบุคคล สามารถสรุปงานวิจัยดังกล่าวเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 1.4 แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง ข้าราชการผลงานรัฐบาลไปสู่งานเอกชน (เกริกศักดิ์ กองศิลป์, 2512)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นัยสำคัญ
1	ข้าราชการ ผลงาน รัฐบาลไปสู่ งานเอกชน	เกริกศักดิ์ กองศิลป์	2512	-อายุ -รายได้ -โอกาสก้าวหน้า -ลักษณะงาน -การบริหารงาน -ผู้ร่วมงาน -ความพึงพอใจ ในงาน	การลาออก ของ ข้าราชการ ไปทำงาน เอกชน	ส่วนใหญ่เมื่ออายุมากขึ้นความรู้สึกไม่ พอใจต่องานจะมีอัตราส่วนลดลง เหตุผลของความพอใจงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน เนื่องจากงานยุ่งกับนิสัย รองลงมา คือ ผู้ร่วมงานดี, งานดีน่าสนใจ, โอกาส ก้าวหน้าดี, รายได้ดี, สวัสดิการต่าง ๆ ดี และการบริหารงานดี สาเหตุของความไม่พอใจงานที่ทำใน ปัจจุบัน คือ โอกาสก้าวหน้าไม่ดี, รองลงมา ได้แก่ งานไม่ถูกกับนิสัย, การบริหารงาน ไม่ดี, รายได้ไม่ดี, งานไม่น่าสนใจ สวัสดิการ ต่าง ๆ ไม่มีดีและเพื่อนร่วมงานไม่ดี	-ร้อยละ -มีขมิ้ม เลขคณิต -ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	200	-



**ตารางที่ 1.5** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง สาเหตุที่พยาบาลไทยจะทิ้งประเทศไทยไปทำงานพยาบาล ในประเทศสหรัฐอเมริกา (จรรยาศรี รุ่งสุวรรณ, 2512)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นัยสำคัญ
2	สาเหตุที่ พยาบาลไทย จะทิ้งประเทศ ไทย ไปทำงาน พยาบาล ในประเทศ สหรัฐอเมริกา	จรรยาศรี รุ่งสุวรรณ	2512	สาเหตุที่ พยาบาลไทย จะทิ้งประเทศ ไทย ไปทำงาน พยาบาล ในประเทศ สหรัฐอเมริกา	-	<p>ความไม่พอใจในงานเป็นสาเหตุ หนึ่งที่ทำให้พยาบาลไปทำงานใน ต่างประเทศ โดยผู้ที่ตอบให้เหตุผล ดังต่อไปนี้ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่สามารถเผชิญกับปัญหา ประจำวันเกี่ยวกับการขาดแคลน เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และการขาดบุคลากร</li> <li>2. ไม่มีเงินชดเชยสำหรับผู้ปฏิบัติ งานเวรยามดึก</li> <li>3. ขาดความเข้าใจ ในระดับ ผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาไม่ดี</li> <li>4. ระบบการปฏิบัติงานไม่เปิด โอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องแสดงความคิดเห็น</li> <li>5. ไม่ได้รับการยกย่องทั้งด้าน ความสามารถของวิชาชีพและ สมรรถภาพของพยาบาลแต่ละคน</li> <li>6. ลักษณะงานไม่อิสระ</li> <li>7. สถานการณ์ของการปฏิบัติงาน ทำให้ต้องพึ่งผู้อื่นอยู่เสมอ</li> <li>7. ทมดโอกาสที่จะแสดงความ คิดเห็นและการสร้างสรรค์</li> </ol>	-	70	-

**ตารางที่ 1.6** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง ปัญหาในการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน (เนตรนภา ไทโคสวรรณเมธา, 2524)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
3	ปัญหาในการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน	เนตรนภา ไทโคสวรรณเมธา	2524	- รายได้ - ระบบงาน - ลักษณะงาน - สภาพในการทำงาน	การสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน	สาเหตุสำคัญที่ทำให้แพทย์ออกมาทำงานบางเวลาในโรงพยาบาลเอกชน คือ เรื่องรายได้เป็นตัวดึงดูด ส่วนสาเหตุสำคัญที่ทำให้แพทย์ออกมาทำงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยผลักดันจากโรงพยาบาลของรัฐเกี่ยวกับรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอกับฐานะทางสังคมของแพทย์ และระบบราชการไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และปัจจัยดึงดูดจากโรงพยาบาลเอกชน เกี่ยวกับการได้ที่สูงกว่าทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ และมีความเป็นอิสระในการทำงานที่ไม่ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของข้าราชการ	ร้อยละ	100	-

ตารางที่ 1.7 แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การสูญเสียบุคคลชั้นนํ้าสมองของประเทศไทย (สมชาย เทพพานา, 2525)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นํ้าสำคัญ
4	การสูญเสีย บุคคลชั้น นํ้าสมองของ ประเทศไทย	สมชาย เทพพานา	2525	ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการ เดินทางจาก ประเทศไทย ไปยังที่มี อิทธิพลต่อการ เดินทางกลับ เข้าประเทศ ไทยของแพทย์	การเดินทาง จากประเทศ ไทยและการ เดินทางกลับ เข้าประเทศ ไทยของแพทย์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอพยพของ แพทย์ มีดังนี้ คือ 1. รายได้และมาตรฐานในการ ครองชีพ 2. ปัจจัยเกี่ยวกับการเมือง 3. ความปลอดภัยและชีวิต ประจำวัน 4. ความสวยงามของสถานที่และ ธรรมชาติในต่างประเทศ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกลับ เข้าประเทศไทยของแพทย์ มีดังนี้ คือ กฎหมายเกี่ยวกับอาชีพ, ความก้าว หน้าในอาชีพ, เป็นที่ยอมรับใน วงการอาชีพและสังคม, ประเทศและ วัฒนธรรมไทยและ ปัจจัย เกี่ยวกับครอบครัว	ร้อยละ	57	-

**ตารางที่ 1.8** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การลาออกของข้าราชการ (มณีเมย์ รัตเมย์ และอนันต์ เกตุวงศ์, 2526)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นัยสำคัญ
5	การลาออก ของ ข้าราชการ	มณีเมย์ รัตเมย์ และ อนันต์ เกตุวงศ์	2526	-อายุ -ระดับการศึกษา -ปัจจัยที่ทำให้ บุคคลพอใจในงาน (ลักษณะของงาน, ความสำเร็จของงาน ที่ทำ, ความ รับผิดชอบที่มีอยู่, การยอมรับนับถือ, ความก้าวหน้าใน อนาคต, การควบคุม บังคับบัญชา) -สถานภาพสมรส -ระยะเวลาที่ รับราชการ -เงินเดือน/รายได้	การลาออกของ ข้าราชการ	เหตุผลที่สำคัญที่สุดในการลาออก จากราชการ คือ รายได้และผล ประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงาน ในธุรกิจเอกชนและรัฐวิสาหกิจ รองลงมาคือข้อเดือนหรือกระบวน การทำงาน และการบริหารงานใน ระบบราชการกับปัญหาเรื่องความ เป็นธรรมในระบบราชการ โดยทั้ง 2 ประการนี้มีน้ำหนักเท่า ๆ กัน นอกจากนี้เหตุผลในการลาออกจาก ราชการมีความสัมพันธ์กับ อายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพสมรส, ระยะเวลารับราชการ, เงินเดือน ที่ได้รับและลาออกจากราชการ, การได้บ้านอยู่เมื่อลาออก, อาชีพ ปัจจุบันและเงินเดือนจากการทำงาน	-ร้อยละ -มัชฌิม เลขคณิต -ส่วนเบี่ยง เบน มาตรฐาน -การทดสอบ ความ แปรปรวน ทางเดียว -การถดถอย พหุคูณแบบ ขั้นตอน	282	.05

ตารางที่ 1.9 แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การศึกษาการเข้า-ออก กำลังคนภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นัยสำคัญ
6	การศึกษา การเข้า-ออก กำลังคน ภาครัฐ	สำนักงานคณะ กรรมการ พัฒนาการ เศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	2530	-อายุ -ระดับการ ศึกษา -เพศ -ตำแหน่ง -ระยะเวลาที่ ทำงานในระบบ ราชการ -ลักษณะงาน	การลาออกของ ข้าราชการ	อัตราการสูญเสียกำลังคนในภาครัฐ ปี 2527 มีค่า 1.16% กระทรวงที่มีลักษณะงาน หลากหลายจะมีการเคลื่อนย้าย ระหว่างกระทรวงสูงมาก ผู้เคลื่อนย้ายออกส่วนใหญ่ มีการ ศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี เพศหญิงมีจำนวนการเคลื่อนย้าย ออกมากกว่าเพศชาย แต่เมื่อนำมา พิจารณาร่วมกับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำเพศชาย มีแนวโน้มการเคลื่อนย้ายออกมาก กว่าเพศหญิง ผู้เคลื่อนย้ายออกมีอายุเฉลี่ย 41 ปี และในกลุ่มผู้เคลื่อนย้ายออกโดย สมัครใจ มีอายุเฉลี่ย 34 ปี. ระยะ เวลาในการทำงานเฉลี่ยของผู้เคลื่อน ย้ายออกเท่ากับ 14 ปี และระยะเวลา ในการทำงานเฉลี่ยของ ผู้เคลื่อนย้ายออกโดยสมัครใจเท่ากับ 10 ปีและปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้ ตัดสินใจลาออก คือ เงินบำนาญ บำนาญ	ร้อยละ	356	-

**ตารางที่ 1.10** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การถ่ายเทแรงงานที่มีความรู้และทักษะสูงจากรัฐวิสาหกิจสู่ภาคเอกชน ในช่วงปี 2528-2532 (สมศักดิ์ เกียรติแก้ว, เสกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ, สุรพล ราชภัฏทหารรักษ์ และ ประเดต นันท์ตะกุล, 2534)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นัยสำคัญ
7	การถ่ายเท แรงงานที่มี ความรู้และ ทักษะสูง จาก รัฐวิสาหกิจสู่ ภาคเอกชน ในช่วงปี 2528- 2532	สมศักดิ์ เกียรติแก้ว, เสกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ, สุรพล ราชภัฏทหารรักษ์ และ ประเดต นันท์ตะกุล	2534	-เพศ -อายุ -ระดับการศึกษา -สถานภาพ สมรส -ปัจจัยที่มี อิทธิพลทำให้ พนักงาน รัฐวิสาหกิจ ลาออก ได้แก่ รายได้, ความ ก้าวหน้าใน การทำงาน, ลักษณะงาน, ผู้บังคับบัญชา และสภาพ การทำงาน	การลาออก ของ พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	สาเหตุของการลาออกคือเงินเดือน ที่ได้รับน้อยไป,ขาดโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ งานที่ทำมีความจำเจซ้ำซากน่า เบื่อหน่าย งานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถที่แท้จริง ลักษณะงาน ที่ไม่ท้าทาย ผู้บังคับบัญชาไม่มี ความเป็นประชาธิปไตย ลักษณะงาน ที่ไม่ตรงกับวิชาที่เรียนมา มีความ รู้สึกตัวเองไม่มีความสำคัญใน หน่วยงาน มีการเมืองเข้าแทรกและ ไม่มีโอกาสได้รับรู้ถึงความสำเร็จใน การทำงานของตน	ร้อยละ	277	-

ตารางที่ 1.11 แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคาร (มณีตรา โอมะคุปต์, 2535)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
8	การวิเคราะห์ตัวแปรที่สัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานธนาคาร	มณีตรา โอมะคุปต์	2535	-ความพึงพอใจในการทำงาน -ความผูกพันในองค์กร -ความคาดหวังในการทำงาน -การได้บรรลุตามความคาดหวัง คาดหวัง -ความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กร -การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน เป็น 2 อันดับแรก และที่สัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ การได้บรรลุตามความคาดหวังและความพึงพอใจในการทำงาน	การลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร	สามารถจำแนกพนักงานธนาคารได้ถูกต้องร้อยละ 84.07 โดยตัวแปรความตั้งใจจะทำงานอยู่กับองค์กรและการให้ความสำคัญกับผลตอบแทนเป็น 2 อันดับแรก และที่สัมพันธ์รองลงมา ได้แก่ การได้บรรลุตามความคาดหวังและความพึงพอใจในการทำงาน	-การวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant analysis) แบบวิธีตรง (direct method) -การทดสอบค่าที (t-test) -การทดสอบโดยใช้ไคสแควร์ (chi-square test)	181	.001  .05  .05

**ตารางที่ 1.12** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน (ทัศนีย์ สุภามาลัย, 2535)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	พ.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
9	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลศูนย์, โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน	ทัศนีย์ สุภามาลัย	2535	-ความพึงพอใจในการทำงาน -อายุ -ระยะเวลาที่รับราชการ -สภาพการทำงาน -เงินเดือนและค่าตอบแทน -นโยบายและสวัสดิภาพในการทำงาน -เงินเดือนและค่าตอบแทน -ความมั่นคงในการทำงาน -นโยบายและสภาพบริหารงาน	ความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทาง	ความพึงพอใจในงาน, อายุ, ระยะเวลาที่รับราชการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแต่ละวัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพการทำงาน, เงินเดือนและค่าตอบแทน, ความมั่นคงในการทำงาน, นโยบายและการบริหารงาน, การควบคุมบังคับบัญชา, สัมพันธภาพในการทำงาน และสถานภาพในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสูญเสียแพทย์เฉพาะทาง	-ร้อยละ -ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน -สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) -ไคสแควร์ (Chi-square test) -การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) -ทดสอบความแตกต่างแต่ละคู่ (Multiple Comparison) โดยวิธี Least-Significant Difference (LSD) -การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)	308	.05
						ตัวแปรที่สามารถทำนายและอธิบายความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทาง คือ ปัจจัยด้านการปกครอง บังคับบัญชา, สภาพการทำงาน			.05



ตารางที่ 1.13 แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การเปลี่ยนแปลงระดับความพึงพอใจในงานเมื่อมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน (Hulin, 1968)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
10	การเปลี่ยนแปลงระดับความพึงพอใจในงานเมื่อมีอิทธิพลต่อการลาออกของพนักงาน	ฮูลิน (Hulin)	1968	-ความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ลักษณะงาน, รายได้, ความก้าวหน้า, ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา -อายุ -ระดับการศึกษา -ตำแหน่งหน้าที่การงาน -ภูมิหลังทางด้านเศรษฐกิจและสังคม	การลาออกของพนักงาน	เมื่อมีการเพิ่มระดับความพึงพอใจในงานก็จะเป็นการไปลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ถึง 18% (จาก 30% เหลือเพียง 12%) โดยพบว่าความพึงพอใจในงานที่เปลี่ยนแปลงไป 4 ใน 5 ด้าน คือ ด้านรายได้, ความก้าวหน้า, ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้นทำให้ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้กับความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปของ บริษัทที่มีผลทำให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจในงานสูงขึ้นกว่าด้านอื่นๆ	- การทดสอบค่าที (t-test) - การหาค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ (rbis)	643	.01, .05 .01, .05

**ตารางที่ 1.14** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกจากหน่วยงานของพยาบาล (Glennadee, 1971)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
11	ความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกจากหน่วยงานของพยาบาล	เกลนเนดี (Glennadee)	1971	-ความพึงพอใจในการทำงาน -สถานภาพสมรส -เพศ	ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกจากหน่วยงานของพยาบาล	พยาบาลชายมีความตั้งใจในการที่จะทำงานต่อไปในหน่วยงานแห่งนี้มากกว่าพยาบาลหญิง โดยไม่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มพยาบาลชายที่แต่งงานแล้วกับกลุ่มพยาบาลชายที่ยังไม่แต่งงาน แต่พบว่าในกลุ่มพยาบาลหญิงที่ยังไม่ได้แต่งงาน มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปกับหน่วยงานแห่งนี้มากกว่ากลุ่มพยาบาลหญิงที่แต่งงานแล้ว อย่างไรก็ตาม นัยสำคัญ ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่ทำงานอยู่ก็หน่วยงานแห่งนี้ต่อไป กับกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากหน่วยงานแห่งนี้ไปมีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญโดยพบว่า พยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ก็กับหน่วยงานแห่งนี้ต่อไป มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสูง	การทดสอบค่าที (t-test)	181	.01

**ตารางที่ 1.15** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง อิทธิพลของผลตอบแทนและสิ่งกระตุ้นที่มีต่อการลาออกของพยาบาล (McCloskey, 1974)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
12	อิทธิพลของผลตอบแทนและสิ่งกระตุ้นที่มีต่อการลาออกของพยาบาล	แมคคอสเคย์ (McCloskey)	1974	-อายุ -สถานภาพสมรส -รายได้ของคู่สมรส -ระดับการศึกษา -เงินเดือน -ความรู้ความสามารถพิเศษ เฉพาะด้านในการทำงานของพยาบาล -ผลตอบแทนทางด้านความรู้สึkmั่นคงปลอดภัย -ผลตอบแทนทางด้านสังคม -ผลตอบแทนทางด้านจิตใจ -ระยะเวลาที่จบการศึกษา	อัตราการลาออกของพยาบาลประจำการ	ผลตอบแทนทางจิตใจมีความสำคัญในการที่จะทำให้พยาบาลยังคงทำงานอยู่ในอาชีพมากกว่าผลตอบแทนทางด้านความรู้สึkmั่นคงปลอดภัย หรือผลตอบแทนทางด้านสังคม พยาบาลที่มีอายุน้อยและสำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ มีระดับการลาออกสูง พยาบาลที่แต่งงานแล้วจะอยู่ในอาชีพพยาบาลนานกว่าพยาบาลที่เป็นโสด โดยที่รายได้ของคู่สมรสไม่มีผลต่อการลาออก พยาบาลที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญาทกับปริญาตรีนั้นไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องการลาออก การจ่ายค่าจ้างในระดับที่สูงก็ไม่สามารถที่จะทำให้พยาบาลยังคงทำงานอยู่ในอาชีพได้ไม่ว่าจะเป็นพยาบาลในแผนกทั่วไป หรือในแผนกที่ต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านในการทำงาน พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการโอกาสที่จะไปวางแผนการศึกษา การไปศึกษาต่อเพื่อที่จะได้รับการยอมรับ การมีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่าตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล ตลอดจนต้องการที่จะได้รับการยอมรับในเรื่องงานจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า	-ไคสแควร์ (Chi-square) -การทดสอบค่าทีและเอฟ (t and F-ratio test)	94	.001  .05

**ตารางที่ 1.16** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การลาออกที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยการประเมินเงาจากการสังเกตหรือประสบการณ์ (Dallon, Krackhardt and Porter, 1981)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นัยสำคัญ
13	การลาออกที่ เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร โดยการ ประเมินเงา การสังเกต หรือ ประสบการณ์	ดัลตัน, แครกฮาร์ด และ พอร์เตอร์ (Dallon, Krackhardt and Porter)	1981	-การจ้างงาน ชั่วคราว -การจ้างงาน ในภาคฤดูร้อน -การศึกษา -สุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน -ความผูกพัน กับครอบครัว -การละทิ้งงาน -เหตุผลส่วน ตัวที่ไม่เปิดเผย	-การลาออก โดยบุคคล สมัครใจหรือ ไม่สมัครใจ -การลาออกที่ เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร -การลาออกที่ เป็นผลเสียต่อ องค์กร	การลาออกโดยการสมัครใจหรือไม่สมัครใจของ บุคคลนั้นมีอิทธิพลต่ออัตราการลาออกของ พนักงานในองค์กร โดยการลาออกของ พนักงานนั้นมีผลกระทบต่อเนื่องกันเป็น 2 ด้าน คือ การลาออกที่เป็นประโยชน์หรือเป็นผลเสีย ต่อองค์กร และการที่พนักงานลาออกจาก องค์กรนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากเหตุผลที่ไม่ สามารถหลีกเลี่ยงได้หรือเหตุผลที่สามารถ ควบคุมได้ ซึ่งจากการวิจัยนี้พบว่าพนักงานที่ ลาออกแล้วเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมีถึง 71% และอยู่ภายใต้เหตุผลที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ถึง 52% แสดงให้เห็นว่าพนักงานได้ให้เหตุผล ว่าส่วนใหญ่ลาออกด้วยความสมัครใจ	ร้อยละ	1,389	-

**ตารางที่ 1.17** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง ตัวแปรที่หลากหลายของการลาออกจางาน จากรูปแบบของกระบวนการลาออก (Arnold and Feldman, 1982)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
14	ตัวแปรที่หลากหลายของการลาออกจางาน จากรูปแบบของกระบวนการลาออก	อาร์โนลด์ และ เฟลดแมน (Arnold and Feldman)	1982	-ตัวแปรที่เป็นข้อมูลทางด้านประชากรส่วนบุคคล (อายุ, เพศ, สถานภาพสมรสและจำนวนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตนเอง) -ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ -ความพึงพอใจในงาน -ความผูกพันต่อองค์กร -ความคาดหวังที่พบ -การรับรู้ความขัดแย้ง -ความปลอดภัยในงาน -การรับรู้ทางเลือก -ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่	การลาออก	ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการลาออกและพฤติกรรมการลาออกจริงของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า ตัวแปร อายุ, ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความปลอดภัยไปงาน, ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่ มีอิทธิพลต่อการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพฤติกรรมการลาออกนั้นมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการที่จะค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่ โดยที่ความตั้งใจในการค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่นั้นเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายการลาออกได้สูงเมื่อนำมาพิจารณาพร้อมกับอายุ, ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร	การวิเคราะห์สมการการถดถอย (regression analysis)	654	.05



**ตารางที่ 1.19** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทและสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-Analysis) ที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความตั้งใจกับ

การลาออกของพนักงาน (Steel and Ovalle, 1984)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นัยสำคัญ
16	การศึกษา บทบาทและ สังเคราะห์ งานวิจัย (Meta- Analysis) ที่เกี่ยวข้อง ความสัมพันธ์ ระหว่าง พฤติกรรม ความตั้งใจกับ การลาออก ของพนักงาน	สตีลและโอวัล เลย์ (Steel and Ovalle)	1984	-พฤติกรรม ความตั้งใจ -ความ พึงพอใจในงาน ทั้งหมด -ความ พึงพอใจ ในการทำงาน -ความผูกพัน ต่อองค์กร	การลาออกของ พนักงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความ ตั้งใจกับการลาออกของพนักงานมี ค่าเฉลี่ยประมาณ .05 ดังนั้นความ ตั้งใจจึงมีความสามารถที่จะทำนาย การลาออกได้แน่นอนมากกว่าปัจจัย ตัวอื่นๆ	การ สังเคราะห์ งานวิจัย (Meta- Analysis)	งานวิจัยจำนวน 34 ชิ้น ขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างมี ตั้งแต่ 32 ถึง 1669 คน	.05





**ตารางที่ 1.22** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง การไม่จ้างงาน, ความพึงพอใจในงานและการลาออกของพนักงาน โดยการใช้รูปแบบของมูชชินสกี (Muchinsky) ในการสังเคราะห์งานวิจัย (Carsten and Spector, 1987)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
19	การไม่จ้างงาน, ความพึงพอใจในงานและการลาออกของพนักงาน โดยการใช้รูปแบบของมูชชินสกี (Muchinsky) ในการสังเคราะห์งานวิจัย	คาร์สเตนและสเปคเตอร์ (Carsten and Spector)	1987	-การไม่จ้างงาน -ความพึงพอใจในงาน	การลาออกของพนักงาน	ความสัมพันธ์ระหว่างอัตราการไม่จ้างงานกับความพึงพอใจ-การลาออกนั้นมีค่าตั้งแต่ -.18 ถึง -.52 ซึ่งก็เหมือนกันในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะลาออกกับการลาออกโดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ความตั้งใจ-การลาออกกับการไม่จ้างงานนั้นเป็นเสมือนตัวที่ตอบสนองร่วมต่อความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ซึ่งความสัมพันธ์ของพฤติกรรม-ความตั้งใจ-การลาออกอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีตัวที่บ่งชี้คือ ทางเลือกทางด้านเศรษฐกิจ	การสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analysis)	งานวิจัย 47 ชิ้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีตั้งแต่ 42 ถึง 5,870 คน	.05

**ตารางที่ 1.23** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ที่เข้าใจได้ยากระหว่างการรับรู้ถึงโอกาสการจ้างงานกับพฤติกรรมการลาออก โดยการสังเคราะห์งานวิจัย

(Meta-analysis) (Steel and Griffeth, 1989)

ลำดับที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่มตัวอย่าง	ระดับนัยสำคัญ
20	ความสัมพันธ์ที่เข้าใจได้ยากระหว่างการรับรู้ถึงโอกาสการจ้างงานกับพฤติกรรมการลาออก โดยการสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analysis)	สตีลและกริฟฟิธ (Steel and Griffeth)	1989	การรับรู้ถึงโอกาสในการจ้างงาน	พฤติกรรมการลาออก	การวัดการรับรู้ทางเลือกกับการลาออกนั้นมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่ต่ำ ส่วนใหญ่ในงานวิจัยดังกล่าวที่ได้ทำการศึกษาและทบทวนนี้จะขาดตัวที่สนับสนุนในการที่จะทำนายการรับรู้ทางเลือก	การสังเคราะห์งานวิจัย (Meta-analysis)	งานวิจัยจำนวน 21 ชิ้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีตั้งแต่ 65 ถึง 2,044	.01-.05

**ตารางที่ 1.24** แสดงการสรุปงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับพฤติกรรมชนิดเอ (Type A) ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน, ความผูกพัน  
ต่อองค์กร, ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการลาออก (Jamal, 1990)

ลำดับ ที่	ชื่องานวิจัย	ผู้ทำวิจัย	ค.ศ.	ตัวแปรอิสระ	ตัวแปร ตาม	ผลการวิจัย	สถิติที่ใช้	กลุ่ม ตัวอย่าง	ระดับ นัยสำคัญ
21	ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานกับพฤติกรรมชนิดเอ (Type A) ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน, ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการลาออก	จามาล (Jamal)	1990	-พฤติกรรมชนิดเอ -พฤติกรรมชนิดบี -ความเครียดในงาน -บทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน -บทบาทหน้าที่ที่มากเกินไป -บทบาทหน้าที่ที่มีความขัดแย้ง -ทรัพยากรในการทำงานไม่เพียงพอ -ปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการลาออก	แรงจูงใจที่จะลาออก	1. ความเครียดในงาน, ความขัดแย้งที่ไม่ชัดเจน และทรัพยากรในการทำงานไม่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ, ความผูกพันต่อองค์กร, ปัญหาทางด้านสุขภาพจิต และแรงจูงใจที่จะลาออก อย่างมีนัยสำคัญ 2. พยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ มีประสบการณ์ในเรื่องความเครียดในงานมากกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดบี อย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ จะมีระดับความเครียดในเรื่องความไม่ชัดเจน, ความขัดแย้งและทรัพยากรไม่เพียงพอมากกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดบี 3. พยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดเอ เมื่อมีความเครียดในงานก็จะได้รับผลกระทบที่รุนแรงกว่าพยาบาลที่มีพฤติกรรมชนิดบี โดยปัญหาทางด้านสุขภาพจิตและแรงจูงใจในการลาออกก็จะ เป็นผลกระทบที่มีความรุนแรงที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่าง การวัดความเครียดในงานกับพฤติกรรมชนิดเอ อย่างมีนัยสำคัญ	-สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation) -การทดสอบค่าเอฟ (F-test)  -การถดถอยพหุคูณ (multiple regression)	215	.05





ตารางที่ 1.5 ถึง ตารางที่ 1.27 จำนวน 23 ตาราง แสดงผลสรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการลาออกของบุคคล การสูญเสียบุคลากรจากองค์กร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการลาออกของบุคคล เท่าที่เคยศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ มาตั้งแต่ ปี พ.ศ.2512 และ ค.ศ.1968 ตามลำดับ ตัวแปรอิสระต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัย มีดังต่อไปนี้ คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปร ที่มีผู้สนใจศึกษา ให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการลาออกในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1968 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.4 และ 1.13 ตามลำดับ) จำนวน 12 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4, 1.5, 1.8, 1.11, 1.12, 1.13, 1.14, 1.17, 1.18, 1.20, 1.22 และ 1.24 ผลการวิจัย พบว่า

1.1 ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.5 และ 1.13

1.2 ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของบุคคล หรือระบุถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคลที่ลาออกกับบุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร ในงานวิจัย จำนวน 3 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11, 1.14 และ 1.17

1.3 ระบุแต่เพียงว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 4 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.12, 1.18, 1.20 และ 1.22

1.4 ไม่ได้ระบุให้ชัดเจน ถึงผลของตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัย จำนวน 3 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4, 1.8 และ 1.24

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ในปี พ.ศ. 2535 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ ค.ศ.1982 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.11 และ 1.17 ตามลำดับ) จำนวน 6 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11, 1.17, 1.18, 1.19, 1.21 และ 1.24 ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.17

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปร ที่ใช้ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของบุคคล หรือระบุถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ลาออกกับบุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร ในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11, 1.21

2.3 ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการลาออกจากงานของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.18 และ 1.24

2.4 ไม่ได้ระบุให้ชัดเจนถึง ผลของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร ในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.20

3. ความคาดหวังในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคลในงานวิจัย (ในปี พ.ศ. 2535 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ในปี ค.ศ.1982 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.11 และ 1.17 ตามลำดับ) จำนวน 4 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11, 1.17, 1.18 และ 1.20 ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ความคาดหวังในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรอื่นในการจำแนกหรือระบุความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ลาออกกับบุคคลที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร ในงานวิจัยจำนวน 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11 และ 1.20

3.2 ความคาดหวังในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.17

3.3 ไม่ได้ระบุให้ชัดเจนถึง ผลของตัวแปร ความคาดหวังในการทำงานในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.18

4. การได้บรรลุตามความคาดหวัง เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ในปี พ.ศ.2535 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และ ตั้งแต่ปี ค.ศ.1982 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.11, 1.17 ตามลำดับ) จำนวน 4 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11, 1.17, 1.18 และ 1.20 ผลการวิจัยพบว่า

4.1 การได้บรรลุตามความคาดหวัง เป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรอื่นในการจำแนกหรือระบุความแตกต่างระหว่าง บุคคลที่ลาออกกับบุคคลที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร ในงานวิจัยจำนวน 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11 และ 1.20

4.2 การได้บรรลุตามความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.17

4.3 ไม่ได้ระบุให้ชัดเจนถึง ผลของตัวแปรการได้บรรลุตามความคาดหวังในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.18

5. ความตั้งใจที่จะลาออก หรือทำงานอยู่ในองค์กร เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคลในงานวิจัย (ในปี พ.ศ.2535 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.11 และ 1.14 ตามลำดับ) จำนวน 7 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11, 1.14, 1.17, 1.18, 1.19, 1.21 และ 1.26 ผลการวิจัยพบว่า

5.1 ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรของบุคคล เป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการจำแนกบุคคลที่จะลาออก กับบุคคลที่ยังทำงานอยู่ในองค์กร ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11

5.2 บุคคลที่มีความตั้งใจ ที่จะทำงานอยู่กับองค์กร กับบุคคลที่มีความตั้งใจ ที่จะลาออกจากองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น

ดังแสดงในตารางที่ 1.14

5.3 ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.19 และ 1.19

5.4 ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร มีอิทธิพลในการทำนายการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.26

5.5 ไม่ได้ระบุชัดเจนถึงผลของตัวแปรความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรของบุคคล ในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.17 และ 1.21

6. อายุ เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษา ให้เป็นตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.4 และ 1.13 ตามลำดับ) จำนวน 9 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4, 1.8, 1.9, 1.10, 1.12, 1.13, 1.15, 1.18 และ 1.21 ผลการวิจัย พบว่า

6.1 บุคคลที่มีอายุน้อยที่มีระดับการลาออกสูง ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.15

6.2 กลุ่มผู้เคลื่อนย้ายออกจากงานโดยสมัครใจมีอายุเฉลี่ย 34 ปี ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.9

6.3 บุคคลที่ลาออก ส่วนใหญ่มีอายุ ในช่วง 26-35 ปี ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.10

6.4 อายุมีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.8

6.5 ไม่ได้ระบุชัดเจน ถึงผลของตัวแปรอายุของบุคคลในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 5 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4, 1.12, 1.13, 1.18 และ 1.21

7. รายได้, เงินเดือน หรือค่าตอบแทน เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กับ การลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.4 และ 1.13 ตามลำดับ) จำนวน 10 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4, 1.6, 1.7, 1.8, 1.10, 1.11, 1.12, 1.13, 1.15 และ 1.18 ผลการวิจัย พบว่า

7.1 รายได้, เงินเดือนหรือค่าตอบแทน เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 6 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.6, 1.7, 1.8, 1.10, 1.12 และ 1.13

7.2 รายได้ มีความสัมพันธ์กับ การลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.8

7.3 รายได้ ไม่มีอิทธิพลต่อการลาออกของบุคคลในงานวิจัย จำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.15



7.4 ไม่ได้ระบุชัดเจนถึง ผลของรายได้, เงินเดือน หรือค่าตอบแทนในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.11 และ 1.18

7.5 รายได้ เป็นสาเหตุทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4

8. ความก้าวหน้า หรือโอกาสก้าวหน้า เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคลในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.4 และ 1.13 ตามลำดับ) จำนวน 4 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4, 1.7, 1.10 และ 1.13 ผลการวิจัย พบว่า

8.1 โอกาสก้าวหน้า เป็นสาเหตุของความพึงพอใจในงาน ในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4 และ 1.13

8.2 ความก้าวหน้า มีอิทธิพลหรือเป็นสาเหตุของการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.7 และ 1.10

9. ลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคลในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.4 และ 1.20 ตามลำดับ) จำนวน 5 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4, 1.6, 1.9, 1.10 และ 1.20 ผลการวิจัย พบว่า

9.1 ลักษณะงานที่หลากหลายทำให้บุคคลลาออกจากงานสูง ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.9

9.2 ลักษณะงาน เป็นสาเหตุของการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.10

9.3 ลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่สามารถระบุความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ลาออกกับบุคคลที่ยังคงทำงานอยู่กับองค์กร ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.20

9.4 ไม่ได้ระบุชัดเจนถึงผลของตัวแปรลักษณะงาน ในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4 และ 1.6

10. ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก ในงานวิจัย (ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2526 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทยและตั้งแต่ปี ค.ศ. 1968 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.8, 1.9, 1.10, 1.13, 1.15, 1.16 และ 1.20 ผลการวิจัย พบว่า

10.1 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.8

10.2 บุคคลที่ลาออกจากองค์กร ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.9 และ 1.10

10.3 ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อการลาออกของบุคคลในงานวิจัย จำนวน 1 ชั้น  
 ดังแสดงในตารางที่ 1.15

10.4 ไม่ได้ระบุชัดเจนถึงผลของตัวแปรระดับการศึกษาในงานวิจัยนั้น ๆ ในงาน  
 วิจัยจำนวน 3 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.13, 1.16 และ 1.20

11. สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ  
 การลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และ  
 ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1971 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.8 และ 1.14  
 ตามลำดับ) จำนวน 7 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.8, 1.10, 1.14, 1.15, 1.17, 1.21 และ  
 1.26 ผลการวิจัย พบว่า

11.1 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน  
 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.8 และ 1.17

11.2 บุคคลที่ลาออกส่วนใหญ่ เป็นโสด ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงใน  
 ตารางที่ 1.10

11.3 สตรีที่เป็นโสด มีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไปมากกว่าสตรีที่แต่งงาน  
 แล้ว ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.14

11.4 สตรีที่แต่งงานแล้ว มีความตั้งใจทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปมากกว่าสตรีที่โสด  
 ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.15

11.5 สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรตัวอื่น ๆ ในการทำนายการ  
 ลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.26

11.6 ไม่ได้ระบุชัดเจนถึง ผลของตัวแปรสถานภาพสมรสในงานวิจัยนั้น ๆ ในงาน  
 วิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.21

12. เพศ เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก  
 ของบุคคล ในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ปี ค.ศ.  
 1971 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.9 และ 1.14 ตามลำดับ) จำนวน  
 3 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.9, 1.10 และ 1.14 ผลการวิจัย พบว่า

12.1 บุคคลที่ลาออกจากองค์กรเป็นเพศชาย ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงใน  
 ตารางที่ 1.10

12.2 เพศชาย มีความตั้งใจทำงานต่อไปในองค์กรมากกว่าเพศหญิง ในงานวิจัย  
 จำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.14

12.3 ไม่ได้ระบุถึงผลของตัวแปรเพศในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น  
 ดังแสดงในตารางที่ 1.9

13. สภาพในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์  
 กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ.2524 ดังแสดงในตารางที่ 1.7) จำนวน 3

ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.6, 1.10 และ 1.12 ผลการวิจัย พบว่า

13.1 สภาพในการทำงาน เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย จำนวน 3 ชั้น ดังแสดงในตาราง 1.6, 1.10 และ 1.12

13.2 สภาพในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการทำนายการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.12

14. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ปี ค.ศ.1986 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.8 และ 1.20 ตามลำดับ) จำนวน 4 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.8, 1.12 และ 1.20 ผลการวิจัย พบว่า

14.1 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.8 และ 1.12

14.2 ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ของบุคคลที่ลาออก เฉลี่ยประมาณ 10-14 ปี ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.9

14.3 ไม่ได้ระบุชัดเจน ถึงผลของตัวแปร ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.20

15. ผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 สำหรับงานวิจัยในประเทศไทย และตั้งแต่ปี ค.ศ.1982 สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ ดังแสดงในตารางที่ 1.10 และ 1.18 ตามลำดับ) จำนวน 4 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.10, 1.12, 1.18 และ 1.21 ผลการวิจัย พบว่า

15.1 ผู้บังคับบัญชา เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.10 และ 1.12

15.2 ผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการทำนายการลาออกของบุคคลได้ ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.12

15.3 ไม่ได้ระบุชัดเจนถึง ผลของตัวแปรผู้บังคับบัญชาในงานวิจัยนั้น ๆ ในงานวิจัยจำนวน 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.18 และ 1.21

16. การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน, ลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานเป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชั้น (ปี พ.ศ.2535) ดังแสดงในตารางที่ 1.11 ผลการวิจัยพบว่า เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคลและสามารถใช้ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ ในการจำแนกบุคคลที่ลาออกกับบุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปออกจากกันได้

17. การบริหารงานเป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 2 ชั้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4 และ 1.8 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 ผลการวิจัย พบว่า

17.1 การบริหารงาน เป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจในงานของบุคคล ในงานวิจัย จำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4

17.2 การบริหารงาน เป็นสาเหตุการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.8

18. ระบบงานเป็นสาเหตุของการลาออกจากงานของบุคคลในงานวิจัย 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.6 และ 1.8

19. ผู้ร่วมงาน เป็นสาเหตุทำให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.4

20. การรับรู้ทางเลือก เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 3 ชิ้น (ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1982 ดังแสดงในตารางที่ 1.17) ดังแสดงในตารางที่ 1.17, 1.18 และ 1.23 ผลการวิจัย พบว่า

20.1 การรับรู้ทางเลือก มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคลในงานวิจัย จำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.17

20.2 การรับรู้ทางเลือก มีความสัมพันธ์ต่ำกับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย จำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.23

20.3 การรับรู้ทางเลือก ไม่ใช่สาเหตุของการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย จำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.18

21. ความเครียดในงาน เป็นตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัย (ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1986 ดังแสดงในตารางที่ 1.20) จำนวน 3 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.20, 1.21 และ 1.24 ผลการวิจัย พบว่า

21.1 ความเครียดในงาน เป็นตัวแปรที่ระบุถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ลาออก จากงานกับบุคคลที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรในงานวิจัยจำนวน 2 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.20 และ 1.21

21.2 ความเครียดในงาน มีความสัมพันธ์กับ การลาออกของบุคคล ในงานวิจัย จำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.24

22. ผลตอบแทนด้านความรู้สึกและผลตอบแทนทางด้านจิตใจ สามารถทำให้บุคคล ทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป มากกว่าผลตอบแทนทางด้านความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยหรือผลตอบแทนทางด้านสังคม ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.15

23. การรับรู้ความขัดแย้ง, ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่ มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.17

24. ปัจจัยทางด้านองค์กรและสัมพันธภาพในการทำงาน เป็นสาเหตุในการลาออกของบุคคล ในงานวิจัยจำนวน 1 ชิ้น ดังแสดงในตารางที่ 1.25 และ 1.12 ตามลำดับ

25. ความมั่นคงในการทำงาน, ลักษณะการจ้างงาน, สุขภาพของบุคคล, การละทิ้ง

งาน, เหตุผลส่วนตัวที่ไม่เปิดเผย และความผูกพันกับครอบครัว เป็นตัวแปรที่ไม่ได้ระบุถึงผลที่ชัดเจนของตัวแปรดังกล่าวในงานวิจัย ดังแสดงในตารางที่ 1.12, 1.16, 1.17, 1.18 และ 1.21

ตัวแปรที่มีผู้สนใจศึกษาให้เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล ทั้งในประเทศและต่างประเทศ คือ ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล, ความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อการทำงานและสิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความคาดหวังและความตั้งใจของบุคคลในการที่จะทำงานอยู่ต่อไปในองค์กรหรือการลาออกจากองค์กร ตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ มีผู้ศึกษาและวิจัยซ้ำเพื่อยืนยันจนกระทั่งเป็นที่ยอมรับกันในต่างประเทศ แต่สภาพลักษณะสังคม วัฒนธรรม ความเชื่อ ความคิดเห็น ตลอดจนสิ่งแวดล้อมในต่างประเทศนั้นมีความแตกต่างจากประเทศไทย จึงไม่อาจสรุปได้ว่าตัวแปรดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะสามารถอธิบายถึงสาเหตุของพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย ได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมทั้งหมด การทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ อาจใช้เป็นแนวทางในการสร้างแนวความคิด ตลอดจนหาสาเหตุของพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย ได้อย่างถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ตัวแปรดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย โดยปรับแนวความคิดพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาและทบทวนงานวิจัย เพื่อให้ได้ตัวแปรที่สามารถอธิบาย สาเหตุของพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย ได้ถูกต้อง ครอบคลุม และเหมาะสม ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้แก่

1. ด้านลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน จากข้อสรุปเกี่ยวกับตัวแปรในข้อ 6, 11 16 และ 23
2. ด้านความรู้สึกของบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความคาดหวังในการทำงาน ตลอดจนการได้บรรลุตามความคาดหวัง จากข้อสรุปเกี่ยวกับตัวแปรในข้อ 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 17, 18, 19 และ 24
3. การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน จากข้อสรุปเกี่ยวกับตัวแปรในข้อ 16 และ 22
4. ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร จากข้อสรุปเกี่ยวกับตัวแปรในข้อ 5

ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่ได้สนใจตัวแปรเพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน และระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานใกล้เคียงกันและสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย เท่านั้น

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ
2. เพื่อสร้างสมการ ในการทำนาย พฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ โดยใช้ตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความคาดหวังในการทำงาน, การได้บรรลุตามความคาดหวัง, ความผูกพันต่อองค์กร, การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน, ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

## คำจำกัดความ

1. ปัจจัย หมายถึง ตัวแปรพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการลาออก
2. การลาออก หมายถึง การที่พยาบาลประจำการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ พ้นจากสภาพ การเป็นพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ โดยได้ยื่นหลักฐานการลาออกและได้รับการพิจารณาอนุมัติจากสภาวิชาชีพ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ไม่รวมถึง การเกษียณอายุ การเสียชีวิต การเลิกจ้าง การไล่ออก และการโยกย้ายภายในสภาวิชาชีพ
3. พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพที่ปัจจุบันยังปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ
4. พยาบาลที่ลาออก หมายถึง พยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ ที่เคยปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ แต่ปัจจุบันได้ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไปแล้วไม่เกิน 2 ปี (นับตั้งแต่วันที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติ ให้ลาออกจากสภาวิชาชีพ ถึงวันที่ 1 มีนาคม 2538)
5. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ที่มีต่องานพยาบาล และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งได้จากการประเมินข้อความที่ครอบคลุมปัจจัยดังต่อไปนี้
  - 5.1. งาน หมายถึง ภารกิจตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ในฐานะพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ
  - 5.2. ค่าจ้าง หมายถึง เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน

- 5.3 โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน
- 5.4 การยอมรับ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยในผลของการทำงาน
- 5.5 ผลประโยชน์อื่น ๆ หมายถึง สิทธิประโยชน์ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่พยาบาลได้รับ
- 5.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงานเป็นพยาบาลประจำการของประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
- 5.7 การบังคับบัญชา หมายถึง การควบคุมดูแลในการสั่งการของหัวหน้างานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
- 5.8 ผู้ร่วมงาน หมายถึง บุคคลทุกคน ที่ทำงานร่วมกัน ในฐานะผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
- 5.9 องค์กรและการจัดการ หมายถึง ลักษณะการจัดโครงสร้าง ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของพยาบาลประจำการที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
7. ความคาดหวังในการทำงาน หมายถึง ระดับของความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องการทำงานในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย จะให้ผลตอบแทนตามที่ตนเองต้องการได้
8. การได้บรรลุตามความคาดหวัง หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับผลตอบแทน ตามที่ตนต้องการ หรือคาดว่าจะได้รับจากการทำงาน ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
9. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมอื่นๆภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานในฐานะพยาบาลประจำการที่ส่งผลกระทบต่อตนเอง ได้แก่
- 9.1 จำนวนทางเลือก หมายถึง จำนวนองค์กร ที่ตอบรับพยาบาลประจำการเข้าทำงานและพยาบาลประจำการสามารถเลือกเข้าทำงานได้ นอกเหนือจากการทำงานเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
- 9.2 การค้นหาทางเลือก หมายถึง ความพยายามของพยาบาลประจำการ ในการค้นหาข้อมูลหรือแสวงหาโอกาสไปทำงานที่อื่น นอกเหนือจากการทำงานเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
- 9.3 ลักษณะที่เข้าร่วมกับองค์กร หมายถึง รูปแบบ หรือ ลักษณะการตัดสินใจเข้าทำงานเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย
- 9.4 การเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย ที่นำสภาวะงานพยาบาลในปัจจุบัน

ของตนเอง ไปเทียบเคียงกับเกณฑ์ในตลาดแรงงานหรือเทียบเคียงกับบุคคลอื่นในด้านต่าง ๆ

10. การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน หมายถึง การให้คุณค่าและเห็นความสำคัญของผลตอบแทน จากการทำงานเป็นพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย

11. ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร หมายถึง ความมุ่งมั่นหรือความต้องการที่จะทำงานเป็นพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทยต่อไป

12. ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในเรื่อง อายุ และสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะ พยาบาลประจำการที่เคยและที่กำลังปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2536 ถึงปี พ.ศ. 2538 ส่วนการเก็บข้อมูลใช้เครื่องมือสอบถามความรู้สึกและการรับรู้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แสดงถึง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย และแสดงถึงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวที่มีความสัมพันธ์กับการลาออก เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารและจัดการ เพื่อลดปัญหาในการลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย ตลอดจนผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถสร้างสมการในการจำแนกพยาบาลที่มีแนวโน้มจะลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการคัดเลือกและประเมินบุคคลที่จะมาเป็นพยาบาลเพื่อให้ได้พยาบาลที่ไม่มีแนวโน้มที่จะลาออกจากการ เป็นพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย เข้ามาทำงานกับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย ซึ่งจะเป็นการลดความรุนแรงของปัญหาการลาออกจากงาน ของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพพยาบาลไทย



### สมมติฐานการวิจัย

1. พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัด สภาวิชาชีพไทย ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความคาดหวังในการทำงาน, การได้บรรลุตามความคาดหวัง, ความผูกพันต่อองค์กร, การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน, ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร
2. หัวหน้าของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย สามารถนำมาเข้าสมการเพื่อทำนายการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทยได้