

ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ
กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ
กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2561



.....
นางสาวสิริสรา ประชามิตรกิจ
ผู้วิจัย

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีระสา,
Ph.D.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลีลา รุ่งเรือง,
Ph.D.
ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

.....
ดวงพร อภาศิลป์,
Ph.D.
คณบดีวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล

.....
เดชา เศษวัฒนาไพศาล,
Ph.D.
กรรมการสอบสารนิพนธ์

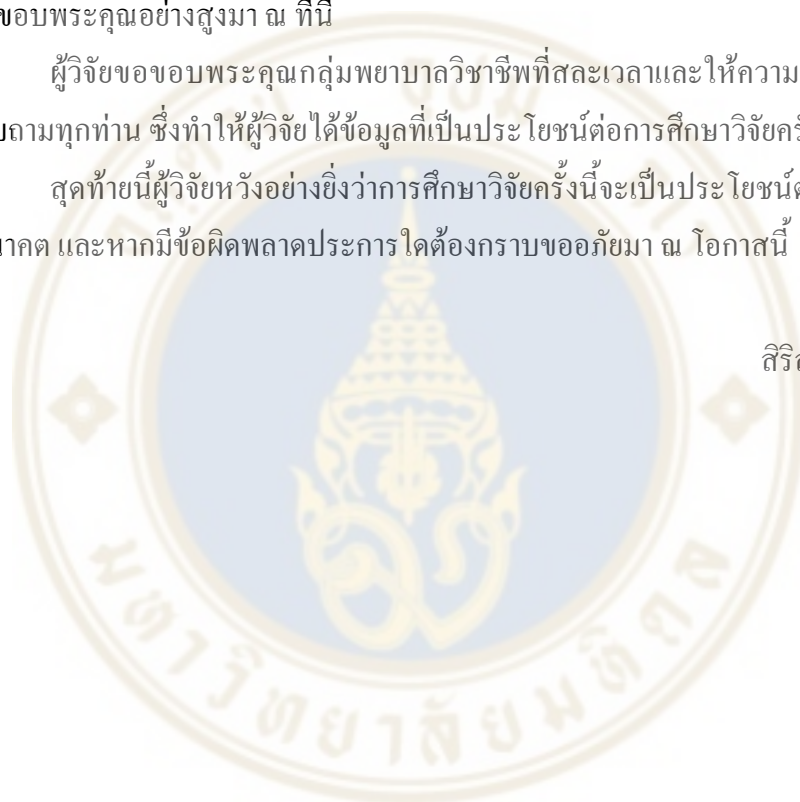
กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ของวิชาได้ โดยได้รับความกรุณาจาก ผศ. ดร.ชนพล วีราสา ที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้คอยให้แนะนำและแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อีกทั้งตรวจทาน แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ เพื่อให้รายงานฉบับนี้ออกมาสมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่สละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังอย่างยิ่งว่าการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่องานวิชาการท่านอื่นในอนาคต และหากมีข้อผิดพลาดประการใดต้องกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้

ศิริสรา ประชามิตรกิจ



ปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง
COMPENSATION THAT EFFECT INTENTION TO QUIT OF REGISTERED NURSE

สิริสรา ประชามิตรกิจ 5950106

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วิราสา, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง, Ph.D., เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนอยู่ในปัจจุบัน และจากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความตั้งใจลาออกหรือการลาออกของพยาบาลเป็นอันดับต้นๆ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 228 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามที่ใช้มีจำนวน 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว (เพศ อายุ อายุงาน และรายได้) ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม จำนวน 8 ข้อ และส่วนที่ 3 คือ ความตั้งใจลาออก จำนวน 6 ข้อ จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

คำสำคัญ: ค่าตอบแทน/ ความตั้งใจลาออก/ พยาบาลวิชาชีพ

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
1.3 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการศึกษา	3
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.6 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ	6
2.1.1 ความหมายของค่าตอบแทน	6
2.1.2 องค์ประกอบของค่าตอบแทน	7
2.1.3 วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกและการลาออก	8
2.2.1 ความหมายของการตั้งใจลาออก	8
2.2.2 ความหมายของการลาออก	9
2.2.3 โมเดลที่ใช้อธิบายความการลาออกจางาน	9
2.2.4 ผลกระทบการลาออกของพนักงานที่มีต่อองค์กร	10
2.2.5 แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก	11

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ	12
2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ	12
2.3.2 ผลของความพึงพอใจในงาน	13
2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	13
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	18
3.1 แหล่งข้อมูล	18
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	18
3.2.1 ประชากร	18
3.2.2 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	18
3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	20
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	22
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	22
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	23
บทที่ 4 ผลการวิจัย	25
4.1 ข้อมูลส่วนตัว	25
4.2 ผลด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและความตั้งใจลาออก ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง	27
4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	35
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	37
5.1 สรุปผลการวิจัย	37
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	39
5.3 ข้อเสนอแนะ	40
บรรณานุกรม	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	43
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	44
ประวัติผู้วิจัย	47



สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	กำลังคนพยาบาลวิชาชีพปี 2558	1
3.1	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane's	19
3.2	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนคำถามส่วนที่ 2	21
3.3	แสดงเกณฑ์การให้คะแนนคำถามส่วนที่ 3	21
3.4	แสดงการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย	22
3.5	แสดงสถิติที่ใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนตัว ความพึงพอใจคำตอบแทน และความตั้งใจลาออก	23
3.6	แสดงค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน	24
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัว (เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน) ของกลุ่มตัวอย่าง	26
4.2	แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจ ด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	27
4.3	แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจลาออก	29
4.4	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุและความพึงพอใจคำตอบแทน ที่เป็นตัวเงิน ทางตรง	30
4.5	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุงานและความพึงพอใจคำตอบแทน ที่เป็นตัวเงินทางตรง	30
4.6	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างรายได้และความพึงพอใจคำตอบแทน ที่เป็นตัวเงิน ทางตรง	31
4.7	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุและความพึงพอใจคำตอบแทน ที่เป็นตัวเงิน ทางอ้อม	32
4.8	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุงานและความพึงพอใจคำตอบแทน ที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	32
4.9	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างรายได้และความพึงพอใจคำตอบแทน ที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุและความตั้งใจลาออก	33
4.11	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุงานและความตั้งใจลาออก	34
4.12	วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างรายได้และความตั้งใจลาออก	34
4.13	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับนัยยะสำคัญทางสถิติระหว่าง ความพึงพอใจ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงกับความตั้งใจลาออก	35
4.14	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับนัยยะสำคัญทางสถิติระหว่าง ความพึงพอใจ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมกับความตั้งใจลาออก	36

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	4
2.1	โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไพรซ์	10



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นเรื่องสำคัญและต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะพยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังคนหลักในระบบบริการสุขภาพ โดยสาเหตุของการขาดแคลนที่สำคัญมีอยู่ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ 1. ความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเพิ่มสูงขึ้น 2. ความคาดหวังของประชาชนสูงขึ้น 3. การสูญเสียพยาบาลออกจากระบบบริการสุขภาพจากสาเหตุต่างๆ เช่น การจ้างงานที่ไม่มั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น

จากข้อมูลทางสถิติพบว่าในปี 2558 พบว่ามีสถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพเป็นดังนี้

ตารางที่ 1.1 กำลังคนพยาบาลวิชาชีพปี 2558

ผู้ขึ้นทะเบียน (ชั้นหนึ่ง)	183,551 คน
อายุ < 60 ปี	178,699 คน
เป็นผู้ที่ทำงานในระบบบริการสุขภาพ 82.2%	146,890 คน
ทำงานในกระทรวงสาธารณสุข 75%	110,167 คน
ทำงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและคณะพยาบาลศาสตร์ 7.5%	11,017 คน
ทำงานในภาคเอกชน 15.5%	22,768 คน
ทำงานในภาครัฐอื่นๆ และท้องถิ่น	2,938 คน
ไม่ได้ทำงานในวิชาชีพ 17.8%	31,808 คน

ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2558

สถานการณ์การขาดแคลนเชื่อว่าคงอยู่สำหรับอนาคต เนื่องจากความต้องการพยาบาลระหว่างปี พ.ศ.2553-2562 ประเทศไทยควรมีอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร คือ 1:400 หรือประมาณ 170,000 คน แต่มีผู้ทำงานเพียง 146,890 คน ขาดแคลนอยู่ประมาณ 30,000 คน นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่าในอีก 10 ปีข้างหน้า ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้มีความต้องการพยาบาลมากขึ้นถึง 190,000 คน หรือคิดเป็นอัตราส่วนพยาบาลต่อประชากร คือ 1:350 คน

ปัจจุบันพบว่าพยาบาลทำงานในสาขาวิชาชีพสั้นลงจาก 35 ปี ในอดีตเมื่อ 20 ปี ก่อนลดลงเหลือเพียง 22 ปี ในปัจจุบัน โดยในแต่ละปีมีพยาบาลลาออกจากวิชาชีพมากถึงปีละประมาณ 6,000 คน ในขณะที่เดียวกันถึงแม้จะสามารถผลิตพยาบาลได้ 10,000-20,000 คนต่อปีแต่ก็ยังไม่ทันเมื่อเทียบกับการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพในแต่ละปี

จากการศึกษาของ(อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาศ, 2551) พบว่าโรงพยาบาลศิริราชมีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ.2547-2549 พบว่ามีลาออกและโอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ยที่ 250 คนต่อปี โดยสาเหตุการลาออกของพยาบาลเกิดในกลุ่มคนที่อายุน้อยและอายุงานไม่เกิน 2 ปี เงินเดือนน้อย ซึ่งการลาออกส่วนใหญ่คือไปทำงานโรงพยาบาลเอกชน รองลงมาเป็นการทำงานในโรงพยาบาลรัฐที่มีสวัสดิการที่ดีกว่า โดยสาเหตุการลาออกอันดับแรกเป็นเรื่องของการย้ายกลับภูมิลำเนา และรองลงมาคือเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่น้อยและภาระงานที่หนักเกินไป โดยสาเหตุของการลาออกมักมีความเกี่ยวเนื่องกัน แต่ก็มีบางส่วนที่ลาออกด้วยเหตุผลใดเหตุผลหนึ่ง

ในด้านโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่ามีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2546-2549 โดยมีอัตราการลาออกที่สูงขึ้นคือ ร้อยละ 5.5, 8.7, 8.3 และ 9.3 ตามลำดับ (ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550)

กลยุทธ์หนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญของแรงจูงใจชนิดหนึ่งที่จะดึงดูดความสนใจและรักษาพนักงานไว้ โดยในอดีตการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเรื่องไม่ซับซ้อนอะไรมากนัก จ่ายตามชั่วโมงการทำงานหรือผลงานตามจำนวนชิ้นงานที่กำหนดไว้ แต่ในปัจจุบันองค์กรมีขยายตัวและเติบโตขึ้น ทำให้มีการแข่งขันในตลาดที่สูงขึ้น ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการจึงเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้หากองค์กรใดมีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นที่ต้องการของตลาดก็จะทำให้เกิดการได้เปรียบในตลาดแรงงานเมื่อเทียบกับคู่แข่งรายอื่น อีกทั้งการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดียังสามารถนำมาใช้เป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งพยายามพัฒนาตนเองเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ได้รับการปรับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามนโยบายขององค์กร อีกทั้งการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันและความจงรักภักดีของบุคลากรอีกด้วย

จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ และอัตราการลาออกที่มีแนวโน้มสูงขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้เห็นปัญหาอย่างชัดเจนขึ้น และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อในแง่การวางแผน

ปรับปรุง แก้ไขนโยบายหรือวิธีการดำเนินงานต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้น เพื่อลดอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถรักษานุคลากรให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานที่สุด

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

1.3 สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ
2. ความพึงพอใจในคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

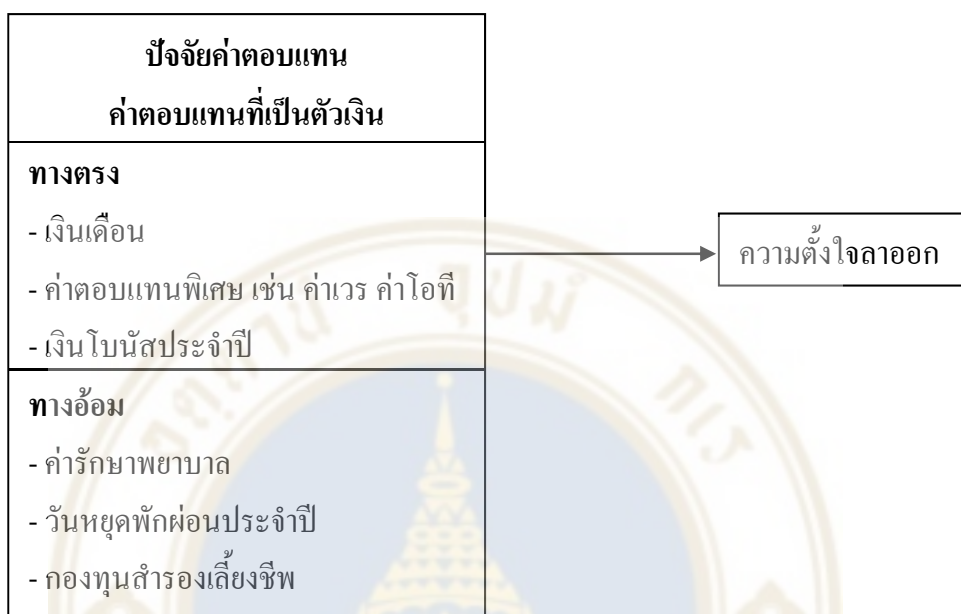
1.4 ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 228 ราย
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยคำตอบแทนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โดยแบ่งปัจจัยคำตอบแทนเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง และคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา เป็นการศึกษาจากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ในระหว่างเดือนกันยายน-พฤศจิกายน 2560

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

1. ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กร เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ทั้งทางตรง (เงินเดือน ค่าเวร ค่าโอที เงินโบนัสประจำปี) ทางอ้อม (ค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา)

2. ความตั้งใจลาออก หมายถึง ความคิดหรือความต้องการที่จะลาออก แต่ยังไม่เกิดพฤติกรรมการลาออกจริง

3. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคคลผู้จบปริญญาสาขาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพตามหน่วยงานสังกัดฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงอิทธิพลของปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางการแก้ไขและลดปัญหาการลาออกในที่สุด
2. เพื่อเป็นแนวทาง และประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในอนาคตต่อไป



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ” ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความตั้งใจลาออกและการลาออกจากงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ: ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ

2.1.1 ความหมายของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจที่องค์กร ได้ให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งมีรูปแบบการให้ที่หลากหลาย เช่น ค่าจ้าง เงินชดเชย เงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ เป็นต้น (ฉัตรพันธ์ุ เขจรนันท์, 2548 อ้างใน บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์, หน้า 9)

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีทั้งรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำอย่างเต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ออนไลน์, 2554 อ้างใน ประภาพร พฤษะศรี, 2557, หน้า 8)

ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเพื่อตอบแทนการทำงาน โดยสิ่งตอบแทนที่ได้มีทั้งเป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน (ก.พ., 2551, หน้า 2 อ้างใน ประภาพร พฤษะศรี, 2557, หน้า 8)

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งพนักงานได้รับจากองค์กรเพื่อตอบแทนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทนมีทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทนส่วนหนึ่งก็เพื่อจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน

2.1.2 องค์ประกอบของค่าตอบแทน

Mondy & Noe (2005 อ้างถึง พิมพ์พร, 2553, หน้า8-9) ทำการแบ่งค่าตอบแทนใน 2 รูปแบบ คือ ที่เป็นตัวเงิน และ ไม่ใช่ตัวเงินดังนี้

2.1.2.1 ค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน ประกอบด้วย

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับจากนายจ้าง ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ค่าจ้าง ค่าคุณวุฒิ ประสบการณ์ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานตามกะ เป็นต้น

- ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับตามกฎหมายกำหนด ได้แก่ การประกันสังคม การประกันการว่างงาน อีกทั้งค่าตอบแทนที่องค์กรให้กับพนักงาน ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันลาป่วย ลากลดบุตร วันหยุดพักผ่อน และผลประโยชน์อื่นๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต สวัสดิการต่างๆ ชุดพนักงาน ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือต่างๆ เงินค่าเล่าเรียนบุตร

2.1.2.2 ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่รูปแบบของเงิน ซึ่งประกอบไปด้วย สภาพแวดล้อมองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงาน รางวัลสิ่งจูงใจต่างๆ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน การมีข้อมูลย้อนกลับที่สามารถเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขที่ให้อิสระ รวมทั้งการที่พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

โดยในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อมเท่านั้น

2.1.3 วัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน

Carrel (2000 อ้างถึง พิมพ์พร, 2553, หน้า9) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของค่าตอบแทน ดังนี้

- เพื่อดึงดูดให้บุคคลทั่วไปเข้ามาทำงานกับองค์กร
- เพื่อรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป
- เพื่อจูงใจพนักงานให้ทำงานอย่างตั้งใจเต็มประสิทธิภาพของตน

ประภาพร (2557, หน้า 14) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน องค์กรจะต้องพิจารณาถึงหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท

- ค่าตอบแทนจากความสำคัญของงาน เป็นค่าตอบแทนปกติที่พนักงานได้รับ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าทำงานล่วงเวลา

- ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่จะสร้างความจูงใจให้กับพนักงานปฏิบัติอย่างเต็มที่และเต็มประสิทธิภาพ เช่น โบนัส ส่วนแบ่งกำไร
- ค่าตอบแทนพิเศษ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานที่มีคุณสมบัติพิเศษหรือคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ เช่น ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาาน
- ผลประโยชน์อื่นๆ เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรจัดให้ เช่น การจ่ายค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิต

ประภาพร (2557, หน้า 12) ได้กล่าวว่าปัจจัยการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วย 3 ประการ

- ความเสมอภาคภายใน หมายถึง จะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมกับลักษณะงาน โดยการพิจารณาความเสมอจะใช้วิธีการวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน และการจำแนกตำแหน่งงาน
- การแข่งขันกับภายนอก หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนต้องสามารถเป็นที่แข่งขันกับภายนอกได้เมื่อเทียบในอุตสาหกรรมและตำแหน่งเดียวกัน โดยกำหนดจากการจ่ายค่าตอบแทนจากข้อมูลในตลาดที่สำรวจได้
- ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนจะเป็นไปอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงานที่พนักงานปฏิบัติได้จริง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกและการลาออก

2.2.1 ความหมายของการตั้งใจลาออก

Mowday (1981, 128 อ้างถึง ปวีณนุช 2548, 27) กล่าวว่า การตั้งใจลาออก หมายถึง พนักงานมีความไม่พึงพอใจโดยมาจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงานและไม่เกี่ยวกับงาน ทำให้พนักงานรู้สึกไม่อยากเป็นพนักงานขององค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนหรือลาออกจกงาน

Ferris และคณะ (1996, 501 อ้างถึง ปวีณนุช, 2548, 27) กล่าวว่า การตั้งใจลาออก หมายถึง การที่พนักงานมีความต้องการที่จะลาออกจกงาน แต่ยังไม่เกิดพฤติกรรมลาออกจริง ถ้าหากพนักงานรู้สึกต้องการที่จะลาออก ก็อาจนำไปสู่พฤติกรรมลาออกจริงในอนาคต

Gaertner และคณะ (1992, อ้างถึง ชมพเพลิน, 2552, 16) กล่าวว่า การตั้งใจลาออกหมายถึง ความตั้งใจทางพฤติกรรมที่พนักงานคาดหวังที่จะลาออกจกองค์กร เนื่องจากคิดว่าจะได้รับสิ่งที่ดีขึ้นจากการลาออก ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายขององค์กร การรับรู้ของพนักงานเป็นต้น

Tett and Meyer (1993, อ้างถึงชมเพลิน, 2552, 16) กล่าวว่าความตั้งใจลาออกคือ การที่พนักงานคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วที่อยากจะลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายก่อนเกิดพฤติกรรมการลาออกจริง

2.2.2 ความหมายของการลาออก

Sayles & Strauss (1972 อ้างถึงชมเพลิน, 2552, 16) ให้ความหมายการลาออก คือ การที่องค์กรสิ้นสุดการจ้างพนักงานหรือการลาออกของพนักงาน มีผลให้พนักงานออกจากองค์กร และมีการจ้างคนใหม่เข้ามาทดแทน อีกทั้งการลาออกนั้นรวมถึงการลาออก การล่อออก และการที่พนักงานขาดงานต่อเนื่องมากกว่า 7 วัน โดยที่ไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งการลาออกนี้เป็นทั้งการลาออกแบบทั้งสมัครใจและไม่สมัครใจ มีทั้งแบบหลีกเลี่ยงได้และไม่ได้ หากพนักงานลาออกเองจะเป็นการลาออกแบบสมัครใจ แต่ถ้าหากการลาออกนั้นมาจากนายจ้างเป็นการลาออกแบบไม่สมัครใจ ส่วนลาออกที่หลีกเลี่ยงได้จะเป็นการลาออกแบบที่นายจ้างควบคุมได้เองในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ต่างๆ เป็นต้น สุดท้ายเป็นการลาออกที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ความเจ็บป่วย การเสียชีวิต เกษียณอายุ เป็นต้น

Mobley (1982, อ้างถึง ปวีณัฐ, 2548, 26) ให้ความหมายการลาออกว่า การที่พนักงานสิ้นสุดสภาพของการเป็นสมาชิกในองค์กร โดยการสิ้นสุดสภาพของพนักงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- ลาออกโดยสมัครใจ คือพนักงานตัดสินใจลาออกด้วยตัวเอง
- ลาออกโดยไม่สมัครใจ คือพนักงานไม่ได้ลาออกเอง ซึ่งอาจเกิดจากเหตุผลต่างๆ

เช่น การถูกปลดเพราะตำแหน่งที่ทำอยู่ไม่มีความจำเป็นต่อองค์กรแล้ว หรือการถูกไล่ออก เป็นต้น

Mowday (1982) ได้กล่าวว่าการที่พนักงานจะคงอยู่หรือลาออก มีผลมาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่

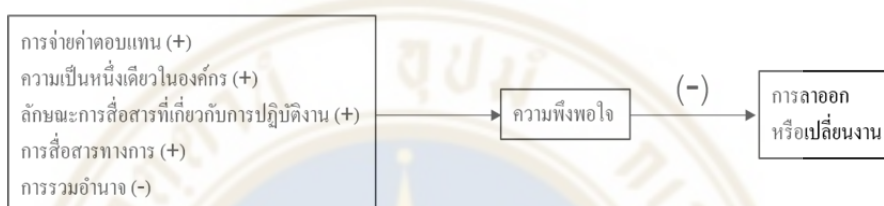
- ความรู้สึกของพนักงานที่มีผลต่องาน เป็นสิ่งที่สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออก และอาจทำให้ลาออกได้ในที่สุด เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่นำไปสู่การลาออก แต่ความรู้สึกเหล่านี้ในอีกมุมก็สามารถลดความตั้งใจลาออกได้เช่นกัน

- ปัจจัยอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถเพิ่มหรือลดความตั้งใจการลาออกของพนักงานได้

2.2.3 โมเดลที่ใช้อธิบายความการลาออกจากงาน

Price (1977) ได้เสนอโมเดลของตัวแปรที่เป็นปัจจัยผลักดัน ซึ่งส่งผลต่อการลาออกจากงาน โดยตัวแปรต่างๆ ภายในโมเดลแบ่งออกได้ 3 ประเภท

- ตัวแปรที่เป็น โครงสร้างในงาน ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์กร ลักษณะการสื่อสารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการสื่อสารอย่างเป็นทางการ โดยตัวแปรทั้ง 3 นี้ มีอิทธิพลทางบวกกับการลาออก ส่วนตัวแปรการรวมอำนาจเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบกับการลาออก
 - ตัวแปรทางเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการจ่ายค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน
 - ตัวแปรทางจิตวิทยา คือ ความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรที่อยู่ตรงกลางระหว่างปัจจัยผลักดันและพฤติกรรมกรรมการลาออก โดยเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบต่อการลาออกจากงาน



ภาพที่ 2.1 โมเดลการลาออกจากงานตามแนวคิดของไพรซ์
ที่มา: Price, (1977 อ้างใน จารุพร แสงเป้า, 2542, หน้า 19)

กล่าวโดยสรุปคือ ถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากจะเปลี่ยนงานน้อย แต่หากไม่พึงพอใจในงานก็จะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะเปลี่ยนงานหรือลาออก ก็ต่อเมื่อมีโอกาสในการเลือกงานใหม่สูง

2.2.4 ผลกระทบการลาออกของพนักงานที่มีต่อองค์กร

มนิสรา โอมะคุปต์ (อ้างถึง วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์, 2557, หน้า 11-13) ได้กล่าวถึงผลเสียของการลาออกของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ดังนี้

- เพิ่มค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน เมื่อมีพนักงานลาออก องค์กรต้องทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานแทนในตำแหน่งที่มีการลาออกไป ซึ่งกระบวนการสรรหาและคัดเลือกจนจบกระบวนการต้องใช้กำลังคนและค่าใช้จ่ายที่มาก
- ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร เมื่อมีพนักงานเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ องค์กรจะต้องจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้พนักงานเองก็ต้องใช้เวลาในการปรับตัวให้เข้าสภาพการทำงานใหม่ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสูญเสียด้วยเช่นกันนอกจากค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในด้านต่างๆ

- ความวุ่นวายยุ่งเหยิงในการปฏิบัติงาน เพราะการลาออกของพนักงานจะส่งผลให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง ขั้นตอนการทำงานอาจเสียระบบได้ รวมทั้งผลผลิตขององค์กรอาจสูญเสียไปในช่วงที่รอคนใหม่เข้ามาทดแทน หรือบางครั้งอาจทำให้พนักงานปัจจุบันบางส่วนต้องรับผิดชอบหน้าที่บางส่วนของคนทีลาออกไป เป็นการเพิ่มภาระงานและอาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมลดลง

- ทำให้สมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กรเสียขวัญ การที่มีพนักงานลาออก ยิ่งเป็นบุคคลที่เป็นที่รู้จักหรือมีความสำคัญต่อองค์กร อาจทำให้พนักงานที่ยังอยู่เกิดอาการเสียขวัญ และความไม่มั่นใจที่จะทำงานต่อไป เสียขวัญ รวมทั้งอาจทำให้พนักงานมีมุมมองหรือทัศนคติแง่ลบต่อองค์กร สุดท้ายอาจนำมาซึ่งการหาหนทางไปทำงานที่อื่นแทน

- ภาพพจน์ที่ไม่ดีต่อองค์กร หากองค์กรใดที่มีอัตราการลาออกของพนักงานในระดับสูง จะส่งผลต่อภาพพจน์ที่ไม่ดีให้กับสาธารณะชนทั่วไป

- ลดคุณภาพของการสื่อสาร และความเป็นหนึ่งเดียวของกลุ่ม เพราะเมื่อมีการลาออก การสื่อสารในองค์กรจะมีมากขึ้นเพื่อสอนงานให้กับพนักงานใหม่ที่เข้ามา แต่ในขณะที่เดียวกันคุณภาพของการสื่อสารจะลดลงเพราะพนักงานที่เข้ามาใหม่อาจทำการสื่อสารได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.2.5 แนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการลาออก

นักวิชาการได้กล่าวถึงแนวทางการลาออกอยู่ 3 แนวทาง วรรณวิสา (2557, 13-15) ได้สรุปและรวบรวมไว้ดังนี้

2.2.5.1 แนวทางการศึกษาด้านพฤติกรรม เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมการลาออกว่ามีสาเหตุและเกิดขึ้นจากอะไร รวมทั้งส่งผลกระทบต่ออะไรต่อองค์กร โดย Lawler (1971) ได้กล่าวว่าการลาออก เกิดจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน และส่งผลที่ตามมาหลายประการด้วยกัน นอกจากนี้จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึก 2 อย่างด้วยกัน ได้แก่

- ความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โดยทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมที่ไม่ดีเกิดขึ้นได้ เช่น ผลการปฏิบัติงานต่ำลง หยุดงาน อีกทั้งเริ่มแสวงหางานใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า สุดท้ายนำมาซึ่งการลาออกในที่สุด

- ความตึงเครียดในการทำงานลดลง เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการหยุดงานและอาจนำมาซึ่งการลาออกในที่สุด โดยความไม่พึงพอใจอาจไม่ใช่เรื่องค่าตอบแทนเสมอไป แต่อาจเป็นปัจจัยอื่นร่วมด้วย เช่น ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ซึ่งก็อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการลาออกได้เช่นกัน

2.2.5.2 แนวทางการศึกษาด้านเศรษฐศาสตร์ กล่าวว่าภาวะแรงงานในตลาดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในองค์กร พบว่าหากองค์กรอยู่ในช่วงเจริญเติบโต องค์กรดำเนินธุรกิจไปได้ดี ส่งผลให้จำนวนงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้อัตราการจ้างงานสูงขึ้นตาม โอกาสในการเปลี่ยนงานก็สูงขึ้นด้วย แต่หากขนาดความต้องการแรงงานนั้นอยู่ในระดับที่คงที่ โอกาสที่พนักงานจะแสวงหางานใหม่ก็จะต่ำ แต่หากตลาดแรงงานมีความต้องการแรงงานในระดับที่สูงขึ้น ก็ จะเพิ่มโอกาสในการแสวงหางานใหม่ และหากอัตราการว่างงานสูง พนักงานก็จะไม่ตัดสินใจลาออก และยังคงทำงานที่เดิมต่อไป

2.2.5.3 แนวทางการศึกษาทางด้านปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูด เป็นแนวทางที่รวมแนวคิดพฤติกรรมและแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เข้าด้วยกัน จากการศึกษาของ Shikiar & Freudenberg (1982) พบว่ามี 2 ปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากงาน

- ปัจจัยผลักดัน เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่สร้างความไม่พึงพอใจให้กับพนักงาน โดยเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกในที่สุด เช่น ค่าจ้าง
- ปัจจัยดึงดูด เป็นปัจจัยนอกองค์กร ที่อาจส่งผลให้พนักงานเกิดการเคลื่อนย้ายหรือลาออกจากที่เดิมไปยังที่ใหม่ เช่น ค่าตอบแทนที่สูงกว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น

จากปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้น Mobley (1977) ได้กล่าวว่า ปัจจัยดึงดูดเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการตัดสินใจที่จะลาออกจากงาน ส่วนปัจจัยผลักดันนั้นมีความสำคัญรองลงมา โดยปกติพนักงาน มักจะลาออกเนื่องจากได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542, 775 อ้างถึงวารสาร, 2553, 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พอใจ ชอบใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน อีกทั้งความพึงพอใจนั้นส่งผลขวัญกำลังใจในการทำงาน สูดท้ายความพึงพอใจของคนนั้นมีไม่สิ้นสุด และสามารถเปลี่ยนแปลงได้เสมอ

Sayles L.R. & Strauss G. (1972, อ้างถึง ชมเพลิน, 2552, 29) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในงานคือ พนักงานรู้สึกพอใจในงานที่ทำ อีกทั้งเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อพนักงานคนนั้นได้รับค่าตอบแทนทางวัตถุและจิตใจ

Spector (2000, อ้างถึง ชมเพลิน, 2552, 29) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานของเขา หรือกล่าวได้ว่าเป็นระดับความชอบที่มีต่องานของตนเอง

2.3.2 ผลของความพึงพอใจในงาน

ชมเพลิน (2552) ได้สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงทัศนคติของพนักงานที่มีต่องานแล้ว ยังส่งผลถึงพฤติกรรมที่อาจแสดงออกมาในการทำงาน โดย Herzberg เชื่อว่าความพึงพอใจของพนักงานทำให้เกิดการผลงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถือเป็นความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความพึงพอใจและผลงานที่ได้ แต่ในขณะที่เดียวกันความพึงพอใจก็ส่งผลถึงการลาออกของพนักงานได้

Spector (2000 อ้างถึง ชมเพลิน, 2552, 35) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานกับการลาออกมีความสัมพันธ์กัน โดยชี้วัดความพึงพอใจออกมาเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงาน อีกทั้งความพึงพอใจจะส่งผลต่อการลางานและสุขภาพของพนักงานเอง

Steers & Porter (1973 อ้างถึง ชมเพลิน, 2552, 36) กล่าวว่า เมื่อพนักงานรู้สึกไม่พอใจหรือไม่ต้องการอยู่กับองค์กรต่อจะเกิดความตั้งใจลาออกของพนักงาน โดยส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกต่องาน สภาพแวดล้อมขององค์กร การแสวงหางานที่ผลตอบแทนที่ดี สุกทัยเมื่อพนักงานไตร่ตรองและคิดว่าเหมาะสมแล้ว รวมทั้งมองว่าเมื่องานใหม่ที่ได้มีความเหมาะสมกว่า พึงพอใจกว่าก็จะนำมาสู่การลาออกในที่สุด

2.3.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Frederick K. Herzberg and others (1959 อ้างใน จิรัชยา เจียวักก, 2556) ว่าได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยศึกษาความต้องการของพนักงานหรือการจูงใจในองค์กร จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจของคนมีความแตกต่างกัน และกล่าวได้ว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานอาจไม่มีแรงจูงใจเสมอไป แต่ถ้าหากบุคคลมีแรงจูงใจจะสามารถทำงานได้ดีได้ จากการศึกษาพบว่าความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ มีสาเหตุมาจากสองกลุ่มปัจจัย แบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดย

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่จูงใจให้พนักงานรักงานที่ปฏิบัติ โดยทำให้พนักงานในองค์กรเกิดความพึงพอใจและทำอย่างไ้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการตัวบุคคล ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงานได้เสร็จและประสบความสำเร็จ และเมื่อบุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จของตน

- การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วม รวมไปถึงบุคคลในองค์กร โดยการยอมรับอาจเกิดจากการได้รับคำยกย่อง ชมเชย หรือสิ่งที่แสดงออกถึงการยอมรับนับถือ โดยการยอมรับนับถือมักจะแฝงอยู่ในความสำเร็จในการทำงานด้วย

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ต้องเป็นงานที่ท้าทายหรือเป็นงานที่บุคคลนั้นๆ สามารถกระทำให้สำเร็จได้เพียงลำพัง

- ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจจากการได้รับมอบหมายงานต่างๆ รวมทั้งมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

- ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งๆ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งโอกาสที่จะได้พัฒนาตนเองจากการศึกษาหรือฝึกอบรมต่างๆ

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตลอดเวลา ถ้าหากไม่มีปัจจัยนี้บุคคลก็อาจเกิดความไม่ชอบงาน โดยปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยภายนอกบุคคลประกอบด้วย

- ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทนต่างๆ รวมถึงการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ก่อให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

- นโยบายการบริหารองค์กร หมายถึง การจัดการ การบริหารภายในองค์กร รวมถึงการสื่อสารภายในองค์กร

- สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมรอบตัว

- ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในงานหรือความมั่นคงขององค์กร

- การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการปกครองของผู้บังคับบัญชา รวมถึงความยุติธรรมในการปกครองและบริหารในองค์กร

โดยสรุปปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจ ซึ่งหากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน พนักงานก็อาจทำการเรียกร้องหรือต่อรองได้ นำมาซึ่งทำให้ผู้บริหารต้องคิดผลประโยชน์ต่างๆ ให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิราภรณ์ กองจันทร์ (2555: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลเวชธานี โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลเวชธานี ใช้แบบสอบถามจำนวน 135 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผลการศึกษาพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 10,001-20,000 บาท ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกนั้นพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน การปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมมีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยยะสำคัญ

ศิณีย์ สังข์ศรี (2544 อ้างใน วรรณวิสา, 2557, 17) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและการออกจากงานของคนในภาคอุตสาหกรรม พบว่า

- เงินเดือน ค่าตอบแทน การใช้ความสามารถในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สวัสดิการทางสังคม และสภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน
- ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานมี 10 อันดับได้แก่ เงินเดือนดี ความมั่นคงสูง เดินทางสะดวก ผลประโยชน์สวัสดิการต่างๆที่น่าพึงพอใจ ผู้บังคับบัญชาที่ดี งานที่มีความท้าทาย ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงขององค์กรดี งานน่าสนใจ สิ่งแวดล้อมที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีในองค์กร
- ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกจากงาน มี 5 อันดับ ได้แก่ เงินเดือนที่สูงขึ้น สวัสดิการผลประโยชน์ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น โอกาสความก้าวหน้าในสายงาน งานที่มีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ และ ตำแหน่งที่สูงขึ้น

นิธิ เฟ็งสุข (2544 อ้างใน วรรณวิสา, 2557, 17) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน วิทยาลัย บริษัทเซอร์คิทีอิเล็กทรอนิกส์อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้ประชากร 300 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ เงินเดือนที่สูงขึ้น สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่มากขึ้น ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสในการปฏิบัติงานมากขึ้น และ บริษัทใหม่มีชื่อเสียง

อมรา ไทยประเสริฐ (2544 อ้างใน วรรณวิสา, 2557, 17) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออกของบุคลากร วิทยาลัย บริษัท ไทยเบเวอเรจเรจแคน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการลาออก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เงินเดือน ปัจจัยจูงใจภายในตัวบุคคล ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับงาน ส่วนปัจจัยแนวโน้มนที่ส่งผลต่อความต้องการลาออก คือ ด้านเงินเดือน

คำตอบแทนอื่น ลักษณะงาน สวัสดิการ ระเบียบข้อบังคับ การประเมินผลการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ด้านการพัฒนาความรู้ และความผูกพันที่มีต่อองค์กร

สายชล สุนทรอภิชาติ (2547 อ้างใน วรณวิสา, 2557, 18) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการ ลาออกของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม อีสเทิร์น ซิเบอร์ (ระยอง) ใช้วิธีการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน จากการสำรวจพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความต้องการลาออก ได้แก่ ปัจจัยขององค์กร นโยบายการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคง เงินเดือน และชีวิตส่วนตัว

รัชก ศิริอ่อน (2549 อ้างถึง เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550, 22) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้ พนักงานลูกจ้างสัมพันธ์ลาออก มีวัตถุประสงค์เพื่อ สำรวจระดับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร และ เพื่อระบุสาเหตุที่มีผลต่อการจูงใจให้พนักงานเกิดความภักดี และนำไปสู่การจัดทำมาตรการลด การลาออกของพนักงาน โดยการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการสำรวจเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 คน ผลที่ได้พบว่า คุณค่าของงานสร้างความพึงพอใจในงาน และ ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกมากที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีกว่า

สมมาตร จุติจริยวัฒน์ (2546 อ้างถึง เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550, 22) ได้ทำการศึกษาปัจจัย จูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ยามาดาเกะ มีวัตถุประสงค์การศึกษา ได้แก่ เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่พนักงานมีต่อองค์กร เพื่อทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของพนักงาน และ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจลาออกของพนักงาน โดยผู้วิจัยได้ใช้การสำรวจเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 5 ด้าน ได้แก่ ภาพพจน์ขององค์กร บรรยากาศในการทำงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจ และคำตอบแทนและสวัสดิการ และปัจจัยที่จูงใจให้เกิดการลาออกคือปัจจัยคำตอบแทนและสวัสดิการ

มาริษา สมบัติบุญและคณะ (2546 อ้างถึง กุลธิดา, 2549, 58) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการ ลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่าการลาออกพบมากที่สุดในกลุ่ม บุคลากรอายุน้อย ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี และได้รับเงินเดือนน้อย สาเหตุของการลาออกนั้นพบว่า อันดับแรกคือ การย้ายกลับภูมิลำเนา รองลงมาเป็นเรื่อง เงินเดือนหรือคำตอบแทนน้อยและภาระงานหนัก

สุปราณี พัฒนจิตวิไล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการ ตัดสินใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาล และเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ เครื่องมือที่ใช้สำรวจคือ แบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

จำนวน 265 คน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในภาพรวมต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนแนวโน้มการตัดสินใจลาออกนั้นทั้งภาพรวมและแบบรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง

ศศิวิมล ปราบหงส์ (2555) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) เขตภาคเหนือ2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการลาออก และ เพื่อศึกษาแนวทางป้องกันการลาออกที่ส่งผลกระทบต่อธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคเหนือ 2 โดยวิจัยฉบับนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์หัวหน้างาน 5 รายและพนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้ลาออกไปแล้ว ส่วนแบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 240 คน ที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดำเนินการวิจัยโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและพนักงานที่ลาออกไปแล้ว พบว่าปัจจัยที่ส่งผลการลาออก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ และความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน

จุฑามาศ พุทธิพิทักษ์ และ วนิดา มงคลสินธุ์ (2535 อ้างใน กุลธิดา สุคติธร, 2549, 56) ทำการศึกษาเรื่องสาเหตุการลาออก โอนย้ายของพยาบาลโรงพยาบาลตากสิน ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุที่ทำให้พยาบาลลาออก โอนย้ายเกิดจากปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา การอยู่เวร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบการบริหารงาน

ทัศนาศา บุญทอง และคณะ (2537 อ้างใน กุลธิดา สุคติธร, 2549, 56) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออก มีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 392 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าสาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีความต้องการลาออก ได้แก่ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัญหาการบริหารจัดการ และภาระงานที่หนัก อีกทั้งพยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานแน่นอนมากถึงร้อยละ 23.7

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่งด้วยกัน ประกอบด้วย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้อาจมาจากกลุ่มประชากร โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสาร รายงาน แบบสอบถาม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง มีจำนวนประมาณ 3,000 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ทำการสุ่มจากประชากรทั้งหมด มีขั้นตอนดังนี้
ขั้นตอนที่ 1 การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมดประมาณ 3,000 คน ได้ทำการใช้ตารางของ Yamane's เป็นการอ้างอิงดังนี้

ตารางที่ 3.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane's

ขนาด ประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดความคลาดเคลื่อน (e)					
	±1%	±2%	±3%	±4%	±5%	±10%
500	*	*	*	*	222	83
1,000	*	*	*	385	286	91
1,500	*	*	638	441	316	94
2,000	*	*	714	476	333	95
2,500	*	1250	769	500	345	96
3,000	*	1364	811	517	353	97
3,500	*	1458	843	530	359	97
4,000	*	1538	870	541	364	98
4,500	*	1607	891	549	367	98
5,000	*	1667	909	556	370	98
6,000	*	1765	938	566	375	98
7,000	*	1842	959	574	378	99
8,000	*	1905	976	580	381	99
9,000	*	1957	989	584	383	99
10,000	5000	2000	1000	588	385	99
15,000	6000	2143	1034	600	390	99
20,000	6667	2222	1053	606	392	100
25,000	7143	2273	1064	610	394	100
50,000	8333	2381	1087	617	397	100
100,000	9091	2439	1099	621	398	100
∞	10000	2500	1111	625	400	100

** โดยเลือกใช้ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ±5%

ขั้นตอนที่ 2 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วเป็นจำนวน 353 ตัวอย่าง ได้ดำเนินการกระจายและแชร์แบบสอบถามออนไลน์ให้กับตัวแทนแต่ละภาควิชาและทำการกระจายต่อ

ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากร เป็นการสุ่มตามสะดวกของตัวแทนที่ได้รับแบบสอบถามไป

3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง และ คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

ตัวแปรตาม คือ ความตั้งใจลาออก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงแบบสอบถามที่ได้จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามด้านคำตอบแทนตัวเงินผู้วิจัยได้ทำการดัดแปลงปรับเปลี่ยนจากงานของประภาพร พุกกะศรี (2557) และแบบสอบถามด้านความตั้งใจลาออก ได้ดัดแปลงจากงานของ วนิตา จิตรวิมลรัตน์ (2553) โดยทำการเลือกและปรับข้อความให้เหมาะสมกับงานวิจัยที่ศึกษาในครั้งนี้

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน รายได้

ลักษณะการตอบแบบสอบถามส่วนนี้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจด้านคำตอบแทน ประกอบด้วย 8 ข้อ ซึ่งมีทั้งคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม

ลักษณะของการตอบเป็นแบบเลือกตอบตามความพึงพอใจ ใช้มาตราประเมินแบบ Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ หากตอบพึงพอใจมากที่สุดจะได้ 5 คะแนน และพึงพอใจน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน ซึ่งแสดงว่าหากผู้ตอบแบบสอบถามได้คะแนนที่สูงแสดงว่ามีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่สูง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนน้อยแสดงว่ามีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ต่ำ

ตารางที่ 3.2 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนคำถามส่วนที่ 2

ระดับความพึงพอใจ	ระดับคะแนน
พึงพอใจมากที่สุด	5
พึงพอใจมาก	4
พึงพอใจปานกลาง	3
พึงพอใจน้อย	2
พึงพอใจน้อยที่สุด	1

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความตั้งใจลาออก ประกอบด้วย 6 ข้อ โดยใช้วิธีเลือกตอบที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด ใช้มาตรการประเมินแบบ Likert scale 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ หากตอบเห็นด้วยมากที่สุดจะได้ 5 คะแนน และเห็นด้วยน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน แต่ในทางกลับกันถ้าเป็นคำถามเชิงลบ ถ้าผู้ตอบแบบสอบถามตอบเห็นด้วยมากที่สุดจะได้ 1 คะแนน และได้ 5 คะแนนเมื่อตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งแสดงว่าหากผู้ตอบแบบสอบถามได้คะแนนที่สูงแสดงว่ามีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่สูง ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ได้คะแนนน้อยแสดงว่ามีความพึงพอใจในคำตอบแทนที่ต่ำ

ตารางที่ 3.3 แสดงเกณฑ์การให้คะแนนคำถามส่วนที่ 3

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	
	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วยมาก	4	2
เห็นด้วยปานกลาง	3	3
เห็นด้วยน้อย	2	4
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1	5

การแปลผลคะแนนเพื่อนำไปใช้อธิบายความพึงพอใจในคำตอบแทนและความตั้งใจลาออก ผู้วิจัยได้ทำการแบ่งช่วงระดับคะแนน โดยอ้างอิงจาก กานดา (2530 อ้างใน เพ็ญแข, 2541, หน้า 205) ทำการแบ่งช่วงกว้างของคะแนนดังนี้

$$\begin{aligned}
 & \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 = & \frac{5-1}{5} \\
 = & 0.8
 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.4 แสดงการวิเคราะห์ค่าคะแนนเฉลี่ย

ระดับความพึงพอใจในคำตอบแทนและระดับความคิดเห็นของ ความตั้งใจลาออก	คะแนนเฉลี่ย
มากที่สุด	4.21-5.00
มาก	3.41-4.20
ปานกลาง	2.61-3.40
น้อย	1.81-2.60
น้อยที่สุด	1.00-1.80

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค เพื่อวัดความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม ซึ่งทำ Pilot test จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง

3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีวิธีดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการตัดแปลงแล้ว กระจายและแชร์ให้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่รู้จักกันและให้แชร์แบบสอบถามดังกล่าวไปยังบุคลากรในภาควิชาของตนเองต่อไป
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมาณ 1 สัปดาห์
3. ผู้วิจัยได้ทำการกระจายแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 353 ชุด จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 353 ชุด ได้รับการตอบกลับเพียง 228 ชุด มีอัตราการตอบกลับเพียง 65%

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ลักษณะได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา เป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้อธิบายและสรุปสาระสำคัญต่างๆ ของข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน และความตั้งใจลาออก ซึ่งสถิติที่ใช้ประกอบด้วย
 - การแจกแจงความถี่และร้อยละ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ จะใช้สำหรับข้อมูลที่เป็นสเกลแบ่งกลุ่มหรืออันดับ สำหรับแบบสอบถามชุดนี้จะใช้อธิบายในส่วนของข้อมูลส่วนตัว
 - ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งจะแสดงตำแหน่งและการกระจายของข้อมูล แสดงให้เห็นความแตกต่างของข้อมูล จะใช้สำหรับข้อมูลที่เป็นสเกลแบบช่วง สำหรับแบบสอบถามชุดนี้จะใช้อธิบายในส่วนของความพึงพอใจค่าตอบแทนและความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 3.5 แสดงสถิติที่ใช้ในการอธิบายข้อมูลส่วนตัว ความพึงพอใจค่าตอบแทน และความตั้งใจลาออก

การวัดสถิติเชิงพรรณนา	สถิติที่ใช้
ข้อมูลส่วนตัว - เพศ - อายุ - อายุงาน - รายได้ต่อเดือน	ความถี่ และ ร้อยละ
ระดับความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ระดับความตั้งใจลาออก	ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน เป็นสถิติที่หาความสัมพันธ์ของตัวแปร รวมถึงการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์หรือไม่ อย่างไร โดยในการศึกษาครั้งนี้จะใช้ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความตั้งใจลาออก ซึ่งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอาจเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันหรือตรงข้ามก็ได้ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

r จะมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 หากค่าสัมประสิทธิ์นั้นเป็นบวก แปลว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน แต่หากเป็นลบแปลว่าตัวแปรนั้นมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้าม

ตารางที่ 3.6 แสดงค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
ปัจจัยคำตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก	Pearson Correlation



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 353 ชุด ได้รับคืน 228 ชุด มีอัตราตอบกลับคิดเป็น 65% โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะมี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ผลด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความตั้งใจลาออก

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าตอบแทนกับความตั้งใจลาออก

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้มีดังนี้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Sig. = ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

4.1 ข้อมูลส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 228 คน ในส่วนของข้อมูลส่วนตัวที่ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน จะนำเสนอในรูปแบบของความถี่ และ ร้อยละ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัว (เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน) ของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 228)

ข้อมูลส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
- หญิง	200	87.7
- ชาย	28	12.3
อายุ		
- 21-25 ปี	173	75.9
- 26-30 ปี	42	18.4
- 31-35 ปี	5	2.2
- 36 ปีขึ้นไป	8	3.5
อายุงาน		
- น้อยกว่า 1 ปี	24	10.5
- 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี	152	66.7
- 3 ปีขึ้นไป – 5 ปี	34	14.9
- 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	9	3.9
- 10 ปีขึ้นไป	9	3.9
รายได้ต่อเดือน		
- 15,000 - 20,000 บาท	9	3.9
- 20,001 - 25,000 บาท	54	23.7
- 25,001 - 30,000 บาท	97	42.5
- 30,001 - 35,000 บาท	51	22.4
- 35,001 - 40,000 บาท	13	5.7
- มากกว่า 40,000 บาท	4	1.8

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 เพศชาย 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 21-25 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ในส่วนของอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี

จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมามีอายุงาน 3ปีขึ้นไป – 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และสำหรับรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 25,001-30,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมามีรายได้ในช่วง 20,000-25,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7

4.2 ผลด้านความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

คำกล่าว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	4 1.8%	36 15.8%	139 61%	43 18.9%	6 2.6%	2.95	.722
2. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ เช่น ค่าเวร ค่าโอที	3 1.3%	37 16.2%	137 60.1%	49 21.5%	2 0.9%	2.96	.682
3. เงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	2 0.9%	24 10.5%	102 44.7%	79 34.6%	21 9.2%	2.59	.832
4. ข้าพเจ้าได้รับเงินเพิ่มขึ้นเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด	6 2.6%	33 14.5%	113 49.6%	67 29.4%	9 3.9%	2.82	.821
5. เงินด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมกับความต้องการของข้าพเจ้า	5 2.2%	49 21.5%	109 47.8%	58 25.4%	7 3.1%	2.94	.824

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจด้านคำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (ต่อ)

คำกล่าว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
6. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจ จำนวนวันหยุดพักผ่อน ประจำปี วันลา	13 5.7%	81 35.5%	99 43.4%	30 13.2%	5 2.2%	3.29	.848
7.เงินเดือนและคำตอบแทน ที่ได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ	4 1.8%	37 16.2%	122 53.5%	53 23.2%	12 5.3%	2.86	.812
8.ข้าพเจ้าพึงพอใจในระบบ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	7 3.1%	71 31.1%	118 51.8%	28 12.3%	4 1.8%	3.21	.764
รวม						2.95	.564

หมายเหตุ n = 228

จากตารางที่ 4.2 พบว่าความพึงพอใจคำตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.95) แต่หากพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในระดับปานกลางในคำกล่าวที่ว่า เงินเดือนและคำตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า (ค่าเฉลี่ย 2.95) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับเงินเดือนและคำตอบแทนที่ได้ เช่น ค่าเวร ค่าโอที (ค่าเฉลี่ย 2.96) ข้าพเจ้าได้รับเงินเพิ่มขึ้น เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด (ค่าเฉลี่ย 2.82) เงินด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมกับความต้องการของข้าพเจ้า (ค่าเฉลี่ย 2.94) ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา (ค่าเฉลี่ย 3.29) เงินเดือนและคำตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.86) ข้าพเจ้าพึงพอใจในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.21) แต่ในส่วนของคำกล่าวที่กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจน้อยคือเงิน โบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า (ค่าเฉลี่ย 2.59)

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความตั้งใจลาออก

คำกล่าว	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
1. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป	2 0.9%	16 7.0%	131 57.5%	73 32.0%	6 2.6%	2.71	.672
2. ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	14 6.1%	58 25.4%	101 44.3%	48 21.1%	7 3.1%	3.11	.909
3. หากองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่าข้าพเจ้าจะเปลี่ยนงานทันที	27 11.8%	57 25.0%	97 42.5%	41 18.0%	6 2.6%	3.25	.974
4. ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น	31 13.6%	60 26.3%	75 32.9%	52 22.8%	10 4.4%	3.22	1.081
5. ข้าพเจ้ามีความต้องการไปทำงานในองค์กรอื่นมากกว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	13 5.7%	44 19.3%	95 41.7%	66 28.9%	10 4.4%	2.93	.941
6. ในขณะนี้ข้าพเจ้าต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล	23 10.1%	40 17.5%	69 30.3%	70 30.7%	26 11.4%	2.84	1.150
รวม						3.01	.754

หมายเหตุ n = 228

จากตารางที่ 4.3 พบว่าความตั้งใจลาออกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคำกล่าวทุกข้อกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง หากพิจารณาแต่ละคำกล่าวจะพบว่ามีค่าเฉลี่ยดังนี้ ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน

ในองค์กรนี้ต่อไป (ค่าเฉลี่ย 2.71) ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.11) หากองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะเปลี่ยนงานทันที (ค่าเฉลี่ย 3.25) ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.22) ข้าพเจ้ามีความต้องการไปทำงานในองค์กรอื่นมากกว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.93) และในขณะนี้ข้าพเจ้าต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ผลการวิเคราะห์ตารางไขว้ระหว่างข้อมูลส่วนตัว (อายุ อายุงาน รายได้) กับ ความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง-ทางอ้อม และความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 4.4 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุและความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

อายุ (ปี)	ความพึงพอใจค่าตอบแทน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
21-25	4	19	87	58	5	173
26-30	0	10	22	9	1	42
31-35	0	2	2	1	0	5
36 ปีขึ้นไป	0	1	3	3	1	8
รวม	4	32	114	71	7	228

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงอยู่ในระดับปานกลาง อายุระหว่าง 26-30 ปี ก็มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนอายุระหว่าง 31-35 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง-มาก อายุ 36 ปีขึ้นไป มีความระดับความพึงพอใจในระดับน้อย-ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุงานและความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

อายุงาน (ปี)	ความพึงพอใจค่าตอบแทน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
น้อยกว่า 1 ปี	2	4	13	5	0	24
1 ปีขึ้นไป - 3 ปี	2	17	76	52	5	152
3 ปีขึ้นไป - 5 ปี	0	6	19	9	0	34

ตารางที่ 4.5 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุงานและความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (ต่อ)

อายุงาน (ปี)	ความพึงพอใจค่าตอบแทน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	0	4	2	2	1	9
10 ปีขึ้นไป	0	1	4	3	1	9
รวม	4	32	114	71	7	228

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 ปีขึ้นไป - 3 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งในกลุ่มที่มีอายุงานที่น้อยกว่า 1 ปี 3 ปีขึ้นไป – 5 ปี และ 10 ปีขึ้นไป แต่มีเพียงกลุ่มอายุงาน 5 ปีขึ้นไป-10ปีเท่านั้น ที่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 4.6 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างรายได้และความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง

รายได้ (บาท)	ความพึงพอใจค่าตอบแทน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
15,000-20,000	2	1	4	0	2	9
20,001-25,000	1	8	26	16	3	54
25,001-30,000	0	7	52	36	2	97
30,001-35,000	0	12	26	13	0	51
35,001-40,000	0	3	4	6	0	13
มากกว่า 40,000	1	1	2	0	0	4
รวม	4	32	114	71	7	228

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้อยู่ในช่วง 25,001-30,000 บาท รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท และ 30,001-35,000 บาทตามลำดับ โดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ในช่วง 25,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนระดับปานกลาง รวมทั้งกลุ่มที่ได้รายได้ในช่วง 20,001-25,000 บาท และ 30,001-35,000 บาทส่วนใหญ่ก็มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน

ตารางที่ 4.7 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุและความพึงพอใจคำตอบที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

อายุ (ปี)	ความพึงพอใจคำตอบ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
21-25	7	36	104	24	2	173
26-30	2	13	23	4	0	42
31-35	1	0	3	1	0	5
36 ปีขึ้นไป	0	3	3	1	1	8
รวม	10	52	133	30	3	228

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคำตอบที่เป็นตัวเงินทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลาง อายุระหว่าง 26-30 ปี และ 31-35 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนอายุ 36 ปีขึ้นไป มีความระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง-มาก

ตารางที่ 4.8 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุงานและความพึงพอใจคำตอบที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

อายุงาน (ปี)	ความพึงพอใจคำตอบ					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
น้อยกว่า 1 ปี	1	8	12	3	0	24
1 ปีขึ้นไป - 3 ปี	8	31	90	21	2	152
3 ปีขึ้นไป - 5 ปี	0	8	23	3	0	34
5 ปีขึ้นไป - 10 ปี	1	2	5	1	0	9
10 ปีขึ้นไป	0	3	3	2	1	9
รวม	10	52	133	30	3	228

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 ปีขึ้นไป - 3 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคำตอบที่เป็นตัวเงินทางอ้อมอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งในกลุ่มที่มีอายุงานที่น้อยกว่า 1 ปี 3 ปีขึ้นไป-5 ปี 5 ปีขึ้นไป-10 ปี มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง-มาก

ตารางที่ 4.9 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างรายได้และความพึงพอใจคำตอบที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

รายได้ (บาท)	ความพึงพอใจคำตอบแทน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
15,000-20,000	1	2	3	3	0	9
20,001-25,000	2	11	34	5	2	54
25,001-30,000	4	20	56	16	1	97
30,001-35,000	1	15	32	3	0	51
35,001-40,000	2	2	7	2	0	13
มากกว่า 40,000	0	2	1	1	0	4
รวม	10	52	133	30	3	228

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้อยู่ในช่วง 25,001-30,000 บาท รองลงมาอยู่ในช่วง 20,001-25,000 บาท และ 30,001-35,000 บาทตามลำดับ โดยในกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ในช่วง 25,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในคำตอบระดับปานกลาง รวมทั้งกลุ่มที่ได้รายได้ในช่วง 20,001-25,000 บาท และ 30,001-35,000 บาทส่วนใหญ่ก็มีความพึงพอใจในระดับปานกลางเช่นกัน แต่ในกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 40,000 พบว่าส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก

ตารางที่ 4.10 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุและความตั้งใจลาออก

อายุ (ปี)	ความพึงพอใจคำตอบแทน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
21-25	13	34	85	36	5	173
26-30	2	10	16	11	3	42
31-35	0	0	3	2	0	5
36 ปีขึ้นไป	0	1	2	5	0	8
รวม	15	45	106	54	8	228

จากตารางที่ 4.10 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21-25 ปี ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในกลุ่มช่วงอายุ 26-30 ปี และ

31-35 ปี ก็มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป ที่มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกในระดับน้อย

ตารางที่ 4.11 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างอายุงานและความตั้งใจลาออก

อายุงาน (ปี)	ความพึงพอใจคำตอบแทน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
น้อยกว่า 1 ปี	3	5	9	6	1	24
1 ปีขึ้นไป – 3 ปี	10	33	75	30	4	152
3 ปีขึ้นไป – 5 ปี	2	4	17	10	1	34
5 ปีขึ้นไป – 10 ปี	0	2	3	2	2	9
10 ปีขึ้นไป	0	1	2	6	0	9
รวม	15	45	106	54	8	228

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง รวมทั้งในกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี 3 ปีขึ้นไป – 5 ปี 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี ก็มีความคิดเห็นในระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป ที่มีความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.12 วิเคราะห์ความแตกต่างในข้อมูลระหว่างรายได้และความตั้งใจลาออก

รายได้ (บาท)	ความพึงพอใจคำตอบแทน					รวม
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
15,000-20,000	0	5	1	2	1	9
20,001-25,000	4	10	21	16	3	54
25,001-30,000	9	21	52	15	0	97
30,001-35,000	2	7	21	18	3	51
35,001-40,000	0	2	8	2	1	13
มากกว่า 40,000	0	0	3	1	0	4
รวม	15	45	106	54	8	228

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 25,001-30,000 บาท รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีรายได้ช่วง 20,001-25,000 บาท และ 30,001-35,000 บาทตามลำดับ โดยมีระดับความคิดเห็น ต่อความตั้งใจลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ช่วง 15,000-20,000 บาท ที่ มีระดับความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกในระดับมาก

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนกับความตั้งใจลาออก

การทดสอบสมมติฐานเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทน กับความตั้งใจลาออก โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งสมมติฐานในการศึกษา วิจัยครั้งนี้ คือ

สมมติฐานที่ 1: พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ทางตรงกับความตั้งใจลาออก

H_0 : ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ ลาออก

H_1 : ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับนัยยะสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงกับความตั้งใจลาออก

ตัวแปร	ความตั้งใจลาออก	
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง	- 0.253	0.000

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ -0.253 และ Sig เท่ากับ 0.000 น้อยกว่าระดับนัยยะสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่าความ พึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกที่ระดับนัยยะสำคัญ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.253

สมมติฐานที่ 2: พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมกับความตั้งใจลาออก

H_0 : ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก

H_1 : ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และระดับนัยยะสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมกับความตั้งใจลาออก

ตัวแปร	ความตั้งใจลาออก	
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	-0.182	0.006

จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ -0.182 และ Sig เท่ากับ 0.006 น้อยกว่าระดับนัยยะสำคัญที่กำหนดไว้คือ 0.01 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกที่ระดับนัยยะสำคัญ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.182

สรุป ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.01 กล่าวได้ว่า หากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลรัฐแห่งนี้มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีผลให้ความตั้งใจลาออกลดลง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นลบ และเมื่อทำการพิจารณาความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออก ถ้าเรียงลำดับจากมากไปน้อย จะได้ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ($r = -0.253$) และ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ($r = -0.182$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ทัศนศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง” มีผลสรุปดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โดยเลือกศึกษาในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างไรก็ตาม ทัศนศึกษาเป็นวิชาชีพที่ยังขาดแคลนอยู่สำหรับประเทศไทย เนื่องจากส่วนหนึ่งมาจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โดยการลาออกนั้นมีสาเหตุหลายประการ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความตั้งใจและลาออกของพยาบาล สำหรับ โรงพยาบาลบุคลากรทางการแพทย์เป็นกำลังสำคัญยิ่งในการให้บริการและดูแลผู้ป่วย พยาบาลเองก็เป็นวิชาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญและมีบทบาทมากในการดูแลและให้การพยาบาล เนื่องจากต้องให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลให้พยาบาลต้องทำงานเป็นกะ เพื่อผลัดเปลี่ยนกันมาดูแลผู้ป่วย แต่ค่าตอบแทนที่ได้อาจไม่เหมาะสมกับภาระงาน ดังนั้นจึงมองว่าความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ และสาเหตุที่เลือกปัจจัยด้านค่าตอบแทน เนื่องจากได้ทำการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าค่าตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อการลาออก หากทางองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม คิดว่าน่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการจูงใจและรักษามูลค่าที่เป็นกำลังสำคัญไว้ได้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้นำแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์กมาใช้ แต่เลือกเพียงปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนโดยวัดเป็นความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนร่วมกับโมเดลการลาออกของไพรซ์ มาอธิบายร่วมกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยสถิติที่เลือกใช้ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาใช้ในการประมวลผลและอธิบายข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ รวมทั้งความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความตั้งใจลาออก นอกจากนี้มีการวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันในการวิเคราะห์และอธิบายถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนกับความตั้งใจลาออก โดยจากการศึกษาสามารถสรุปผลแบ่งได้เป็น 3 ส่วน ตามแบบสอบถามดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 228 คน โดยพบว่าพบว่าเป็นเพศหญิงจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 87.7 เพศชาย 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 21-25 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ในส่วนของอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมามีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป – 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 และสำหรับรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 25,001-30,000 บาท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 รองลงมามีรายได้ในช่วง 20,000-25,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7

2. ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดระดับความพึงพอใจ พบว่าความพึงพอใจค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.95) แต่หากพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในระดับปานกลางในด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.95) ค่าตอบแทนที่ได้ เช่น ค่าเวร ค่าโอที (ค่าเฉลี่ย 2.96) เงินเพิ่มจากผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด (ค่าเฉลี่ย 2.82) เงินด้านการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.94) จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา (ค่าเฉลี่ย 3.29) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ (ค่าเฉลี่ย 2.86) ระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.21) แต่ในส่วนที่กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจน้อยคือเงิน โบนัสประจำปีที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.59)

3. ส่วนที่ 3 ความตั้งใจลาออก

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวัดระดับความตั้งใจลาออก พบว่าความตั้งใจลาออกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง ดังนี้ ความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป (ค่าเฉลี่ย 2.71) ความคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.11) หากองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า จะเปลี่ยนงานทันที (ค่าเฉลี่ย 3.25) ความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลเพื่อ ไปประกอบอาชีพอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.22) ความต้องการไปทำงานในองค์กรอื่นมากกว่าองค์กรที่เข้าปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 2.93) และความต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.84)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบตารางไขว้ระหว่างข้อมูลส่วนตัว(อายุ อายุงาน รายได้) กับ ความพึงพอใจค่าตอบแทนตัวเงินทางตรง-ทางอ้อม และ ความตั้งใจลาออก

จากผลที่ได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนทางเงินทั้งทางตรง และทางอ้อมในระดับปานกลาง รวมทั้งความตั้งใจลาออกของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ก็มีความคิดเห็น ต่อความตั้งใจลาออกในระดับปานกลางเช่นกัน

5. การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

จากการวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อมกับความตั้งใจลาออก ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนกับความ ตั้งใจลาออก พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทั้งทางตรงและทางอ้อมมีความสัมพันธ์ กับความตั้งใจลาออก โดยความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ ลาออกเท่ากับ -0.253 และความพึงพอใจค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ ลาออกเท่ากับ -0.182 ที่ระดับนัยยะสำคัญ 0.01 ทั้งสองสมมติฐาน กล่าวได้ว่า ถ้าพยาบาลมีความพึงพอใจ ด้านค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น จะมีผลให้ลดความตั้งใจลาออกของพยาบาลได้ เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 353 ตัวอย่าง แต่ได้การ ตอบกลับเพียง 228 ตัวอย่าง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 65 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.95) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ พึงพอใจกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา มากสุด (ค่าเฉลี่ย 3.29) แต่พึงพอใจด้านเงิน โบนัสประจำปี น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.59) ส่วนด้านความตั้งใจลาออกในภาพอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.01) โดย พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจลาออกสูงสุดหากองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าองค์กรปัจจุบันจะ เปลี่ยนงานทันที (ค่าเฉลี่ย 3.25) และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อ (ค่าเฉลี่ย 2.71) หมายความว่ามีความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเวลาค่อนข้างจำกัด ทำให้เลือกศึกษาปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว ในการนี้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนในส่วนที่ไม่เป็นตัวเงินเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกมากขึ้น
2. ด้าน Response Rate ควรมี Response Rate อยู่ที่ร้อยละ 100 เพื่อนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ได้เกิดประโยชน์สูงสุด
3. ควรมีวิเคราะห์ถดถอย (Regression analysis) เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ ทิศทางความสัมพันธ์ รวมถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและนำผลที่ได้ไปพยากรณ์หรือเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในอนาคต
4. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ทำการเปรียบเทียบลงในรายละเอียดส่วนต่างๆ และเปรียบเทียบระหว่างองค์กรของรัฐและเอกชน
5. ควรมีการศึกษาและวิเคราะห์ด้านข้อมูลส่วนตัวที่อาจส่งผลต่อความตั้งใจลาออก เช่น ระดับการศึกษา สถานภาพ เป็นต้น
6. ควรสร้างคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้เสนอความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง
7. ควรศึกษาในภาพที่ใหญ่ขึ้น เช่น กำหนดกลุ่มประชากรเป็นพยาบาลวิชาชีพทั่วกรุงเทพฯ เป็นต้น เพื่อสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์สูงสุด

บรรณานุกรม

- กุลธิดา สุกจิตร์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- คลังความรู้โรงพยาบาลหนองคาย. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลหนองคาย จังหวัดหนองคาย. สืบค้นจาก http://km.nkh.go.th/Doc_downloads/research/2559_001.pdf.*
- จารุพร แสงเป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์สุขภาพ บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จิรัชยา เจียวักข์. (2556). *การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- จิราภรณ์ กองจันทร์. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา โรงพยาบาลเวชธานี. วารสารวิจัย มทร. กรุงเทพ, 8(2) 136-145.*
- ชมเพลิน คุณวุฒิก. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กรณีศึกษา บริษัทซอฟต์แวร์ไทยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, วิทยาลัยนวัตกรรม*
- บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์. (2555). *ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ประภาพร พุกยะศรี. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. ปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- ปวีณ์นุช งามวงศ์. (2548). *ความเหนื่อยหน่ายที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการตั้งใจลาออกของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.*

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์. (2550). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พิมพ์พร อังสกุลวงษ์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร*. ปริญญาานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณวิสา ดำรงสกุลวงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานในอุตสาหกรรมฟอกหนัง กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ไฮค์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- วารกรณ์ นาควิไล. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวดี. (2555). *ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย*. *วารสารการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- ศศิวิมล ปราบหงส์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) เขตภาคเหนือ 2*. ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุปราณี พัฒนจิตวิไล. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มของการตัดสินใจลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาส. (2551). *การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ศึกษากรณี โรงพยาบาลศิริราช*. ภาคนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนตัว

เพศ หญิง ชาย

อายุ 21-25 ปี 26-30 ปี
 31-35 ปี 36 ปีขึ้นไป

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี 1 ปีขึ้นไป – 3 ปี 3 ปีขึ้นไป – 5 ปี
 5 ปีขึ้นไป – 10 ปี 10 ปีขึ้นไป

รายได้ต่อเดือน(บาท) 15,000-20,000 20,001-25,000 25,001-30,000
 30,001-35,000 35,001-40,000 มากกว่า 40,000

แบบสอบถามความพึงพอใจด้านค่าตอบแทน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ลำดับ	คำกล่าว	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความพึงพอใจในค่าตอบแทน						
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า					
2	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้ เช่น ค่าเวร ค่าโอที					

ลำดับ	คำกล่าว	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3	เงินโบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานและความรับผิดชอบของข้าพเจ้า					
4	ข้าพเจ้าได้รับเงินเพิ่มขึ้น เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด					
5	เงินด้านการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมกับความต้องการของข้าพเจ้า					
6	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา					
7	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้เหมาะสมกับค่าครองชีพ					
8	ข้าพเจ้าพึงพอใจในระบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้มาก
 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้ปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อย
 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด

ลำดับ	คำกล่าว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความตั้งใจลาออกจางาน						
1	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไป					
2	ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะลาออกจากองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน					
3	หากองค์กรอื่นให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า ข้าพเจ้าจะเปลี่ยนงานทันที					

ลำดับ	คำกล่าว	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ข้าพเจ้ามีความคิดที่จะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น					
5	ข้าพเจ้ามีความต้องการไปทำงานในองค์กรอื่นมากกว่าองค์กรที่ข้าพเจ้าปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน					
6	ในขณะนี้ข้าพเจ้าต้องการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล					

