

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารที่เป็นทฤษฎี หลักการ แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดและข้อมูลประกอบการวิเคราะห์ วิจัยและ รวบรวมอภิปรายผลการวิจัยที่ได้ ประกอบด้วย

1. ความหมายของการเคลื่อนย้าย และเปลี่ยนแปลงงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน
3. ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนงาน
4. ตัวแบบของกระบวนการเปลี่ยนงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับจังหวะชีวภาพ
6. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจการทำงานในองค์กร
7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ความหมายของการเคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงาน

การเคลื่อนย้ายและการเปลี่ยนแปลงงาน มีนิยามศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้

สมชาย เทพทานา (2525 : 1) กล่าวว่า การสูญเสียบุคคลชั้นมัธยมศึกษา หมายถึง การเคลื่อนย้ายถิ่นที่อาศัยและทำมาหากินของบุคคลที่ได้รับการศึกษาอบรมวิชาชีพในระดับสูง จากชุมชนหนึ่งไปยังอีกชุมชนหนึ่ง อันเป็นบุคคลหรือแรงงานที่ได้รับการฝึกอบรมตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไปที่ได้ศึกษามา หรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งบุคคลชั้นบริหารและระดับ ผู้จัดการ

แมน สารรัตน์ (2527 : 109) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นกระบวนการที่ คนงานแต่ละคนตัดสินใจว่าจะรับจ้างทำงานใดในเวลาใดเวลาหนึ่ง กระบวนการในการเลือกงาน นำมาซึ่งการเลือกนายจ้าง อุตสาหกรรม อาชีพและถิ่นทำมาหากินของคนงานและในชีวิต การทำงานของคนคนหนึ่ง อาจมีการเคลื่อนย้ายแรงงานหลายครั้งในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น อาจมีการเปลี่ยนแปลงอาชีพหลายครั้งหรือเปลี่ยนนายจ้างหลายหน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การเคลื่อนย้ายและการเปลี่ยนแปลงงาน หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตัดสินใจที่จะย้ายงานจากหน่วยงานหนึ่ง ไปสู่อีกหน่วยงานหนึ่งอันเกิดจากความต้องการหรือความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานเองและการเคลื่อนย้ายหรือการเปลี่ยนแปลงงานอาจทำให้บุคคลเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ก็ได้

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนงาน

ความหมายของคำว่า การเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) มีผู้นิยามศัพท์ที่มีความหมายใกล้เคียงกัน ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2525 : 52) ได้แปลความหมายของคำว่า Turnover ว่า “การหมุนเวียนแรงงาน” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมกว้างขวาง

พิกอร์ส และเอ ไมเยอร์ส (Pigor and A. Myer. 1973 : 220) กล่าวว่า การหมุนเวียนแรงงาน หมายถึง การเคลื่อนไหว (Movement) ของบุคลากรในรูปของการเข้าและการออกในองค์กร โดยมีความหมายครอบคลุม ดังนี้

1. การเข้าทำงาน (Accessions) หมายถึง การว่าจ้างพนักงานคนใหม่เข้าทำงาน และการจ้างพนักงานคนเก่ากลับเข้าทำงานใหม่

2. การออกจากงาน (Separations) หมายถึง การสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงาน ซึ่งโดยปกติสามารถแบ่งเป็นหลายประเภทได้ ดังนี้

2.1 การไล่ออก (Discharge) คือ การไล่นักงานที่ทำผิดวินัยออกและการไล่ออกเพราะต้องการลดกำลังแรงงาน

2.2 การลาออก (Resignation) คือ การลาออกของพนักงานด้วยความสมัครใจ

2.3 การปลดเกษียณ (Retirement) คือ การลาออกของพนักงานเมื่ออายุของพนักงานถึงระดับหนึ่ง เช่น เมื่ออายุ 60 ปี หรือ 55 ปีแล้วแต่กรณี

2.4 การตาย (Death)

มอเบิลีย์ (Mobley. 1982 : 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Turnover” ไว้ว่า การหยุดหรือเลิกจากการเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างสมัครใจ โดยบุคคลนั้น ๆ จะได้รับค่าชดเชยจากการมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น ซึ่งนิยามนี้เน้นการออกโดยสมัครใจและเน้นการแยกตัวออกจากองค์กรเท่านั้น ไม่ใช่การเลื่อนตำแหน่งย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ภายในองค์กร

จากความหมายข้างต้น สรุปความหมายได้ว่า “การเปลี่ยนงาน” หมายถึง การโยกย้ายหรือการลาออกจากงานเพื่อไปปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใหม่โดยความสมัครใจของผู้ปฏิบัติงานเอง

3. ผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนงาน

การเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กรก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ มากมาย ทั้งต่อองค์กร ตัวบุคคลและสังคม ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งทางบวกและทางลบ ดังนั้น ถ้าผู้บริหารในองค์กรได้พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนงาน และพยายามหาวิธีการในการจัดการเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานอย่างเหมาะสม อาจทำให้การเปลี่ยนงานที่เป็นปัญหาภายในองค์กรเปลี่ยนเป็นผลดีต่อองค์กรก็ได้ ซึ่งผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนงาน มอญเลข ได้กล่าวไว้ดังนี้

3.1 ผลต่อองค์กร

3.1.1 ผลดี

- 1) อาจทำให้ได้คนใหม่ที่ดีกว่าหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเข้าแทนที่คนเก่าที่ปฏิบัติงานไม่ดีและมีความเหนื่อยหน่าย
- 2) ได้รับความรู้ แนวคิดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากการที่ได้รับความใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามา นอกจากนี้การที่คนในองค์กรมีการเปลี่ยนงานมากจะเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริหารหาวิธีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กรในทางที่ดีขึ้น
- 3) เป็นการลดพฤติกรรมกรรมภาระงานต่าง ๆ ที่ไม่พึงปรารถนาในกรณีที่บุคคลมีความต้องการเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถทำได้เช่นไม่มีทางเลือก มีความจำเป็นในครอบครัว บุคคลเหล่านี้จะแสดงพฤติกรรมกรรมภาระงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การขาดงานการเฉื่อยชา ดังนั้นถ้าบุคคลประเภทนี้มีโอกาสเปลี่ยนงานจะทำให้พฤติกรรมกรรมภาระงานน้อยลง
- 4) มีโอกาสในการส่งเสริมผู้ที่ยังอยู่กับองค์กรให้มีการเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งและการให้อำนาจให้แก่ผู้ที่ยังอยู่กับองค์กรต่อไป .

3.1.2 ผลเสีย

- 1) เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม ค่าใช้จ่ายทางตรงได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการรับสมัคร คัดเลือกและฝึกอบรมคนใหม่ที่เข้ามาแทนที่ ส่วนค่าใช้จ่ายในทางอ้อม ได้แก่ ผลผลิตและประสิทธิภาพที่ลดลงในขณะที่ฝึกคนใหม่
- 2) ถ้าคนที่ออกจากองค์กรเป็นผู้ที่มีความชำนาญ มีความสามารถสูง จะเกิดผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานขององค์กรและเกิดความเสียหายได้

3) ทำให้ขวัญ และกำลังใจของคนที่ยังอยู่ในองค์กรลดลง เนื่องจาก การลาออกของบุคคลหนึ่งอาจมีผลกระทบต่อทัศนคติของคนที่เหลืออยู่ มีผลทำให้ อัตรา การเปลี่ยนงานสูงขึ้น เนื่องจากขวัญและกำลังใจไม่ดีและทำให้ทราบว่า มีทางเลือกอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับ งานใหม่มากมาย ทำให้ตระหนักถึงเหตุผลต่าง ๆ ทำให้เกิดความต้องการเปลี่ยนงาน

4) ทำให้สูญเสียโอกาสที่ดีทางธุรกิจจากการเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กร อาจเป็นสาเหตุให้ต้องระงับหรือเลื่อนโครงการที่สำคัญ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

5) เพิ่มภาระทางการบริหารต้องมีการวางแผนการจัดการใหม่เพื่อมิให้เกิดผลเสีย ทางธุรกิจ

3.2 ผลต่อตัวบุคคล

3.2.1 ผลดี

1) บุคคลที่ลาออกไปอาจได้งานที่ดีกว่ารวมทั้งอาจได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน เป็นต้น

2) บุคคลที่ลาออกจากองค์กร ได้มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจาก การทำงานที่เดิมและเมื่อประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนงานจะรู้สึกมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น

3) บุคคลที่ได้รับเลือกให้เข้าทำงานในหน่วยงานใหม่จะเกิดแรงกระตุ้น ทำให้เกิดความพยายามสูงขึ้นเพื่อเลื่อนไปสู่สถานภาพทางสังคมที่ต้องการ

4) ผลดีต่อบุคคลที่ยังอยู่ในองค์กรทำให้เป็นการเปิดโอกาสให้คนที่ยังอยู่มี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้นและการที่มีคนใหม่ที่มีคุณภาพสูงเข้ามาแทนคนเดิม จะกระตุ้นให้คนที่ยังอยู่มีชีวิตชีวามากขึ้น

3.2.2 ผลเสีย

1) การออกจากงาน ทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่างที่ได้รับจาก หน่วยงานเดิม เช่น ความอาวุโสและผลประโยชน์อื่น ๆ

2) การเปลี่ยนงานใหม่ทำให้เกิดความเครียด ถ้าไม่สามารถจัดการกับ ความเครียดนั้นได้ จะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในครอบครัวได้

3) ในด้านครอบครัวการเปลี่ยนแปลงงานของคู่สมรสอาจมีผลกระทบ ต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอีกฝ่ายได้

4) การเปลี่ยนงานใหม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเสียเวลาในการหางาน รวมทั้ง สิ้นสุดความสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมที่เคยอยู่

5) การที่มีคนลาออกจากองค์กรไป มีผลทำให้คนที่ยังอยู่พยายามที่จะหาเหตุผลว่าอะไรเป็นสาเหตุที่ต้องออกจากงาน ทำให้เขาพยายามแสวงหาทางเลือกใหม่ตามไปด้วย

3.3 ผลต่อสังคม

3.3.1 ผลดี

- 1) การเคลื่อนย้ายของแรงงานไปสู่หน่วยงานใหม่เป็นความจำเป็น สำหรับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและการได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ทำให้เพิ่มรายได้เฉลี่ยของประชากรด้วย
- 2) การที่บุคคลลาออกจากงานที่มีความตึงเครียดเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายทางสังคมที่จะให้ดูแล รักษาสุขภาพของบุคคลนั้น ๆ ซึ่งเป็นผลจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

3.3.2 ผลเสีย

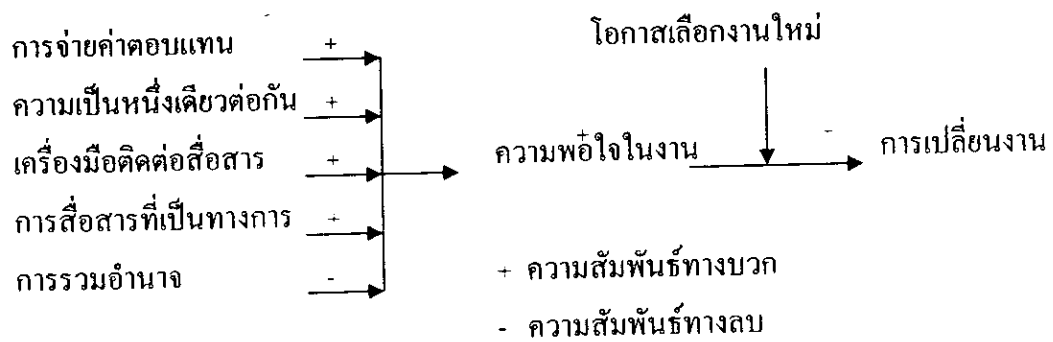
- 1) การที่มีคนลาออกจากงานทำให้ค่าใช้จ่ายในการผลิตสูงขึ้น ซึ่งมีผลทำให้ราคาสินค้าสูงขึ้นตามไปด้วย
- 2) ไม่สามารถขยายการลงทุนได้ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนงานของบุคลากรในองค์กรก่อให้เกิดผลทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนั้น การแก้ปัญหาดังกล่าวผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนงานให้ดี ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรต่อไป

4. ตัวแบบของกระบวนการเปลี่ยนงาน

4.1 ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ ไพรซ์

ไพรซ์ (Price, 1982 : 120 – 121) ได้เสนอตัวแบบของการเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานโดยสมัครใจ ดังรายละเอียดปรากฏ ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของไพรัช

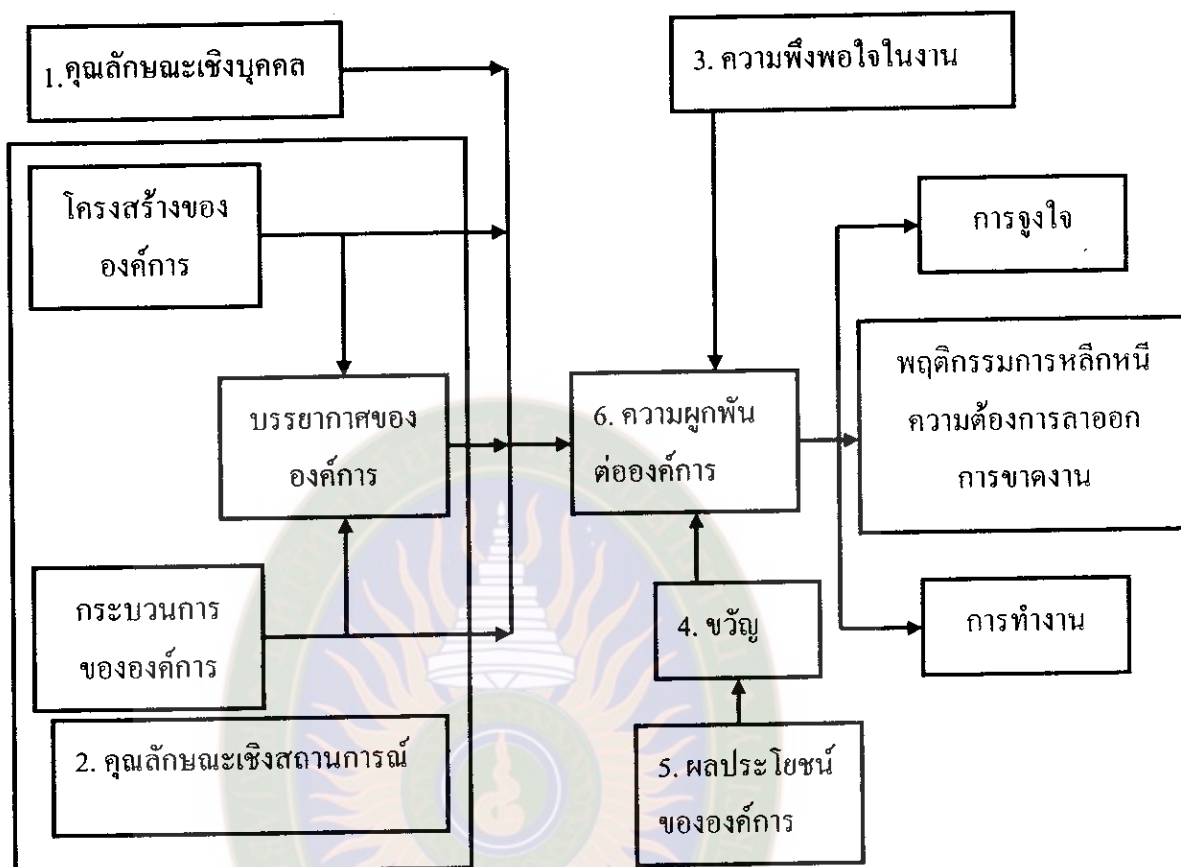
จากแผนภูมิที่ 1 ไพรัชได้เสนอตัวแปรต้นที่เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจเปลี่ยนงาน ได้แก่

1. ระดับของการจ่ายค่าตอบแทน
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร หรือการมีส่วนร่วมในองค์กร
3. เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสาร
4. การติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการ
5. การรวมอำนาจ หมายถึง ระบบการบริหารภายในองค์กรมีลักษณะการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางน้อย

ส่วนตัวแปรแทรกซ้อนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสการเปลี่ยนงานซึ่งเป็นตัวแปรต้น 4 ตัวแรก จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความพึงพอใจในงานจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน ส่วนตัวแปรที่ 5 คือ การรวมอำนาจจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปลี่ยนงาน นอกจากนี้โอกาสในการเปลี่ยนงานกับความพึงพอใจจะมีความเกี่ยวข้องกัน โดยที่ไพรัชได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นไว้ว่า ความไม่พึงพอใจในงานจะมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนงานได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้น มีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง

4.2 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของ Decotiis & Summers

ดีโคติสและซัมเมอร์ (อ้างอิงมาจาก จูริพร กาญจนการุณ. 2536 : 51 – 52) ได้เสนอเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรเข้าเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกจากงาน ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 ตัวแบบการลาออกจากงานหรือการเปลี่ยนงานตามแนวคิดของดีโคตีสและซัมเมอร์

จากแผนภูมิที่ 2 ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะเชิงบุคคล ประกอบด้วยอายุ เพศ การศึกษา ชั่วโมงการทำงาน การดำรงตำแหน่ง เป็นต้น

2. คุณลักษณะเชิงสถานการณ์ ประกอบด้วย

2.1 โครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ความเป็นทางการ การรวมอำนาจ ความขัดแย้งทางบทบาท

2.2 กระบวนการขององค์การ ได้แก่ การตัดสินใจ ผู้นำ การสื่อสาร โอกาสเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการ ข้อมูลย้อนกลับ

2.3 บรรยากาศขององค์การ ได้แก่ ความเป็นอิสระ ความไว้วางใจ ความกลมเกลียว การสนับสนุน ความยุติธรรม ความกดดัน เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน รายได้ ผู้บังคับบัญชา และความพอใจทั่วไป

4. ขวัญในการปฏิบัติงาน

5. ผลประโยชน์ขององค์กร

6. ความผูกพันต่อองค์กร จะมีมากหรือน้อย เป็นผลมาจาก ข้อ 5 ข้อที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งทำให้เกิดการจูงใจการทำงานและเกิดพฤติกรรมหลีกเลี่ยง ได้แก่ การขาดงาน ความต้องการลาออกจากงานและผลจากการศึกษาคำแบบข้างต้นของดี โคดีส และซัมเมอร์ พบว่า ความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายความต้องการลาออกโดยสมัครใจได้

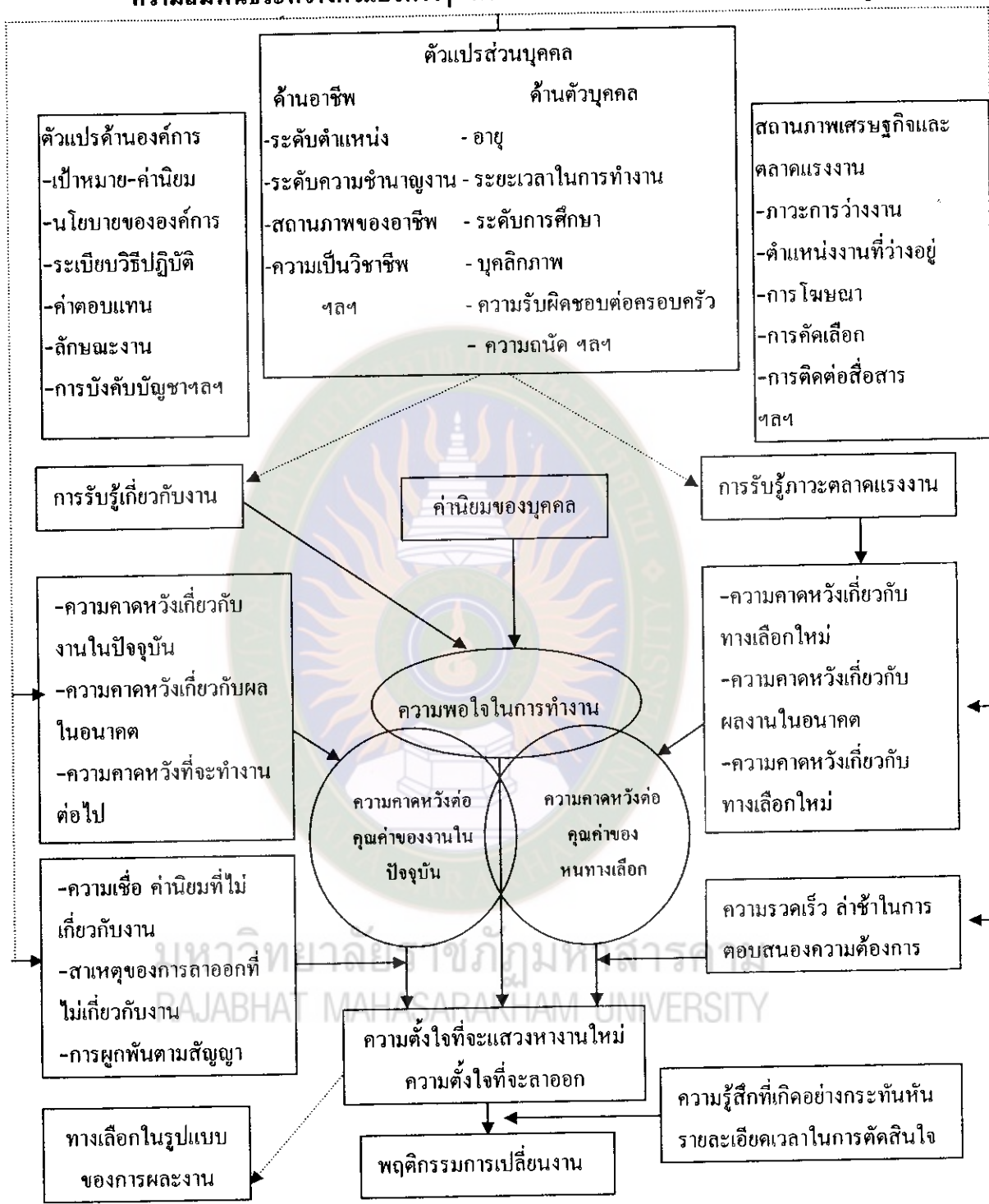
4.3 ตัวแบบการเปลี่ยนงานตามแนวความคิดของมอเบลีย์ และคณะ

มอเบลีย์และคณะ (Mobley, 1987 : 125 – 132) ซึ่งประกอบด้วย R.Griffeth, H.Hand และ B.Meglino ได้เสนอตัวแบบในการเปลี่ยนงานที่มีรายละเอียดมากที่สุด โดยรวบรวมความคิดและข้อมูลต่าง ๆ ที่มีผู้ศึกษาไว้ ซึ่งมีตัวแปรเข้ามาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนงานมากมาย ได้แก่

1. ด้านองค์กร ได้แก่ เป้าหมาย ค่านิยม นโยบายขององค์กร ระเบียบวิธีปฏิบัติ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน การควบคุมบังคับบัญชา กลุ่มทำงาน สภาพงาน สภาพทั่วไป และขนาดองค์กร เป็นต้น

2. ด้านตัวแปรส่วนบุคคล แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านอาชีพ ได้แก่ ระดับ ตำแหน่ง ระดับความชำนาญงาน สถานภาพ ความเป็นวิชาชีพ ส่วนด้านตัวบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา บุคลิกภาพ ผลประโยชน์ที่ได้รับ สภาพเศรษฐกิจและสังคม ความรับผิดชอบต่อครอบครัว เป็นต้น

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ มอเบล์และคณะ ได้เสนอตัวแบบ ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ

ที่มา : Peter W.Hom and Roger W.Griffeth, Employee Turnover, (Ohio : South-Western. 1995 :

จากแผนภูมิที่ 3 มอบลีย์และคณะได้เสนอว่า ปัจจัยเป็นพื้นฐานที่ทำให้คนตัดสินใจ ลาออกหรือเปลี่ยนงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจ – ไม่พึงพอใจงาน (Job satisfaction - dissatisfaction)
2. ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายในองค์กร (Expected utility of internal Work roles)
3. ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายนอกองค์กร (Expected utility of alternative external work roles)
4. สถานการณ์หรือค่านิยมที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน (Network values and contingencies)

ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน มอบลีย์และคณะ ชี้ให้เห็นว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน โดยได้อธิบายถึงแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานไว้ 4 ลักษณะด้วยกัน คือ
 - 1.1 ความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินผลของบุคคล ซึ่งจะขึ้นกับค่านิยมที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ในการตัดสินใจว่าจะนำตัวแปรใดมาเกี่ยวข้องกับบ้าง
 - 1.2 ความพึงพอใจในงาน จะขึ้นอยู่กับความรู้ที่สอดคล้องกับค่านิยมของแต่ละบุคคล
 - 1.3 ความพึงพอใจในงาน จะขึ้นอยู่กับการรวบรวมค่านิยมที่สำคัญ เพื่อให้เกิดเป็นกระบวนการรับรู้เกี่ยวกับงาน
 - 1.4 ความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินสภาพงานในปัจจุบัน ของบุคคลนั้น ๆ โดยไม่ได้คำนึงถึงความคาดหวังหรือการประเมินในอนาคต
 2. ความคาดหวังต่อคุณค่าของบทบาทภายในองค์กร มอบลีย์และคณะชี้ให้เห็นว่าเมื่อบุคคลเกิดความไม่พอใจในงานนั้น แต่เขาอาจไม่เปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะทำงานใหม่ได้ ทั้งนี้เพราะอาจมีความคาดหวังว่างานที่เขาทำอยู่ในปัจจุบันอาจมีการเปลี่ยนแปลงไปสู่บทบาทที่น่าพึงพอใจได้ในอนาคต ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานอาจมีความต้องการเปลี่ยนงานได้ ถ้าเขามีความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตขององค์กรในด้านลบ
- จะเห็นได้ว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของบทบาทภายในขึ้นอยู่กับค่านิยมที่แตกต่างกันของบุคคล และความคาดหวังเกี่ยวกับอนาคตของเขาในองค์กร ดังนั้น ในการวิเคราะห์การเปลี่ยนงาน นอกจากคำนึงถึงความพอใจแล้ว ต้องคำนึงถึงความคาดหวังของบุคคลที่มี

ค่อบเทาทาของเขาในอนาคดด้วย

3. ความคาดหว้งต่อคุณค่าของบเทาทาภายนอกองคการ ปัจจันนี้เกี่ยวข้งกับการเปลี่ยงาน ในแง่ที่ว่าบุคคลมีความคาดหว้งที่จะพบงานใหม่ที่น่าสนใจและจะประเมินทางเลือกระหวางงานใหม่กับงานที่ทาในปัจจุบัน ซึ่งจะขึ้นอยูกับค่านิยมที่สำคัญของบุคคลนั้นที่มีค่องานและความคาดหว้งที่จะประสบผลสำเร็จในงานใหม่ที่เลือก

4. บเทาทาและค่านิยมที่ไม่เกี่ยวกับงาน ปัจจันนี้ชี้ให้เห็นว่า บุคคลที่มีค่านิยมที่สำคัญที่ไม่เกี่ยวข้งกับงานนั้น การเลือกงานและตัดสินใจเปลี่ยงานจะไม่ขึ้นกับค่านิยมที่เกี่ยวกับงาน ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีค่านิยมที่สำคัญเกี่ยวข้งกับงาน การตัดสินใจเปลี่ยงานจะค่านึงถึงปัจจันทั้ง 3 ประการที่กล่าวมาแล้ แต่ส่วนใหญ่จะผสมผสานกันระหวาง 2 ค่านิยมค่านิยมที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ สภาพครอบครวั การดำเนินชีวิตศาสนา วัฒนธรรม สุขภาพและค่านิยมทางสังคม

จากตัวแบบที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ตัวแปรหรือปัจจันต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยงานมีหลายปัจจัน ปัจจันประการหนึ่งที่น่ามาอธิบายไว้ในตัวแบบแต่ละข้อ ได้แก่ ปัจจันเรื่องความพึงพอใจในงาน อันเป็นผลงานมาจากการจูงใจในการทำงานของแต่ละหน่วยงานคังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะช่วยแก้ปัญหาละเกี่ยวกับการเปลี่ยงานของบุคลากรในองคการบ้าง

5. แนวความคิดเกี่ยวกับจังหวะชีวภาพ

แนวความคิดเกี่ยวกับจังหวะชีวภาพ ประไพวรรณ ค่านประคิษฐ์และวิมลมาศ ปันยารชุน (บุญใจ ศรีสติคัยนรางกูร. 2530 : 14 – 18 ; อ่างอิงมาจาก ประไพวรรณ ค่านประคิษฐ์และวิมลมาศ ปันยารชุน. 2538 : 8 – 12) ได้รวบรวมไว้มี คังนี้

5.1 ความหมายของจังหวะชีวภาพ

จังหวะชีวภาพ (Biorhythms) เป็นจังหวะการทำงานของอวัยวะทุกระบบในร่างกายมนุษย์ ซึ่งจะทำงานอย่างเป็นจังหวะค่อเนื่องกันไป มีการเปลี่ยแปลงที่คงที่มีระเบียบ มีจังหวะมีรูปแบบ มีระดับค่าสูงสุดและระดับค่าต่ำสุดเป็นช่วงเวลาและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งทาให้บุคคลมีความแตกต่างภายในตัวเองตามช่วงเวลาต่าง ๆ สภาพการเปลี่ยแปลงที่เป็นจังหวะค่อเนื่องกันภายในตัวมนุษย์นี้ มีความสำคัญค่อมนุษย์ในการปรับตัวให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ตลอดจนการผสมผสานหน้าที่ของอวัยวะในร่างกาย และพฤติกรรมต่าง ๆ ของ

ร่างกาย จังหวะชีวภาพถูกควบคุมโดยปัจจัยภายในร่างกาย ได้แก่ ไฮโปธาลามัส (Hypothalamas) และปัจจัยภายนอกในร่างกาย ได้แก่ แสงสว่าง ความมืด แรงดึงดูดของโลกและสนามแม่เหล็ก เป็นต้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลนั้นคุ้นเคยอย่างกะทันหัน เช่น การอยู่ในที่มีมืดเวลากลางวัน และการอยู่ในที่สว่างเวลากลางคืน การปฏิบัติงานในเวลากลางคืนและนอนในเวลากลางวันจะทำให้จังหวะชีวภาพไม่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ดังนั้น ร่างกายจึงต้องปรับระบบการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ เพื่อให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ซึ่งในช่วงเวลาที่ร่างกายกำลังปรับระบบการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ เพื่อให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมใหม่จะทำให้เกิดผลเสียต่อบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้ (ประไพวรรณ คำานประดิษฐ์ และวิมลมาศ ปันยารชุน. 2538 : 9 ; อ้างอิงมาจาก Hawkin. 1978 : 50)

5.2 จังหวะชีวภาพกับการปฏิบัติงานยามวิกาล

โดยทั่วไปพฤติกรรมของมนุษย์ในชีวิตประจำวันจะมีการรับประทานอาหาร การนอนหลับพักผ่อน การทำงาน การคบหาสมาคมกับสมาชิกในครอบครัวและสมาชิกอื่น ๆ ในสังคม ทั้งนี้ พฤติกรรมของมนุษย์จะสอดคล้องกับจังหวะชีวภาพ จังหวะชีวภาพจะสอดคล้องและสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ความมืด – ความสว่าง แรงดึงดูดของโลก เป็นต้น ในสังคมมนุษย์นั้น มนุษย์จะทำงานตั้งแต่เวลา 08.00 – 17.00 น. สำหรับเวลาเย็นหลังเลิกงานจะเป็นเวลาเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ สังสรรค์กับเพื่อน และสมาชิกในครอบครัวและนอนหลับพักผ่อนในเวลากลางคืน

การปฏิบัติงานยามวิกาลทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอน เวลารับประทานอาหาร รูปแบบการดำเนินชีวิตและรูปแบบการกระทำกิจกรรมทางสังคม นอกจากนี้ การปฏิบัติงานยามวิกาล เป็นการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่จังหวะชีวภาพไม่สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ร่างกายคุ้นเคย ซึ่งทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ด้านครอบครัว ด้านชีวิตสังคมและด้านการปฏิบัติงานได้ ดังนี้

5.2.1 ผลต่อด้านร่างกาย โดยทั่วไปแล้วบุคคลจะปฏิบัติงานในเวลากลางวันและนอนในเวลากลางคืน ดังนั้น พยาบาลที่หมุนเวียนมาปฏิบัติงานในยามวิกาล ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอนและเวลาการรับประทานอาหารไปจากเวลาที่คุ้นเคย ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเวลานอนจากกลางคืนมานอนในเวลากลางวัน ทำให้จำนวนชั่วโมงในการนอนหลับน้อยลงและตื่นบ่อย เนื่องจากถูกรบกวนจากสภาพอากาศที่ร้อน แสงและเสียงต่าง ๆ เช่น เสียงรถ เสียงวิทยุ เสียงสุนัขเห่า ฯลฯ ดังที่ (ประไพวรรณ คำานประดิษฐ์และวิมลมาศ ปันยารชุน. 2538 : 10 – 11 ;

อ้างอิงมาจาก Rose. 1984 : 443-444) ได้วิจัยพบว่า บุคคลที่ไม่ต้องหมุนเวียนเวลาปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานเฉพาะเวลากลางวัน โดยเฉลี่ยนอน 7 ชั่วโมงต่อวัน ส่วนบุคคลที่หมุนเวียนเวลาปฏิบัติงานมาปฏิบัติงานยามวิกาลและที่ยังมีอายุไม่มากโดยเฉลี่ยนอน 6 ชั่วโมงต่อวัน แต่ถ้าเป็นบุคคลที่มีอายุมากแล้ว โดยเฉลี่ยนอนเพียง 5.5 ชั่วโมงต่อวัน หรือน้อยกว่า ซึ่งผลจากการนอนหลับที่น้อยลงจะส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย คือ ทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย ไม่สบาย น้ำหนักลด เกิดปัญหาของระบบทางเดินหายใจและพบอัตราการเจ็บป่วยได้ง่าย ฯลฯ

ส่วนการเปลี่ยนแปลงเวลารับประทานอาหารหรือเมื่อถึงเวลาหิวแล้วไม่ได้รับประทาน มักพบว่า ทำให้เกิดปัญหาของระบบทางเดินอาหาร เช่น ท้องเสีย ท้องผูก เบื่ออาหาร กลืนได้ ปวดท้อง เกิดแผลในกระเพาะอาหารและกระเพาะอาหารอักเสบ

5.2.2 ผลต่อด้านจิตใจ เนื่องจากการนอนหลับเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ โดยปกติแล้ว บุคคลจะใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามของวันสำหรับการนอนหลับและจะนอนหลับได้สนิทในเวลากลางคืน ดังนั้น พยาบาลที่หมุนเวียนเวลาปฏิบัติงานจากกลางวันมาปฏิบัติงานยามวิกาล ทำให้ต้องเปลี่ยนแปลงเวลานอนจากกลางคืนมานอนในเวลากลางวัน ซึ่งการนอนในเวลากลางวันทำให้หลับไม่สนิทและตื่นบ่อย คือ ขาดระยะลูกตากลิ้งกลอก (Rapid eye movement) ซึ่งการนอนหลับที่ขาดระยะลูกตากลิ้งกลอกเมื่อตื่นขึ้นบุคคลจะรู้สึกหงุดหงิด วิตกกังวล

5.2.3 ผลต่อด้านครอบครัว บุคคลที่ต้องหมุนเวียนเวลาปฏิบัติงานจะมีวันหยุดหรือเวลาว่างที่แตกต่างไปจากคนอื่น ๆ ในครอบครัวเพราะโดยทั่วไปแล้ว บุคคลจะทำงานระหว่างเวลา 08.00-17.00 น. สำหรับเวลาเย็นหลังเลิกงาน (After-hours) และวันหยุดประจำสัปดาห์จะเป็นเวลาเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจและอยู่สังสรรค์กับสมาชิกในครอบครัว ดังนั้น พยาบาลที่แต่งงานหรือมีบุตรแล้ว จะทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับการแสดงบทบาทของมารดาได้ไม่เต็มที่ สัมพันธภาพในชีวิตครอบครัวไม่ดีเท่าที่ควรและมีเวลาให้กับครอบครัวน้อย ซึ่งนำมาสู่ความเครียดและปัญหาในครอบครัวได้มากกว่าการปฏิบัติงานในผลัดเช้าและบ่าย (ประไพวรรณ คำานประดิษฐ์ และวิมลมาศ ปิ่นอารชุน. 2538 : 12 ; อ้างอิงมาจาก Davis.1984 : 46 and Smith. 1982 : 34 – 35)

5.2.4 ผลต่อด้านชีวิตสังคม ในจำนวนบุคคลที่ต้องหมุนเวียนเวลาปฏิบัติงานจากการศึกษาวิจัย พบว่า เหตุผลโดยส่วนใหญ่ที่บุคคลไม่ชอบหมุนเวียนเวลาปฏิบัติงาน คือ ทำให้ต้องหมุนเวียนไปปฏิบัติงานในวันหยุดสัปดาห์และยามวิกาล ซึ่งทำให้มีวันหยุดและเวลาว่างแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ไม่ได้เล่นกีฬากับเพื่อนฝูง ไม่ได้สังสรรค์ในวงสังคมบางโอกาส เนื่องจากสังคมมนุษย์จะมีการสังคมในเวลากลางวัน (Day – oriented society) ดังนั้น พยาบาลที่ปฏิบัติงานยามวิกาล หลังจากหมดหน้าที่แล้ว เมื่อกลับถึงบ้านหรือที่พัก ก็ต้องนอนพักผ่อน

ในเวลากลางวัน ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการมีกิจกรรมต่าง ๆ กับสังคม ไม่ได้เข้าสังคม สัมผัสกับเพื่อนฝูง ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อด้านชีวิตสังคมได้

5.2.5 ผลต่อการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานของอวัยวะในร่างกายมีความสัมพันธ์กับความมืด-ความสว่างและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลาต่าง ๆ ของวัน ซึ่งจากการศึกษาวิจัย พบว่า ระบบการทำงานของอวัยวะในร่างกายจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเวลากลางวันและลดต่ำลงในเวลากลางคืน ดังนั้น จึงพบได้ว่าพยาบาลปฏิบัติงานยามวิกาล ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ประสิทธิภาพในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกายลดต่ำลง โอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติการพยาบาลจึงสูงกว่าการปฏิบัติงานในผลัดเช้าและผลัดบ่าย

6. แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจการทำงานในองค์กร

6.1 แนวความคิดทางด้านจิตวิทยา

แนวความคิดทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์ ที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือเรียกว่า “แรงจูงใจ” (Motive) เกิดจากปัจจัยทั้งภายใน และภายนอกตัวบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น

โดยทั่วไปความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประการใหญ่ ๆ คือ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2525 : 413 – 415)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นแก่ชีวิตและมักมีมาแต่กำเนิด ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ ความต้องการในการเคลื่อนไหวร่างกายและการขับถ่าย

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) ส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นภายหลังจากมีความต้องการทางร่างกาย ซึ่งอาจซ่อนเร้นอยู่หรืออาจแสดงออกอย่างชัดเจน โดยมากมักผ่านการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 อย่าง คือ

2.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอุ่นใจ

2.2 การยกย่องนับถือ (Recognition) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จและความยกย่องนับถือจากผู้อื่นหรือต้องการให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของตน

2.3 การยอมรับในสังคมหรือการเป็นพวกเป็นหมู่ (Belonging) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วยหรือเข้าหมู่และมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

2.4 โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ทั่วไปที่ต้องการมีความก้าวหน้าทั้งในเรื่องส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

6.2 ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow, 1960 : 122-144) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ ได้ดังนี้ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ซึ่งความต้องการนั้นมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่น ๆ จะเข้ามาแทนที่ เป็นวัฏจักรตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ยกเว้นความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ (A hierarchy of needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยเรียงลำดับได้ ดังนี้ ความต้องการขั้นต่ำ คือ ความต้องการพื้นฐานทางร่างกาย เช่น ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความรักและยอมรับจากสังคม ความต้องการชื่อเสียงยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่นและความต้องการอันดับสุดท้าย คือ ความต้องการความสำเร็จ สมหวังในชีวิต ซึ่งความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้มักมีลักษณะควบคู่กันไปและไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด (จรรยาวัศวี สุขสวัสดิ์. 2525 :19)

6.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

เซอร์เบอร์ก (สมยศ นาวิการ. 2520 : 177 - 180 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg)

ได้อธิบาย ทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfiers) หรือปัจจัยก่อให้เกิดการจูงใจ (Motivator) และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยปัจจัยจูงใจหรือ Motive factor เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้คนทำงานหรือชอบงานหรือเพิ่มผลผลิตในการทำงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (The work itself)

4. ความก้าวหน้า (Advancement)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
6. การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of growth)

ปัจจัยสุขอนามัย หรือ Hygiene Factors เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จูงใจให้คนทำงานในหน่วยงานต่อไปแต่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิต ทั้งนี้เพราะหากความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพออาจทำให้บุคคลลาออกจากงานได้ ได้แก่

1. นโยบายการบริหารงาน (Company policy and administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision technical)
3. สภาพการทำงาน (Working condition)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
5. เงินเดือน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. ความมั่นคงในงาน Job security)
8. ชีวิตส่วนตัว (Factor in personal life)

หากการเปรียบเทียบระหว่างแนวความคิดของ Maslow และ Herzberg จะพบว่าแนวความคิดทั้งสองมีความคล้ายคลึงกัน แต่ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะศึกษาความต้องการของมนุษย์ที่มีลักษณะเฉพาะกว่า เนื่องจากการพิจารณาความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจในการทำงาน ในขณะที่ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow จะเป็นการศึกษาถึงความต้องการโดยทั่ว ๆ ไปของบุคคล

6.4 ทฤษฎีความต้องการของ Hoppock

ฮอปพอก (Hoppock) ได้เสนอว่า

1. มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความต้องการมากมายทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งความต้องการที่หลากหลายนี้ จะเป็นตัวกำหนดผลให้มนุษย์เลือก อาชีพ ที่สนองความต้องการของตน อย่างไรก็ตามบุคคลมักมีความต้องการหลายชนิดในตัวเอง การแสดงอาชีพ จึงมักได้รับอิทธิพลจากความต้องการเหล่านี้ ตามสัดส่วนมากน้อยต่างกัน
2. อาชีพที่บุคคลเลือกมักเป็นอาชีพที่สามารถสนองความต้องการสูงสุด นั่นคือ ผู้ที่ต้องการความมั่นคงในชีวิตสูง มักเลือกรับราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ผู้ที่ชอบความเสี่ยงมากหรือชอบงานท้าทายและความสามารถสูงก็อาจเลือกทำงานธุรกิจเอกชน เป็นต้น

มีทัศนคติไม่ดีต่อลักษณะงาน ไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย นโยบายการบริหาร การควบคุมบังคับบัญชา เงินเดือน การทำงาน และระบบกฎเกณฑ์ของข้าราชการ สำหรับสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการลาออก คือ รายได้ รongลงมาคือ ขั้นตอนหรือระบบการทำงาน การบริหารในระบบราชการและปัญหาเรื่องความเป็นธรรมในระบบราชการ โดยสาเหตุ 2 ประการหลังนี้มีสัดส่วนเท่ากัน ผู้ที่ลาออกส่วนใหญ่มีความพอใจกับงานใหม่ เนื่องจากรายได้ดีและได้รับผลตอบแทนอื่นๆ ตามความต้องการ

ชูทิศ รัตนทัศนีย์ (2526 : ง) ได้ศึกษาเรื่อง “ การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ : ศึกษาเฉพาะกรณีการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตร ” ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือ ได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ความไม่สมหวังในสิ่งที่ต้องการ ความขัดแย้งในระหว่างรับราชการ ความไม่เสมอภาคในระหว่างข้าราชการด้วยกัน

กมลวดี รุ่งเจริญไพศาล (2528 : 67 – 69) ได้ศึกษาเรื่อง “ การลาออกของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2522 – 2525 ” ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ที่ลาออก มีความคิดเห็นที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นที่เป็นกลางต่อสภาพการทำงานทั่วไป และยังพบอีกว่าผู้ที่ลาออกไปทำงาน ณ ที่แห่งใหม่ มีสภาพเศรษฐกิจดีกว่าอยู่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำหรับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจลาออกจากราชการ เนื่องจากที่ทำงานแห่งใหม่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าและได้ทำงานตรงกับสาขาที่เรียนมา

จารุภรณ์ เกาตะทัต (2528 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น การตอบสนองด้านปัจจัยที่ก่อให้เกิดการจูงใจค่อนข้างสูง โดยเฉพาะปัจจัยด้านลักษณะงานที่เป็นงานน่าสนใจ ท้าทายและให้โอกาสแก่เจ้าหน้าที่ในการแสดงความสามารถ มีผลต่อทำให้เจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่นทำงานด้วยความขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพ ส่วนสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ ลาออกหรือโยกย้าย เกิดจากไม่ได้รับการตอบสนองทางด้านปัจจัย สุขภาพอนามัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมของที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการติดต่องาน

จินตนา ญาติบรรทุง (2529 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยใช้แบบวัดความเหนื่อยหน่ายซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดมาตรฐานของแมคคอนเนล ปัจจัยที่ศึกษา คือ ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลกระทบและสามารถทำนายระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลได้ ได้แก่ การรับรู้ความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรพยาบาล ลักษณะงานที่รับผิดชอบ การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ประเภทหอผู้ป่วย ตำแหน่ง ประสบการณ์ด้านการพยาบาล และอายุ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับความเหนื่อยหน่าย คือ

1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ต้องอยู่กับผู้ป่วยในภาวะวิกฤติด้วยแล้ว ยิ่งทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายมาก สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ พบว่ามีอุปสรรคเสมอ ๆ หรือมีไม่พร้อมสำหรับใช้งาน ก็จะต้องทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้มาก จำนวนบุคลากรที่ไม่เหมาะสม อาจมีมากหรือน้อยเกินไป จะทำให้พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้เช่นกัน
2. การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง พบว่า ถ้าอยู่ในระดับสูงจะมีระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า หากสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในหน่วยงานที่ยอมรับซึ่งกันและกัน การทำงานเอื้อเพื่อประโยชน์แก่กัน พบว่า ระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
4. ระบบบริหารที่มีนโยบายไม่ชัดเจนขาดการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง ผู้บริหารมีลักษณะไม่มีเหตุผล เข้มงวดกับระเบียบมากเกินไป ทำให้พยาบาลเกิดความคับข้องใจ สูญเสียอึดมโนทัศน์และรู้สึกล้มเหลวในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เยาวลักษณ์ เตชะจินดา (2529 : 65) ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยส่วนรวมทุกเรื่องอยู่ในระดับดีปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาตามข้อทดสอบย่อย พบว่า พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในเรื่องสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงานและความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในเรื่องนโยบายการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

สิระยา สัมมาวจ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านการลดความเป็นบุคคล และด้านความสำเร็จส่วนบุคคล จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาล โดยใช้แบบวัดซึ่งแปลมาจากแบบวัดมาตรฐานของแมสแลชผลการศึกษา พบว่า พยาบาลมีระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานอยู่ในระดับสูงถึง 3 ด้าน และพบว่า อายุ สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533 : 106 – 110) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย” ผลการศึกษาพนักงานฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร พบว่า ความผูกพันยึดมั่นในองค์กรมีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรมากที่สุด นอกจากนั้นตัวแปรด้านอายุ รายได้ ความพึงพอใจในการทำงาน การรวมอำนาจและการสื่อสารในองค์กร มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เช่นกัน

อารีย์ พฤกษราช และคณะ (2534 : 41 – 42) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ” พบว่าร้อยละ 40.70 มีความไม่พึงพอใจในวิชาชีพโดยระบุสาเหตุที่ทำให้ไม่พึงพอใจว่ามีปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทน เงินเดือนน้อย ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สวัสดิการ สภาพการทำงานหนัก งานจำเจ ปัญหาผู้บังคับบัญชาและปัญหาผู้ร่วมงานตามลำดับ ร้อยละ 83.40 เกลียดที่จะลาออกจากงาน โดยระบุเหตุผลที่ทำให้ต้องลาออกว่าเป็นเพราะการอยู่เวรและงานหนัก เงินเดือนน้อย ไม่มีความก้าวหน้า เบื่องาน สวัสดิการไม่ดี มีปัญหาทางครอบครัว มีปัญหาการบริหารและต้องการศึกษาต่อตามลำดับ

ภัทรา ศรีเจริญ (2534 : 1-2) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช” พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อปัจจัยเชิงใจในภาพรวมและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อปัจจัยสุขอนามัย (ในภาพรวม) พยาบาลส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในแผนกพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชต่อไป และพบว่า ทัศนคติต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล นอกจากนี้ พบว่า

ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ได้แก่ ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล และอายุงาน ส่วนสถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล

จรรย์สวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะการขาดแคลนวิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลของการไฟฟ้านครหลวง” ศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2525 – 2533 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้วิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลลาออกจากการไฟฟ้านครหลวง แล้วไปทำงานบริษัทเอกชนอื่น ๆ รองลงมา คือ บรรยากาศในการทำงานไม่ดี ความก้าวหน้ามีน้อย งานไม่ตรงกับความรู้และอยากได้ประสบการณ์ ตามลำดับ สำหรับความรู้สึกและความคิดเห็นของวิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลต่อการไฟฟ้านครหลวง พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ ไม่เพียงพอเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพการงานมีน้อย การพัฒนาอบรมพนักงานรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ระบบการบริหารมีความซับซ้อนเกินไปและลักษณะงานไม่ท้าทายความสามารถตามลำดับ

ชุมพล เวสสุบุตร (2535 : 85 – 86) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งระดับ 6-10 สำหรับสาเหตุที่ทำให้วิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ลาออกจากงานเนื่องจาก ส่วนใหญ่เห็นว่า การไฟฟ้าฝ่ายผลิต ไม่สามารถให้รายได้สูงเพียงพอที่จะจุนเจือครอบครัว ไม่มีหลักเกณฑ์การพิจารณาความคิดความชอบที่ถูกต้องและเหมาะสม ไม่มีความเป็นธรรมในการปฏิบัติหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่มี ความมั่นคง งานไม่มีความท้าทาย ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี มีผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานไม่เหมาะสม ลักษณะงานไม่ตรงกับสาขาที่เรียน และไม่ได้รับการยอมรับในผลงานและความสามารถ สำหรับความคิดเห็นที่มีต่อองค์การ ในภาครัฐบาลหรือภาคเอกชนภายนอกการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยของวิศวกร พบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ดีในระดับสูงต่อทุกปัจจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

เกศรัตน์ สุขเกษม (2536 : 66 – 67) ได้ศึกษาเรื่อง “การสูญเสียบุคลากรในองค์การ อาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การคาทอลิก รีรีฟ เซอร์วิสเชส” ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ในองค์การคาทอลิก รีรีฟ เซอร์วิสเชส ส่วนใหญ่มีความต้องการลาออกในระดับปานกลางถึงสูง โดยปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการลาออกของเจ้าหน้าที่โดยตรง คือ ระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในองค์การ ถ้ามีระดับความผูกพันต่ำความต้องการลาออกก็มี

แนวโน้มสูงและถ้าระดับความผูกพันสูงความต้องการลาออกก็ต่ำ ความรู้สึกผูกพันดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสาเหตุ 2 ประการ คือ ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและอุดมการณ์ในการทำงาน

ชินขม เจริญยุทธ (2537 : ข) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย” พบว่า ภาวะการขาดแคลนพยาบาลยังเป็นปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่มีการขาดแคลนสูงกว่าพยาบาลเทคนิคและผู้ช่วยพยาบาลกว่าเท่าตัว การขาดแคลนบางส่วนเป็นผลสืบเนื่องมาจากการถูกขอยืมอัตราหรือขอยืมตัวพยาบาลโดยหน่วยงานอื่น สำหรับการสูญเสียบุคลากรพยาบาลก็มีแนวโน้มสูงขึ้นระหว่าง พ.ศ. 2531 – 2535 สาเหตุของการสูญเสีย ส่วนใหญ่เนื่องจากลาศึกษาต่อ ลาออกและโอน ย้าย มีเพียงส่วนน้อยที่เคลื่อนสู่ภาคเอกชน แต่มีบางส่วนที่ทำงานให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้วย สำหรับปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลังบุคลากรการพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นเรื่องจำนวนไม่เพียงพอทำให้เป็นปัญหา ทั้งในการจัดเวรการปฏิบัติการพยาบาลและคุณภาพการพยาบาล รวมทั้งทำให้พยาบาลขาดโอกาสในการอบรมฟื้นฟูความรู้

ประไพวรรณ ด่านประดิษฐ์และวิมลมาศ ปันยารชุน (2539 : 32-33) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ในช่วง 3 ปี ในอนาคต (พ.ศ. 2538 – 2540) ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลมีความต้องการลาออกจากงานพยาบาลในช่วง 3 ปี ในอนาคตร้อยละ 76.00 ในจำนวนที่ต้องการลาออกกระบวนสถานที่คาดว่าจะไม่ปฏิบัติงานภายหลังออกจากงานพยาบาลที่พบมากที่สุดร้อยละ 46.68 คือ เปลี่ยนอาชีพไม่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลอีก โดยระบุสาเหตุความต้องการลาออกจากงานพยาบาลที่พบมากกว่าร้อยละ 50 มี 11 รายการ คือ งานมีโอกาสน้อย งานเสี่ยงต่อการเกิดโรคได้ง่าย งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น เงินเดือนน้อย เบื้องหน้าต่อการที่ต้องอยู่เวรบ่อย คิดไม่พอใจระบบบริหารงานของโรงพยาบาล ไม่พอใจค่าตอบแทนเวรบ่อย เวิร์กต้องการย้ายไปปฏิบัติงานที่ไม่ต้องอยู่เวรบ่อย เวิร์ก ต้องการย้ายไปทำงานอยู่ที่ใกล้บ้าน งานจำเจ และโรงพยาบาลเอกชนให้เงินเดือนมากกว่า ส่วนผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการลาออกจากงานพยาบาลของพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานครกับตัวแปรด้านโรงพยาบาล แผนกปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา เงินเดือน รายได้พิเศษ ภาวะรับผิดชอบ ด้านการเงินในครอบครัวและช่วงเวลาปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกด้านยกเว้นด้านโรงพยาบาลและภาวะรับผิดชอบด้านการเงินในครอบครัว

นอกจากนี้การศึกษายัง พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาล กล่าวคือ พยาบาลกลุ่มที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกจากงาน

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อัลเบรชท์ (Albrecht 1982 cited in Gillies 1989 : 399) ศึกษาพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน จำนวน 101 ราย และเคยมีประสบการณ์ความเบื่อหน่าย ทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงความรู้สึกสับสนความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่แสดงออกมาทางบุคคลรอบข้าง ความเหนื่อยล้าและความเปลี่ยนแปลงทางบุคลิกภาพ ซึ่งมีสาเหตุมาจากความไม่พึงพอใจกับรายได้ที่ต่ำ การขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีจากผู้บังคับบัญชา การขาดความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมงานและความไม่พึงพอใจในตัวเอง

ไวส์แมนและคณะ (Weisman . 1982 : 24 – 31) ได้ศึกษาเหตุผลในการลาออกจากงานของพยาบาลในโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพยาบาล กล่าวคือ พยาบาลไม่พึงพอใจในงานมีแนวโน้มที่จะแสวงหางานออกมานั้น ซึ่งเป็นผลทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน ซึ่งอาจเนื่องมาจากพยาบาลที่ทำงานมานานได้ผ่านพ้นระยะวิกฤติในการที่จะต้องตัดสินใจเปลี่ยนงานมาแล้ว และได้ตัดสินใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป ส่วนสภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานของพยาบาล

เจ ลอเวอรี่และเอส จาคอบสัน (J.Lowery and S.Jacobson . 1984 : 363 – 367) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมการลาออกของพยาบาล โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ลาออกจากงาน 92 คน และผู้ที่ยังอยู่ปฏิบัติงานพยาบาล 184 คน เพื่อเปรียบเทียบกันโดยใช้ตัวแปร 10 ตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ในงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน การวางแผนและองค์การ ทักษะในการเป็นผู้นำ ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ ความสามารถในการปรับตัวและมีความเป็นอิสระความสนใจ และแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารและสุดท้ายคือเครื่องมือและการใช้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ออกจากงานจะมีคะแนนรวมต่ำกว่า 7 ตัวแปร ทั้งหมด 10 ตัว ตัวแปรพฤติกรรมที่สามารถแยกแยะได้ดีที่สุดระหว่างผู้ออกจากงาน และผู้ที่ยังอยู่ คือ ความสนใจและแรงจูงใจ โดยผู้ที่ออกจากงานจะมีคะแนนต่ำกว่าและได้เสนอแนะว่าควรมีการศึกษา ตัวแปรพฤติกรรมในด้านอื่นต่อไป

ดั๊กซ์เบอร์รี่และคณะ (Duxbury . 1984 : 97 – 101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลกับความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล จำนวน 283 คน ที่ปฏิบัติงานใน Neonatal intensive care units (NICUs) ใน

ประเทศสหรัฐอเมริกา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ชุด คือ แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน (The minnesota satisfaction questionnaire) แบบวัดความเหนื่อยหน่าย (The tedium scale) และแบบวัดภาวะผู้นำ (The leadership opinion questionnaire) ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบผู้นำของหัวหน้าพยาบาล ด้านมุ่งคนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ($r = -0.55$) และความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ($r = -0.20$) ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลด้านมุ่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เมื่อศึกษาโดยจัดแบ่งรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลออกเป็น 4 กลุ่ม พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคนด้านมุ่งงานสูง มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและจากการศึกษาครั้งนี้ยังพบอีกว่าองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน คือ การนิเทศงานที่ขาดคุณภาพ การขาดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ไม่มีอิสระในการตัดสินใจ ไม่สามารถให้การพยาบาลที่ดีแก่ผู้ป่วยตามที่ตั้งใจไว้หรือวิตกกังวลเกี่ยวกับคุณภาพการพยาบาล การที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่อื่นที่มิใช่หน้าที่โดยตรงและการประเมินผลที่ไม่ยุติธรรม ซึ่งความไม่พึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายในงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแมคคอนเนล (McConnell, 1982 :140) ที่พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขทางลบของความพึงพอใจในการทำงาน

ฟาลเกนฮาเกน (Falkenhagen, 1985 : 37) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้นำของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคนและแบบมุ่งความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลในความคิดเห็นว่า หัวหน้าพยาบาลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้พยาบาลมีความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการพยาบาล และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลให้นานขึ้น ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

ลอว์เรนซ์ และลอว์เรนซ์ (Lawrence and Lawrence, 1987 : 45 – 51) ได้ศึกษาลักษณะของงานที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพยาบาล สรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด

ในพยาบาล ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาทางอารมณ์ของผู้ป่วยและครอบครัว ความต้องการของผู้ป่วยและหัวหน้างาน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและเพื่อนร่วมงาน ความเครียดที่เกิดขึ้นนี้แสดงออกมาในรูปของการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ การขาดงาน ความเหนื่อยล้าและผลงานต่ำ

ดุกลาส (Douglass. 1992 :79) ได้ศึกษาพบว่า การลาออกของพยาบาล 1 คน ทำให้สูญเสียเงินมากกว่า 10,000 ดอลลาร์สหรัฐ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ การสรรหา การจ้าง การปฐมนิเทศและการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังมีการสูญเสียที่นับเป็นต้นทุนไม่ได้ ได้แก่ เสียเวลาในการฝึกอบรม เสียขวัญและกำลังใจในการทำงาน หัวหน้าต้องฝึกเจ้าหน้าที่ใหม่เรื่อย ๆ ขาดพยาบาลที่ชำนาญการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งทำให้ประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยลดลง สำหรับผู้ที่มีระยะเวลาทำงานนานอาจจะมีโอกาสในการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน

8. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งผลงานวิจัยที่ได้มีผู้ที่ศึกษามาแล้ว จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มความต้องการเปลี่ยนงานนั้น ไม่ได้ขึ้นกับปัจจัยหนึ่งปัจจัยใดเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อความต้องการลาออกจางาน สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยสรุปเป็นรายตัวแปร ดังนี้

อายุ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านอายุ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของประไพวรรณ คำนประดิษฐ์ และวิมลมาศ ปันยารชุน (2539 : 32-33) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานครในช่วง 3 ปีในอนาคต (พ.ศ. 2538- 2540) พบว่า อายุ มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ; สิริษา สัมมาวาท (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ; เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค (2533 : 100 – 106) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เช่นกัน

สถานภาพสมรส

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์และวิมลมาศ ปิ่นยารชุน (2539 : 32-33) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล สำนักงานแพทย์กรุงเทพมหานครในช่วง 3 ปี (2538 – 2540) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกด้าน ; สิระยา สัมมาวาจ (2531 : บทคัดย่อ) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ; ไวส์แมน และคณะ (Weisman. 1982 : 24-31) ได้ศึกษาเหตุผล ในการลาออกจากงานของพยาบาลในโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกจากงานพยาบาล ; ภัทรา ศรีเจริญ (2534 : 1-2) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช” พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล

ระยะเวลาการปฏิบัติการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงานกับตัวแปรด้านระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของภัทรา ศรีเจริญ (2534 : 1-2) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช” พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ; มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526 : ก-ข) ได้ศึกษาเรื่อง “การลาออกของข้าราชการ” ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการรับราชการระยะสั้น ๆ (ไม่เกิน 4 ปี) มีปริมาณการลาออกสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง ; ดูกลาส (Douglass. 1992 : 79) ศึกษา การลาออกของพยาบาล 1 คน ทำให้สูญเสียเงินมากกว่า 10,000 ดอลลาร์สหรัฐ พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาทำงานนานอาจจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน

สถานภาพทางเศรษฐกิจ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของงานวิจัยของประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์และวิมลมาศ ปิ่นยารชุน (2539 : 32-33) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล สำนักงานแพทย์กรุงเทพมหานครในช่วง 3 ปี ในอนาคต (พ.ศ. 2538- 2540) พบว่า ความรับผิดชอบด้านการเงินในครอบครัวมีความสัมพันธ์กัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เกือบทุกด้าน ยกเว้นโรงพยาบาลที่รับภาระรับผิดชอบด้านการเงินในครอบครัว; อารีย์ พถกษราชและคณะ (2534 :41-42) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ พบว่าสวัสดิการไม่ดี มีความไม่พึงพอใจในวิชาชีพ : เนตรนภา ชุมทอง (2524 :107 – 124) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการสูญเสียแพทย์ในโรงพยาบาลรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน” ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านรายได้ เป็นปัจจัยสาเหตุที่ทำให้แพทย์เคลื่อนย้ายและเปลี่ยนแปลงงานจากภาครัฐสู่ภาคเอกชน; กมลวดี รุ่งเจริญไพศาล (2528 : 67 – 69) ได้ศึกษาเรื่อง “การลาออกของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (พ.ศ. 2522 – 2525) พบว่า เมื่อไปอยู่แห่งใหม่จะมีสภาพเศรษฐกิจดีกว่าอยู่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; ชูทิศ รัตนทัศนีย์ (2526 : 2) ได้ศึกษาเรื่อง “การสูญเสียกำลังพลของกองทัพเรือ ศึกษาเฉพาะกรณีการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตร” พบว่า สาเหตุการลาออกจากราชการของนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพเรือ ได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ; เกศรัตน์ สุขเกษม (25236 : 66 – 67) ได้ศึกษาเรื่อง “การสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การลาโกลิส รี รีฟ เซอร์วิสเอส” พบว่า ผลตอบแทนทางด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการลาออกของเจ้าหน้าที่โดยตรง; จริยาสวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะการขาดแคลนวิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลของการไฟฟ้านครหลวง ศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2525 – 2535” พบว่า ปัจจัยในด้านเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ เป็นปัจจัยในการลาออกจากไฟฟ้านครหลวง ; เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533 :106-110) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการตั้งใจที่จะออกจากองค์การ” ศึกษาเฉพาะกรณีสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า รายได้ มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การของพนักงานสหกรณ์การเกษตร

ระดับตำแหน่ง

งานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรด้านระดับตำแหน่งที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของ ชุมพล เวสสนบุตร (2535 : 85-86) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกรในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า “การไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสาเหตุที่ทำให้วิศวกร ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยลาออกจากงาน ; ม.ล.จริยาสวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะการขาดแคลนวิชาชีพและนักประมวลผลข้อมูลของการไฟฟ้านครหลวง ศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2525 – 2535” พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพการงานมีน้อย เป็นปัจจัยที่ลาออกจากการไฟฟ้านครหลวง ; ดูกลาส (Douglass. 1992 :79) ได้ศึกษาการลาออกของพยาบาล

1 คน พบว่า การเปลี่ยนชั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน; ฟาลเคน เฮเกน (Falkenhugen. 1985 : 37) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้นำของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจการทำงาน of พยาบาล ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

อัตราเงินเดือน

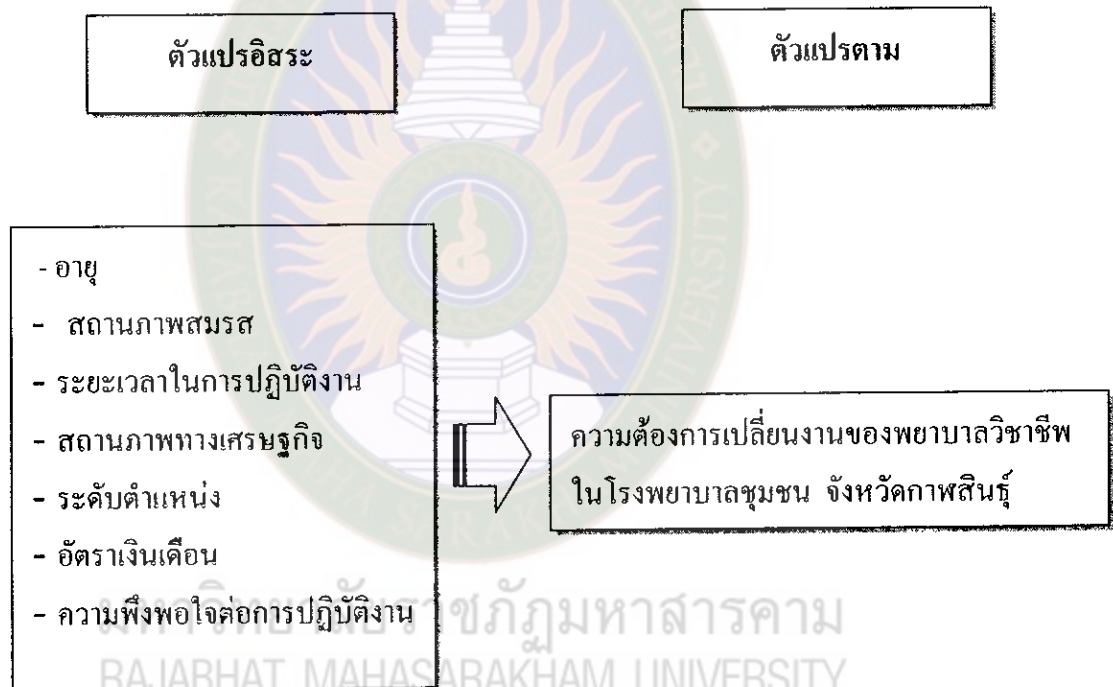
งานวิจัยที่เกี่ยวกับตัวแปรด้านอัตราเงินเดือนที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของ จรียาสวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะการขาดแคลนวิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลของการไฟฟ้านครหลวง” ศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2525 – 2533 พบว่า ปัจจัยด้านการเงิน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้วิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลลาออกจากการไฟฟ้านครหลวง ; จารุภรณ์ เกาตะหัต (2528 : 1) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่สถานบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่ลาออกหรือโยกย้าย ; ประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์ และวิมลมาศ ปันยารชุน (2539 : 32 – 33) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานของพยาบาลพบว่า เงินเดือนรายได้น้อย เป็นสาเหตุความต้องการลาออกจากงานของพยาบาล ; อารีย์ พุกษรราช และคณะ (2534 : 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความดีของการลาออกของพยาบาลประจำการ” พบว่า เหตุผลที่ทำให้ต้องลาออกเพราะเงินเดือนน้อย ; จรียาสวัสดิ์ สุขสวัสดิ์ (2535 : 41) ได้ศึกษา “ภาวะการขาดแคลนวิศวกร ฯ พบว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ทำให้วิศวกรและนักประมวลผลข้อมูลลาออกจากการไฟฟ้านครหลวง แล้วไปทำงานเอกชน

ความพึงพอใจในงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ งานวิจัยของ ดักซ์ เบอรี และคณะ (Duxbury. 1984 : 94 -101) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาลกับความเหนื่อยหน่ายและความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลจำนวน 283 คน ที่ปฏิบัติงานใน Neonatal Intensive Care Unitys (NICUS) ในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขทางลบของความพึงพอใจในการทำงาน ; ฟาลเคนฮาเกน (Falkenhagen. 1985 : 37) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้นำของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคนและแบบมุ่งความสัมพันธ์ ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล พบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าพยาบาลแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ส่วนพฤติกรรมผู้นำแบบ มุ่งงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล

ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส สถานภาพทางเศรษฐกิจ ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน โดยดูความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยได้ สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย