

โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ธนศ ปทุมานนท์

คุณฉันทิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาพัฒนองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ธันวาคม 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

## กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ คณบดีวิทยาลัย  
พาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช ที่ให้ความกรุณา  
กับผู้วิจัยในการให้คำปรึกษา และแนะนำแนวทางในการพัฒนางานวิจัยที่มีคุณค่ายิ่ง ขอกราบ  
ขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนัน เมธิโยธิน ที่ให้คำปรึกษา นับตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่าง  
การวิจัยจนงานวิจัยนี้ได้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ธีทัต ตรีศิริโชค  
กรรมการควบคุมคุษฎีนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่มีคุณค่าต่อการพัฒนางานวิจัย  
และขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปิยวรรณ สิริประเสริฐศิลป์ ที่กรุณาเป็นประธานสอบคุษฎี  
นิพนธ์และกรรมการและแก้ไขคุษฎีนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณ รอง  
ศาสตราจารย์ ดร.วรรณ เดียววิเศษ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบโครงร่างคุษฎีนิพนธ์และเป็น  
กรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ได้ซักถามและให้คำแนะนำ ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมและแก้ไขงาน  
คุษฎีนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ Professor Paul E. Spector จาก University of South Florida,  
United States of America ที่เอื้อเฟื้ออนุญาตให้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน  
ขอกราบขอบพระคุณ Professor Robert Eisenberger จาก University of Houston, United States of  
America ที่เอื้อเฟื้ออนุญาตให้ใช้เครื่องมือแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสนับสนุนจากองค์กร และ  
ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ ที่ได้กรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูล และต้องขอ  
กราบขอบพระคุณ พยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และ  
ได้ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารมหาวิทยาลัยบูรพา ที่สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการศึกษา  
และขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ที่ให้กำลังใจทำให้ผู้วิจัยมีความอดทน มานะ บากบั่น ตลอด  
ระยะเวลาในการศึกษา

ธเนศ ปทุมานนท์

อาจารย์ผู้ควบคุมคุณฐิณีพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าคุณฐิณีพนธ์ ได้พิจารณา  
คุณฐิณีพนธ์ของ ธเนศ ปทุมานนท์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์  
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมคุณฐิณีพนธ์

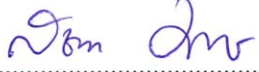
  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนนี เมธิโยธิน)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า

  
..... ประธาน  
(ดร.ปิยะวรรณ สิริประเสริฐศิลป์)


  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ เดียววิเศษ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชนนี เมธิโยธิน)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชติ)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับคุณฐิณีพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาองค์กรและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์  
ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 20 เดือน มกราคม พ.ศ. 2560

55870016: สาขาวิชา: การพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์, ปร.ด.

(การพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์)

คำสำคัญ: โมเดลสมการ โครงสร้าง/ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ พยาบาลวิชาชีพ

ชเนศ ปทุมานนท์: โมเดลสมการ โครงสร้าง ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (A CAUSAL MODEL OF  
INTENTION TO STAY OF PROFESSIONAL NURSES IN REGIONAL HOSPITALS  
OPERATED BY MINISTRY OF PUBLIC HEALTH'S OFFICE OF PERMANENT  
SECRETARY) อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์: สุชนิ เมธิโยธิน, บช.ด. 255 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้  
การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
2) เปรียบเทียบระดับ ปัจจัยที่ศึกษา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและงาน 3) ตรวจสอบความ  
กลมกลืนโมเดลสมการ โครงสร้าง ความตั้งใจคงอยู่ในงานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลประจักษ์ 4) อิทธิพล  
ทางตรง ทางอ้อมของการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ  
องค์กรที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์  
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 1,197 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจาก  
โรงพยาบาลศูนย์ตามพื้นที่ 5 ภาค ของประเทศไทย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตรวัด  
ชนิดประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSPC และวิเคราะห์สมการ  
โครงสร้าง ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยโปรแกรมสำเร็จรูป Warp PLS

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุน  
จากองค์กร และความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก  
อายุ ประเภทการจ้างงาน และระดับเงินเดือนต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในงานต่างกัน อายุต่างกัน มี  
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติ และระดับเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติ โมเดลสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาล  
วิชาชีพพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แยกวิเคราะห์เป็น 3 กลุ่มอายุ ในระดับดี  
ทั้ง 3 กลุ่ม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน และความ  
ผูกพันต่อองค์กรและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจ คงอยู่ในงาน โดยมีความพึงพอใจในงาน และ  
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อทั้งสามปัจจัย สามารถอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจ  
คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้จากร้อยละ 35 ถึงร้อยละ 44

55870016: MAJOR: ORGANIZATION DEVELOPMENT AND HUMAN CAPABILITY MANAGEMENT; Ph.D. (ORGANIZATION DEVELOPMENT AND HUMAN CAPABILITY MANAGEMENT)

KEYWORDS: STRUCTURAL MODELLING/ INTENTION TO STAY/ PROFESSIONAL NURSES

TANAIT PADUMANONDA: A CAUSAL MODEL OF INTENTION TO STAY OF PROFESSIONAL NURSES IN REGIONAL HOSPITALS OPERATED BY MINISTRY OF PUBLIC HEALTH'S OFFICE OF PERMANENT SECRETARY. ADVISOR: SUCHONNEE METHIYOTIN, D.B.A. 255 P. 2016.

The purpose of this study were to 1) study level of intention to stay, perceived organizational support, job satisfaction and organizational commitment 2) compared these level of the variables by personal and work characteristics 3) to develop a structural equation model of factors that affect intention to stay of professional nurses 4) to examine the causal relationship model of intention to stay through perceived organizational support as exogenous variable job-satisfaction and organizational commitment as mediators variables. The 1,197 professional nurses from Regional Hospital Operated by Ministry of Public Health's Office of The Permanent Secretary were recruited to participate as the representative samples of this study. A stratified random sampling method was employed to obtain the participants of Regional Hospital. Respondents were assessed using questionnaires with rating scale to measure the hypothesized structural equation modeling. Data analysis using SPSSPC and Warp PLS

Results revealed that professional nurses had level of intention to stay, perceived organizational support and job satisfaction in the moderate level and had level of organizational support in the height level. Level of intention to stay were significant different by age, type of employed and salary; level of job satisfaction was significant different by age; organizational commitment was significant different by age and salary and perceived organizational support was also significant difference by age. The structural equations model of intention to stay that divided in to 3 age group were supported by the empirical data. Perceived organizational support had significant positive direct effect on job satisfaction and organizational commitment and had significant positive indirect effect on intention to stay. Job satisfaction and organizational commitment had moderation affect between perceived organizational support and intention to stay. Those three factors could explain variance of Intention to stay from 35 to 44 percent. ( $R^2 = 0.35$  to  $R^2 = 0.44$ )

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฑ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	11
2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน.....	12
ความผูกพันต่อองค์กร.....	40
ความพึงพอใจในงาน.....	49
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร.....	63
โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานที่พัฒนาจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี.....	75
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
รูปแบบการวิจัย.....	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
ตัวแปรในการวิจัย.....	81
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย.....	81

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	88
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในตัวแปร แฝงที่ศึกษากับคุณลักษณะส่วนบุคคลและงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	93
ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1-4.....	119
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ.....	122
ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5.1-5.6.....	175
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	181
สรุปผลการวิจัย.....	181
อภิปรายผลการวิจัย.....	187
ข้อเสนอแนะ.....	192
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	195
บรรณานุกรม.....	197
ภาคผนวก.....	217
ภาคผนวก ก.....	218
ภาคผนวก ข.....	242
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	255

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2-1	ตัวแปรบ่งชี้ความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือตั้งใจออกจากงานจำแนกตามการสร้าง แบบวัดความของผู้วิจัย.....	25
2-2	ปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจาก งานจำแนกตามปีที่ศึกษาและชื่อนักวิจัยหลัก.....	36
2-3	องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามชื่อการวิจัยหลัก.....	48
2-4	องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามนักวิชาการ/ นักวิจัย.....	57
2-5	องค์ประกอบรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามนักวิชาการ/ นักวิจัย.....	74
3-1	จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำแนกตามภาคของประเทศไทย.....	81
3-2	ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้วัดการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร.....	84
3-3	ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน.....	84
3-4	ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร.....	85
3-5	ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้วัดความตั้งใจคงอยู่งาน.....	85
3-6	สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของ ครอนบาค.....	86
4-1	ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนบุคคลและงานของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบแบบสอบถาม.....	93
4-2	ความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความโด่ง ค่าความเบ้และระดับ คะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามข้อคำถาม.....	96
4-3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความโด่ง ค่าความเบ้และระดับคะแนนการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร.....	97
4-4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความโด่ง ค่าความเบ้และระดับคะแนนความพึงพอใจ ในงาน.....	98
4-5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความโด่ง ค่าความเบ้และระดับคะแนนความผูกพันต่อ องค์กร.....	100
4-6	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนก ตามกลุ่มอายุ.....	101



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-7 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยวิธีการของเซฟเฟ.....	102
4-8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความตั้งใจอยู่ในงานจำแนกตามการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที.....	103
4-9 เปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประเภทการจ้างงาน.....	103
4-10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประเภทการจ้างงาน.....	104
4-11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามลักษณะงาน.....	105
4-12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน.....	106
4-13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามระดับเงินเดือน โดยวิธีการของเซฟเฟ.....	106
4-14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่มอายุ.....	107
4-15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยวิธีการของเซฟเฟ.....	108
4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที.....	108
4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประเภทการจ้างงาน.....	109
4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามลักษณะงาน.....	110
4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน.....	110

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับอายุ.....	111
4-21 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่ จำแนกตามกลุ่มอายุโดยวิธีการของเซฟเฟ.....	112
4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนก ตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที่.....	112
4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนก ตามประเภทการจ้างงาน.....	113
4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนก ตามลักษณะงาน.....	114
4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม ระดับเงินเดือน.....	114
4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนก กลุ่มอายุ.....	115
4-27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนก ตามกลุ่มอายุโดยวิธีการของเซฟเฟ.....	116
4-28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที่.....	116
4-29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนก ตามประเภทการจ้างงาน.....	117
4-30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนก ตามลักษณะงาน.....	118
4-31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนก ตามระดับเงินเดือน.....	118
4-32 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนก ตามระดับเงินเดือนโดยวิธีการของเซฟเฟ.....	119

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4-33	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1-4 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ กับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนตัวแปรแฝง.....	121
4-34	ผลการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ.....	123
4-35	น้ำหนักตัวบ่งชี้ ตัวแปรแฝงในสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ.....	126
4-36	ค่าสัมประสิทธิ์บ่งชี้คุณภาพการวัดตัวแปรแฝง จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ.....	131
4-37	ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้างทุกกลุ่มอายุ.....	132
4-38	อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝง ที่กำหนดในสมมติฐานและขนาดอิทธิพลในโมเดลสมการ สมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ.....	133
4-39	สัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม สมการ โครงสร้าง ความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ.....	134
4-40	ผลการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี.....	136
4-41	ผลการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี.....	140
4-42	ผลการทดสอบความสอดคล้องของ โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี.....	143
4-43	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์เส้นทาง ค่าเฉลี่ย R-squared และค่าเฉลี่ย R-squared ที่ปรับแล้ว ระหว่างโมเดลสมการ โครงสร้างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่าง ๆ.....	146
4-44	น้ำหนักตัวบ่งชี้ ตัวแปรแฝงในสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี.....	147
4-45	ตัวบ่งชี้ ตัวแปรแฝงในสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี.....	153

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-46	159
ตัวบ่งชี้ ตัวแปรแฝงในสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม อายุ 46 ปี และมากกว่า.....	159
4-47	164
ค่าสัมประสิทธิ์บ่งชี้คุณภาพการวัดตัวแปรแฝง จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และอายุต่ำกว่า 36 ปี.....	164
4-48	165
ค่าสัมประสิทธิ์บ่งชี้คุณภาพการวัดตัวแปรแฝง จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อายุ 36-45 ปี.....	165
4-49	166
ค่าสัมประสิทธิ์บ่งชี้คุณภาพการวัดตัวแปรแฝง จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อายุมากกว่า 45 ปี.....	166
4-50	166
ค่าสัมประสิทธิ์ Adjust R-square สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม สัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha สัมประสิทธิ์ Q-squared ของตัวแปรแฝงในโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุของพยาบาลวิชาชีพ.....	166
4-51	168
ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้าง อายุ 35 ปี และต่ำกว่า.....	168
4-52	169
ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้าง อายุ 36-45 ปี.....	169
4-53	170
ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้างกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี.....	170
4-54	171
ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพัทธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้าง เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของตัวแปรแฝง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตาม โมเดลทั้ง 4 กลุ่มอายุ.....	171
4-55	172
อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ อายุ 35 ปี และต่ำกว่า.....	172
4-56	173
อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ใน งานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุ 36-45 ปี.....	173
4-57	174
อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี.....	174

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-58 อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝง ที่กำหนดในสมมติฐานและขนาดอิทธิพล ในโมเดลสมการ สมการ โครงสร้าง ความตั้งใจ อยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 36 ปี.....	175
4-59 อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝง ที่กำหนดในสมมติฐานและขนาดอิทธิพล ในโมเดลสมการ สมการ โครงสร้าง ความตั้งใจ อยู่ในงานพยาบาล วิชาชีพ กลุ่มอายุ 36-45 ปี.....	176
4-60 อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝง ที่กำหนดในสมมติฐานและขนาดอิทธิพล ในโมเดลสมการ สมการ โครงสร้าง ความตั้งใจ อยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี.....	178
4-61 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามโมเดลสมการ โครงสร้าง พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ ต่าง ๆ.....	179
ตารางภาคผนวก ข-1 Combined loadings and cross-loadings สมการ โครงสร้าง ความตั้งใจ อยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ.....	243
ตารางภาคผนวก ข-2 Combined loadings and cross-loadings กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี.....	246
ตารางภาคผนวก ข-3 Combined loadings and cross-loadings ระหว่างตัวชี้วัดและตัวแปรแฝง กลุ่มอายุ 36-45 ปี.....	249
ตารางภาคผนวก ข-4 Combined loadings และ Cross-loadings กลุ่มอายุ 46 ปี และมากกว่า.....	252

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1	กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอ้างอิง..... 7
1-2	กรอบแนวคิดการวิจัย ตามทฤษฎีกระบวนการออกจากงาน/ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของ Mobley..... 8
2-1	แบบจำลองการลาออกจากงานของ Mobley..... 16
2-2	แบบจำลองการลาออกจากงานของ Mowday et al..... 18
2-3	กระบวนการลาออกจากงานของ Spector..... 19
2-4	โมเดลการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน..... 29
2-5	โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร..... 49
2-6	โมเดลการวัดความพึงพอใจงาน..... 62
2-7	โมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร..... 75
2-8	โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ..... 78
4-1	โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ..... 124
4-2	ค่าอิทธิพลเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงและค่า Loading ตัวชี้วัด..... 125
4-3	โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี... 138
4-4	ค่าอิทธิพลเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงและค่า Loading ตัวชี้วัด พยาบาลวิชาชีพกลุ่ม อายุต่ำกว่า 36 ปี..... 139
4-5	โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี..... 141
4-6	ค่าอิทธิพลเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงและค่า Loading ตัวชี้วัด พยาบาลวิชาชีพกลุ่ม อายุ 36-45 ปี..... 142
4-7	โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี..... 144
4-8	ค่าอิทธิพลเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝง และค่า Loading ตัวชี้วัด พยาบาลวิชาชีพกลุ่ม อายุมากกว่า 45 ปี..... 145

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ที่รัฐบาลได้มีการขยายการสร้างหลักประกันสุขภาพแก่ประชาชนภายใต้พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 ส่งผลให้แบบแผนการใช้บริการสุขภาพของประชาชนไทยเพิ่มมากขึ้น ทั้งผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน ซึ่งการเพิ่มขึ้นของผู้ใช้บริการ หากคำนวณความต้องการกำลังคนทางการพยาบาลภายใต้มาตรฐานการทำงานที่สภาวิชาชีพที่กำหนด ควรต้องมีพยาบาลวิชาชีพประมาณ 115,000 อัตรา เต็มกำลัง และจากนโยบายขยายอุตสาหกรรมบริการด้านสุขภาพ โดยมุ่งให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย จึงจำเป็นต้องมีกำลังคนทางการพยาบาลเพิ่มขึ้นอีกประมาณ 4,750 อัตรา เต็มกำลัง รวมเป็น 119,771 อัตรา (กฤษฎา แสงวดี, 2551)

ปัจจุบัน กระทรวงสาธารณสุขต้องการพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ จำนวน 111,168 คน จำนวนพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ที่มีอยู่จริง 64,655 คน กระทรวงสาธารณสุขยังขาดพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพ พยาบาลและผดุงครรภ์ จำนวน 46,513 คน และเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม พ.ศ. 2556 คณะรัฐมนตรีมีมติให้โครงการผลิตพยาบาลเพิ่มอีกจำนวน 27,960 คน ในระหว่างปี พ.ศ. 2557-2560 และจากการสำรวจภาระงานและสภาพการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลภาครัฐทั่วประเทศ พบว่า พยาบาลประจำการทำงานต่อเนื่องเกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน ร้อยละ 64.81 ส่งผลให้คุณภาพการบริการไม่เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้รับบริการอาจได้รับบริการที่ไม่ได้คุณภาพ เกิดภาวะแทรกซ้อนต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นผลกระทบโดยตรง ต่อคุณภาพการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลขององค์กร คุณภาพชีวิต และสวัสดิภาพของพยาบาล นอกจากนี้ สภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบ จากการลาออกจากราชการ โอนย้ายงานเพิ่มขึ้น และการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลลดลง

จากรายงานการให้บริการของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ามีการให้บริการผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และการผ่าตัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 21.77 ร้อยละ 14.58 และร้อยละ 33.36 ตามลำดับ แต่พยาบาลมีอัตราการเพิ่มเพียงร้อยละ 9.01 ต่อปี เท่านั้น โรงพยาบาลศูนย์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นโรงพยาบาลประจำจังหวัด ที่มีขีดความสามารถระดับตติยภูมิ (Tertiary care) มีจำนวนเตียงมากกว่า 500 เตียง ซึ่งในการให้บริการรักษาพยาบาล พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพ

กลุ่มหนึ่งที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล มีบทบาทสำคัญอย่างมาก ในการช่วยให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยมีคุณภาพและประสิทธิภาพ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ระหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออก ร้อยละ 40.84 โดยในจำนวนนี้ เป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48.68 และลาออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (กระทรวงสาธารณสุข, 2558)

ผลจากการคาดการณ์ความต้องการพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศในช่วง 10 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2553-2562) ประเทศไทยจะมีความต้องการพยาบาล 1 คน ต่อประชากร 400 คน หรือต้องการพยาบาลประมาณ 163,500-170,000 คน ซึ่งจะเป็นการขาดแคลนในสาธารณสุข ประมาณ 21,000 คน ขณะนี้โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพยาบาล 111,168 คน ยังขาดอีก 46,513 คน (สำนักสารนิเทศ กระทรวงสาธารณสุข, 2556) ดังนั้น การขาดแคลนพยาบาล จึงเป็นปัญหาสำคัญอันดับต้นที่พบในโรงพยาบาล โดยเฉพาะโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่เป็นศูนย์กลางให้บริการสาธารณสุขในแต่ละเขต แต่ละภาค ตามระบบเครือข่ายบริการสุขภาพเป็นศูนย์กลางที่รับส่งต่อจากโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่ายที่รับผิดชอบระบบประกันสุขภาพ ทำให้โรงพยาบาลศูนย์มีผู้ใช้บริการจำนวนมาก ซึ่งผู้มารับบริการส่วนใหญ่มีปัญหาการเจ็บป่วยซับซ้อนและรุนแรง ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการรักษาพยาบาล ดังนั้น พยาบาลที่ปฏิบัติงานจะต้องมีประสบการณ์ความรู้ในการพยาบาล ทั้งนี้เพื่อให้การรักษาพยาบาลมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง (สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2554) และจากข้อมูลสำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (อัมภา ศราวัฑ์ และนันทรัตน์ ศรีบุญนิเวศ, 2558) พบว่า สัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ต่อจำนวนเตียงเท่ากับ 1:1 ส่วนโรงพยาบาลชุมชนมีสัดส่วนเท่ากับ 1:1.9 และจากการศึกษาพบว่าในระยะ 10 ปี ข้างหน้าประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย ความต้องการพยาบาลจะเพิ่มขึ้น โดยอาจมีความต้องการพยาบาล ถึง 190,000 คน ซึ่งจากข้อมูลสถานการณ์พยาบาล ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2558 มีผู้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลชั้นหนึ่ง 183,551 คน เป็นผู้ที่มียุ่ต่ำกว่า 60 ปี จำนวน 178,699 คน ไม่ได้ทำงานในวิชาชีพพยาบาล 31,808 คน (ทัศนยา บุญทอง, 2558)

โรงพยาบาลศูนย์มีพยาบาลวิชาชีพเป็นลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 22.01 ซึ่งสูงกว่าโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งมีร้อยละ 18.05 และร้อยละ 14.46 ตามลำดับ สำหรับภาระงานจากการทำงานล่วงเวลาของพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ย 1 คน 1 เดือน พบว่าการทำงานล่วงเวลาของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ มีค่าเฉลี่ย 5.82 เวน (จากวันหยุด 8 วันต่อเดือน) ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยการทำงานล่วงเวลาของโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชนและมีอุปสรรคการณ์ไม่พึง



ประสงค์ ได้แก่ การบริหารยาและการให้สารน้ำทางหลอดเลือด การผ่าตัดทหกล้ม/ ตกเตียงของ ผู้ใช้บริการ และการรักษาพยาบาลผิคนผิวดำแห่ง เฉลี่ยจำนวนครั้งต่อปีสูงกว่าโรงพยาบาล ทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน (อัมภา ศรารัตต์ และนันทรัตน์ ศรีนุ □ นวิเชียร, 2558) จากภาระงานหนักและลักษณะงานที่ทำงานเป็นผลัดตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เหนื่อยล้า เครียดในงานพยาบาล โอนย้ายและเปลี่ยนสายงานจึงเพิ่มมากขึ้น (วรรณภา ประไพพานิช, สุปราณี เสนาดิสัย และยุวดี ภาษา, 2550) นอกจากนี้ จากนโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ยังได้ยกเลิกการให้ทุนการศึกษาแก่ ผู้ที่เข้าเรียนพยาบาล ซึ่งในอดีตเคยได้รับการบรรจุเข้ารับราชการภายหลังสำเร็จการศึกษา แต่ เนื่องจากไม่มีตำแหน่งบรรจุเข้ารับราชการ ผู้สำเร็จใหม่เหล่านี้ต้องรับการบรรจุเป็น “พนักงาน ราชการ” หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งในปีงบประมาณ 2546 พบว่า ในกลุ่มพนักงาน ราชการของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 21,507 คน นั้น มีพยาบาลวิชาชีพถึง 10,927 คน ซึ่งเป็น สัดส่วนถึงร้อยละ 50 ทำให้ลดทอนขวัญและกำลังใจของพยาบาลใหม่ที่จะเป็นกำลังสำคัญของกลไก การจัดบริการภาครัฐในอนาคต ปริมาณการลาออกจากราชการของกำลังคนเหล่านี้จากภาครัฐ จึง เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ระหว่าง พ.ศ. 2548-2553 พยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้าง โรงพยาบาลศูนย์และ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง มีอัตราการลาออกภายในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48.68 และลาออก ภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (กฤษดา แสงวดี, 2551) สถานการณ์การลาออกจากราชการของพยาบาล ภาครัฐไปสู่เอกชนยิ่งจะมีมากขึ้น จากการศึกษาที่ประเทศไทยมีนโยบายให้ประเทศเป็นศูนย์กลาง การแพทย์ (Medical hub) ในภูมิภาคเอเชีย และในพ.ศ. 2558 ประเทศจะเข้าสู่เศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งการเปิดเสรีเกี่ยวกับอาชีพบริการใน 8 อาชีพ ซึ่ง พยาบาลก็เป็น 1 ใน 8 อาชีพ นั้น จึงคาดการณ์ได้ว่าพยาบาลวิชาชีพอาจจะมีกรลาออกจากรัฐ ไปสู่เอกชนเพิ่มขึ้น ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน การจัดการบุคลากรในองค์กรเพื่อผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มี อยู่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด การให้ความสำคัญ ในการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลจึงถือว่ามีค่าสำคัญ การลงทุนเพื่อบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของแต่ละสถานพยาบาลจะคุ้มค่าเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับว่าแต่ละสถาบันจะสามารถธำรงรักษา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหล่านี้ไว้กับองค์กรได้นานเพียงใดด้วย ซึ่งปัญหาการไม่สามารถ ธำรงรักษางานเก่งไว้ในองค์กรและการแย่งชิงตัวคนเก่งระหว่างองค์กรเป็นปัญหาที่ท้าทาย ความสามารถของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลในการจัดการปัญหาการออกจากงาน

ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นความคิดสมัครใจที่ต้องการจะเป็นบุคลากรขององค์กรที่ ปฏิบัติงานอยู่เมื่อมีโอกาส ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจเกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลกันมากขึ้น ทั้งในด้านการวางแผนกำลังคน สรรหาคัดเลือกการพัฒนาบุคคล ทั้งนี้

ต่างก็มีวัตถุประสงค์เดียวกัน คือ การได้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด แต่ในขณะที่เดียวกันองค์กรต่าง ๆ ก็กำลังประสบกับปัญหาการลาออกจากงานของบุคลากร การลาออกนั้นก่อให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ทั้งต่อองค์กร กลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมงาน และต่อตนเอง ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจึงเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องให้ความสนใจ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงดี, 2555) เพราะการที่พยาบาลลาออกจากงานมาก นอกจากจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการพยาบาลแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่ต้องรับภาระงานมากขึ้น จะเห็นได้จากพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์มีการขึ้นปฏิบัติงานล่วงเวลามีค่าเฉลี่ยถึง 5.82 เหว (จากวันหยุด 8 วันต่อเดือน) (อัมภา สรารัษฎ์ และนันทรัตน์ ศรีนุก □ นวิเชียร, 2558) และจากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลศูนย์บางแห่งในภาคกลาง ซึ่งได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาระงานว่าต้องอยู่เวรบายและเวรดึกเมื่อมีอายุมากขึ้น ถ้าต้องอยู่เวรบายและเวรดึกจะกระทบต่อการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลที่สมรสแล้วต้องดูแลเลี้ยงดูบุตร ดังคำให้สัมภาษณ์ว่า “เพื่อนที่แต่งงานแล้วต่างก็วางแผนที่จะลาออกจากราชการ เมื่อทำงานครบ 25 ปี เพื่อรับบำนาญและหางานอื่นที่ไม่ต้องอยู่เวร ส่วนรุ่นน้องบางคนก็ไปเรียนปริญญาโทในสาขาวิชาอื่นเพื่อจะได้เปลี่ยนงาน” และคำตอบที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบตรงกัน คือ “ไม่ใช่เฉพาะเรื่องอยู่เวรเท่านั้นที่ทำให้พยาบาลอยากลาออกจากราชการ แต่เพราะต้องรับภาระงานหนัก แต่เงินเดือนน้อยและได้รับค่าทำงานล่วงเวลาไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ทำเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ในโรงพยาบาล”

จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาความต้องการคงอยู่ในงานของพยาบาลเพราะการที่พยาบาลต้องการทำงานในองค์กร เป็นเสมือนกระจกเงาสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันของพยาบาลที่มีต่อองค์กรตรงกันข้ามถ้าพยาบาลมีความต้องการออกจากราชการก็แสดงว่าอาจมีปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันจากองค์กร หรืออาจมีแรงดึงดูดจากภายนอกองค์กร การศึกษาถึงความตั้งใจคงอยู่ในงาน ตั้งใจลาออกจากราชการ ย่อมเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล โดยการส่งเสริมการคงอยู่ในงานและป้องกันการลาออกจากราชการ เพราะผลจากการวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ตั้งใจลาออกจากราชการสามารถทำนายการคงอยู่ในงานหรือการออกจากราชการจริงได้ดีที่สุด (Tett & Meyer, 1993)

ผลจากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน/ ออกจากราชการ มีหลายปัจจัยซึ่งตามกรอบแนวคิด “The meso paradigm” เป็นการบูรณาการปัจจัยในระดับจุลภาคและระดับมหภาค (House, Rousseau, & Thomas-Hunt, 1995) เพื่ออธิบายพฤติกรรมองค์กรในงานวิจัยปัจจัยระดับจุลภาคหมายถึงปัจจัยระดับบุคคล ซึ่งเป็นระดับย่อยสุดในองค์กร เช่น การรับรู้ของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยระดับมหภาค

หมายถึง ปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งในการศึกษานี้ จากการทบทวนทฤษฎีและแบบจำลองกระบวนการ การออกจากงาน/ คงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับทฤษฎีการสนับสนุนองค์กร (Organization support theory) ที่มีพื้นฐานจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เน้น ศึกษาการแลกเปลี่ยนระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยการวัดการสนับสนุนที่องค์กรมีต่อพนักงาน และพนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรได้เห็นคุณค่าความสำคัญที่เขาทำงานให้กับองค์กร และดูแลความเป็นอยู่ที่ดีให้กับพวกเขาเพียงใด (Eisenberger, Huntington, Hutchinson, & Sowa, 1986) ซึ่งตามแนวคิดหลักของทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม คือ บรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน (Norm reciprocity) นั่นคือ เมื่อบุคคลรับรู้ว่าจะได้รับการดูแลเอาใจใส่จากบุคคลอื่นก็จะเกิดภาวะผูกพัน (Obligation) ในการตอบแทนบุคคลนั้นในสิ่งที่ดี ดังนั้น เมื่อพนักงานในองค์กรรับรู้ว่าจะองค์กรสนับสนุนตนก็จะรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณและพยายามตอบแทนด้วยพฤติกรรมและทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตนเอง (Eisenberger et al., 1986) ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากการวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) รายงานการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อของพนักงานที่มีต่อองค์กรว่าได้ให้คุณค่าที่เขาทำงานให้และห่วงใยสวัสดิภาพของเขาเพียงใด (การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร) จากผลการวิจัยมากกว่า 70 ฉบับ โดย Rhodes and Eisenberg (2002) ผลการสังเคราะห์สรุปได้ว่ามีปัจจัย 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากผู้บังคับการให้รางวัลและสถานภาพการทำงานที่ดี ที่องค์กรจัดทำให้กับพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (POS) ของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าพอใจต่อพนักงาน คือ เกิดความพอใจในงาน และมีอารมณ์ด้านบวก และส่งผลต่อองค์กร คือ พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานที่ดี มีพฤติกรรมแยกตัวออกจากงาน (เช่น ลาภิจ ลาป่วย ลาออกจากงาน) น้อยลง จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว และผลการวิเคราะห์ห่อภิมาณงานวิจัย ผู้วิจัยจึงเลือกตัวแปรที่คาดว่ามียุทธผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรสำหรับแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล เพราะจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่ามีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีเครื่องมือวัดตัวแปรที่มีความตรงและความเที่ยง ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงเหตุและผลกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ผลของการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และขยายองค์ความรู้ในการวิจัยพฤติกรรมองค์กรต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือน
3. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เพื่อศึกษาการมีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาซึ่ง ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

## สมมติฐานการวิจัย

จากแนวความคิดในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างกัน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน
4. พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. โมเดลสมการ โครงสร้าง ความตั้งใจคงอยู่ในงานที่พัฒนาขึ้น มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้
  - 5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน
  - 5.2 การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความความผูกพันต่อองค์กร
  - 5.3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 5.4 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

5.5 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

5.6 การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความตั้งใจ คงอยู่ในงาน โดยมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator)

### กรอบแนวคิดการวิจัย

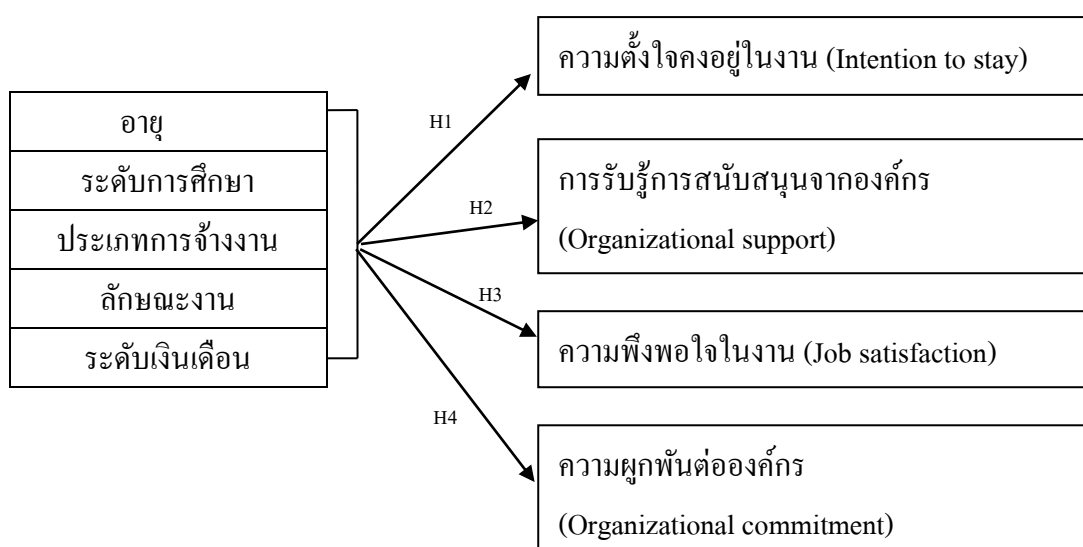
จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย 2 กรอบคือ

1. กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงพรรณนาและเชิงอ้างอิง ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ดังภาพที่ 1-1

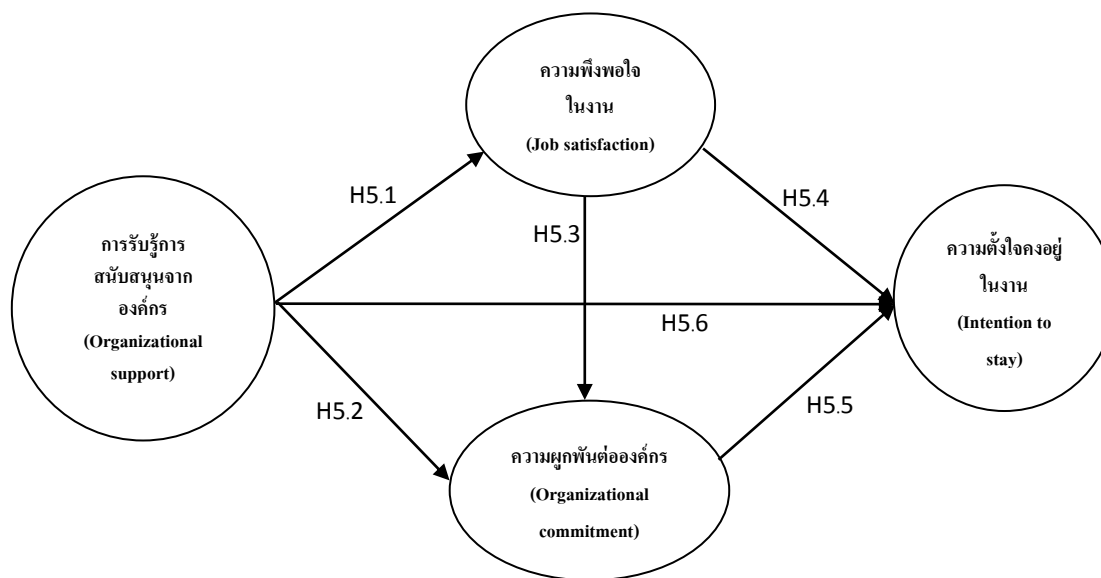
2. กรอบแนวคิดการวิจัยโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยกำหนดตัวแปรในสมการ ประกอบด้วย

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous variable) ซึ่งเป็นตัวแปรในระดับองค์กร คือ การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous variables) ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงระดับบุคคลมี 3 ตัวแปร คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานดังภาพที่ 1-2



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาและเชิงอ้างอิง



ภาพที่ 1-2 กรอบแนวคิดการวิจัย ตามทฤษฎีกระบวนการออกจางาน/ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของ Mobley (H = สมมติฐานการวิจัย)

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้ คือ

1. ประชากรเป้าหมาย คือพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทำงานในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกระจายตัวอยู่ในภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออก

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 ตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 ตัวแปรแฝง (Latent variable) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่วัดจากตัวแปรบ่งชี้ (Indicator) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

2.2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 1 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

2.2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. การสุ่มตัวอย่างสุ่มตัวอย่างแบบ 2 ขั้นตอน คือ

3.1 สุ่มโรงพยาบาลศูนย์ที่กระจายตัวตามภาคต่าง ๆ ทั้ง 5 ภาค ของประเทศไทยโดย สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ภาคละ 2-3 โรงพยาบาล รวมทั้ง 5 ภาคสุ่มมา 13 โรงพยาบาล

3.2 เลือกพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลที่สุ่มได้ในการสุ่มครั้งที่หนึ่ง โดยการเลือก กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) ตามคุณลักษณะที่กำหนดคือทำงานในโรงพยาบาล ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ไม่เป็นหัวหน้าพยาบาลหรือผู้ตรวจการ ยินดีให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. โรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง โรงพยาบาลขนาดใหญ่ในระดับจังหวัดที่มีจำนวนเตียงไว้รักษา ภายในตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป กระจายอยู่ในภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก และภาคกลาง จำนวนทั้งสิ้น 28 แห่ง

2. พยาบาลวิชาชีพ (Professional nurse) หมายถึง ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบการ วิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลศูนย์ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และมีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานราชการหรือลูกจ้างประจำ

3. ปัจจัยด้านบุคคลและงาน หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพที่เป็น ตัวอย่างในการวิจัยแต่ละคน ประกอบด้วย

3.1 อายุ

3.2 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาทางการพยาบาล ซึ่งแบ่งเป็น ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท

3.3 ประเภทการจ้างงาน คือ การจ้างงานในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งแบ่งเป็น ข้าราชการ พนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ

3.4 ลักษณะงาน หมายถึง งานในหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งแบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ การปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยหนัก ผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัดและอื่น ๆ

3.5 ระดับเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้จากการทำงานในโรงพยาบาลต้นสังกัด

4. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ มีความคิดที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์ต่อไป ไม่วางแผนที่จะออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน

5. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกของ พยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลศูนย์ เป็นความรู้สึกที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงว่าตนเป็น

ส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลศูนย์และใช้ความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกที่โรงพยาบาลศูนย์

6. ความพึงพอใจในงาน (Job-satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือพอใจของพยาบาลวิชาชีพต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน 9 ด้าน คือ ความพอใจด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านผลประโยชน์อื่นที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง ด้านการให้รางวัลเมื่อทำความดี ด้านระบบปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านธรรมชาติของงาน และด้านการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ

7. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) หมายถึง ความเชื่อถือหรือความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาล ว่าได้เห็นคุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่คุณได้ทำงานให้กับองค์กร และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการตลอดจนให้ความช่วยเหลือและใส่ใจในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าของคุณ

8. โมเดลสมการ โครงสร้างการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ หมายถึง รูปแบบจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเขียนเป็นชุดสมการหรือเขียนเป็นแผนภาพจำลองความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้น

9. ตัวแปรแฝง (Latent variable) หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ของแต่ละตัวแปรแฝงนั้น

10. ตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) หมายถึงองค์ประกอบที่สามารถวัดค่าได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย

11. ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพล หรือหัวลูกศรในโมเดลสมการ โครงสร้าง ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรเหล่านี้

12. ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) หมายถึง ตัวแปรสมการ โครงสร้าง ทุกตัว ยกเว้นตัวแปรแฝงภายนอกเป็นตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอื่นหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรอื่น โดยมีเส้นทางอิทธิพลก่อนหรือหลังตามที่มีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน



### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบอัตราความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนากำลังคนทางการพยาบาล
2. เป็นแนวทางการในการกำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาองค์กรที่เอื้อต่อการดึงดูดพยาบาลให้ทำงานในโรงพยาบาลหรือองค์กรด้านสุขภาพและคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล
3. เป็นแนวทางในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาปัจจัยเชิงสาเหตุในพยาบาลกลุ่มอื่น ๆ

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา “ตัวแบบสมการ โครงสร้างองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องนี้ เพื่อเป็นแนวทางและเป็นพื้นฐานในการศึกษา โดยนำเสนอเนื้อหาในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)
3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)
4. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support)
5. โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานที่พัฒนาจากผลการทบทวนแนวคิด

ทฤษฎี

#### ความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Intention to stay)

ในการศึกษาการลาออกจากงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากงานของพนักงาน นักวิชาการสาขาทางบริหารและนักวิจัย ให้ความสำคัญกับการศึกษาความตั้งใจในการลาออกจากงาน/ ความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าที่จะศึกษาการลาออกจากงานจริง เนื่องจากหากพนักงานออกจากงานไปแล้วก็ยากที่จะทราบได้ว่า พนักงานออกจากงานด้วยสาเหตุใด (Morrell, Loan-Clarke, & Wilkinson, 2001) เพราะการศึกษาย้อนหลังถึงสาเหตุของการลาออกจากงานของพนักงานที่ออกจากงานแล้ว ผลการวิจัยอาจจะนำมาใช้ในการแก้ปัญหาการลาออกจากงานของพนักงานที่กำลังปฏิบัติงานในองค์กรได้ไม่ทันต่อสถานการณ์และไม่สอดคล้องกับปัญหาที่เป็นปัจจุบัน

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงาน ซึ่งเป็นแง่มุมที่ตรงกันข้ามกับการศึกษาการออกจากงานเปรียบเทียบเป็นด้านแต่ละด้านของเหรียญเดียวกัน ดังนั้นแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยจึงเป็นแนวคิดเดียวกัน จึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความตั้งใจออกจากงาน และการออกจากงาน

## 1. นียามความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงาน (Intention to stay/ intention to leave)

Hewitt Associate (2004) ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานว่า หมายถึง การที่พนักงานตั้งใจที่จะทำงานกับการจ้างงานในปัจจุบัน โดยจะคงทำงานอยู่กับนายจ้างเป็นระยะเวลานาน ซึ่งความหมายนี้ Johanim, Tan, Zurina, Khulida and Mohamad (2012) กล่าวว่า เป็นความหมายทางกลับกัน (Inverse) กับความหมายของความตั้งใจออกจากงานซึ่ง Vandenberg and Nelson (1999) ให้คำจำกัดความของความตั้งใจออกจากงานว่าหมายถึงการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ประเมินความเป็นไปได้ว่าเขาจะออกจากองค์กรของตนอย่างถาวรในอนาคตอันใกล้

Mowday, Porter and Steers (1982) ให้ความหมายความตั้งใจลาออกจากองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคลที่ได้รับอิทธิพลจากความรู้สึกที่มีต่องานและอิทธิพลที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง คือ ออกจากงานที่ทำอยู่

Mobley (1982) ให้ความเห็นว่าความตั้งใจลาออกจากงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของกระบวนการลาออกจากงานซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการลาออกเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและทำนายการลาออกได้จริงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1991) ที่ให้ความหมายของความตั้งใจลาออกจากงานว่า เป็นความพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมลาออกจากงานในอนาคต

ส่วน Tett and Meyer (1993) ให้ความหมายของการตั้งใจลาออกจากงานว่าเป็นความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและคิดที่จะหางานอื่นซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Cho, Johanson and Guchait (2009) ที่ให้ความหมายว่า เป็นความน่าจะเป็นที่จะตัดสินใจลาออกจากงานที่ทำอยู่และตั้งใจที่จะหางานใหม่

Steel and Lounsbury (2009) ได้ให้ความหมายความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือออกจากงานว่าเป็นขั้นตอนสุดท้ายของความคิดในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งพนักงานเป็นผู้ตัดสินใจจะลาออกจากงานไม่ว่าสาเหตุใดก็ถือว่าการลาออกอย่างสมัครใจ

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้คำจำกัดความของความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ความตั้งใจของพยาบาลที่จะทำงานในองค์กรต่อไป ไม่คิดหางานใหม่

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงาน

เพื่อเป็นพื้นฐานในการวัดและกำหนดตัวชี้วัดที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงาน ผู้วิจัยจึงทบทวนแนวคิดทฤษฎีเพื่อนำมาใช้อ้างอิงในการอธิบายพฤติกรรมการออกจากงาน โดยสมัครใจ การตั้งใจคงอยู่ในงานตลอดจนแบบจำลองที่อธิบายกระบวนการออกจากงานหรือคงอยู่ในงาน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ทฤษฎีที่ใช้อ้างอิงอธิบายพฤติกรรมการตั้งใจออกจากงาน ซึ่งมีหลายทฤษฎีโดยผู้วิจัยได้ทบทวนทฤษฎีที่นำมาเป็นพื้นฐานในการวิจัย ดังนี้

### 2.1.1 ทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมทางสังคมเป็นผลจากการแลกเปลี่ยนทางด้านวัตถุหรือไม่ใช้วัตถุ (Non material good) ตัวอย่างเช่น สัญลักษณของการยอมรับและให้เกียรติ ทฤษฎีนี้อธิบายว่าปัจเจกบุคคลพิจารณาถึงรางวัลที่อาจจะได้และความเสี่ยงในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม นอกจากนี้ ยังมีความหมายโดยนัยว่า หมายถึง การสร้างลักษณะการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล โดยการใช้วิเคราะห์มูลค่าของรางวัลต่อคุณค่าของแต่ละบุคคล และเปรียบเทียบกับทางเลือกซึ่งผู้ที่ให้มากกว่าหวังว่าอย่างน้อยต้องได้รับสิ่งที่ต้องการจากผู้อื่น ในจำนวนที่เท่ากันและในทางกลับกันผู้ที่ได้รับจากผู้อื่นมากจะอยู่ภายใต้ความกดดันที่ต้องให้ผลตอบแทนกลับไปยังผู้ให้ในจำนวนมากบุคคลจะยุติหรือเลิกมีความสัมพันธ์เมื่อค่าใช้จ่ายสูงกว่าผลประโยชน์ Brinkmann and Stapf (2005) ได้อธิบายถึงความน่าเชื่อถือของทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมว่ามีข้อตกลงเบื้องต้นว่าปัจเจกบุคคลจะรู้ในสถานการณ์ที่ตนประสบและทำให้เข้าใจในความต้องการของตน โดยพิจารณาจากหลักของการให้ตอบแทนเมื่อบุคคลหนึ่งเป็นผู้ให้ เมื่อให้อะไรแก่ใครไป ย่อมได้รับการตอบแทนจากผู้อื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะได้รับการสังเกตอย่างมีสติและจะพิจารณาโดยวิธีการที่ได้รับในแบบเดียวกัน ความเต็มใจที่สร้างผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นจะต้องได้รับการตอบสนองด้วยการถอนทุนคืนไม่ช้าก็เร็ว

### 2.1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับต้นทุนมนุษย์ (Human capital theory)

ทฤษฎีต้นทุนมนุษย์พัฒนาโดย Gary Becker ในปี ค.ศ. 1964 เนื้อหาของทฤษฎีจะเกี่ยวกับการเรียนรู้หน้าที่ของมนุษย์ซึ่งเปรียบได้กับทรัพยากรธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการผลิต (Becker, 1991)

มโนทัศน์ของทฤษฎี กล่าวว่า งานทุกอย่างไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น คุณภาพของพนักงานสามารถพัฒนาได้ โดยการลงทุนการให้การศึกษาและการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลงทุนด้านต้นทุนมนุษย์ ผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับรายได้ ระดับการเรียนรู้สามารถเพิ่มรายได้ของบุคคลในการลงทุนด้านต้นทุนมนุษย์มี 2 แบบ คือ การเรียนในสถานศึกษา และการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงานการฝึกอบรม แบ่งได้เป็น 2 แบบ คือ การฝึกอบรมทักษะทั่วไปและการฝึกอบรมทักษะเฉพาะ การฝึกอบรมทักษะทั่วไปเป็นทักษะที่พนักงานสามารถทำงานกับบริษัทหรือหน่วยงานอื่นได้ ส่วนการฝึกอบรมทักษะเฉพาะนั้น ใช้ได้เฉพาะกับหน่วยงานที่จัดฝึกอบรม จะใช้กับหน่วยงานอื่นไม่ได้ ดังนั้น พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะเฉพาะจะไม่สามารถหาหน่วยงานหรือบริษัทที่ตอบสนองความคาดหวังของเขาได้ โดยเฉพาะค่าจ้างพื้นฐาน

ทฤษฎีนี้จึงสันนิษฐานได้ว่า การฝึกรอบมทักษะเฉพาะมีความสัมพันธ์ทางลบ กับความตั้งใจในการออกจากงาน หากมีการลงทุนเกี่ยวกับความรู้เฉพาะมากขึ้น (Eisenberger, Taylor, Gable, Hilmert and Lieberman, 2007)

### 2.1.3 ทฤษฎีการจับคู่ (Matching theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายกระบวนการที่มนุษย์มีพฤติกรรมสัมพันธ์กับอัตราการเสริมแรง จากการตอบสนองทางเลือกเป็นทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับการคงอยู่ หรือการเลิกทำข้อตกลงในการทำงานภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน พนักงานต้องการงานที่เหมาะสมกับความสามารถและได้ค่าจ้างที่เหมาะสม ส่วนนายจ้างก็มีแนวโน้มที่จะรับพนักงานให้เต็มอัตราที่มีอยู่ อย่างไรก็ตาม ผลผลิตจากพนักงานไม่สามารถทราบได้ล่วงหน้า จะทราบได้อย่างชัดเจนก็ต่อเมื่อ เข้ามาทำงานเป็นระยะเวลาพอสมควร มีอายุงานมากขึ้นจากความสัมพันธ์ในการจ้างงาน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ เมื่อทำงานไประยะหนึ่งจากประสบการณ์ทำงานพบว่า งานไม่ตรงความต้องการ ในสถานการณ์เช่นนี้ก็จะมีการออกจากงาน ซึ่งสามารถเข้าใจได้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการเลือกที่ผิด (Alfonso & Fred, 2002)

### 2.1.4 ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity theory)

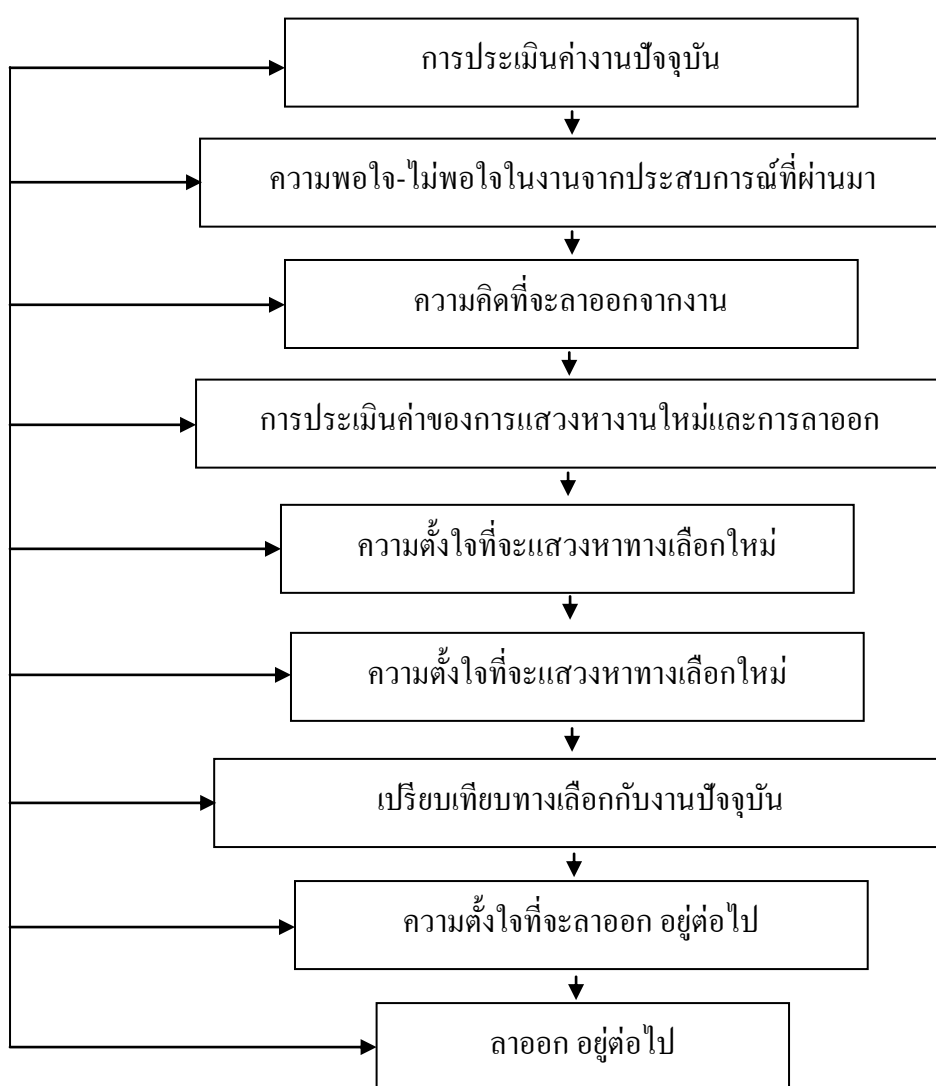
ทฤษฎีความเท่าเทียมหรือทฤษฎีความยุติธรรม พัฒนาโดย John Stacey Adam ใน ค.ศ. 1963 (Mylene, 2008) ทฤษฎีนี้สันนิษฐานว่าปัจเจกบุคคลจะตัดสินใจ การกระจายทรัพยากรมีความเป็นธรรมกับผู้เป็นหุ้นส่วนทั้ง 2 ฝ่าย ในหน่วยงานหรือไม่ (Brinkmann & Stapf, p. 26) ทฤษฎีความเท่าเทียมอธิบายการเสริมแรงพนักงานอย่างเป็นทางการระหว่างสิ่งที่ลูกจ้างกระทำ ซึ่งเปรียบเป็นปัจจัยนำเข้า เช่น ทำงานหนัก งานที่ใช้ทักษะกับผลลัพธ์ที่ได้ เช่น ค่าจ้างผลประโยชน์ที่มีความเหมาะสมมีเหตุผล ความยุติธรรมเกิดขึ้นเมื่อปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์มีการกระจายอย่างเป็นธรรมระหว่างผู้มีส่วนร่วม ลูกจ้างจะตัดสินใจว่ามีความเป็นธรรม เมื่อเขาทำงานหนักแล้วเขาได้รับเงินเพิ่มในอัตราเดียวกับเพื่อนร่วมงาน จุดเน้นที่สำคัญ คือ แต่ละบุคคลจะเป็นความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนต่างกัน ลูกจ้างแต่ละคนประเมินหรือวัดได้ไม่เหมือนกัน ตามทฤษฎีนี้ ถ้าลูกจ้างประเมินว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม การลาออกจากงานก็จะเกิดขึ้น

2.2 แบบจำลองกระบวนการลาออกจากงาน (Turnover process model) แบบจำลองกระบวนการลาออกจากงาน/ คงอยู่ในงานมีหลายโมเดลที่ผู้วิจัยทบทวนและนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

#### 2.2.1 แบบจำลองกระบวนการออกจากงานของ Mobley (Mobley's model)

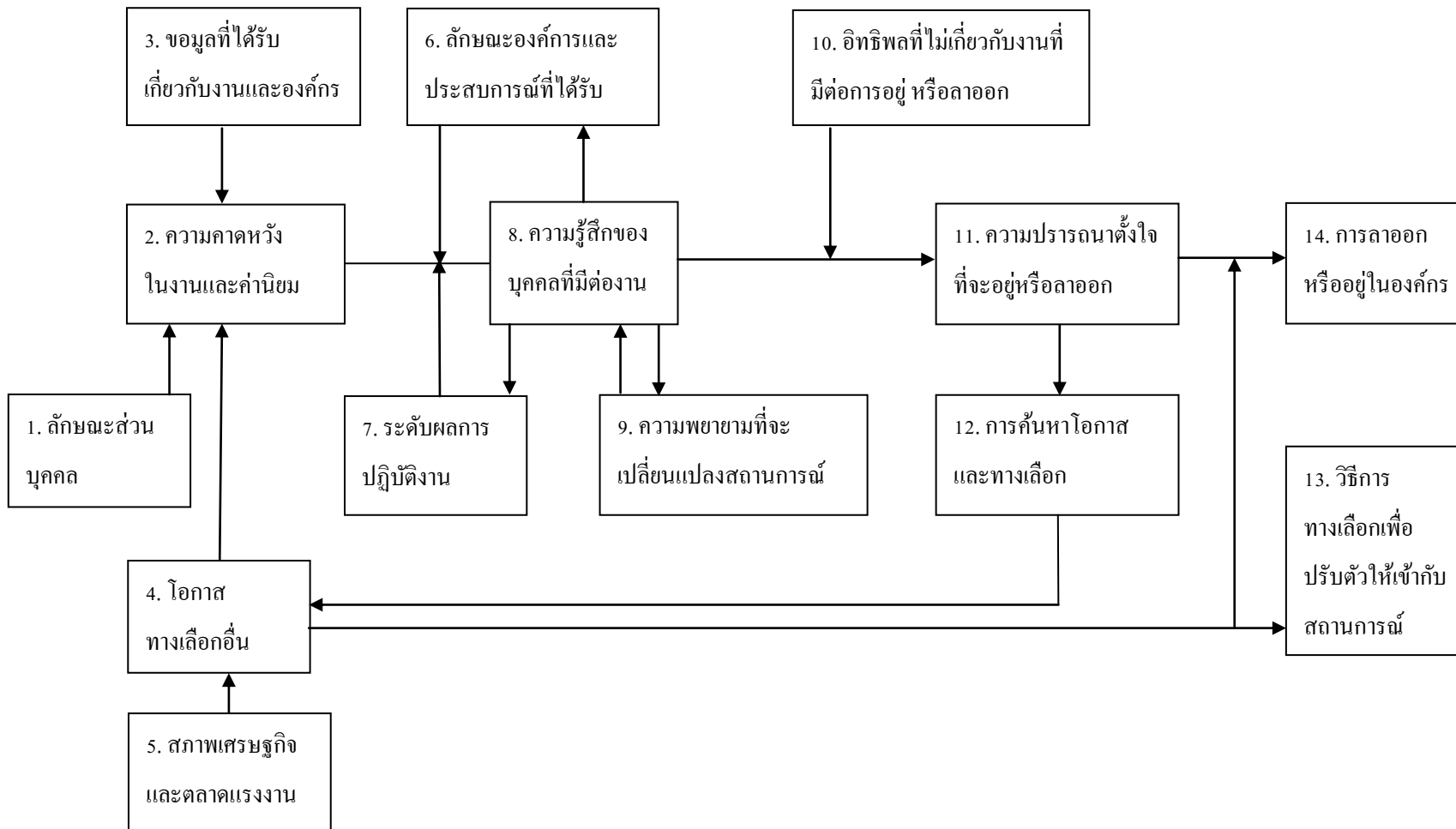
Mobley (1977) ได้พัฒนาแบบจำลองกระบวนการออกจากงาน โดยการศึกษาสาเหตุการออกจากงานเป็นระยะเวลามากกว่า 10 ปี เขาเป็นนักทฤษฎีคนแรกที่อธิบายกระบวนการออกจากงาน

ทางด้านจิตวิทยา แบบจำลองของเขายู่บนพื้นฐานของงานอื่น ๆ เช่น March and Simmons ในแนวคิดที่การออกจากงานเพราะมีงานอื่นที่น่าพอใจและง่ายในการหางาน และแนวคิด “ตรงกับ ความคาดหวัง” (Met expectation) ที่ Steers and Porter อธิบายความตั้งใจออกจากงาน Mobley อธิบายถึงกระบวนการของการลาออก เป็นขั้นตอนเริ่มจากความคิดในการประเมินงานที่ทำอยู่ ตามด้วยขั้นตอนของอารมณ์ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ ถ้าไม่พอใจก็เกิดความคิดลาออกจาก งาน ขั้นตอนต่อไป คือ การประเมินผลดีผลเสียในการหางานใหม่ ถ้ามีความเป็นไปได้ในการหา งานใหม่ก็จะตามมาด้วยพฤติกรรมหางาน ถ้ามีงานใหม่ก็จะประเมินงานใหม่เปรียบเทียบกับ งานที่ทำอยู่ถ้างานใหม่ดีกว่าก็จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 แบบจำลองการลาออกจากงานของ Mobley (1982)

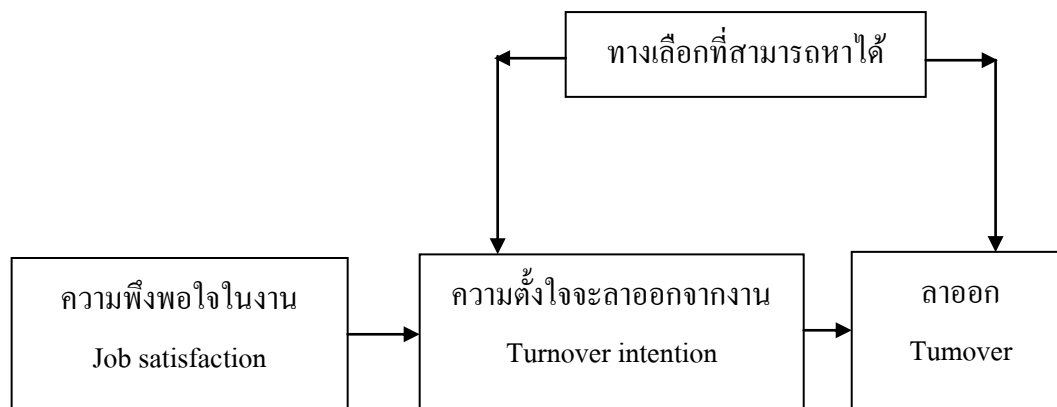
2.2.2 แบบจำลองกระบวนการออกจากงานของ Mowday et al. (1982) ซึ่งนำทฤษฎีสองปัจจัยมาเป็นต้นแบบในการสร้างแบบจำลองความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัย โดยปัจจัยแรกเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องาน สามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน เป็นต้น แต่ในขณะเดียวกัน ความรู้สึกเหล่านี้ก็สามารถช่วยลดความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานได้ด้วยเช่นกัน ในขณะที่ปัจจัยต่อมา คือ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มหรือลดความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้ นอกจากนี้ Mowday ยังกล่าวอีกว่า ความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานมีการแสดงออกของพฤติกรรม 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) พฤติกรรม การลาออกโดยตรง พนักงานจะตัดสินใจลาออกโดยทันที หากเกิดความรู้สึกที่ต้องการจะลาออก แม้ว่าจะยังไม่มีทางเลือกอื่นรองรับก็ตาม (2) พฤติกรรมการค้นหาทางเลือก เมื่อพนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานก็จะพยายามหาทางเลือกอื่นมารองรับก่อนที่จะลาออกไปจากองค์กรเดิม เพื่อจะได้ไม่ต้องกลายเป็นผู้ว่างงานหลังจากลาออกจากงานไปแล้ว แต่โอกาสที่จะค้นหาทางเลือก นั้น ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไปของพนักงาน รวมทั้งขึ้นอยู่กับสภาพ เศรษฐกิจและตลาดแรงงานด้วย (3) พฤติกรรมด้านอื่น ๆ เมื่อพนักงานทราบว่าตนเองไม่สามารถ ค้นหาทางเลือกที่ตนปรารถนาได้ หรือมีทางเลือกน้อย พนักงานก็จะยังคงไม่ลาออกจากองค์กร แต่จะมีพฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นแทน เช่น การขาดงาน การเฉื่อยงาน การติดยาเสพติดหรือแอลกอฮอล์ การใช้กลไกป้องกันตนเองเพื่อลดความวิตกกังวล และความคับข้องใจที่เกิดจากการไม่สามารถ ลาออกจากองค์กรได้ (ปกรณ์ ลิม โยธิน, 2555)



ภาพที่ 2-2 แบบจำลองการลาออกจากงานของ Mowday et al. (1982)



2.2.3 Spector (1996) ได้อธิบายถึงความไม่พึงพอใจในงานที่นำไปสู่ความตั้งใจที่จะลาออก ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการค้นหางาน เช่น การสมัครงานอื่น การไปสัมภาษณ์งาน ถ้าหางานที่ดีกว่างานเก่าหรือมีทางเลือกที่ดีกว่าได้ก็นำไปสู่การลาออก ความตั้งใจนี้เองที่นำไปสู่พฤติกรรมของการลาออกดังภาพที่ 2-3



ภาพที่ 2-3 กระบวนการลาออกจากงานของ Spector (1996)

จากการทบทวนเอกสารแบบจำลองกระบวนการออกจกงานทั้ง 3 โมเดล จาก ค.ศ. 1977-1996 แบบจำลองที่พัฒนาในระยะหลังได้ใช้แนวคิดจากแบบจำลองที่พัฒนาเป็นแนวทาง และเพิ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องเข้าไปในแบบจำลอง จะเห็น ได้จากการเพิ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการออกจากงานของพนักงานเข้าไปในแบบจำลอง Mowday et al. ตัวแปรที่เพิ่มเข้าไปในแบบจำลอง คือ ความผูกพันต่อองค์กร

### 3. การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานที่ผ่านมาแล้วล้วนแต่เป็นแบบการรายงานด้วยตนเอง (Self-report) โดยใช้แบบสอบถามถามความตั้งใจคงอยู่ในงาน ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามที่ถามถึงการคาดคะเนการคงอยู่ทำงานต่อไปในอนาคต และการคาดคะเนการลาออกจากงานแบบวัดส่วนใหญ่เป็นแบบประมาณค่าลิเคิร์ท 5 ระดับ แบบวัดที่มีการทดสอบความเที่ยงและความตรงและนักวิจัยนำมาปรับใช้คือแบบที่สร้างโดย Mobley et al. ซึ่งมี 3 คำถาม และแบบวัดของ Price and Mueller ซึ่งมี 1 คำถาม ซึ่งนักวิจัยรุ่นต่อมารวมทั้งนักวิจัยไทยได้นำมาปรับปรับใช้ในการวิจัย

### 3.1 ประเด็นการวัดความตั้งใจอยู่ในงาน/ ออกจากงาน

จากการศึกษารายงานการวิจัยที่ศึกษาความตั้งใจอยู่ในงานหรือความตั้งใจออกจากงาน พบว่า มีการให้คำจำกัดความไม่กระชับพอที่ผู้ตอบทุกคนจะเข้าใจได้ตรงกัน ดังที่ Bester (n.d. cited in Bothma & Roodt, 2013) สังเกตว่าการให้คำจำกัดความ ไม่กระชับเป็นการปล่อยให้ผู้ตอบเป็นผู้ให้ความหมายตามความเข้าใจของตนเอง เช่น ในการถามความตั้งใจอยู่ในงาน/ ออกจากงาน มีทั้งงานวิจัยที่ระบุเวลาและไม่ระบุเวลา งานวิจัยจำนวนมากใช้คำถาม 1 คำถาม ที่ถามมากกว่า 3 คำถาม มีน้อย Martin (2007) ได้ให้ข้อสังเกตว่าการใช้คำถามเดียว เป็นข้อจำกัดในการวัดทางปริมาณ ทำให้มีขีดจำกัดในการรายงานความเที่ยงตรงของเครื่องมือวัด

### 3.2 ลักษณะคำถามและมาตรวัดความตั้งใจอยู่ในงาน

การวิเคราะห์ทอิกิมาน (Meta analysis) (Hom & Griffeth, 1995; Sager, Griffeth, & Horn, 1998; Griffeth, Horn, & Gaertner, 2000) แสดงให้เห็นว่าความตั้งใจจะลาออกจากราชการเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกจากราชการจริง และสะท้อนให้เห็นถึงการวัดความตั้งใจจะลาออกจากราชการใน 3 ประเด็น ประกอบด้วย การคิดเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ ความมุ่งมั่นที่จะหางานใหม่ และความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ จากการทบทวนงานวิจัยที่วัดความตั้งใจอยู่ในงาน/ ออกจากงาน โดยดูจำนวนคำถามและมาตรในการวัด พบว่า จำนวนคำถามมีตั้งแต่ 1-6 ข้อคำถาม ดังนี้

#### 3.2.1 ลักษณะคำถามและจำนวนคำถาม 1 ข้อ มีงานวิจัย ดังนี้

3.2.1.1 Letvak and Buck (2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลจาก 3 โรงพยาบาล ในรัฐภาคใต้ของประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 323 คน ได้วัดความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลโดยถามความเห็นมีคำตอบให้เลือก 5 ข้อ 1 คำถาม คำถามถามว่า “มีความเป็นไปได้อย่างไรที่ท่านจะคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ใน 5 ปี ข้างหน้า” ซึ่งแบบวัดนี้ใช้ในงานวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษากับตัวอย่างขนาดใหญ่ หลายงานเช่นงานวิจัยของ Batt, Hanson, Wood and Tounton (1999) และงานของ Ingersoll, Olsan, Srew-Cates, Devinney and Davis (2002 cited in Letvak & Buck, 2008, p. 160)

3.2.1.2 Zaghoul, Al-Hussaini and Al-Bassam (2008) ศึกษาทัศนคติด้านความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในซาอุดีอาระเบีย วัดความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลโดยใช้คำถาม 1 คำถาม คือ “ฉันตั้งใจจะออกการเป็นพยาบาลโรงพยาบาลแห่งนี้” และมีคำตอบให้เลือกตอบ 3 คำตอบ คือ เห็นด้วย ไม่สามารถตอบได้ และไม่เห็นด้วย

3.2.1.3 Li et al. (2013) ได้ศึกษาสิ่งแวดล้อมในการทำงานในโรงพยาบาล ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจออกจากงานของพยาบาล ตัวอย่างในการวิจัย 9,959 คน วัดความตั้งใจออกจากงานโดยใช้คำถาม 1 คำถาม “ท่านวางแผนที่จะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลนี้อีก 1 ปี ข้างหน้า” มีคำตอบให้เลือกตอบคือ ใช่และไม่ใช่

3.2.1.4 บงกชพร ตั้งนัครชัย, บุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์วรสกุล, และ วิไลพร รั้งควัด (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน 1 คำถาม คือ “ท่านตั้งใจที่จะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป และมีคำตอบให้เลือกว่าใช่และไม่ใช่

3.2.1.5 รัชณี สุจิจันทร์รัตน์ และคณะ (2555) ปัจจัยที่ทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ใช้สอบถามความต้องการออกจากงาน โดยใช้คำถามเดียว มาตราวัดเป็น Visual dialog scale มีค่าคะแนนระหว่าง 0-100 ค่า 0 หมายถึง ไม่ต้องการออกจากงานเลย และ 100 หมายถึงต้องการออกจากงานมากที่สุด

3.2.1.6 Joyce and Choi (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับกลุ่มกับความตั้งใจอยู่ในงาน ได้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยใช้แบบวัดคำถามเดียว ถามว่า “ท่านวางแผนในการทำงานในปีหน้าอย่างไร” และมีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก จากตัวเลือกทั้งหมดนำมาแยกเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มที่ตอบว่า “จะคงอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน” จะให้รหัส 1 ส่วนผู้ที่เลือกตอบคำตอบอื่น ๆ อีก 5 ตัวเลือก จะให้รหัสเป็น 0

### 3.2.2 ลักษณะคำถามและจำนวนคำถาม 2 ข้อ

3.2.2.1 Weiss, Dawin, England and Lofquist (1964) ได้สร้างเครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยสร้างคำถาม 2 ด้าน คือ ความตั้งใจออกจากงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน ตัวอย่างคำถาม เช่น คำถามข้อที่ 1 คือ ฉันคิดประจำที่จะลาออกจากองค์กรนี้ คำถามข้อที่ 2 คือ ฉันวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป มาตรวัด 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.2.2.2 Susskind, Borchgrevink, Kacmar and Robert (2000) ศึกษาพฤติกรรมของพนักงานในการให้บริการลูกค้า โดยเก็บข้อมูลพนักงาน โรงแรม ห้องอาหาร และร้านค้าปลีกในสหรัฐ จำนวน 386 ตัวอย่าง วัดความตั้งใจจะลาออกจากงาน 2 คำถาม คือ โดยทั่วไปพนักงานมักคิดถึงเรื่องการลาออกอย่างไร และตัวเองคิดเกี่ยวกับเรื่องการลาออกจากงานที่ทำอย่างไร ด้วยมาตรวัด 5 ระดับ พบว่ามีความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาคเท่ากับ 0.76

### 3.2.3 ลักษณะคำถามและจำนวนคำถาม 3 ข้อ

3.2.3.1 Beatwee, Heijden, Dam and Hasselhom (2007) ได้ศึกษาความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล โดยศึกษากับพยาบาลวิชาชีพ 1,187 คน ปัจจัยที่ศึกษา สิ่งแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจในการออกจากวิชาชีพพยาบาล วัดความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาลโดยใช้แบบสอบถาม มาตรฐานวัดแบบ Likert 5 ระดับ มีคำถาม 3 ข้อ ตัวอย่างเช่น “ในรอบปีที่ผ่านมาคุณคิดจะศึกษาต่อนอกเหนือจากความรู้ทางการพยาบาล” คำตอบให้เลือกคือ 5 ระดับ จากไม่เคย ถึงทุก ๆ วัน แบบวัดมีค่าแอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.8

3.2.3.2 Alam and Mohammad (2010) ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลในประเทศมาเลเซีย วัดความตั้งใจลาออกจากงานโดยประยุกต์จากแบบวัดของ Jenkins และ Kransz มาตรฐานวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ข้อ ข้อที่ 1 ในระยะ 3 เดือน ที่ผ่านมา ฉันคิดอย่างจริงจังในการหางานใหม่ ข้อ 2 ปัจจุบันนี้ฉันกำลังจะได้งานใหม่ ข้อ 3 ฉันตั้งใจลาออกจากหน่วยงานนี้ในอนาคตอันใกล้นี้ แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7

3.2.3.3 Martin (2011) ที่ศึกษาอิทธิพลของการปฏิบัติต่อทรัพยากรบุคคลกับความตั้งใจออกจากงานนักวิชาการที่ทำงานอยู่ศูนย์การศึกษา 480 แห่ง ใน 12 รัฐ ภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา ใช้แบบวัดความตั้งใจออกจากงาน โดยใช้แบบวัดที่พัฒนา Landaes and Hammer มาตรฐานวัด Likert scale 7 ระดับ ประกอบด้วย 3 คำถาม ตัวอย่างเช่น “ในทันทีที่ฉันหางานใหม่ได้ฉันจะลาออกจากงาน” คะแนนสูงสุดแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจออกจากงาน

3.2.3.4 Lee, Huang and Zhao (2012) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพนักงานโรงแรม ได้วัดความตั้งใจออกจากงานโดยใช้แบบวัดของ Michaels and Spector (1982) ประกอบด้วย 3 คำถาม มาตรฐานวัดแบบ Likert 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยมากที่สุด ถึงเห็นด้วยมากที่สุด มีคำถาม 3 ข้อ คือ ข้อ 1 ฉันคิดอย่างจริงจังที่จะออกจากงานนี้ ข้อ 2 ฉันตั้งใจจะลาออกจากงานนี้ ข้อ 3 ฉันเริ่มที่หางานใหม่ที่จะทำแล้ว ค่าความเชื่อมั่นอัลฟาครอนบาคมากกว่า 0.7

3.2.3.5 ปกรณ์ ลิมโยธิน (2555) ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแบบโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรแฝงภายนอก และมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นตัวแปรภายใน วัดความตั้งใจจะลาออกจากงานโดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยดัดแปลงและพัฒนาจากแบบวัดของ Nadiri and Tanova ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม ตัวอย่างเช่น “ท่านคิดว่ามีโอกา

มากนัก้อยเพียงใดที่จะได้งานใหม่ในปีหน้า” คำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ คือ ไม่มีโอกาสเลย มีโอกาสน้อยมาก อาจจะเป็นไปไม่ได้ เป็นไปได้พอสมควร ไม่มีโอกาสมาก ค่าความเชื่อมั่นแบบอัลฟา ครอนบาคเท่ากับ 0.74

3.2.3.6 Yin-Fah, Foon, Lim and Osman (2010) ได้สร้างเครื่องมือวัดความตั้งใจของพนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งในประเทศมาเลเซีย โดยได้สร้างเครื่องมือวัดความตั้งใจออกจากงานตามแนวคิดทฤษฎีกระบวนการออกจากงานของ Mobley, Horner and Hollingsworth (1978) ซึ่งประกอบด้วย 3 คำถาม คำถามข้อที่ 1 ฉันคิดเป็นประจำที่จะลาออกจากองค์กรแห่งนี้ คำถามข้อที่ 2 ฉันมุ่งมั่นที่จะหางานเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ คำถามที่ 3 ฉันจะออกจากองค์กรแห่งนี้ทันทีที่ได้งานใหม่

### 3.2.4 ลักษณะคำถามและจำนวนคำถาม 4 ข้อคำถาม

3.2.4.1 Vidal, Valle and Aragon (2007) ศึกษาสาเหตุของความตั้งใจจะลาออกจากงาน โดยเก็บข้อมูลจาก 122 บริษัทข้ามชาติในประเทศสเปน วัดความตั้งใจจะลาออกจากงาน โดยพัฒนามาจากงานของ Wayne, Shore and Liden (1997) ซึ่งใช้มาตรวัด 5 ระดับ ด้วยคำถาม 4 ข้อ คือ ความตั้งใจในการมองหางานภายนอกองค์กร ในอนาคตที่จะได้งานใหม่ที่ดีกว่าก็พร้อมจะลาออกจากงาน ความเคร่งเครียดในการคิดจะลาออกจากองค์กร และความตั้งใจที่อีก 5 ปี ข้างหน้าจะยังทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป พบว่า มีความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบาคเท่ากับ 0.88

### 3.2.5 ลักษณะคำถามและจำนวนคำถาม 5 ข้อคำถาม

3.2.5.1 Kim, Leong and Lee (2005) ได้ศึกษาสาเหตุของความตั้งใจจะลาออกจากงานในธุรกิจภัตตาคาร โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานธุรกิจภัตตาคาร ในประเทศเกาหลีใต้ จำนวน 350 ตัวอย่าง วัดความตั้งใจจะลาออกโดยใช้คำถาม 5 คำถาม ซึ่งพัฒนามาจากงานของ Lahey (1984) ด้วยมาตรวัด 5 ระดับ ได้แก่ โอกาสที่จะหางานอื่นทำ ความน่าเบื่อของงานที่ทำอยู่ ความหวังที่จะได้งานที่อื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน การลาออกจากงานเป็นเรื่องปกติขององค์กรแห่งนี้ และความ น่าเบื่อหน่ายในงานโดยไม่มีเหตุผล พบว่า มีความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.79

### 3.2.6 ลักษณะคำถามและจำนวนคำถาม 6 ข้อคำถาม

3.2.6.1 Dhladhla (2011) ได้ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ การเสริมพลังด้านจิตใจ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจออกจากงานของ ข้าราชการทหาร (Military personnel) 318 คน สร้างแบบวัด มาตรวัดแบบ Likert scale 4 ระดับ คำถาม 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น และค่าสัมประสิทธิ์ 0.89-0.91 ถ้าตัดออก 1 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์

ความเชื่อมั่น เพิ่มขึ้นจาก 0.89 เป็น 0.9 ตัวอย่างคำถามเช่น ข้อ 1 ฉันกำลังหางานอื่นนอกจาก  
หน่วยงานนี้ 2) ในทันทีที่ฉันหางานใหม่ได้ฉันจะลาออกจากที่นี่

3.2.6.2 Engenda, Birhunu and Alene (2014) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความตั้งใจ  
คงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลที่ทำงานในรัฐ Amhara ประเทศเอธิโอเปีย วัดความตั้งใจอยู่ในวิชาชีพ  
พยาบาล โดยใช้คำถาม 6 ข้อ มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง  
โดยสรุปการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานจากการทบทวนงานวิจัย งานวิจัยส่วนใหญ่มี  
การวัดโดยใช้คำถามตั้งแต่ 1-6 คำถาม สำหรับมาตรวัดมีทั้งมาตรวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)  
และมาตรวัดแบบช่วง (Interval scale) โดยมาตรวัดแบบ Likert scale มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น  
โดยวิธีครอนบาค ตั้งแต่ 0.74 ถึง 0.9 สรุปตัวชี้วัดหรือตัวแปรที่สังเกตได้จากงานวิจัยที่ทบทวน ดัง  
ตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2-1 ตัวแปรบ่งชี้ความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือตั้งใจออกจากงานจำแนกตามการสร้างความไว้วางใจของผู้วิจัย

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
องค์ประกอบ/ ตัวแปรสังเกตได้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือตั้งใจ ออกจากงาน	Letvak and Buck (2008)	Zaghloul et al. (2008)	Li et al. (2014)	ปงกพร ตั้งจิตรัชย์ และคณะ (2554)	รัชณี ศุภจิณทรรัตน์ และคณะ (2555)	Joyce and Choi (2013)	Weiss et al. (1964)	Susskind et al. (2000)	van der Heijden, van Dam and Hasselhorn	Alam and Mohammad (2010)	Martin (2011)	Lee et al. (2012)	ปกรณ ลิมโยธิน (2555)	Vidal et al. (2007)	Han, Sohn and Kim (2009)	Dhladhla (2011)	Engenda et al. (2014)	รวม
คิดจะออกจากงาน		✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	10
กำลังหางานใหม่									✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		7
ถ้าได้งานใหม่จะลาออก										✓	✓	✓	✓		✓	✓		6
คิดศึกษาต่อความรู้สาขาอื่น									✓									1
จะทำงานในองค์กรต่อไปอีกระยะหนึ่ง				✓			✓						✓	✓	✓	✓	✓	7

ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
องค์ประกอบ/ ตัวแปรสังเกตได้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือตั้งใจ ออกจากงาน	Letvak and Buck (2008)	Zaghloul et al. (2008)	Li et al. (2014)	ปงกทพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554)	รัชณี ศุภจินทรรัตน์ และคณะ (2555)	Joyce and Choi (2013)	Weiss et al. (1964)	Susskind et al. (2000)	van der Heijden, van Dam and Hasselhorn	Alam and Mohammad (2010)	Martin (2011)	Lee et al. (2012)	ปกรณัฏ์ ลิ้มโยธิน (2555)	Vidal et al. (2007)	Han, Sohn and Kim (2009)	Dhladhla (2011)	Engenda et al. (2014)	รวม
แผนการทำงานในอนาคต	✓		✓			✓										✓	✓	5
การลาออกจากงานเป็นเรื่องปกติ															✓			1
ความหวังที่จะได้งานที่อื่น										✓					✓	✓		3
ความคิดลาออกของเพื่อนร่วมงาน																		1
โอกาสที่จะหางานอื่นทำ										✓								1



ตารางที่ 2-1 (ต่อ)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
องค์ประกอบ/ ตัวแปรสังเกตได้ ความตั้งใจคงอยู่ในงานหรือตั้งใจ ออกจากงาน	Letvak and Buck (2008)	Zaghloul et al. (2008)	Li et al. (2014)	ปงกพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554)	รัชนี้ ศุภจินทรรัตน์ และคณะ (2555)	Joyce and Choi (2013)	Weiss et al. (1964)	Susskind et al. (2000)	van der Heijden, van Dam and Hasselhorn	Alam and Mohammad (2010)	Martin (2011)	Lee et al. (2012)	ปกรณัฏ์ ลิ้มโยธิน (2555)	Vidal et al. (2007)	Han, Sohn and Kim (2009)	Dhladhla (2011)	Engenda et al. (2014)	รวม
ความคิดลาออกของเพื่อนร่วมงาน								✓										1
ความเบื่อหน่ายในการทำงาน															✓			1
รวม	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	4	5	6	6	

จากตารางที่ 2-1 เมื่อพิจารณาความถี่พบว่าตัวแปรสังเกตที่มีความถี่สูงสุด 10 คือ ความคิดที่จะออกจากงาน รองลงมาลำดับ 2 ความถี่ 7 คือ กำลังหางานใหม่ อันดับ 3 ความถี่ 6 คือ ถ้าได้งานใหม่จะลาออก อันดับ 4 ความถี่ 5 คือ การวางแผนการทำงานในอนาคต อันดับ 5 ความถี่ 4 มี 2 ข้อความ คือ จะทำงานในองค์กรในระยะเวลาหนึ่ง และจะทำงานในองค์กรต่อไปไม่กำหนด เวลา อันดับ 6 มีความถี่ 2 คือ โอกาสที่จะหางานที่อื่นทำ ส่วนที่เหลือมีความถี่ 1 เท่ากัน เช่นความคิดลาออกของเพื่อนร่วมงาน

### 3.3 ผลการสังเคราะห์แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตัวแปรสังเกตได้ที่นักวิจัยใช้วัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงาน เมื่อพิจารณาจากจำนวนคำถามและมิติของการวัด จำแนกได้ 4 ลักษณะ คือ

3.3.1 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงานโดยใช้คำถามเดียว แต่ใช้มาตรวัดต่างกัน เช่น งานวิจัยของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) ถามว่า “ท่านตั้งใจจะทำงานพยาบาลที่โรงพยาบาลนี้ตลอดไป มีคำตอบให้ผู้ตอบเลือกตอบว่า ใช่ หรือไม่ใช่ งานวิจัยของ Joyce and Choi (2013) ถามว่า “ท่านวางแผนในการทำงานในปีหน้าอย่างไร” และมีคำตอบให้เลือก 6 ตัวเลือก จากตัวเลือกทั้งหมดนำมาแยกเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มที่ตอบว่า “จะคงอยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน” จะให้รหัส 1 ส่วนผู้ที่เลือกตอบคำตอบอื่น ๆ อีก 5 ตัวเลือก จะให้รหัสเป็น 0 งานวิจัยของ รัชณี สุจิจันทร์รัตน์ และคณะ (2555) สอบถามความต้องการออกจากงาน โดยใช้คำถามเดียวใช้มาตรวัด Visual dialog scale มีค่าคะแนนระหว่าง 0-100 ค่า 0 หมายถึง ไม่ต้องการออกจากงานเลย และ 100 หมายถึงต้องการออกจากงานมากที่สุด

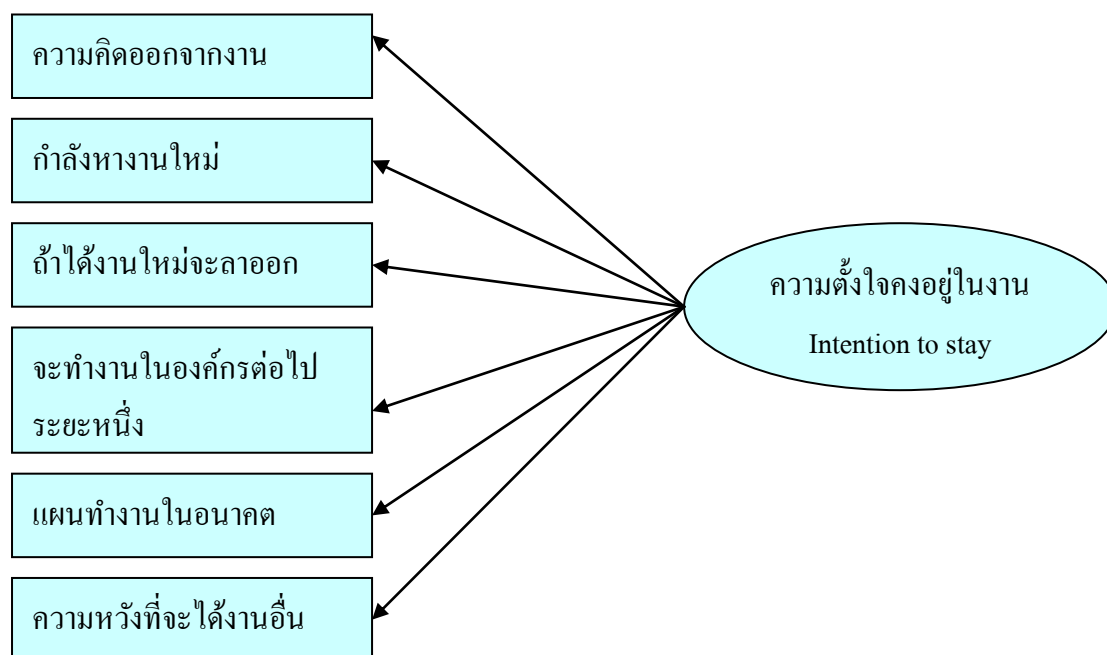
3.3.2 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงานโดยใช้ 2 คำถาม โดยถามความเห็นสองมิติ คือ มิติออกจากงานและมิติอยู่ในงาน ถ้าวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานมาตรวัดเป็นแบบ Likert scale 5 ระดับ การให้คะแนนจะต้องกลับค่าคะแนน (Recode) คำถามความตั้งใจออกจากงาน ตัวอย่าง เช่น Weiss et al. (1964) ได้สร้างเครื่องมือวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยสร้างคำถาม 2 ด้าน คือ ความตั้งใจออกจากงาน และความตั้งใจอยู่ในงาน ตัวอย่างคำถาม เช่น คำถามข้อที่ 1 คือ ฉันคิดเป็นประจำที่จะลาออกจากองค์กรนี้ คำถามข้อที่ 2 คือ ฉันวางแผนที่จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป มาตรวัด 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในการคิดคะแนนจะต้องกลับค่าคะแนน (Recode) คำถามข้อ 1 ก่อนจึงจะรวมเป็นคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงาน

3.3.3 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงานโดยใช้คำถาม 3 ข้อ อ้างอิงตามแบบจำลองการลาออกจากงานของ Mobley (1982) ซึ่งมี 3 ขั้นตอน คือ 1. ความคิดลาออกจากงาน 2. ถ้ามีความเป็นไปได้ในการหางานใหม่ ก็จะตามมาด้วยพฤติกรรมหางาน 3. ถ้ามีงานใหม่ก็จะ

ประเมินงานใหม่เปรียบเทียบกับงานที่ทำอยู่ ถ้างานใหม่ดีกว่าก็จะนำไปสู่การลาออกในที่สุด ตัวอย่างเช่นงานวิจัยของ Alam and Mohammad (2010) ที่วัดความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลในประเทศมาเลเซียโดยใช้ข้อคำถาม 3 ข้อ ข้อที่ 1 ในระยะ 3 เดือน ที่ผ่านมา ฉันคิดอย่างจริงจังในการหางานใหม่ ข้อ 2 ปัจจุบันนี้ ฉันกำลังจะได้งานใหม่ ข้อ 3 ฉันตั้งใจลาออกจากหน่วยงานนี้ในอนาคตอันใกล้นี้ เป็นต้น

3.3.4 การวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงานโดยสร้างคำถามมากกว่า 3 ข้อ โดยการผสมผสานแบบจำลองการลาออกจากงานของ Mobley (1982) และมีติออกจากงาน และหรือมิติการคงอยู่ในงาน และแนวคิดด้านเวลาหรือการวางแผนการทำงาน ซึ่งการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงานตามแนวคิดนี้ส่วนใหญ่สร้างคำถามมากกว่า 3 ข้อ เช่นงานวิจัยของ Dhladhla (2011) สร้างคำถามวัดตั้งใจออกจากงานของข้าราชการทหารโดยใช้คำถาม 6 ข้อ

จากการสังเคราะห์ตัวแปรสังเกตความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรสังเกตความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยอิงกระบวนการออกจากงานของ Mobley (1982) ร่วมกับการพิจารณาจากตัวแปรที่มีความถี่สูงสุดโดยใช้เกณฑ์พิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่ระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ระดับ 3 ขึ้นไป) คือ ความคิดออกจากงาน กำลังหางานใหม่ ถ้าได้งานใหม่จะลาออก จะทำงานในองค์กรต่อไประยะหนึ่ง แผนทำงานในอนาคต ความหวังที่จะได้งานอื่น โมเดลการวัดดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-4 โมเดลการวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน

#### 4. งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงาน

Gilmartin (2012) ได้เขียนบทความเพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาแบบจำลองที่อธิบายความตั้งใจออกจากการศึกษาสำหรับพยาบาล ผู้เขียนได้เปรียบเทียบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความตั้งใจออกจากการศึกษาของพยาบาลในรอบ 30 ปี ที่ผ่านมา เปรียบเทียบพัฒนาการในการใช้ทฤษฎีในวรรณกรรมทางการพยาบาล กับงานวิจัยเรื่องการตั้งใจออกงานในสาขาวิชาอื่น ๆ พบว่ามีการใช้แนวคิดทฤษฎีในการวิจัยไม่เท่าทันกับแนวคิดทฤษฎีที่ใช้อธิบายความตั้งใจออกจากการศึกษาที่ใช้อธิบายโดยทั่วไป ผู้เขียนจึงให้ข้อเสนอแนะว่าแบบจำลองการศึกษาความตั้งใจออกจากการศึกษาทางพยาบาล จะมีประโยชน์อย่างยิ่งถ้าได้เลือกแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย จากแนวคิดทฤษฎีหรือแบบจำลองที่ใช้ในการวิจัยทางการบริหารเกี่ยวกับการตั้งใจลาออกจากการศึกษา จากแนวคิดและข้อเสนอแนะของ Gilmartin ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับความตั้งใจออกจากการศึกษา/ ความตั้งใจอยู่ในงานทั้งในสาขาพยาบาลและวิชาชีพอื่น ๆ ดังนี้ คือ

4.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย และคณะ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ข้อมูลทั่วไปด้านบุคคล ด้านองค์กร และการคงอยู่ในงาน ตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ตัวอย่าง 385 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบวัดประกอบด้วย 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านบุคคล ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านองค์การ 45 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะขององค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการบริหารจัดการ ลักษณะงานและการทำงาน ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาการฝึกอบรม ระบบพี่เลี้ยงและการวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัล ประกอบด้วย การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผลงานและค่าตอบแทนและด้านการยอมรับส่วนที่ 4 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานประกอบด้วยคำถาม 1 ข้อ ถามว่า “ท่านคาดหวังว่าจะทำงานเป็นพยาบาลตลอดไป” มีคำตอบให้เลือกตอบว่า ใช่, ไม่ใช่ แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์การมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค 0.75 วิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ความถี่ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติ การถดถอยโลจิสติก ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานร้อยละ 62 ปัจจัยด้านรายได้ของพยาบาลมีผลต่อการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีขนาดอิทธิพล 1.57 เท่า (Odds ratio = 1.57) ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่า และ 1.06 เท่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 และ 0.05 ตามลำดับปัจจัยทั้งสามสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 24.8

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงาน จากการศึกษาของรัชนี ศุภจินทรรัตน์ และคณะ (2555) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาในการทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันสมทบ จากปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรม และปัจจัยส่วนบุคคล เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ตัวอย่าง 390 คน แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล และความต้องการออกจากงาน ความต้องการออกจากงานเป็น Visual dialog scale มีค่าระหว่าง 0-100 ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการออกจากงาน คำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ศึกษาต่อความต้องการออกจากงาน โดยวิเคราะห์แบบถดถอยแบ่งพหุ (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลต้องการออกจากงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 43.61 ปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความต้องการออกจากงานในระยะ 1 ปี ได้ร้อยละ 12.2 คือ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวุฒิปริญญาเอก และปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการต้องการออกจากงานในระยะ 3 ปี ได้ร้อยละ 14.3 มี 2 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรและวุฒิปริญญาเอก

4.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล จากผลการวิจัยของศิริพร จิรวัดนุกูล และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลโดย วิธีการศึกษาแบบผสมระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่าอุดมการณ์ที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้สามารถคงอยู่ในวิชาชีพได้ แม้ว่าส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในการทำงาน คือ ความสุขจากความรักในวิชาชีพ และการช่วยผู้ป่วยและประชาชน เสมือนว่า “ได้ทำบุญผ่านการให้การพยาบาล” ส่วนผลการวิจัยทางปริมาณพบว่าพยาบาลร้อยละ 65 มีค่าคะแนนความสุขในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความปลอดภัย ความรุนแรง สวัสดิการ ความก้าวหน้า อำนาจต่อการยอมรับและบรรยากาศในการทำงาน

4.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน จากการศึกษาของสุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริรังศรี (2557) ที่ศึกษาความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลศัลยศาสตร์ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตัวอย่างในการวิจัย 266 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถาม ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภูมิลำเนา รายได้ ภาระครอบครัว และภาวะสุขภาพส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย คุณลักษณะด้านองค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัล สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงานและ

ข้อคิดเห็นอื่น ๆ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบคำถามเดียว เลือกตอบ ใช่หรือไม่ใช่ วิเคราะห์ปัจจัยที่ร่วมกัน ทำนายการคงอยู่ในงาน โดยใช้สถิติถดถอยโลจิสติก (Multiple regression analysis) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ร้อยละ 58.1 มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 24.3 คือ อายุและปัจจัยด้านองค์กร

4.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของสุริย์ ท้าวกาลิเอ และพนิดา ดามาพงศ์ (2549) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายแก้ปัญหาและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง

4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานงานวิจัยของ Kudo et al. (2006) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนขนาดกลางและขนาดเล็กในประเทศญี่ปุ่น ตัวอย่างในการวิจัย 556 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานใช้คำถาม 1 คำถาม ถามว่า “ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ระดับใด” มีคำตอบให้เลือกตอบ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยให้คะแนนจาก 5 ถึง 1 คะแนนตามลำดับ สำหรับแบบวัดความพึงพอใจในงาน ใช้แบบวัดงานวิจัยที่วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาล แบบวัดมี 30 ข้อ แบ่งเป็น 7 องค์ประกอบ มาตรฐานเป็นแบบประเมินค่ารวม (Summated rating scale) 5 ระดับ หาความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานเหมือนผู้เชี่ยวชาญและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อายุและลักษณะการจ้างงาน อธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 41.7

4.7 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของ Zaghloul et al. (2008) วัดอุปสรรคเพื่อศึกษามิติด้านความพึงพอใจงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยแพทย์แห่งหนึ่งในประเทศอียิปต์ ตัวอย่างในการวิจัย 276 คน วัดความพึงพอใจในงาน โดยมาตรวัดแบบ Likert 5 ระดับ จากไม่พอใจมาก จนถึงพอใจมาก มีข้อคำถาม 26 ข้อ แบ่งเป็น 9 มิติ ด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง มิติด้านความท้าทายของงาน มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติด้านแบบของผู้นำ มิติด้านบรรยากาศการทำงาน และมิติด้านความพึงพอใจในงานโดยทั่วไป ส่วนคำถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็น

คำถามข้อเดียว “ฉันตั้งใจจะออกจากการทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้” โดยมีคำตอบให้เลือก 3 ข้อ คือ เห็นด้วย ไม่สามารถตอบได้ และไม่เห็นด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติถดถอยลำดับ (Ordinal regression analysis) พบว่าตัวแปรด้านความพอใจในงานที่ทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ มิติด้านแบบของผู้นำและงานที่มีความท้าทาย

4.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงาน จากการศึกษาของ Dadgar, Barahouei, Mohammadi, Ebrahimi and Ganjali (2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ทางด้านสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยแพทย์พยาบาลผดุงครรภ์ แพทย์ดมยาสลบ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จากโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัย Zahedan ในประเทศอิหร่าน จำนวนตัวอย่าง 385 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จัดวัฒนธรรมองค์กรโดยปรับปรุงจากงานวิจัย Cameron และ Quinn วัดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบบวัดของ Allen and Meyer วัดความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยใช้แบบวัดของ Good, Page and Young (1996) แบบวัดมีค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีครอนบาค ระหว่าง 0.79-0.86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์สมการถดถอยคูณและสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองการตั้งใจคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ทางด้านสุขภาพ ที่กำหนดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (วัฒนธรรมองค์กร) ตัวแปรภายใน (ความพึงพอใจในงาน) และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายความตั้งใจในการคงอยู่ในงานได้ ยกเว้นความพึงพอใจในงานด้าน โอกาสในการก้าวหน้า ค่าจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ไม่สามารถทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้

4.9 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกงาน จากการศึกษาของ Dion (2011) ที่ทำวิจัยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการออกจากงานของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ที่ทำงานในโรงพยาบาลที่มีโครงการดึงดูดใจ และไม่มีโครงการดึงดูดใจ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บในการศึกษา ก่อน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยเก็บข้อมูลระหว่างมกราคม ค.ศ. 2007 และธันวาคม ค.ศ. 2009 จากพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลดูแลผู้ป่วยเฉียบพลันในประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการออกจากงานต่างกัน ค่าเฉลี่ยการลาออกจากการลาออกของพยาบาลต่ำกว่าค่าเฉลี่ยการลาออกจากการลาออกงานในระดับชาติ

4.10 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงาน จากการศึกษาของ Phillipova (2011) ที่ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศทางจริยธรรมกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อการตั้งใจออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็น

ตัวแปรคั่นกลาง ตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานที่ใช้พยาบาลที่มีทักษะเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 110 หน่วยงาน ในภาคกลางด้านตะวันตกของประเทศสหรัฐอเมริกา ส่งแบบสอบถามไป 3,600 ฉบับ ได้รับกลับคืน 656 ฉบับ (21.4 %) วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบลำดับขั้น (Hierarchical regression) ผลการวิจัยพบว่าตัวแปร 6 ตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน, ระยะเวลาในการทำงาน, บรรยากาศด้านจริยธรรม, อายุ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อธิบายความแปรปรวนความตั้งใจออกจากงานได้ร้อยละ 30 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรสื่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความตั้งใจออกจากงานของพยาบาล ผลการวิจัยเสนอแนะบรรยากาศทางจริยธรรมและการสนับสนุนจากองค์กรน่าจะใช้เป็นวิธีการช่วยให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร

4.11 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงาน จากงานวิจัยของ Alexander, Lichtenstein, Oh and Ullman (1998) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจออกจากงานของพยาบาลที่ทำงานในแผนกผู้ป่วยจิตเวช ตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลผู้ช่วยที่มีใบอนุญาต และผู้ช่วยพยาบาลจำนวน 106 คน ที่ทำงานที่โรงพยาบาลจิตเวชทั่วสหรัฐอเมริกา เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสบการณ์ทำงาน ทักษะที่มีต่องาน การตัดสินใจที่จะลาออกจากงาน และการออกจากงานจริง ผลวิจัยพบว่า ความตั้งใจออกจากงาน เป็นตัวทำนายทางตรงที่มีน้ำหนักมากที่สุด ในการทำนายการออกจากงาน ความไม่พึงพอใจกับงานที่เสี่ยงอันตรายและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นตัวทำนายทั้งทางตรงและทางอ้อมกับการออกจากงาน ทักษะที่ต้องงานมีความแตกต่างระหว่างกลุ่มพยาบาล พยาบาลผู้ช่วย (LPNs) และผู้ช่วยพยาบาลมีความพอใจน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพในด้านความเป็นอิสระในการทำงานและการทำงานเสี่ยงอันตราย พยาบาลวิชาชีพมีความไม่พอใจในปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าพยาบาลผู้ช่วย (LPNs) และผู้ช่วยพยาบาล ผู้วิจัยเสนอแนะให้มีการส่งเสริมให้มีการคงอยู่ในงาน ควรจัดแบ่งงานให้เหมาะสมกับกลุ่มพยาบาล

4.12 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ในงานจากงานวิจัยของ Jing, Ji, Yang and Yan (2015) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความตั้งใจคงอยู่ในงานความสำเร็จในอาชีพและความภาคภูมิใจตนเองของพยาบาลชายในประเทศจีน ตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลชายจำนวน 405 คน ที่ทำงานในโรงพยาบาลระดับหนึ่งในเมือง Tianjin เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน คือ (1) ข้อมูลด้านประชากร (2) มาตรวัดความตั้งใจคงอยู่ในงาน (3) มาตรวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (4) มาตรวัดความสำเร็จในอาชีพ (5) มาตรวัดความภาคภูมิใจในตนเองวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สัมประสิทธิ์แอล



ฟลักตรอนบาด และสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า แบบวัดส่วนที่ 2-5 มีค่าความเชื่อมั่นแอลฟาคอรอนบาด มากกว่า 0.7 ความภาคภูมิใจตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสำเร็จในอาชีพ และความสำเร็จในอาชีพเป็นตัวแปรสื่อ ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจตนเองกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

4.13 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงาน จากการศึกษาของ Han, Sohn and Kim (2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากงานของพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 12 เดือน จากโรงพยาบาล 1 ใน 188 แห่ง ในประเทศเกาหลีใต้ จำนวนตัวอย่าง 1,077 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวัดตัวแปร 8 ตัว คือ ความสามารถของตนเอง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความตั้งใจออกจากงาน ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยความตั้งใจออกจากงาน มีค่า 2.12 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายความตั้งใจออกจากงาน คือ ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความเครียด ระยะเวลา ในการทำงาน การรับรู้ความสามารถตนเอง และการปฏิบัติงาน โดยร่วมกันอธิบายความตั้งใจออกจากงาน ได้ร้อยละ 51.6

5. ผลการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 2-2

ตารางที่ 2-2 ปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของผู้นักงาน/ ออกจากงานจำแนกตามปีที่ศึกษาและชื่อนักวิจัยหลัก

ลำดับ ที่	รายการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	รวม
		บงกชพร ตั้งมิตรชัย และคณะ (2554)	รัชณี สุจินทรรัตน์ และคณะ (2555)	ศิริพร จิรวัดนุกูล และคณะ (2555)	สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริรังศรี (2557)	สุรีย์ ท้าวาคือ และพินดา ตามาพงศ์ (2549)	ศุภริณี อำภรณ์ และสนั่น ประจงจิตร (2555)	Kudo et al. (2006)	Zaghloul, Al-Hussaini and Al-Bassam (2008)	Dadgar et al. (2013)	Dion (2011)	Filipova (2011)	Liu, Yang, Yang and Liu (2015)	Han, Sohn and Kim (2009)	Lew (2011)	Gamage and Herath (2013)	ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555)	ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557)	Susskind et al. (2000)	Kim, Leong and Lee (2005)	
1.	ความพึงพอใจในงาน				✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	13
2.	ความผูกพันต่อองค์กร		✓				✓		✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	14
3.	การปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล	✓					✓												✓	✓	5
4.	การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กร											✓	✓		✓			✓	✓	✓	6
5.	คุณลักษณะส่วนบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓		✓													6

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	รวม
		บงกชพร ตังตัตรัชย์ และคณะ (2554)	รัชณี สุจินทรรัตน์ และคณะ (2555)	ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ (2555)	สุมาลี อยู่ห้อง และบุญทิพย์ สิริรังศรี (2557)	สุรีย์ ทำวาคือ และพนิดา ดามาพงศ์ (2549)	ศุภริณี อ่ำกรณ และสณัน ประจงจิตร (2555)	Kudo et al. (2006)	Zaghloul, Al-Hussaini and Al-Bassam (2008)	Dadgar et al. (2013)	Dion (2011)	Filipova (2011)	Liu, Yang, Yang and Liu (2015)	Han, Sohn and Kim (2009)	Lew (2011)	Gamage and Herath (2013)	ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555)	ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557)	Susskind et al. (2000)	Kim, Leong and Lee (2005)	
6.	บรรยากาศองค์กร	✓		✓					✓			✓									1
7.	คุณลักษณะองค์กร				✓																1
8.	ความเครียดในงาน													✓							1
9.	วัฒนธรรมองค์กร	✓								✓				✓					✓		3
10.	ความก้าวหน้าความสำเร็จในงาน	✓		✓	✓								✓		✓	✓					6
11.	ความภูมิใจตนเอง พอใจในชีวิต												✓						✓		2

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	รวม
		บงกชพร ตังตัตรัชย์ และคณะ (2554)	รัชณี ตูจินทรรัตน์ และคณะ (2555)	ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ (2555)	สุมาลี อยู่่อง และบุญทิพย์ สิริรังศรี (2557)	สุรีย์ ทำวาคือ และพนิดา ดามาพงศ์ (2549)	ศุภริณี อ่ำกรณ และสนั่น ประจงจิตร (2555)	Kudo et al. (2006)	Zaghloul, Al-Hussaini and Al-Bassam (2008)	Dadgar et al. (2013)	Dion (2011)	Fillipova (2011)	Liu, Yang, Yang and Liu (2015)	Han, Sohn and Kim (2009)	Lew (2011)	Gamage and Herath (2013)	ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555)	ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557)	Susskind et al. (2000)	Kim, Leong and Lee (2005)	
12.	ค่าตอบแทน										✓				✓	✓					4
13.	พฤติกรรมผู้นำ					✓	✓														2
14.	ระบบพี่เลี้ยง										✓				✓						2
15.	คุณภาพชีวิตการทำงาน		✓		✓								✓								3
16.	สัมพันธภาพกับผู้บริหาร				✓																1
17.	การทำงานภายใต้ความกดดัน																			✓	1

ตารางที่ 2-2 (ต่อ)

ลำดับที่	รายการ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	รวม
		บงกชพร ตังตัตรัชย์ และคณะ (2554)	รัชนี ตูจินทรรัตน์ และคณะ (2555)	ศิริพร จิรวัดนุกูล และคณะ (2555)	ตุมาลี อยู่่อง และบุญทิพย์ สิริรังศรี (2557)	สุรีย์ ทำวาคัด และพนิดา ดามาพงศ์ (2549)	ศุภริณี อ่ำกรณ และสณัน ประจงจิตร (2555)	Kudo et al. (2006)	Zaghloul, Al-Hussaini and Al-Bassam (2008)	Dadgar et al. (2013)	Dion (2011)	Filipova (2011)	Liu, Yang, Yang and Liu (2015)	Han, Sohn and Kim (2009)	Lew (2011)	Gamage and Herath (2013)	ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555)	ศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557)	Susskind et al. (2000)	Kim, Leong and Lee (2005)	
18.	ความยืดหยุ่นเวลาทำงาน	✓																			1
19.	ความผูกพันในอาชีพ						✓														1
20.	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓																			1
21.	ความมั่นคงในงาน				✓								✓			✓					3
	รวม	6	3	3	7	3	5	2	2	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	

จากตารางที่ 2-2 ปัจจัยที่นักวิจัยเลือกกำหนดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของอยู่ในงาน/ตั้งใจออกจากงาน มีความถี่ลำดับสูงสุดลำดับหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความถี่ 14 อันดับสอง ความพึงพอใจในงานความถี่ 13 อันดับ 3 มีความถี่ 6 เท่ากันมี 3 ปัจจัย คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความก้าวหน้าความสำเร็จในงาน และคุณลักษณะบุคคล ลำดับ 6 ความถี่ 5 คือ การปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล ส่วนปัจจัยอื่น ๆ มีความถี่ 1-3 ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่พบว่าปัจจัยด้านบุคคลคือความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานมีความถี่สูงสุด และปัจจัยด้านองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการปฏิบัติด้านทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาโมเดลสัมมาการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาตัวชี้วัดที่มีความถี่ระดับสูง (ในที่นี้คือความถี่ 6 ขึ้นไป) ซึ่งมี 5 ปัจจัย คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความก้าวหน้าความสำเร็จในงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยพิจารณาคัดปัจจัยความก้าวหน้าความสำเร็จในงานออกเพราะซ้ำกับองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน จึงกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ปัจจัย คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

### **ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)**

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้มีการศึกษามากทั้งภาครัฐและเอกชนแต่ในระดับนานาชาติ ด้วยเหตุผลที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของพนักงานและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974; Porter, Cranpan, Smith, 1976) เช่นเดียวกับ Tella, Ayeni and Popoola (2007) ให้ความเห็นว่าการผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลอย่างมาก ซึ่งมีผลกระทบอย่างสูงต่อความเอาใจใส่ของบุคคล ในการที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและการพัฒนาทักษะ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเพราะเป็นเป็นตัวทำนายที่ดีเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร ผลผลิต การขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน

#### **1. ความหมายความผูกพันต่อองค์กร**

จากการทบทวนเอกสารมีผู้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้คล้ายคลึงกันที่กล่าวถึงทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เช่น

Mowday, Steers and Porter (1979) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียว และเกี่ยวข้องกับองค์กรซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ

อย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

มีความพยายามที่จะใช้ความสามารถเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

มีความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Northcraft and Neale (1990) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นพลังของความสัมพันธ์ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นต่อค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานและความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร Jewell (1998) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กรที่ตนทำงาน หรือเป็นความรู้สึกชื่นชมของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เป็นการเชื่อมโยงเอกลักษณ์ของบุคลากรให้เข้ากับองค์กร

O'Really and Chatman, (1986) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า “เป็นความรู้สึกด้านจิตใจของบุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรร่วมกับความรู้สึกที่มีส่วนร่วมกับงาน มีความจงรักภักดีและเชื่อในค่านิยมองค์กร เช่นเดียวกับ Miller (2003) ก็ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรคล้ายกับ O'Reilly ว่าเป็นลักษณะที่ถูกจ้าง ได้แสดงว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

## 2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ประมาณ ค.ศ. 1980 ที่การบริหารงานบุคคลได้มองเห็นว่าการบริหารงานบุคคล การจูงใจพนักงานด้วยการบริหาร โดยชุดปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าจ้าง ความต้องการมีส่วนร่วม ความสำเร็จและการทำงานที่มีความหมายโดยมองว่าลูกจ้างเป็นผู้มีศักยภาพ มีความสามารถ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะเรียนรู้สิ่งที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรไว้ (Nehmeh, 2009) ดังเช่น Waltan (1985) ได้เขียนบทความเรื่อง “จากการควบคุมสู่ความผูกพัน” โดยเขามีความเห็นว่าการวัดผลวิธีความผูกพัน เป็นการให้รางวัลมากกว่าการบริหารโดยการควบคุม เขาให้ความเห็นว่าพนักงานตอบสนองที่ดีที่สุด ไม่ใช่เฉพาะจัดแบ่งงานให้แคบ และกำหนดลักษณะงานบอกว่าต้องทำอะไร แต่ถ้ามีการแบ่งงานมีความรับผิดชอบที่กว้างขึ้น ส่งเสริมให้มีความร่วมมือ พนักงานก็จะตอบสนองได้ดี ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่า ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าไร ก็จะมีการพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความเป็นไปได้น้อยที่จะลาออกจากองค์กร

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นการแสดงหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นเหตุให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์กรตลอดไป

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลและสามารถทำนายการออกจากงานของพนักงานในองค์กรได้ดีกว่าความพึงพอใจในงานของพนักงาน ด้วยเหตุผล คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมความพึงพอใจที่สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์กร ส่วนความพึงพอใจเป็นความรู้สึกต่องานเท่านั้น ความผูกพันต่อองค์กรมีการพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่มีอยู่อย่างมั่นคง จึงมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดให้เห็นประสิทธิภาพขององค์กร

Leiter, Harvie and Frizzell (1998) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ เพราะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี มีความผูกพันต่อองค์กร เป็นการลดความสูญเสียบุคลากรออกจากองค์กร

### 3. มิติของความผูกพันต่อองค์กร

ในระยะแรก ๆ ของการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร นักวิจัยและนักวิชาการที่ศึกษาพฤติกรรมองค์กรมีความเห็นว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรมีสององค์ประกอบ คือ มิติความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective commitment) และมิติด้านความคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Continuance commitment) แต่ปัจจุบันมีการระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรมีสามมิติ ดังเช่น Meyer and Allen (1991) และ Dunham, Grube and Castaneda (1994) ได้ระบุความผูกพันต่อองค์กร ว่ามี 3 มิติ (Dimension) คือ มิติความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective commitment) มิติความผูกพันด้านควรจะต้องคงอยู่ในองค์กรต่อไป (Continuance commitment) และมิติความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

Porter, Steers, Mowday and Boulian (1974) ได้ระบุคุณลักษณะความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์เป็น 3 องค์ประกอบ คือ (1) มีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) มีความพยายามที่จะเน้นความสามารถเพื่อช่วยองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และ (3) ตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

Shaw, Delery and Abdulla (2003) ได้ระบุถึงความผูกพันขององค์กรว่า 3 มิติ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม Mowday et al. (1982) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการลาออกได้แม่นยำกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการลาออกเป็นรูปแบบการแสดงออกถึงการปฏิเสธต่อองค์กร ไม่ใช่ปฏิเสธต่องาน และได้แบ่งประเภทของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 ประเภท ได้แก่ แนวคิดประเภททัศนคติ (Attitudinal type) ซึ่งถือว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึก



เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างแนบแน่น เนื่องจากมีความเชื่อ ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กร นักทฤษฎีที่เชื่อตามแนวคิดนี้จะมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นบางสิ่งที่อยู่ในกล่องดำ ซึ่งถูกกำหนดจากทั้งองค์กรและตัวบุคคล เช่น ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทที่เกี่ยวข้อง ลักษณะ โครงสร้างองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อผลลัพธ์ต่าง ๆ เช่น การลาออกจากงาน การตรงต่อเวลา ความพยายามในการทำงาน และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ แนวคิดที่สอง ประเภทพฤติกรรม (Behavioral type) มองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่บุคคลเข้ามาสู่องค์กร โดยสร้างความผูกพันเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมิใช่เพื่อองค์กร มีสาระสำคัญว่าการลงทุนเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพัน โดยสิ่งที่ลงทุนไป เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ระยะเวลา เป็นต้น ทำให้เขาได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ การเลื่อนตำแหน่ง การลาออกจากงานจะทำให้เขาสูญเสียผลประโยชน์ Mowday, จำแนกความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้านได้แก่

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจรวมถึงการแสดงออกที่ดีต่อการเป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับและพร้อมจะปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ หรือค่านิยมตามที่องค์กรกำหนด

2. การใช้ความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจและมุ่งมั่นทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยมิได้คำนึงถึงรางวัลหรือผลตอบแทนเป็นปัจจัยหลักในการทำงาน

3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความใส่ใจในการทำงานและมีความห่วงใยต่อความอยู่รอดขององค์กร รวมถึงมีความคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานกับองค์กรในระยะยาว

#### 4. ขั้นตอนการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Stages of organizational commitment)

O'Really and Chatman (1982) ได้อธิบายขั้นตอนการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นสามระยะ คือ

- 4.1 ระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติตาม (Compliance stage) ระยะนี้ถูกจ้างต้องปฏิบัติตามและอยู่ในองค์กรเพราะได้รับผลประโยชน์จากองค์กรหรือนายจ้าง ระยะนี้ O'Reilly อธิบายว่าที่ลูกจ้างอยู่เพราะประเมินว่าจะได้รับผลประโยชน์ ซึ่งเป็นมิตติความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (Continuance organizational commitment) หรืออาจกล่าวได้ว่าอยู่เพราะจำเป็น (Need to stay)

4.2 ระยะเวลาที่มีความรู้สึกความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification stage) ขั้นตอนนี้ลูกจ้างมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรในขั้นตอนนี้ คือ มิติด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative commitment)

4.3 ระยะเวลาความรู้สึกทัศนคติและค่านิยมตรงตามค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (Internalization stage) ระยะเวลาที่ลูกจ้างมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแต่ยังมีอารมณ์ผูกพันและต้องการอยู่ในองค์กร (Need to stay) ความผูกพันต่อองค์กรในระยะนี้คือมิติตามความรู้สึกด้านจิตใจ (Affective commitment)

### 5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยนักวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

5.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ บทบาทที่คลุมเครือ (Curry, Wakefield, Price, & Mueller, 1986) ระดับความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระในการทำงาน (Baron & Greenberg, 1990)

5.2 โอกาสในการหางาน ลูกจ้างที่รับรู้ว่าคุณมีโอกาสมหาวิทยาลัยใหม่มาก มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าคนงานที่มีโอกาสน้อยในการหางานใหม่ (Curry et al., 1986)

5.3 คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ซึ่ง Baron and Greenberg (1990) กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากและทำงานในองค์กรเป็นเวลานานมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยและมีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า

5.4 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติงาน (Armstrong, 1995)

5.5 ในองค์กรที่มีการปฏิสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับผู้อื่น เช่น จากการศึกษาของ Randal (1990) พบว่า ถ้าพนักงานพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความยุติธรรมก็มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กร

5.6 โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างที่บริหารโดยระบบราชการมีขั้นตอนหลายขั้นตอน มีแนวโน้มที่กระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

5.7 รูปแบบของการบริหาร (Management style) การบริหารในลักษณะที่กระตุ้นให้พนักงานมีส่วนร่วม จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มในการผูกพันต่อองค์กร (Williams & Anderson, 1991)

## 6. ผลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อพนักงานและองค์กร

ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อทั้งพนักงานและองค์กร Meyer and Allen (1997) ได้สร้างแบบจำลองความผูกพันต่อองค์การโดยระบุผลที่ตามมา (Consequences) ของความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย

6.1 ผลต่อองค์การด้านการรักษาพนักงานให้ทำงานในองค์กร (Retention) ซึ่งประกอบด้วย การลดความรู้สึกลอยจากออกจางานความตั้งใจจะออกจางาน (Turnover intention) และการออกจางาน

6.2 พฤติกรรมที่ส่งผลต่อการผลิต (Productive behavior) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการทำงาน การปฏิบัติงานและความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

6.3 ความผาสุกของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยสุขภาพทางจิตใจ สุขภาพกาย และความก้าวหน้าในงาน Baron and Greenberg (2000) ได้เสนอวิธีการที่จะเพิ่มพูนความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การไว้ 3 ด้าน ดังนี้

## 7. วิธีส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

7.1 การเพิ่มคุณค่าในงาน แนวโน้มความผูกพันจะสูงขึ้นหากบุคคลได้รับโอกาสในการควบคุมงานที่เขาได้รับมอบหมาย และได้รับการยอมรับถึงสิ่งที่เขาได้ช่วยสนับสนุนหน่วยงาน การเพิ่มคุณค่าในงานยังเกี่ยวข้องกับการให้พนักงานได้ทำงานที่สนใจไปพร้อมกับได้รับผิตชอบในงานที่ปฏิบัติ

7.2 การเชื่อมโยงผลประโยชน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล จะมีความผูกพันสูงขึ้นหากองค์การจัดสรรสิ่งที่ดีให้กับพนักงาน เช่น สิ่งจูงใจในรูปแบบของตัวเงินแบบต่าง ๆ ฯลฯ แผน จูงใจอาจจะมีรูปแบบแตกต่างกันแต่สามารถอธิบายภายใต้เหตุผลเดียวกันว่าเมื่อพนักงานทำผลประโยชน์ให้กับองค์กร เขาย่อมมุ่งหวังได้รับผลตอบแทนจากองค์การเช่นเดียวกัน เมื่อทั้งสองฝ่ายสามารถประสานผลประโยชน์ร่วมกันย่อมก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อกัน

7.3 การสรรหาและคัดเลือกพนักงานซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร การสรรหาพนักงานเป็นกระบวนการสำคัญที่องค์กรพยายามจะค้นหาบุคคลที่ค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรลงทุนเพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานย่อมคาดหวังว่าบุคคลจะแสดงออก และตอบสนองในรูปแบบของความผูกพันต่อองค์การเช่นเดียวกัน

## 8. การวัดความผูกพันต่อองค์การ

การวัดความผูกพันต่อองค์การสามารถวัดได้จากพฤติกรรมหรือทัศนคติ การวัดความผูกพันด้านพฤติกรรมดูได้จากการกระทำ (Action) หรือการกระทำที่พนักงานทำให้กับองค์กรส่วนการวัดทางด้านทัศนคติ เป็นการวัดด้านจิตใจในระยะ (Stage) ที่พนักงานระบุว่าตนเองมีเป้าหมาย

สอดคล้องกับองค์กร บรรณาธิที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday et al., 1979) สำหรับการวัดความผูกพันต่อองค์กรส่วนใหญ่เป็นการวัดความผูกพันด้านทัศนคติ แบบวัดที่สร้างโดยนักวิชาการที่นักวิจัยนำมาใช้ หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในงานวิจัย มีดังนี้ คือ

8.1 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) ที่พัฒนาโดย (Mowday et al., 1979) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 2) การใช้ความพยายามเพื่อองค์กร ความเต็มใจและมุ่งมั่นทุ่มเทความรู้ ความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ 3) ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ เป็นคำถามด้านบวก 9 ข้อ คำถามด้านลบ 6 ข้อ แบบวัดนี้มีการพัฒนามาเป็นระยะ โดยปรับเป็นแบบวัดที่มีข้อคำถาม 9 ข้อ

8.2 มาตรฐานวัดความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Scale: OCS) พัฒนาโดย Meyer and Allen (1984) มาตรฐานนี้มีการพัฒนามาเป็นระยะ ในการสร้างครั้งแรกมาตรฐานวัดประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติด้านจิตใจ (Affective Commitment Scale: ACS) กับความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment scale) ต่อมาใน Allen and Meyer (1990) จึงเพิ่มมาตรฐานด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment Scale: NCS) มาตรฐานจึงประกอบด้วยการวัด 3 มิติ คือ ACS CCS และ NCS ประกอบด้วยคำถาม 24 ข้อ มิติละ 8 ข้อ เป็นมาตรฐานแบบ Likert

## 9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางกำหนดตัวชี้วัด (Indicators) ในการสร้างแบบวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีตลอดจนเครื่องมือในการวัด ซึ่งผู้ที่ศึกษาพฤติกรรมองค์กรได้นำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในงานวิจัยของตน จากการพัฒนาแบบวัดของนักวิชาการ และนักวิจัย ดังนี้

9.1 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กรที่สร้างโดย Yang (2010) ศึกษาเรื่องเหตุและ ผลของความพึงพอใจในงานของอุตสาหกรรมโรงแรม โดยเก็บข้อมูลจากพนักงาน 671 คน ตัวอย่าง 11 โรงแรมนานาชาติ ในประเทศไต้หวัน โดยใช้แบบวัดที่พัฒนามาจาก Meyer and Allen (1984) จำนวน 16 คำถาม ด้วยมาตรวัด 7 ระดับ ในการวัดความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) และความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment) พบว่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟารวมเท่ากับ 0.90 และ 0.92 ตามลำดับ

9.2 การสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยของปรกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555) ที่ได้ศึกษาตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยคัดแปลงและ

พัฒนาจากแบบวัดของ Mowday et al. (1979) ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม เช่นคำถามข้อที่ 1 “ ท่านทุ่มเททำงานมากเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ” มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับจาก เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

9.3 การพัฒนาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยของ Dhladhla (2011) ได้ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ การเสริมพลังด้านจิตใจ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจออกจากงานของข้าราชการทหารสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้แบบสอบถามความผูกพันได้ต่อองค์กร (Organizational Commitment Scale: OCS) ที่พัฒนาโดย Allen and Mayer (1990) แบบวัดประกอบด้วย 3 มิติ คือ 1) มิติด้านจิตใจ (Affective Commitment Scale: ACS) 2) มิตีความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance commitment scale) 3) มิติด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment Scale: NCS) แบบวัดมี 24 ข้อ มีติละ 8 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)  $AC = .87$ ,  $CC = .79$ ,  $NC = .79$

9.4 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยของ Martin (2011) ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรที่สร้างโดย Mowday et al. (1979) ฉบับที่ปรับปรุงประกอบด้วย 9 คำถาม

9.5 การสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย สร้าง แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่สังเกตได้ 2 องค์ประกอบ คือ ความซึมซับค่านิยมในองค์กรและความผูกพันด้านจิตใจมาตรวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอัลฟาครอนบาค 0.89

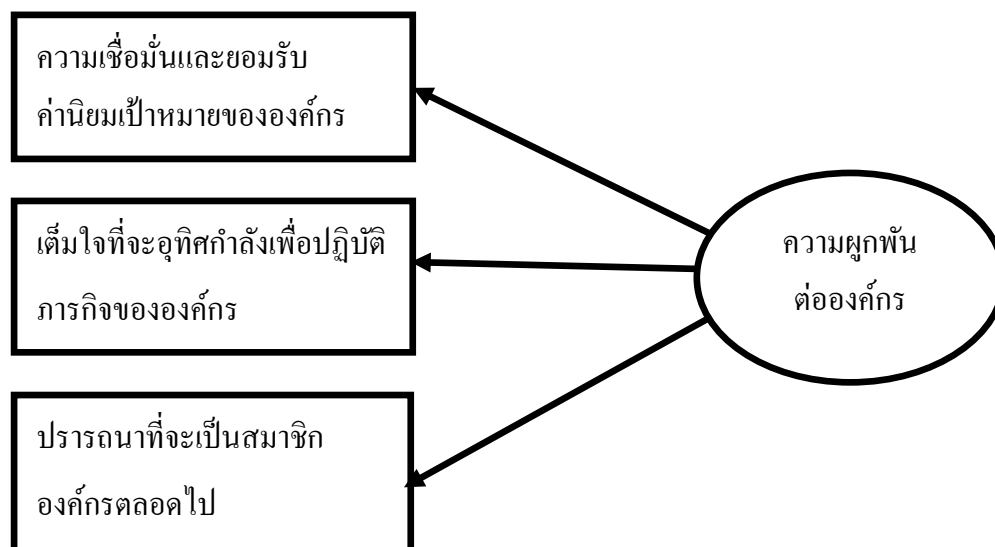
9.6 การสร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรจากงานวิจัยศุภรณี อำนวย และสนั่น ประจงจิตร (2555) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน สร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยดัดแปลงและพัฒนาจากแบบวัดของความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al. (1979), Blau (1985) และ Greenhaus (1971) ประกอบด้วย คำถามสี่ด้าน คือ 1) ความผูกพันต่อโรงเรียน 2) ความผูกพันต่ออาชีพครู 3) ความผูกพันต่องานสอน 4) ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน คำถามมีทั้ง 7 ข้อ มาตรวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ

จากการทบทวนการสร้างเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรโดยนักวิชาการและนักวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ยึดแนวความคิดการวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer (1990) ซึ่งมีสามองค์ประกอบนั้น ได้แก่ 1) มิติด้านจิตใจ (Affective Commitment Scale: ACS) 2) มิตีความ



จากตารางที่ 2-3 องค์ประกอบ ความผูกพันต่อองค์กรที่นักวิจัยกำหนดเป็นองค์ประกอบ/ตัวแปรสังเกตความผูกพันต่อองค์กรความที่สูงที่สุด คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร ลำดับสองมีความถี่ 4 เท่ากันมี 3 องค์ประกอบ คือ เต็มใจที่จะอุทิศกำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ประารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป คือ และมติด้านจิตใจ (Affective commitment)

10. ผลการสังเคราะห์แบบจัดองค์ประกอบแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกองค์ประกอบเพื่อพัฒนาโมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์พิจารณาองค์ประกอบที่มีความถี่ระดับสูง และสอดคล้องกับองค์ประกอบตามทฤษฎี โดยสร้างแบบวัดตามองค์ประกอบการวัดความผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al. (1979) โดยประยุกต์คำถามให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะอุทิศกำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป โดยมีโมเดลการวัดดังภาพที่ 2-5



ภาพที่ 2-5 โมเดลการวัดความผูกพันต่อองค์กร

### ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)

องค์กรที่พนักงานมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ ย่อมทำให้พนักงานอุทิศสติปัญญาและความสามารถให้แก่งานอย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตาม พนักงานแต่ละคนจะมีความพึงพอใจในงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจ

ที่มีอยู่ในงานนั้น การศึกษาความพึงพอใจในงานจึงเป็นข้อมูลสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหาร ได้มีข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน

### 1. ความหมายความพึงพอใจในงาน

มนทัศน์ของความพึงพอใจในงานมีการให้คำจำกัดความ โดยนักวิจัยและผู้ปฏิบัติได้หลายทางคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยองค์กร คือ

Locke (1976) ให้คำจำกัดความความพึงพอใจในงานว่าเป็นภาวะของความรู้สึกที่ดี หรือภาวะของอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลมาจากการทำงานหรือประสบการณ์การทำงาน

George and Jones (1999) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นการสะสมความรู้สึก และความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน โดยระดับความพึงพอใจสามารถบอกได้ถึงช่วงของความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน บุคคลสามารถมีเจตคติที่มีต่องานที่ทำได้ในหลากหลายแง่มุมในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (General satisfaction) ซึ่งแยกเป็น 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic satisfaction) โดยเชื่อว่าลักษณะความพึงพอใจของบุคคลขึ้นอยู่กับภูมิหลังของบุคคลส่วนหนึ่ง และขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำอีกส่วนหนึ่ง

Hulin and Smith (1965) ให้ความหมายความพึงพอใจในงานว่าเป็นการบ่งบอกระดับความพึงพอใจมากน้อยของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานนั้นว่า ตอบสนองความต้องการของเขาได้มากน้อยเพียงใด และเป็นความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ต่องานทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสภาพแวดล้อม

Chiang and Birtch (2008) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงาน เช่น ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งรูปแบบการบริหาร นโยบาย ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหารนโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสภาพแวดล้อมการทำงาน

### 2. องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

Hackman and Oldham (1980) ให้คำนิยามความพึงพอใจในงานแยกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท (Context) และการนิเทศ (Supervision) ส่วนองค์ประกอบที่สอง ความพึงพอใจในด้านจิตใจ (Affective satisfaction) ได้แก่ ความพึงพอใจที่เป็นแรงจูงใจภายในเกี่ยวกับงาน (Internal work motivation) ความรู้สึกพึงพอใจเมื่อมีความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth satisfaction) และความรู้สึกพอใจเกี่ยวกับงานทั่วไป (General satisfaction)

Arvey et al. (1989) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของความ



พึงพอใจในงาน ในรูปของความพึงพอใจทั่วไป (General satisfaction) ซึ่งแยกเป็น 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายใน (Intrinsic satisfaction) และความพึงพอใจภายนอก (Extrinsic satisfaction)

Muchinsky (2000) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และการลาออกจากงาน ว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน ก็จะรู้สึกอยากที่จะออกจากองค์กร ก็หันไปผู้การค้นหางานใหม่ แต่ถ้าต้นทุนของการลาออกสูง พนักงานก็จะกลับมาประเมินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของตนใหม่ หลังจากการประเมินงานในปัจจุบันอีกครั้งหนึ่งแล้ว พนักงานอาจจะเปลี่ยนกลับมาพึงพอใจในการทำงานอีกครั้งก็ได้ ถ้างานใหม่ได้ผลตอบแทนน้อยกว่า ทำให้พนักงานไม่ลาออกจากงาน ในทางกลับกัน หากพนักงานประเมินแล้วว่า งานใหม่ดีกว่างานเดิม ก็จะกระตุ้นให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การลาออกจริงในที่สุด

### 3. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

3.1 Locke (1976) ได้พัฒนาทฤษฎี Affect theory เพื่ออธิบายการเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงาน ข้อเสนอหลักของทฤษฎี คือ ความความพึงพอใจในงานของบุคคลตัดสินใจ ช่างว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการจากการทำงาน และสิ่งที่ได้จากการทำงานการให้คุณค่ากับด้านต่าง ๆ งาน (ตัวอย่าง เช่น ระดับความพอใจต่อความเป็นอิสระในการทำงาน) จะเป็นตัวกำหนดว่าพอใจหรือไม่พอใจในงานเมื่อความคาดหวังสิ่งที่จะได้จากงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง Lock ได้จำแนกองค์ประกอบไว้ทั้งหมด 9 ด้าน ดังนี้

3.1.1 งาน (Work) เป็นองค์ประกอบอันดับแรกที่ทำให้คนพอใจหรือไม่พอใจ หมายถึง คนนั้นชอบงานหรือไม่ ถ้าชอบและการสนใจก็就会有ความพอใจในงานสูง นอกจากนี้ งานนั้นท้าทายหรืองานนั้นมีโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้หรือไม่ หรืองานนั้นยากง่ายเหมาะสมกับคนทำหรือไม่ปริมาณงานมากเวลาน้อยหรืองานนั้นส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ได้หรือไม่ ส่งเสริมให้ผู้ที่ทำมีโอกาสประสบความสำเร็จหรือไม่ เป็นต้น

3.1.2 ค่าจ้าง (Pay) เป็นเงินหรืออย่างหนึ่งอย่างใดที่ลูกจ้างสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบำบัดความต้องการของตน ถ้าได้ค่าจ้างเหมาะสมยุติธรรมและเท่าเทียมกันจะทำให้คนเกิดความพอใจ

3.1.3 โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) ลูกจ้างหรือคนทำงานจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ซึ่งสิ่งนี้ คือ ความหวังที่จะได้รับจากนายจ้างหรือผู้บริหาร ซึ่งในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง ต้องพิจารณาถึงความยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้

3.1.4 การยอมรับ (Recognition) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่บุคคลทำงาน ต้องการและทำให้เกิดความพึงพอใจได้

3.1.5 ผลประโยชน์ (Benefit) ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่บุคคลรับหรือคาดว่าจะได้รับจากการทำงาน เช่น โบนัสวันหยุดพักผ่อนค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

3.1.6 สภาพการทำงาน (Working conditions) ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ เช่น อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสงเสียง สภาพห้องทำงาน ที่ตั้งองค์กร เป็นต้น

3.1.7 หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้าลักษณะต่าง ๆ จะมีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เช่น หัวหน้าที่มุ่งงานมากก็จะคาดหวังให้ลูกน้องมุ่งงานอย่างเดียว จนหัวหน้าขาดมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งลูกน้องที่พบหัวหน้าประเภทนี้ จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่ พึงพอใจ ก็ต้องขึ้นอยู่กับการปรับตัวของลูกน้องเป็นสำคัญ

3.1.8 เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลได้อย่างมาก เช่น ถ้าหากมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงเป็นมิตร พร้อมช่วยเหลือคนอื่นบุคคลนั้นก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าคนอื่น

3.1.9 องค์กรและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์กรที่สำคัญประการหนึ่ง เช่น มีการวางแผนนโยบายแน่นอนหรือไม่ เกี่ยวกับการจ่ายค่าแรงสวัสดิการลูกจ้างหรือเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

### 3.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory)

Herzberg et al. (1959) ได้อธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานเกิดจากปัจจัยสองปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในบุคคลได้ ได้แก่

ก. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดีจึงเกิดความพึงพอใจและปลาบปลื้มใจในผลงาน

ข. การได้รับการยอมรับนับถือ

ค. ลักษณะของงาน

ง. ความรับผิดชอบ

จ. โอกาสที่จะได้ทำงานที่มีความหมาย

ปัจจัยค่าจูน (Hygiene factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัย ที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่ สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

- ก. ค่าจ้างรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงาน
- ข. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
- ค. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
- ง. สถานะของอาชีพ
- จ. นโยบายและการบริหารงาน
- ฉ. สภาพการทำงาน
- ช. ความเป็นส่วนตัว
- ซ. ความมั่นคงในงาน
- ฅ. วิธีการปกครองบังคับบัญชาความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการ

หรือความยุติธรรมในการบริหาร

#### 4. การวัดความพึงพอใจในงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความพึงพอใจในงาน ส่วนใหญ่ใช้แบบวัดที่พัฒนาโดย นักวิจัยที่ศึกษาหรือพัฒนาทฤษฎีความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง เป็นแบบวัดที่มีความตรงและความ เชื่อมั่น เช่น

4.1 แบบวัดความพึงพอใจในงานที่พัฒนาโดย Spector (1996) ใช้ชื่อแบบวัดว่า Job Satisfaction Survey (JSS) เป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 6 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็น ด้วยอย่างยิ่ง คำถามประกอบ 9 ด้าน หรือมุมมอง (Facet) ที่เกี่ยวข้องกับทัศนของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อ งาน ได้แก่ ความพอใจด้านค่าจ้าง ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านผลประโยชน์ อื่นที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง ด้านการให้รางวัลเมื่อทำความดี ด้านสภาพการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านธรรมชาติของงาน และด้านการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน แต่ละด้านมีคำถาม 4 ข้อ ทั้งฉบับมี 36 ข้อ ข้อคำถามมีทั้งคำถามทางด้านบวกและด้านลบ

4.2 แบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Weiss et al. (1964) เป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 5 ระดับ ประเมินความพึงพอใจใน 2 ด้าน คือ ความพึงพอใจภายในลักษณะงาน (Intrinsic) เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจของพนักงานที่มีต่องาน การใช้ศักยภาพในการทำงานให้สำเร็จ ได้แก่ การใช้ความสามารถ ความสำเร็จในงาน โอกาสในการทำเพื่อบุคคลอื่น ความอิสระ โอกาสในการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมโนธรรม ส่วนความพึงพอใจภายนอกงาน (Extrinsic) เป็นความรู้สึกที่

มีต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การบริหารนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา ปริมาณงาน เงินเดือนค่าตอบแทน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน เครื่องมือฉบับนี้ได้ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย เช่น บุคลากรในสถาบันสุขภาพจิต เจ้าหน้าที่ตำรวจ และพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความเชื่อมั่นความสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาระหว่าง 0.70 ถึง 0.92

นอกจากนี้งานของ Sempane, Rieger and Roodt (2002) และ Chen (2006) ซึ่งได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ได้นำแบบวัดของ MSQ มาใช้โดยมีค่าความเชื่อมั่นสอดคล้องภายในชนิดสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.92 และ 0.82 แบบวัด MSQ ฉบับเดิมมี 100 ข้อ ฉบับสั้นมีคำถาม 20 ข้อ คือ 1) การใช้ความสามารถ 2) กิจกรรม 3) มีอำนาจหน้าที่ 4) ผลตอบแทน 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) ความปลอดภัย 7) สถานะทางสังคม 8) การได้รับการยอมรับ 9) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 10) ความหลากหลาย 11) ความสำเร็จในงาน 12) ความก้าวหน้า 13) นโยบายขององค์กร 14) เพื่อนร่วมงาน 15) ความมีอิสระในการทำงาน 16) บริการทางสังคม 17) คุณค่าทางสังคม 18) ความรับผิดชอบ 19) เทคนิคการควบคุมดูแล 20) สภาพการทำงาน

วิเคราะห์หองค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในตัวเอง (Intrinsic job satisfaction) ความพอใจกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic job satisfaction) (Extrinsic) และความพอใจในงานโดยทั่วไป

4.3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน Mueller and McClosky Satisfaction Scale (MMSS) (Mueller & McCloskey, 1990) เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นในการวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาล มาตรฐานเป็นแบบ Likert scale 5 ระดับ คำถามมี 31 ข้อ ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ 1) รางวัล 2) ตารางการทำงาน 3) เพื่อนร่วมงาน 4) ปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน 5) โอกาสในวิชาชีพ 6) การได้รับความยกย่องและเห็นคุณค่า 7) ความรับผิดชอบและการควบคุม 8) ความสมดุลระหว่างครอบครัวและงาน

4.4 ดัชนีบ่งชี้งาน Job Descriptive Index (JDI) ที่สร้างโดย Smith, Kendall and Hulin (1969) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นและโอกาสในการเลื่อนขั้น เพื่อนร่วมงาน ผู้นิเทศและตัวงาน จำนวนคำถาม 72 ข้อ มาตรฐานให้ผู้ตอบคำถามว่า ใช่ ไม่ใช่ และไม่สามารถตัดสินใจได้ คะแนนคำตอบจะบอกให้ทราบทิศทางความพึงพอใจว่ามีมากน้อยเพียงใด

4.5 แบบวัดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของการศึกษองค์กร ชื่อแบบวัดคือ The Michigan Organizational Assessment Questionnaire (MOAQ-JSS) พัฒนาโดย Cammann, Fichman, Jenkins and Klesh (1979) ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม คือ ในภาพรวมท่านชอบงานของท่าน โดยทั่ว ๆ ไป ท่านพึงพอใจงานที่ท่านทำ และโดยภาพรวมแล้วท่านชอบทำงานที่องค์กรนี้ มาตรฐานเป็นแบบ Likert scale 7 ระดับ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางกำหนดตัวชี้วัด (Indicators) ในการสร้างแบบวัดตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานที่มีนักวิชาการ ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีตลอดจนเครื่องมือในการวัด ซึ่งผู้ที่ศึกษาพฤติกรรมองค์กรได้นำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในงานวิจัยของตน จากการพัฒนาแบบวัดของนักวิชาการ และนักวิจัย ดังนี้

5.1 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานจากงานจากงานวิจัยของ Kudo et al. (2006) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ทำงานโรงพยาบาลเอกชนบางแห่งในประเทศญี่ปุ่น ได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วยคำถาม 30 ข้อ ครอบคลุม 7 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านการให้การรักษาพยาบาล 2) ด้านความสะดวกสบาย 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 4) ด้านการติดต่อสื่อสารกับแพทย์ 5) ด้านความผูกพันต่อวิชาชีพ 6) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติพยาบาล 7) ปัจจัยเกี่ยวกับความภาคภูมิใจตนเอง **มาตรวัดเป็นแบบ Likert scale 5 ระดับ**

5.2 การสร้างแบบวัดความพอใจในงานจากงานวิจัยของ Kim et al. (2005) ได้ศึกษาสาเหตุของความตั้งใจจะลาออกจากงานในธุรกิจภัตตาคาร สร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน โดยเลือกใช้คำถามฉบับสั้นจำนวน 5 ข้อ ของแบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction survey) มาตรวัดเป็นแบบ Likert scale 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นแบบอัลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.80

5.3 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานจากงานวิจัยของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ที่ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบเป็นตัวแปรที่สังเกตได้ 2 ตัวองค์ประกอบคือ ความพอใจในตัวการทำงาน (Intrinsic job satisfaction) และความพึงพอใจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic job satisfaction) เป็นแบบวัดแบบ Likert scale 7 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคมากกว่า 0.7

5.4 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานจากงานวิจัยของปรกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555) ได้ศึกษาตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย สร้างเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานโดยดัดแปลงเครื่องมือวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (The Michigan organizational assessment questionnaire) ของ Camman et al. (1979) ซึ่งมี 3 ข้อคำถาม ตัวอย่างคำถามเช่น “ในภาพรวมท่านพอใจในงานของท่าน” มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ จากพอใจมากที่สุด ถึงพอใจน้อยที่สุด มีค่าความเชื่อมั่นแบบอัลฟาครอนบาค 0.93

5.5 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานจากงานวิจัยของ Dhladhla (2011) ได้ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ การเสริมพลังด้านจิตใจ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจออกจากงานของข้าราชการทหาร สร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานโดยการประยุกต์จากแบบวัด Job Descriptive Index (JDI) ที่ต้นฉบับมี 72 ข้อ ครอบคลุม 5 ด้าน ของงาน เลือกใช้ 6 ข้อ มาตรวัดเป็นแบบ Likert scale ค่า 6 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคมากกว่า 0.7

## 6. ผลการสังเคราะห์แบบวัดความพึงพอใจในงาน

จากการสังเคราะห์การวัดความพึงพอใจในงาน ถ้าแบ่งตามระดับการวัดแบ่งได้เป็น 4 ระดับ คือ

6.1 การวัดให้ครอบคลุมด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกงาน โดยกำหนดองค์ประกอบของงานเป็น 2 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในตัวเอง (Intrinsic job satisfaction) ความพอใจกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน (Extrinsic job satisfaction) เช่น แบบวัดความพึงพอใจในงานที่พัฒนาโดย Weiss et al. (1964) ชื่อแบบวัดตามชื่อมหาวิทยาลัย คือ “Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)”

6.2 การสร้างเครื่องมือวัดให้ครอบคลุมโดยกำหนดด้านต่าง ๆ ของงานเป็น 9 มุมมอง (Facet) เช่น แบบวัดความพึงพอใจในงานที่พัฒนาโดย Spector (1996) ใช้ชื่อแบบวัดว่า Job Satisfaction Survey (JSSX) เป็นมาตรวัดแบบ Likert scale 6 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง คำถามประกอบ 9 ด้าน หรือมุมมอง (Facet) จำนวนคำถามทั้งหมด 36 ข้อ

6.3 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจในงานเพียงบางด้าน หรือมุมมองของงาน เช่น ดัชนีบ่งชี้งาน Job Descriptive Index (JDI) ที่สร้างโดย Smith et al. (1969) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน คือ ค่าจ้าง การเลื่อนขั้นและโอกาสในการเลื่อนขั้น เพื่อนร่วมงาน ผู้มีเทศ และตัวเอง

6.4 การสร้างแบบวัดความพึงพอใจงานโดยถามความพึงพอใจในงานในภาพรวม เช่น แบบวัดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาองค์กร ชื่อแบบวัด คือ The Michigan Organizational Assessment Questionnaire (MOAQ-JSS) พัฒนาโดย Cammann et al. (1979) ประกอบด้วย 3 ข้อคำถาม คือ ในภาพรวมท่านชอบงานของท่าน โดยทั่ว ๆ ท่านพึงพอใจงานที่ท่านทำ และโดยภาพรวมแล้วท่านชอบทำงานที่องค์กรนี้

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความถี่ของการใช้องค์ประกอบหรือดัชนีวัดความพึงพอใจในงาน ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2-4 องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน จำแนกตามนักวิชาการ/ นักวิจัย

องค์ประกอบความ พึงพอใจงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
	Locke (1976)	Herzberg et al. (1959)	Spector (1996)	Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1964)	Mueller and Price (1990)	Smith, Kendall and. Hulin (1969)	Cammann, Fichman, Jenkins and Klesh	Kudo et al. (2006)	Kim, Leong and Lee (2005)	ศรัณย์ พิณฑทอง (2557)	ปกรณ ภูมิโยธิน (2555)	Dhladhla (2011)	
1. งาน (Work)	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	9
2. ค่าจ้าง (Pay)	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓	8
3. การเลื่อนชั้น (Promotion)	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓	8
4. การยอมรับ (Recognition)	✓	✓								✓			3
5. ผลประโยชน์ (Benefit)	✓		✓						✓	✓			4
6. สภาพการทำงาน (Working conditions)	✓		✓	✓				✓	✓	✓			6
7. หัวหน้าหรือ ผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓	8







ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

องค์ประกอบความ พึงพอใจงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
	Locke (1976)	Herzberg et al. (1959)	Spector (1996)	Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1964)	Mueller and Price (1990)	Smith, Kendall and. Hulin (1969)	Cammann, Fichman, Jenkins and Klesh	Kudo et al. (2006)	Kim, Leong and Lee (2005)	ศรัณย์ พิงพาทอง (2557)	ปกรณัฐ ลิ้มโยธิน (2555)	Dhladhla (2011)	
23. ได้รับการ ยอมรับและยกย่อง					✓								1
24. ความรับผิดชอบ และการ ควบคุม					✓								1
25. ความสมดุล ระหว่างครอบครัว และงาน					✓		✓				✓		3
26. ในภาพรวม ท่านชอบงานของ ท่าน						✓							1
27. ในภาพรวม ท่านพึงพอใจงาน ของท่าน							✓				✓		2

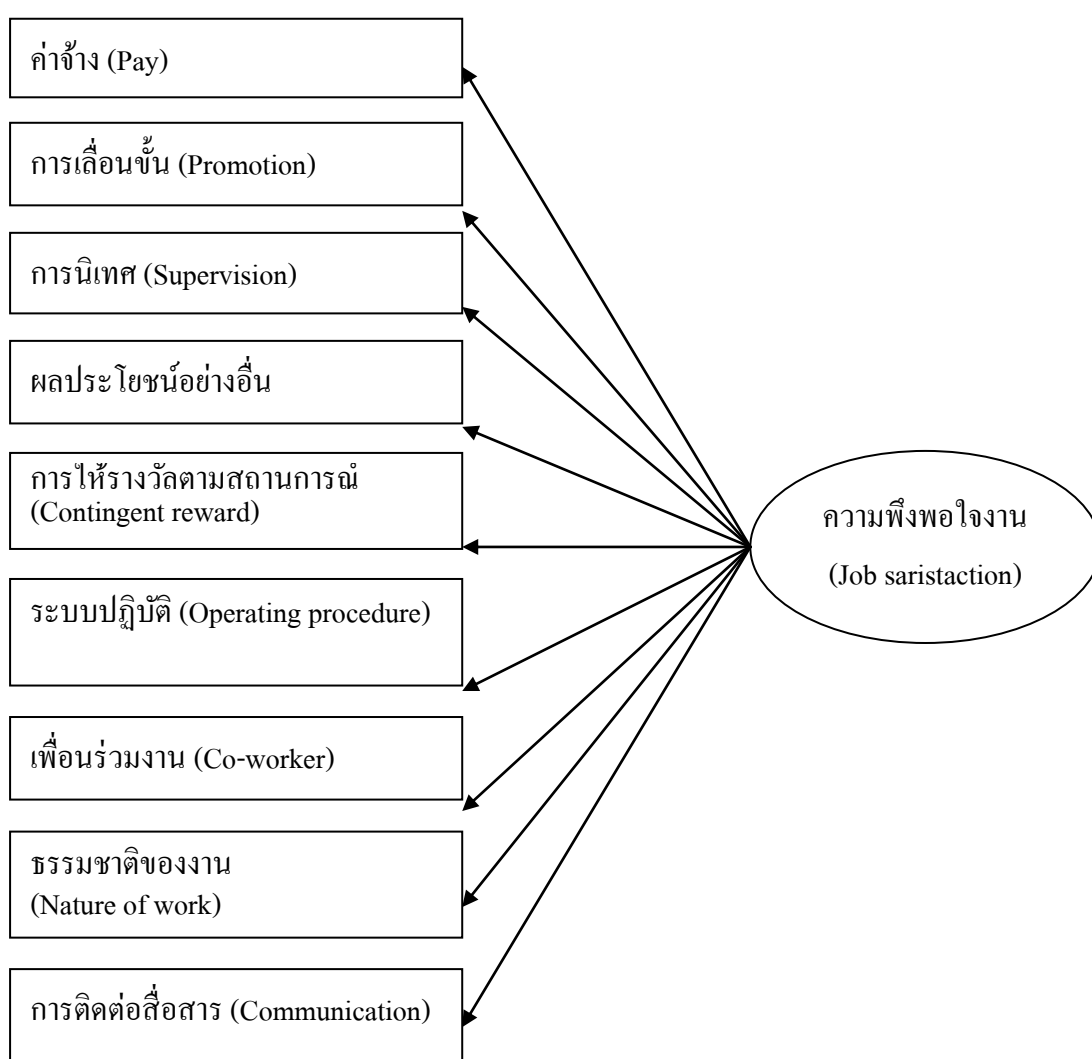
ตารางที่ 2-4 (ต่อ)

องค์ประกอบความ พึงพอใจงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
	Locke (1976)	Herzberg et al. (1959)	Spector (1996)	Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1964)	Mueller and Price (1990)	Smith, Kendall and Hulin (1969)	Cammann, Fichman, Jenkins and Klesh	Kudo et al. (2006)	Kim, Leong and Lee (2005)	ศรัณย์ พิงพาทอง (2557)	ปกรณัฐ ลิ้มโยธิน (2555)	Dhladhla (2011)	
28. โดยภาพรวม แล้วท่านชอบ ทำงานที่องค์กรนี้							✓				✓		2
29. การให้การ รักษาพยาบาล								✓					1
30. ความ สะดวกสบาย								✓					1
31. ด้านความ ผูกพันต่อวิชาชีพ								✓			✓		2
32. ปัจจัยเกี่ยวกับ ความภาคภูมิใจ ตนเอง								✓					1
รวม	9	14	9	10	8	5	3	8	6	9	4	6	

จากตารางที่ 2-4 ปัจจัยที่นักวิจัยกำหนดเป็นองค์ประกอบในการวัดความพึงพอใจในงาน ความถี่สูงสุดมี 2 ด้าน คือ ตัวงาน กับเพื่อนร่วมงาน ลำดับ 3 ความถี่ 8 มี 3 ด้าน คือ ค่าจ้าง การเลื่อนขั้น และหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา ลำดับ 6 มีความถี่ 6 คือ สภาพการทำงาน ลำดับ 7 มีความถี่ 4 มี

3 ด้าน คือ ผลประโยชน์อื่น องค์กรและจัดการ และความสำเร็จในงาน สำหรับองค์ประกอบของแบบวัด มีจำนวนมากที่สุด 14 องค์ประกอบ/ ด้าน ต่ำสุด 3 ด้าน

จากการพิจารณาความถี่ขององค์ประกอบ/ ด้านที่เป็นองค์ประกอบในแบบวัดที่นักวิชาการ/ นักวิจัยสร้างที่มีความถี่สูงสุด ร่วมกับแบบวัดความพึงพอใจในงานที่นักวิชาการสร้างไว้ ผู้วิจัยจึงขออนุญาตใช้แบบวัดที่พัฒนาโดย Spector (1996) ใช้ชื่อแบบวัดว่า Job Satisfaction Survey (JSS) ซึ่งมีโมเดลการวัด ดังภาพที่ 2-6



ภาพที่ 2-6 โมเดลการวัดความพึงพอใจงาน

## การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### 1. ความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger, Huntington, Hutchinson and Sowa (1986) เป็นผู้บุกเบิกทำการศึกษาเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในปี ค.ศ. 1986 องค์กรจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษา การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผู้เชี่ยวชาญด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร Eisenberger et al. ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่า เป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการที่เขาทำงานให้กับองค์กรมีในการดูแลเอาใจใส่พนักงานงาน ทั้งในด้านสวัสดิการและการดูแลในด้านความเป็นอยู่ของพนักงานตลอดจนรางวัลหรือค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานเพียงใด

Hutchison and Garstka (1996) ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการแสดงถึงความผูกพันที่องค์กรมีต่อพนักงาน Yoon and Thye (2000) ได้ให้ความหมายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือ ระดับที่องค์กรผู้บริหารองค์กรให้การสนับสนุนและดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่พนักงาน

Cropanzano and Greenberg (1997) กล่าวว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เป็นผลกระทบที่มาจากมุมมองด้านโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย กฎระเบียบที่เป็นทางการและการตัดสินใจตามนโยบายต่าง ๆ ตลอดจนการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงพนักงาน ในขณะที่มุมมองด้านสังคมจะเกี่ยวข้องกับเรื่องการที่พนักงานได้รับการนับถือและการได้รับการปฏิบัติ อย่างมีมารยาท และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย

Rhoades and Eisenberger (2002) มีความเห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเปรียบเสมือนศูนย์รวมที่สำคัญของสถานการณ์ทางด้านจิตสังคม เนื่องจากมันจะสื่อถึงความยึดมั่นที่องค์กรมีต่อพนักงานซึ่งจะนำไปสู่เสถียรภาพและความผูกพันซึ่งเป็นความต้องการของพนักงาน

Georger and Jones (2002) ได้ให้ความหมายว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรหมายถึง ระดับที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของสมาชิก และรับฟังข้อร้องเรียนของสมาชิกพยายามช่วยเหลือสมาชิกเมื่อสมาชิกมีปัญหาและปฏิบัติต่อสมาชิกด้วยความเป็นธรรม

Muse and Stamper (2007) กล่าวว่า พนักงานที่เป็นวิชาชีพ (เช่น พยาบาล, นักกฎหมาย, แพทย์) มีแนวโน้มมากที่จะตอบสนองความสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้น การเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์องค์กรและลักษณะวิชาชีพ ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หากพนักงานแสดงจุดยืนอย่างแรงกล้ากับองค์กรกรรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ย่อมมีผลกระทบที่ดีต่อความยึดมั่นของกลุ่มพนักงานวิชาชีพและผลการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จึงสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นเจตคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรให้การดูแลเอาใจใส่ต่อเป็นอยู่ของบุคลากรเห็นถึงคุณค่าและความสำคัญของบุคลากร รวมทั้งให้การฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตน และในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลไว้ ดังนี้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) หมายถึง ความเชื่อหรือความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลว่า ได้เห็นคุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งที่คุณได้ทำงาน ให้กับองค์กร และองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือและใส่ใจใน

การปฏิบัติงานของคุณ

## 2. ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory: OST)

Eisenberger et al. (1986) ได้พัฒนาทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร เพื่ออธิบายพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน หรือนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ส่งผลต่อการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานของพนักงาน สะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร กับพนักงานสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและลูกจ้าง ดังนั้น POS จึงเป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ (Mowday, 1998) เพราะเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จากมุมมองของลูกจ้างที่มองหรือรับรู้ว่าองค์กรมีความสนใจห่วงใยสวัสดิภาพของตนเพียงใด นอกจากนี้โครงสร้าง (Construct) ของ POS ยังชัดเจน และมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานรวมทั้งทัศนคติทางบวกด้านอื่น ๆ

ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กรคือทฤษฎีและเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) ซึ่งอธิบายว่ามีเหตุผลอะไรทำให้ปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อธิบายระยะเวลาที่เหมาะสมที่ความสัมพันธ์เริ่มต้น และความสัมพันธ์สิ้นสุด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีทั้งผลประโยชน์และค่าใช้จ่าย เช่น บุคคลได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนอะไรจากการมีความสัมพันธ์ เขาต้องจ่ายอะไรในการได้มาซึ่งผลตอบแทนหรือรางวัล (Blau, 1964) บุคคลที่รู้สึกว่าตนเองได้รับผลประโยชน์จากบุคคลอื่นย่อมหาทางตอบแทน โดยพยายามให้ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ นอกจากนี้ ทฤษฎียังได้อธิบายการเปลี่ยนผ่านจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ (Self-obligation) เกิดความรู้สึกรับผิดชอบในการตอบแทน สิ่งที่เขาได้รับ ซึ่งกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองทางด้านจิตวิทยา (Bunderson, 2001)

Eisenberger et al. (1986) อธิบายว่าพนักงานในองค์กรจะมีความเชื่อเรื่องการที่องค์กรจะตอบแทนอย่างคุ้มค่าต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งการให้การดูแลเอาใจใส่แก่พนักงานมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนระหว่างทั้งสองฝ่าย เช่น เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจะส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กร โดยการทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่พนักงานมีความรู้สึกสำนึกในบุญคุณขององค์กรจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรกระทำโดยผ่านนโยบายขององค์กร กฎเกณฑ์ และกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งนโยบายขององค์กร กฎเกณฑ์ และกระบวนการต่าง ๆ ที่แสดงออกมาอาจเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่พนักงานหรือขาดความพึงพอใจต่อพนักงาน ซึ่งหากเปรียบองค์กรเป็นเสมือนความใจดีมีเมตตาหรือความโหดร้ายขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อเจตคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะมีผลต่อกระบวนการทางจิตใจ สามประการ คือ

ประการที่หนึ่ง คือ จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กรรวมทั้งต้องช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้

ประการที่สอง คือ การดูแลให้การยอมรับและการให้ความเคารพ โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยตอบสนองความต้องการด้านอารมณ์สังคม ซึ่งส่งผลให้พนักงานประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและร่วมมือกันทำงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตน

ประการที่สาม คือ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งเสริมความเชื่อในเรื่องความคาดหวังในรางวัลที่เพิ่มขึ้นเมื่อผลงานมากขึ้น

ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลทำให้พนักงานมีความคาดหวังต่อองค์กรแตกต่างกันไป รวมทั้งยังส่งผลต่อการขาดงาน การทำความผิดและผลงานของหัวหน้างานพนักงาน จะมีความคาดหวังในรางวัลที่มากขึ้น ถ้าองค์กรประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (มีประสิทธิภาพ-มีความคาดหวังต่อรางวัล) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะต้องได้รับการยอมรับและการให้ความร่วมมือ จากสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะพัฒนาให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร โดยพนักงานจะมีความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานมากขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งประสิทธิภาพ ความคาดหวังต่อรางวัลและการตอบแทนองค์กรด้วยการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Antecedents of perceived organizational support)

จากแนวคิดทฤษฎีและการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ศึกษาเป็นเวลานาน Rhoades and Eisenberger (2002) จึงสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรดังนี้

3.1 การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor support) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเกิดจากการที่พนักงานพิจารณาว่าองค์กรเห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใด ซึ่งการพิจารณาดังกล่าวจะเกี่ยวเนื่องมาถึงการพิจารณาหัวหน้างานว่าเห็นคุณค่าต่อการทำงานของพวกเขาอย่างน้อยเพียงใดด้วยเช่นกัน การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานนั้นเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรเพราะหัวหน้างานจะมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงาน และมีหน้าที่ในการประเมินผลงานของพนักงาน ดังนั้น การกระทำต่าง ๆ ของหัวหน้างานอาจส่งผลให้เกิดทั้งความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของพนักงาน

3.2 ความยุติธรรมในองค์กร (Fairness) กระบวนการยุติธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงหนทางที่นำไปสู่ความยุติธรรมที่ใช้ในการพิจารณาผลตอบแทน ให้กับพนักงาน Moorman, Blakely and Niehoff (1998) ได้ศึกษากับหัวหน้างานและลูกน้องที่ทำงานในโรงพยาบาลทหารจำนวน 157 คู่ พบว่าความยุติธรรมในองค์กรด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3.3 รางวัลและสภาพการทำงาน (Organization rewards and job conditions) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะเป็นการแสดงให้เห็นการรับรู้ขององค์กรที่มีต่อการทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้จากการศึกษา พบว่า รางวัลและสภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรซึ่งรางวัลและสภาพการทำงานดังกล่าวสามารถจำแนกได้ดังต่อไปนี้

3.3.1 การยอมรับเห็นคุณค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่งงาน (Recognition, pay and promotion) จากทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของ Eisenberger et al. (1986) ได้ศึกษาพบว่ารางวัลและผลตอบแทนสามารถทำให้พนักงานมีเจตคติในทางบวกต่อองค์กร และทำให้พนักงานมีความพยายามและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากพนักงานรับรู้ว่าจะทำให้การสนับสนุนต่อพนักงานเป็นอย่างไรส่งผลให้เกิดความรู้สึกต้องตอบแทนบุญคุณขององค์กร จึงทำให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้



3.3.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) การสร้างความเชื่อมั่นว่าองค์กรจะยังคงจ้างพนักงานให้ทำงานในแก่งค์กรนั้นเป็นสิ่งที่แสดงให้พนักงานรู้สึกว่าการให้อำนาจการตัดสินใจสนับสนุนต่อพนักงานในระดับสูง

3.3.3 ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ (Autonomy) คือ การที่พนักงานสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง เช่น การวางตารางเวลาในการทำงาน ภาระงานการทำงาน และความหลากหลายของงาน ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงความเชื่อใจขององค์กรที่มีต่อพนักงานว่าจะสามารถตัดสินใจในการทำงานและสามารถวางระบบการทำงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ตามที่องค์กร

3.3.4 ความเครียด (Role stressors) หมายถึง การที่พนักงานไม่สามารถจัดการกับสภาพการทำงานของตนเองได้ในปัจจุบันธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องมีการแข่งขันกันสูงในทุก ๆ ด้าน ส่งผลให้เกิดแรงกดดันภายในองค์กรในการที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร ดังนั้นพนักงานจึงเกิดภาวะความเครียดขึ้น ความเครียดจะส่งผลให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรลดลงและแหล่งกำเนิดของความเครียดเกิดจากภาวะดังต่อไปนี้ เช่น ภาระงานที่มากเกินไปและต้องทำให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดและความไม่ชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น

3.3.5 การฝึกอบรม (Training) การฝึกอบรมเป็นการกระทำที่สื่อให้เห็นถึงการลงทุนขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ซึ่งจะมีผลนำไปสู่การเพิ่มระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังเช่นการศึกษาของ Wayne et al. (1997) ซึ่งศึกษากับหัวหน้างานและลูกน้องจากบริษัทต่าง ๆ พบว่า จำนวนของการฝึกอบรมและพัฒนาจำนวนของการฝึกอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

3.3.6 ขนาดองค์กร (Organization) พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีความค่าน้อยลงในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ เนื่องจากองค์กรที่มีขนาดใหญ่มักมีนโยบายที่เป็นทางการสูงและมีกระบวนการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่นทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ซึ่งส่งผลให้ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานลดลงจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่กล่าวในข้างต้น

### 3.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ การศึกษาเพศและอายุงานเป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร เช่น พนักงานที่มีอายุงานน้อยจะมีความรู้สึกไม่พอใจต่อองค์กร และมีแนวโน้มลาออกจากงานสูง ส่วนพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงมีความพอใจต่อการกระทำและสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rhodes and Eisenberger (2002) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากจะมี

ความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับจากองค์กร โดยจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงจากทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร Eisenberger et al. (1986) ได้เสนอว่า การกระทำขององค์กร โดยผ่านนโยบายขององค์กรกฎเกณฑ์และกระบวนการต่าง ๆ จะทำให้พนักงานเกิดเจตคติในทางที่ดีและไม่ดีต่อองค์กร โดยการมีทัศนคติที่ดีและไม่ดีนั้นจะขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล ซึ่งทัศนคติที่ดีต่อองค์กรจะทำให้พนักงานมองการกระทำขององค์กรว่ามีความใจดีมีเมตตาต่อพนักงาน แต่ถ้าพนักงานมีเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์กรก็จะทำให้พนักงาน มองการกระทำขององค์กรว่าเป็นแบบโหดร้าย และไม่เอื้ออำนวยต่อพนักงาน จากเจตคติที่กล่าวในข้างต้นนั้น จะมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและในที่สุดจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน เช่น หากพนักงานมีเจตคติในทางที่ดีต่อองค์กรก็จะนำไปสู่พฤติกรรมที่เป็นมิตร ซึ่งก็จะทำให้เกิดความประทับใจต่อเพื่อนร่วมงาน และเกิดสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน แต่ถ้าพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวหรือพฤติกรรมการขาดงาน ซึ่งจะส่งผลในทางลบต่อสัมพันธภาพที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

#### 4. ผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Consequence of perceive organizational support)

Eisenberger et al. (1986) ได้สรุปผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไว้ดังนี้ คือ

4.1 ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) จากแนวคิดเรื่องบรรทัดฐานเกี่ยวกับการตอบแทนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยสร้างความรู้สึกลำบากในบุญคุณขององค์กร ที่ให้การดูแลเอาใจใส่ชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกต้องตอบแทนความมีบุญคุณขององค์กรด้วยการดูแลเอาใจใส่และห่วงใยสวัสดิภาพขององค์กรด้วย เช่นเดียวกัน และจากการศึกษาในพนักงานไปรษณีย์จำนวน 413 คน พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางความรู้สึกโดยมีสภาพอารมณ์ที่ดี (Positive mood) เป็นสื่อกลาง (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoxles, 2001, p. 49) และ (Armeli, Eisenberger, Fasolo, & Lynch, 1998) กล่าวว่าความรู้สึกลำบากในบุญคุณขององค์กรจากที่กล่าวในข้างต้นจะส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและจากการศึกษาของ Eisenberger et al. (1986) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มระดับความผูกพันด้านจิตใจเนื่องจากพนักงานได้รับการตอบสนองทางด้านอารมณ์สังคมและส่งเสริมให้เกิดผลประโยชน์ในหลายด้าน เช่น ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กรและดำเนินงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายในการทำงานและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร

อีกทั้งยังลดความรู้สึกที่ต้องติดอยู่กับองค์กร (ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่) เพราะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายสูงหากต้องออกจากองค์กรไป

4.2 สภาพจิตใจและอารมณ์ในการทำงาน (Job-related affect) การรับรู้การสนับสนุนมีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงานความพึงพอใจในงานและสภาพอารมณ์ที่ดี (Positive mood) ของพนักงาน (สภาพอารมณ์ที่ดีจะแตกต่างจากความพึงพอใจในงานเพราะสภาพอารมณ์ที่ดีจะรวมถึงสภาวะทางอารมณ์ทั่วไปที่ไม่เฉพาะเจาะจงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะพนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านอารมณ์สังคม และยังส่งผลให้พนักงานมีระดับความคาดหวังต่อรางวัลและผลตอบแทนเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีผลงานที่ดีขึ้น รวมทั้ง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงความช่วยเหลือจากองค์กรที่มีต่อพนักงานที่เดือดร้อนและต้องการความช่วยเหลือได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรและยังส่งเสริมให้เกิดสภาพอารมณ์ที่ดีด้วย

4.3 การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่พนักงานแสดงตนเองและให้ความสนใจต่อการเข้าร่วมทำงานในงานหนึ่ง การที่องค์กรรับรู้ถึงความสามารถของพนักงานจะมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน จึงเป็นผลให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสามารถเพิ่มระดับความสนใจต่อการมีส่วนร่วมในงานของพนักงาน

4.4 กาปฏิบัติงาน (Performance) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานทั้งงานตามบทบาทหน้าที่และงานนอกบทบาทหน้าที่ สำหรับงานนอกบทบาทหน้าที่ เช่น การให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน, การกระทำที่ช่วยปกป้ององค์กรจากภัยอันตรายต่าง ๆ การให้คำแนะนำในการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานและการแสวงหาความรู้และทักษะมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4.5 ความเครียด (Strains) การรับรู้สนับสนุนจากองค์กรจะช่วยลดการแสดงอาการทางด้านลบทางจิตใจและร่างกายเช่นความเครียดความเหนื่อยล้าทางด้านร่างกายความเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ความวิตกกังวลและอาการปวดศีรษะ

4.6 ความต้องการคงอยู่ในองค์กร (Desire to remain) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กร โดยความต้องการคงอยู่ในองค์กรนั้นจะแตกต่างจากความรู้สึกที่ต้องติดอยู่กับองค์กรอันเนื่องมาจากหากพนักงานลาออกจากองค์กรจะต้องมีค่าใช้จ่ายสูง และจากผลการวิจัยยังพบว่าพนักงานจะลาออกจากองค์กรเดิมหากได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าเช่นค่าตอบแทนหรือตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม

4.7 พฤติกรรมการผลัดงาน (Withdrawal behavior) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยลดพฤติกรรมการผลัดงาน เช่น ทำงานเฉื่อยชาการขาดงานและการสมัครใจลาออก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร จะแสดงพฤติกรรม ดังเช่น การรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรและการมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

### 5. การวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ในการวิจัยการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceive Organizational Support: POS) ส่วนใหญ่ใช้แบบวัดที่พัฒนาอย่างเป็นระบบ โดย Eisenberger et al. (1986) ซึ่งพัฒนาเป็นระยะ ๆ เริ่มแรกเป็นแบบวัดที่ประกอบด้วย 32 คำถาม ซึ่งในระยะต่อมาพบว่าการใช้เพียง 8 คำถาม หรือ 3 คำถาม ก็ได้เพราะมีคุณสมบัติเพียงพอในการวัดทางด้านจิตวิทยาแบบวัดเป็นแบบ Likert scale มีมาตรวัด 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตัวอย่างคำถามเช่น

- 5.1 องค์กรของฉันให้ความสนใจฉันน้อยมาก
- 5.2 องค์กรของฉันมีความห่วงใย คุณแลความผาสุกของฉัน
- 5.3 เมื่อฉันมีปัญหา องค์กรให้ความช่วยเหลือฉัน
- 5.4 องค์กรของฉันพิจารณาเป้าหมาย และค่านิยมของฉันอย่างจริงจัง

แบบวัดนี้ใช้ชื่อว่า Survey of Perceive Organizational Support (SPOS) ผู้วิจัยที่เป็นนักศึกษาสามารถขออนุญาตใช้แบบวัดได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

### 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นแนวทางกำหนดตัวชี้วัด (Indicators) ในการสร้างแบบวัดตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ซึ่งมีนักวิชาการ ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีตลอดจนเครื่องมือในการวัด ซึ่งผู้ที่ศึกษาพฤติกรรมองค์กร ได้นำมาใช้หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทในงานวิจัยของตน จากการพัฒนา แบบวัดของนักวิชาการ และนักวิจัย ดังนี้

6.1 Rhoades and Eisenberger (2002) ได้สังเคราะห์ผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (POS) โดยทบทวนงานวิจัยมากกว่า 70 รายงาน ผลการสังเคราะห์ห่อภิมานพบว่า วิธีการปฏิบัติขององค์กรซึ่งจำแนกได้ 3 กลุ่ม คือ ความยุติธรรม การได้รับการสนับสนุนจากผู้นิเทศ และการให้รางวัลกับสภาพการทำงานที่พึงพอใจ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงาน และผลที่ตามมาเป็นที่น่าพอใจสำหรับพนักงาน คือ ความพึงพอใจในงาน มีอารมณ์ทางบวก และผลต่อองค์กร คือ พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment)

การปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมหลีกเลี่ยงงานน้อยลง เช่น (การลาป่วย ลากิจ ความตั้งใจลาออก จากงาน) ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้เชื่อว่าขึ้นอยู่กับกระบวนการที่อธิบายได้โดยทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (OST) โดยลูกจ้างเชื่อว่าองค์กรกระทำโดยความรอบคอบและระมัดระวัง จึงรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ จึงตอบแทน โดยการช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุตามความต้องการด้านเศรษฐกิจ และตามที่ได้รับรางวัลตามความคาดหวัง

6.2 Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart and Adis (2015) ได้สังเคราะห์อภิปรายงานวิจัยวัตถุประสงค์เพื่อประเมินทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (OST) ว่าสามารถทำนายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกระบวนการทฤษฎี และผลของตัวแปรสื่อ (Mediation effect) ผู้วิจัยได้คัดเลือกงานวิจัยตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อเป็นตัวอย่างในการสังเคราะห์ จากรายงานการวิจัยในวารสารฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์และแหล่งอื่น ๆ ได้งานวิจัยผ่านเกณฑ์จำนวน 558 รายงาน วัตถุประสงค์เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยที่เป็นผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Outcome of perceived organizational support) ผลการสังเคราะห์ ตั้งวัตถุประสงค์ทั้งหมด 30 ข้อ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รวมทั้งตัวแปรที่เป็นตัวแปรสื่อ (Mediator variable) และตัวแปรปรับเปลี่ยน (Moderator variable) ผลการสังเคราะห์งานวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยมาก่อนที่มีอิทธิพลต่อความยุติธรรม การปฏิบัติเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล และสภาพการทำงาน ความสอดคล้องของค่านิยมระหว่างองค์กรและพนักงาน การปฏิบัติโดยสมาชิกองค์กร คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และปัจจัยที่เป็นผลจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ประกอบด้วย มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและงาน มีความพึงพอใจจากการประเมินตนเอง (Subjective well-being) และผลลัพธ์ด้านพฤติกรรม และมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การสนับสนุนองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีความเป็นอันอันเดียวกันกับองค์กรเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน (Partially mediate) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรผลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านพฤติกรรมทุกตัว โดยมีความเป็นอันอันเดียวกันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน (Partially mediate)

6.3 การสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ การสนับสนุนองค์กร จากงานวิจัยของ Thirapatsakun, Kuntobutr and Machida (2014) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานที่ต้องกระทำ ความมุ่งมั่นในงานของพนักงานและเจตนาารมณ์ของการลาออก ในบริบทของระดับความแตกต่างของการรับรู้การสนับสนุนจากโรงพยาบาล ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานโรงพยาบาลเอกชน ในส่วนให้บริการทางการแพทย์แก่นักท่องเที่ยว ได้ใช้เครื่องมือสำรวจ

การรับรู้การสนับสนุนองค์กร (Survey of perceive organizational support) ที่พัฒนาโดย Eisenberger et al. (1986) วัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ประกอบด้วยแบบวัด 9 ข้อ (แบบวัดฉบับสั้น) มาตรฐานวัดเป็นแบบ Likert scale 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค 0.74

6.4 การสร้างเครื่องมือวัด การรับรู้การสนับสนุนองค์กร จากงานวิจัยของ Liu, Yang, Yang and Liu (2015) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความสำเร็จในอาชีพ ความเชื่อในความสามารถตนเองของพยาบาลชายในประเทศจีน สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ประกอบด้วยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน สนับสนุนด้านงาน 5 ข้อ สนับสนุนด้านผลประโยชน์ 5 ข้อ สนับสนุนด้านการเห็นคุณค่า 4 ข้อ มาตรฐานวัดเป็นแบบ Likert scale 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค 0.787

6.5 การสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ การสนับสนุนองค์กร จากงานวิจัยของศรัณย์ พิมพิทอง (2557) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ประกอบด้วยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านงาน การสนับสนุนด้านโอกาสในการพัฒนา และด้านการเห็นคุณค่าของพนักงาน มาตรฐานวัดเป็นแบบ Likert scale 6 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคมากกว่า .07

6.6 การสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้ การสนับสนุนองค์กร จากงานวิจัยของ Kim et al. (2005) ได้ศึกษาหาสาเหตุของความตั้งใจจะลาออกจากการงานในธุรกิจภัตตาคารสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ ตัวอย่างคำถาม เช่น องค์กร พยายามทำดีที่สุดเพื่อคุณแล ด้านต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานของท่าน มาตรฐานวัดเป็นแบบ Likert scale 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคเท่ากับ 0.89

6.7 การสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จากงานวิจัยของ Lobburi (2012) สร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กร ประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ มาตรฐานวัดเป็นแบบ Likert scale สร้างคำถามโดยประยุกต์จากแบบวัดของงานวิจัยที่ผ่านมา ประกอบด้วยคำถาม 3 ด้าน คือ ด้านความยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนา และด้านการเห็นคุณค่าความสำคัญ

6.8 การสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กร จากงานวิจัยของ Boyd and Smith (2011) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนองค์กรกับการคงอยู่ในงานของครู โดยการใช่แบบวัดที่พัฒนาโดย Eisenberger et al. (1986) โดยเลือกใช่ฉบับสั้นจำนวน 8 ข้อ

ตัวอย่างคำถาม คือ องค์กรให้สนใจห่วงใยความเป็นอยู่ที่ดีของฉัน องค์กรให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันต้องการ

6.9 การสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กร จากงานวิจัยของ Ahmadi, Tavakoli and Heidary (2014) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันของพนักงาน ได้วัดการรับรู้การสนับสนุนองค์กร โดยใช้แบบวัดที่พัฒนาโดย Eisenberger et al. (1986) โดยเลือกใช้คำถาม 9 ข้อ

#### 7. ผลการสังเคราะห์เครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร นักวิจัยส่วนใหญ่สร้างเครื่องมือวัดตามแนวคิดทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory: OST) และใช้แบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (SPOS) ที่สร้างโดย Eisenberger et al. (1986) องค์กรประกอบหรือตัวแปรสังเกตที่วัดจำแนกตามนักวิจัยดังตารางที่

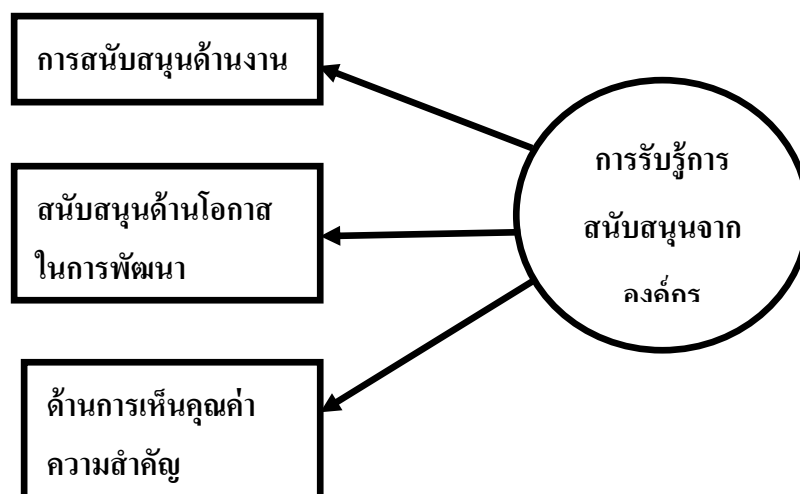
2-5

ตารางที่ 2-5 องค์ประกอบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จำแนกตามนักวิชาการ/ นักวิจัย

องค์ประกอบการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร	1	2	3	4	5	6	7	8	รวม
	Eisenberger, Huntington, Hutchinson and Sowa	Thirapatsakun, Kuntobutr and Mechinda (2014)	Liu, Yang, Yang and Liu (2015)	ศรัณย์ พิงพทอง (2557)	Kim, Leong and Lee (2005)	Lobburi (2012)	Boyd and Smith (2011)	Ahmadi, Tavakoli and Heidary (2014)	
การสนับสนุนด้านงาน	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
การสนับสนุนด้านโอกาสในการพัฒนา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
ด้านการเห็นคุณค่า	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7
สนับสนุนด้านผลประโยชน์						✓			1
ด้านความยุติธรรม						✓			1
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						✓			1
รวม	3	3	3	3	3	4	3	3	

จากตารางที่ 2-5 พบว่าองค์ประกอบที่นักวิชาการ/ นักวิจัยใช้ในการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceive Organizational Support: POS) ส่วนใหญ่ใช้แบบวัดที่พัฒนาอย่างเป็นระบบโดย Eisenberger et al. (1986) ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านงาน การสนับสนุนด้านโอกาสในการพัฒนา และด้านการเห็นคุณค่าความสำคัญผู้วิจัยจึงขออนุญาตใช้แบบวัด Perceive Organizational Support (POS) ที่พัฒนาโดย Eisenberger et al. (1986) โดยประยุกต์ปรับคำถามให้เหมาะสมกับบริบทงานวิจัย โมเดลการวัดดังภาพที่ 2-7





ภาพที่ 2-7 โมเดลการวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

### โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานที่พัฒนาจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี

ผลการวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงานพบว่าส่วนใหญ่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากรางาน/ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ดังเช่น Dadgar et al. (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ทางด้านสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ พยาบาลผดุงครรภ์ แพทย์ดมยาสลบ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ จากโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัย Zahedan ในประเทศอิหร่าน จำนวนตัวอย่าง 385 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ และสมการ โครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองการตั้งใจคงอยู่ในงานของเจ้าหน้าที่ทางด้านสุขภาพ ที่กำหนดสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอก (วัฒนธรรมองค์กร) ตัวแปรภายใน (ความพึงพอใจในงาน) และความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายความตั้งใจในการคงอยู่ในงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gamage and Herath (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงาน เทคโนโลยีการสื่อสาร (IT) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย การพัฒนาวิชาชีพ ความเครียดในงาน และความพึงพอใจต่อค่าจ้าง ตัวอย่างในงานวิจัย คือ พนักงานจากบริษัท IT ในประเทศศรีลังกา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาวิชาชีพและความพึงพอใจในค่าจ้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่นักวิจัยเลือกศึกษา อิทธิพลที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงาน โดยศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เช่น การศึกษาของรัชนิ ศุจิจันทร์รัตน์ และคณะ (2555) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการออกจากราชการของพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และสถาบันสมทบ จากปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันกับองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความต้องการออกจากราชการ ในระยะ 1 ปี ได้ร้อยละ 12.2 คือ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวุฒิปัญญาเอก และปัจจัยที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการต้องการออกจากราชการในระยะ 3 ปี ได้ร้อยละ 14.3 มี 2 ปัจจัย คือ ความผูกพันต่อองค์กรและวุฒิปัญญาเอกและจากการศึกษาของ Dion (2011) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการออกจากราชการของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ที่ทำงานในโรงพยาบาลที่มีโครงการดึงดูดใจ และไม่มีโครงการดึงดูดใจ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรและอัตราการออกจากราชการต่างกัน ค่าเฉลี่ยการลาออกจากราชการของพยาบาลต่ำกว่าค่าเฉลี่ยการลาออกจากราชการในระดับชาติ

สำหรับปัจจัยด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผลการทบทวนงานวิจัยพบว่า มีนักวิจัยกำหนดเป็นตัวแปรในกรอบแนวคิด การวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน/ ออกจากงาน เช่น การศึกษาของ Phillipova (2011) ที่ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศทางจริยธรรมกับการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจออกจากราชการของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรคั่นกลาง ผลการวิจัยพบว่าตัวแปร 6 ตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กร, ความพึงพอใจในงาน, ระยะเวลาในการทำงาน, บรรยากาศด้านจริยธรรม, อายุ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ผลการวิจัยอธิบายความแปรปรวนของความต้องการออกจากราชการได้ร้อยละ 3 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรสื่อความ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความตั้งใจออกจากราชการของพยาบาล และในปีเดียวกัน Lew (2011) ศึกษาความตั้งใจจะลาออกจากราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศมาเลเซีย วัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบโมเดลโครงสร้างที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างโอกาสในการพัฒนาอาชีพ การรับรู้การสนับสนุนองค์กร ความรู้สึกต้องตอบแทน (Obligation) มีความผูกพันองค์กรด้านอารมณ์และความตั้งใจออกจากราชการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสมการ โครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า โมเดลสมการ โครงสร้างที่กำหนดขึ้นจากทฤษฎีพื้นฐาน 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคมและทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

นอกจากนี้ ยังมีผลงานวิจัยที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ จากการศึกษาของ Wang, Toa, Ellenbecker and Liu (2012) ที่ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพ กับความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ พบว่าอายุและตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และการศึกษาของ Engenda et al. (2014) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ คงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพอายุ 40-49 ปี เป็นปัจจัยที่ทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วน การศึกษาของ Al-Hussami (2008) พบว่า ปัจจัยด้านประชากรของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ อายุ รายได้ และระยะเวลาทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจออกจากราชการ และการศึกษาของ Letvak and Buck (2008) พบว่า อายุ และระยะเวลาทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล วิชาชีพที่ทำงานที่โรงพยาบาล ที่ให้บริการระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในรัฐทางภาคใต้ของประเทศ สหรัฐอเมริกา

จากการสังเคราะห์งานวิจัยในการพัฒนาโมเดลการวัดตัวแปรแฝงในการวิจัยครั้งนี้ จึง กำหนดโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพดังภาพที่ 2-8

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐาน เพื่อทดสอบความตรงของ โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุผลตามสมมติฐานเชิงทฤษฎี ดังภาพที่ 2-8

H5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจใน งาน

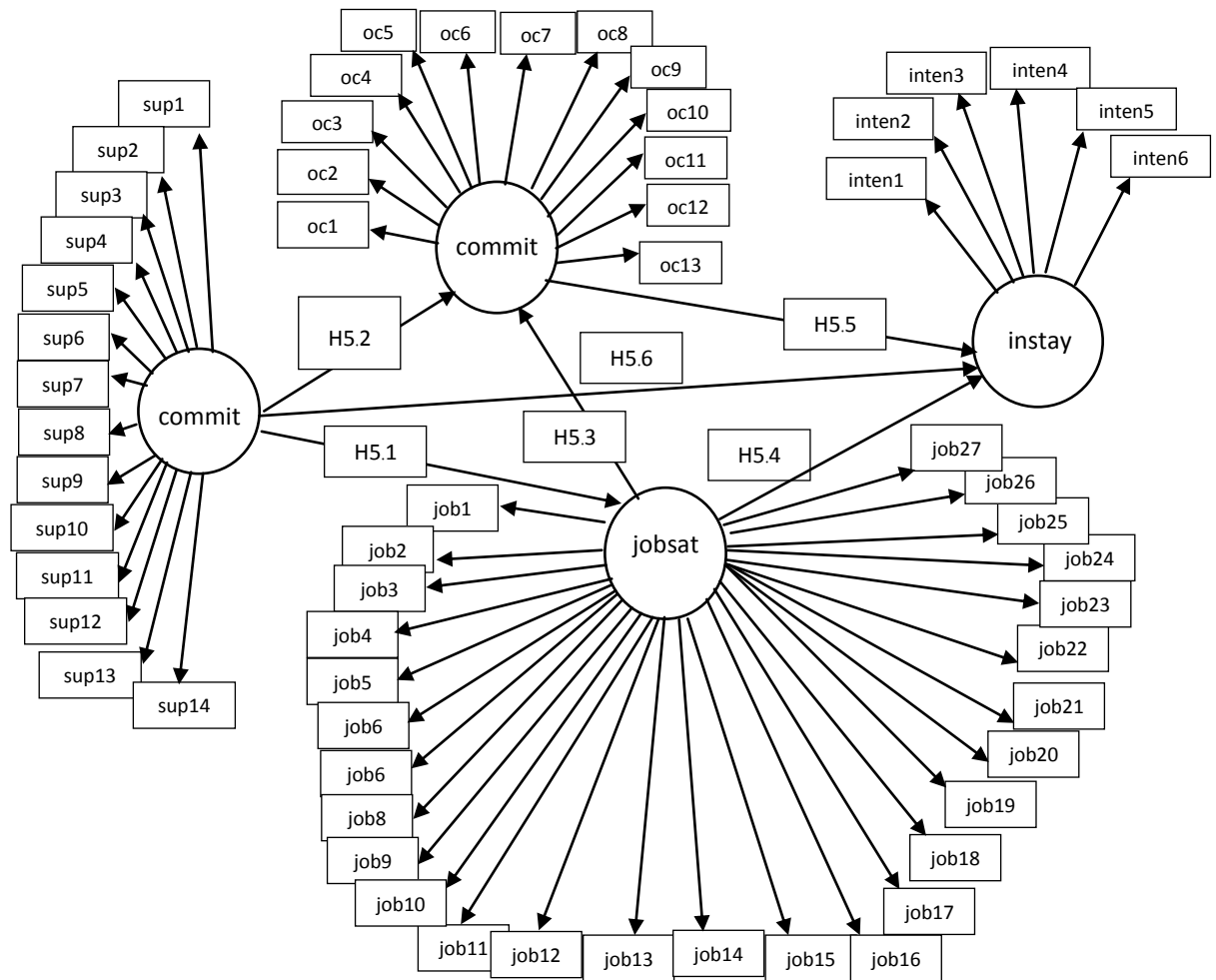
H5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความความ ผูกพันต่อองค์กร

H5.3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

H5.4 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

H5.5 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

H5.6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอิทธิพลในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator)



ภาพที่ 2-8 โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Cause-effect relationship) เพื่อสร้างโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากรเป้าหมาย

ประชากรเป้าหมาย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกระจายตัวอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออกซึ่งมีทั้งหมด 28 แห่ง จำนวน 18,905 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ

##### 2. การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การวิจัยนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลโดยตัวแบบสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงมีความสำคัญยิ่ง หากขนาดของกลุ่มตัวอย่างเล็กจะส่งผลให้การประมาณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้น จึงต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้ใหญ่พอ (Tabachnick & Fidell, 1996) เพื่อให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีขนาดเล็ก (Snijders & Bosker, 1999) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ของประชากรมีความคงเส้นคงวาจึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภท ตามเหตุผลดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอยเกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือ ต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง โดยใช้โปรแกรม PLS ซึ่งเป็น Variance base model จำนวนตัวอย่างอย่างน้อยต้องเป็น 10 เท่า ของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ (MV) ในตัวแปรแฝงที่มี MV มากที่สุด (มนตรี พิริยะกุล, 2553) นอกจากนี้ Bollen (1989

อ้างถึงใน นงลักษณ์วิรัชชัย, 2542) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้นด้วย โดยใช้อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 ต่อ 1

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้อัตราส่วนระหว่างจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรกับหน่วยตัวอย่างเป็น 20 ต่อ 1 หน่วย ซึ่งจากการประมาณค่าพารามิเตอร์จากโมเดลสมมติฐานคาดว่าจะมีจำนวนพารามิเตอร์ทั้งสิ้นประมาณ 50 พารามิเตอร์ หากใช้อัตราส่วน 20: 1 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,000 คน

### 3. การเลือกตัวอย่าง

เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนประชากรเป้าหมาย จะใช้การเลือกตัวอย่าง โดยจะสุ่มเป็นสองขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** เลือกโรงพยาบาลศูนย์ ที่กระจายตามภาคต่าง ๆ ทั้ง 5 ภาค ของประเทศไทย โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายภาคละ 2-3 แห่ง (สุ่มแบบ Stratified random sampling) เป็นสัดส่วนตามจำนวนโรงพยาบาลศูนย์ในแต่ละภาค ซึ่งได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด 13 โรงพยาบาล

**ขั้นตอนที่ 2** เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพแบบเจาะจง (Purposive sampling) ในโรงพยาบาลที่ถูกเลือกในการสุ่มครั้งที่ 1 โดยการกำหนดเกณฑ์ คือ ต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไม่ต่ำกว่าหนึ่งปี ไม่มีตำแหน่งบริหารไม่เป็นหัวหน้าพยาบาลหรือผู้นิเทศ ยินดีตอบแบบสอบถามในการส่งแบบสอบถามผู้ประสานงานจากโรงพยาบาลเป็นผู้ส่งแบบสอบถามให้พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานกระจายตามที่หอผู้ป่วยต่าง ๆ ห้องผ่าตัด และแผนกผู้ป่วยนอก แห่งละ 10 ฉบับ โรงพยาบาลละ 100 ฉบับ ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 1,300 ฉบับ ได้รับกลับคืน 1,221 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้ 1,197 ฉบับ

ตารางที่ 3-1 จำนวนและร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำแนกตามภาคของประเทศไทย

ภาค	จำนวน โรงพยาบาล	จำนวนตัวอย่าง	จำนวน แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน	ร้อยละ แบบสอบถาม ที่ได้รับคืน
ภาคตะวันออก	2	200	185	92.5
ภาคกลาง	2	200	182	91.0
ภาคเหนือ	3	300	283	94.3
ภาคอีสาน	3	300	286	95.3
ภาคใต้	3	300	245	81.6
รวม	13	1,300	1,221	93.9

### ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ตัวแปรที่สังเกตได้ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ลักษณะงาน และรายได้ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ตัวแปรแฝง (Latent variable) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงแต่วัดจากตัวแปรบ่งชี้ (Indicator) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
  - 2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก มี 1 ตัวแปร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
  - 2.2 ตัวแปรแฝงภายใน มี 3 ตัวแปร คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

#### 1. ชนิดของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list และเติมข้อความ) ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับอายุ วุฒิการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงานและรายได้

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 3 แบบวัดตัวแปรแฝงภายในความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 4 แบบวัดตัวแปรแฝงภายในความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 แบบวัดความต้องการคงอยู่ในงาน

ลักษณะคำถามตอนที่ 2-5 เป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง-เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating scale) มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. กำหนดโครงสร้างและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัว
3. สร้างข้อคำถามเพื่อวัดตัวแปรแฝงในแบบสอบถามโดย ขออนุญาตใช้เครื่องมือที่พัฒนาโดยนักทฤษฎีรวมทั้งดัดแปลงจากงานวิจัยในอดีตและการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ คือ

3.1 แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผู้วิจัยได้รับอนุญาตให้ใช้แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่พัฒนาโดย Eisenberger et al. (1986) โดยแปลและดัดแปลงข้อคำถามบางข้อจากแบบวัดฉบับ 36 ข้อคำถาม ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรในประเทศไทย และจากงานวิจัยของศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) แบบวัดประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิกเคิร์ต

3.2 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้รับอนุญาตจาก Spector (1997) ให้ใช้แบบวัดที่เขาพัฒนาเพื่อวัดความพึงพอใจในงานชื่อว่า Job Satisfaction Survey (JSS) เป็นมาตรวัดแบบ Likert scale ประกอบด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 9 มุมมอง (Facet) แต่ละด้านมีคำถาม 4 ข้อ ทั้งฉบับมี 36 ข้อ ผู้วิจัยได้เลือกข้อคำถามที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยจำนวน 28 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิกเคิร์ต

3.3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday et al. (1979) ที่ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวและเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ (1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร (2) มีความพยายามที่จะใช้ความสามารถเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร (3) มีความตั้งใจอย่างแรงกล้า



จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะคำถามเลือกและประยุกต์จากงานวิจัยที่ที่ผ่านมา ประกอบด้วยคำถาม 14 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิกเคิร์ต

3.4 แบบสอบถามความตั้งใจอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้สร้างแบบวัดความตั้งใจอยู่ในงาน ตามแนวคิดกระบวนการตั้งใจออกจากงานของ Mobley (Mobley's turnover intention process) ลักษณะคำถามเลือกและปรับปรุงจากงานวิจัยที่ที่ผ่านมา ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิกเคิร์ต

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและการวัดผล 2 ท่าน ด้านการพยาบาล 2 ท่าน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 1 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องด้าน โครงสร้างเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้เพื่อให้แบบวัดมีความสมบูรณ์และสามารถวัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ การวิเคราะห์คุณภาพข้อคำถามใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เกณฑ์ในการคัดเลือกข้อคำถามที่ดัชนีความสอดคล้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์คำถามแต่ละข้อพบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6-1 (ภาคผนวก ข)

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วยคำถาม 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงาน ระดับเงินเดือน การทำงานล่วงเวลา และลักษณะงาน เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำในช่องว่าง จำนวน 10 ข้อคำถาม

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบวัดประกอบด้วย 15 ข้อคำถาม มาตรวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิกเคิร์ต คำถามเป็นข้อความทางบวก ทั้ง 14 ข้อ ดังตัวอย่างคำถาม

ตารางที่ 3-2 ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้วัดการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1.	เมื่อท่านประสบปัญหาใน การทำงานท่านได้รับความ					
2.	โรงพยาบาลใส่ใจต่อการระ งานที่มากของท่าน					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในงานเป็นมาตรวัดแบบ Likert scale ประกอบด้วย  
คำถามที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 9 มุมมอง (Facet) เกี่ยวกับบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ  
จำนวน 28 ข้อ ดังตัวอย่างคำถาม

ตารางที่ 3-3 ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้วัดความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1.	ท่านมีความรู้สึกว่ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความ ยุติธรรม					
2.	ท่านรู้สึกว่ค่าตอบแทน การอยู่เวรมีความเหมาะสม ดีแล้ว					

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นมาตรวัดแบบ Likert scale  
ประกอบด้วยคำถาม 14 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้ง 15 ข้อ

ตารางที่ 3-4 ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1.	โรงพยาบาลนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน					
2.	ท่าน ยอมรับธรรมเนียมประเพณีและสิ่งยึดถือปฏิบัติในโรงพยาบาล					

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามความตั้งใจอยู่ในงาน เป็นมาตรวัดแบบ Likert scale ประกอบด้วยคำถาม 6 ข้อ เป็นข้อความทางบวก (ความตั้งใจอยู่ในงาน) 3 ข้อ และข้อความทางลบ (ความตั้งใจจะออกจากงาน) 3 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม คือ

ตารางที่ 3-5 ตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้วัดความตั้งใจคงอยู่งาน

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1 <sup>R*</sup>	ท่านกำลังมองหางานใหม่ในโรงพยาบาลอื่น					
2	ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่โรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้จนเกษียณ					

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ จากอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ถูกเลือกเป็นตัวอย่าง ให้ช่วยตอบแบบสอบถามจำนวน 30 คน และสัมภาษณ์พยาบาลที่ตอบแบบสอบถามแล้วเกี่ยวกับความเข้าใจข้อคำถามจำนวน 3 คน แล้วนำแบบสอบถามทั้ง 30 ชุด มาวิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้ คือ

5.1 การวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อ (Item analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามนั้น ๆ (Item-total correlation) ข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับคะแนนรวมเป็นบวกและมีค่าน้อยกว่า 0.30 (Aiken, 2003, pp. 66-67) ถูกตัดออก

5.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามแต่ละด้านต้องมีค่าน้อย 0.7 ขึ้นไป (Pallant, 2007) ถ้า  $\alpha < 0.7$  จะตัดข้อที่ตัดแล้วทำให้  $\alpha$  เพิ่มขึ้นแต่ในการตัดจะพิจารณาถึงความของคำถามด้วยว่าสมควรตัดหรือไม่

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-6 สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

คำถามตอนที่/ ชื่อตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	จำนวน ข้อคำถาม	Cronbach's alpha coefficient
ตอนที่ 2 การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	1. ด้านการสนับสนุนด้านการปฏิบัติงาน	5	0.829
	2. ด้านโอกาสในการพัฒนา	4	0.749
	3. ด้านการเห็นคุณค่าการปฏิบัติงาน	5	0.940
	<b>รวมทั้ง 3 ด้าน</b>	<b>14</b>	<b>0.916</b>
ตอนที่ 3 ความพึงพอใจ ในงาน	1. ด้านค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน (Pay)	3	0.907
	2. ด้านความก้าวหน้า/ การเลื่อนขั้น (Promotion)	3	0.830
	3. ด้านหัวหน้างาน/ การบังคับบัญชา (Supervision)	3	0.740

ตารางที่ 3-6 (ต่อ)

คำถามตอนที่/ ชื่อตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	จำนวน ข้อคำถาม	Cronbach's alpha coefficient
ตอนที่ 3 (ต่อ)	4. ด้านผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ (Fringe benefits)	3	0.770
	5. ด้านการให้รางวัลการทำความดี (Contingent rewards)	3	0.844
	6. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Operating conditions)	3	0.701
	7. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworkers)	3	0.791
	8. ลักษณะงาน (Nature of work)	3	0.699
	9. ด้านการติดต่อสื่อสารในองค์กร (Communication)	3	0.728
	<b>รวมทั้ง 9 ด้าน</b>	<b>27</b>	<b>0.955</b>
ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อ องค์กร	1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย องค์กร	5	0.833
	2. ความมุ่งมั่นทำงานเพื่อองค์กร	4	0.755
	3. ความปรารถนาเป็นสมาชิกของ องค์กร	4	0.923
	<b>รวมทั้ง 3 ด้าน</b>	<b>13</b>	<b>0.927</b>
ตอนที่ 5 ความตั้งใจคงอยู่ ในงาน	ความคิด/ ความตั้งใจจะอยู่ในองค์กร/ ความตั้งใจจะออกจากงาน	6	0.872
	<b>รวมจำนวนคำถามทั้งฉบับ</b>	<b>61</b>	<b>0.973</b>

จากตารางที่ 3-6 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ตอนที่ 2 ถึงตอนที่ 5 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 ทั้ง 4 ตอน แบบสอบถามตอนที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด คือ ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงานค่าเท่ากับ 0.955 แบบสอบถามตอนที่มีค่าความเชื่อมั่นต่ำสุด คือ ตอนที่ 5 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่า 0.872 ค่าความเชื่อมั่นรวมจำนวนคำถามทั้ง 4 ตอน มีค่า 0.973

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ได้รับการคุ้มครองเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยส่งโครงการวิจัยฉบับย่อ แบบสอบถาม และกรอกแบบฟอร์มการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาล ส่งให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาล พิจารณาในการพิทักษ์สิทธิ์ของตัวอย่าง
3. เมื่อผ่านการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยจากคณะกรรมการวิจัยของโรงพยาบาลแล้ว ผู้วิจัยติดต่อกับผู้ประสานงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล อธิบายเกณฑ์ในการแจกแบบสอบถาม
4. จัดพิมพ์ใบยินยอมตอบแบบสอบถาม (Informed consent form) โดยระบุว่าถ้าถูกละเมิดสิทธิ์ให้แจ้งที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่าง
5. จัดส่งแบบสอบถามพร้อมใบยินยอมตอบแบบสอบถาม และคำแนะนำในการแจกแบบสอบถามให้ผู้ประสานงานแจกแบบสอบถามแก่ตัวอย่างตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด
6. ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับคืนมา ให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์หรือส่งกับผู้ประสานงาน
7. หลังจากส่งแบบสอบถามประมาณ 2-3 สัปดาห์ ผู้วิจัยโทรศัพท์สอบถามติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนจากผู้ประสานงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้เวลาประมาณ 4 เดือน (ต้องรอผลการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยจากโรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่าง ซึ่งใช้เวลาประมาณ 1-2 เดือน) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนในการตอบคำถาม รวมทั้งพิจารณาว่าตัวอย่างผ่านเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ เช่น ระยะเวลาในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี แบบสอบถามที่ตอบไม่ครบถ้วนและผู้ตอบไม่ผ่านคุณสมบัติที่กำหนดถูกคัดออกไม่นำมาวิเคราะห์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามในแต่ละตอน โดยคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์
2. การให้รหัสข้อมูล การให้คะแนนแบบวัดตัวแปรแฝง และการแปลความหมายของคะแนน

### 2.1 เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบวัดตัวแปรแฝง

ข้อความที่เป็นทางบวกให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ส่วนข้อความทางด้านลบให้คะแนนกลับกันกับข้อความทางบวก คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

### 2.2 การแปลความหมายคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49	หมายถึง	มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49	หมายถึง	น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้ง และค่าความเบ้

4. วิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และลักษณะงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติอ้างอิง โดยการทดสอบที่แบบกลุ่มอิสระ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

5. วิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural model หรือ Inner model) ตรวจสอบนัยสำคัญ ปลายทาง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวบ่งชี้หรือตัวแปรมาตรวัด (MV) แบบ Reflective วิเคราะห์ ทดสอบว่าตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝง

โดยใช้โปรแกรม Warp PLS ซึ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใน Inner model (Structure model) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใน Outer model (Measurement model) ไปในคราวเดียวกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรมาตรวัด (Manifest variable: MV หรือ Indicator) เป็นแบบ Reflective

6. การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบ (Goodness of fit measure) เพื่อพิจารณาว่าตัวแบบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยค่าสถิติหรือไม่ โดยใช้ดัชนีโปรแกรมทางสถิติ Warp PLS วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูล โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่โปรแกรมทางสถิติ แนะนำซึ่ง ได้แก่

6.1 ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Average Path Coefficient: APC)

6.2 ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์  $R^2$  (Average R-squared: ARS)

6.3 ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์  $R^2$  ที่ปรับ (Average Adjusted  $R^2$ : AARS) ทั้ง 3 ค่า นี้ต้องมีค่า  $P < .05$  นอกจากนี้ ยังใช้เปรียบเทียบความสอดคล้องโมเดลที่แตกต่างกัน

6.4 ค่าเฉลี่ย Block VIF (Average block VIF AVIF) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่เกิน 5 ( $\leq 5$ ) ค่าที่พึงประสงค์ตามทฤษฎี (Ideally)  $\leq 3.3$  (Kock & Lynn, 2012)

6.5 ค่าเฉลี่ย Full collinearity VIF (Average full collinearity VIF: AFVIF) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่เกิน 5 (มีค่า  $\leq 5$ )

6.6 ค่าโมเดล Fit (Tenenhaus GoF GoF)  $\geq 0.1$  ระดับเล็ก  $\geq 0.25$  ระดับปานกลาง  $\geq 0.36$  ระดับมาก (Tenenhaus, Vinzi, Chatelin, & Lauro, 2005)

6.7 Sympon's Paradox Ratio (SPR) ยอมรับได้ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ค่าที่ดีที่สุด คือ 1

6.8 R-squared Contribution Ratio (RSCR) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่ต่ำกว่า 0.9 ค่าที่ดีที่สุด คือ 1 (Pearl, 2009; Wagner, 1982)

6.9 Statistical Suppression Ratio (SSR) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่ต่ำกว่า  $0.7 \geq 0.7$  ค่าที่ดีที่สุด คือ 1 (MacKinnon, Krull, & Lockwood, 2000)

6.10 Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ค่าที่ดีที่สุด คือ 1

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเฉลี่ย (Average Path Coefficient: APC) ค่า Average R-squared (ARS) และค่า Average Adjusted  $R^2$  (AARS) จะถูกนำมาคำนวณเพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูลในโมเดลที่แตกต่างกัน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาและทดสอบตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจของอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในตัวแปรแฝงที่ศึกษากับคุณลักษณะส่วนบุคคลและงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1-4
4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ
5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5.1-5.6

#### สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	แทน	จำนวนตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard error)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-distribution)
MD	แทน	ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย (Mean difference)
$R^2$	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
$X^2$	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics)

df	แทน	องศาอิสระ (Degree of freedom)
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total effects)

## 2. อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

### 2.1 ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable) ได้แก่

SUPPORT แทน การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรวัดได้จาก  
ตัวแปรที่สังเกตได้ 3 ด้าน 14 ตัวชี้วัด หรือ MV

Sup1-sup14 แทน ตัวชี้วัดหรือ MV ข้อที่ 1 ถึงข้อ 14

### 2.2 ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable) มี 3 ตัวแปร คือ

JOBSAT แทน ความพึงพอใจในงานวัดได้จากตัวแปรตัวชี้วัดหรือ MV 27 ข้อ

Job1-job27 แทน ตัวชี้วัดหรือ MV ข้อที่ 1 ถึงข้อ 27

COMMIT แทน ความผูกพันต่อองค์กรวัดได้จากตัวแปรตัวชี้วัดหรือ MV 13 ข้อ

Oc1-oc13 แทน ตัวชี้วัดหรือ MV ข้อที่ 1 ถึงข้อ 13

HSTAY แทน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน วัดได้จากตัวชี้วัดหรือ MV 6 คำถาม  
ได้แก่

INT 1 แทน ท่านกำลังหางานใหม่ที่โรงพยาบาลอื่น

INT 2 แทน ตั้งใจจะทำงานที่โรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้จน  
เกษียณ

INT 3 แทน ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นรับท่านเข้าทำงาน ท่าน  
ก็จะไม่ลาออก

INT 4 แทน ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไรก็จะลาออก  
จากโรงพยาบาลนี้ก่อนเกษียณ

INT 5 แทน ถ้าท่านต้องลาออกจากงานไม่ว่าเหตุผลใด  
ถ้ามีโอกาสจะกลับมาทำงานที่โรงพยาบาลนี้อีก

INT 6 แทน ทันทีที่ท่านหางานใหม่ได้ ท่านจะลาออกจาก  
โรงพยาบาลนี้

## ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานและผลการเปรียบเทียบความแตกต่างในตัวแปรแฝง ที่ศึกษากับคุณลักษณะส่วนบุคคลและงานของพยาบาลวิชาชีพ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลและงาน และผลการวิเคราะห์ความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและเปรียบเทียบ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานะจ้างงาน ระดับเงินเดือน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือน

จากแบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 1,300 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 1,221 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.9 คัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก 24 ฉบับ (ร้อยละ 1.9 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน) คงเหลือแบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 1,197 ฉบับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผล ดังนี้

2. ผลการวิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลและงานของกลุ่มตัวอย่างแสดงในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลแสดงสถานภาพส่วนบุคคลและงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม (n = 1,197 คน)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	47	3.9
หญิง	1,150	96.1
รวม	1,197	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	125	10.4
26-35 ปี	383	32.0
36-45 ปี	404	33.8
46-50 ปี	132	11.0
มากกว่า 50 ปี	153	12.8
รวม	1,197	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	479	40.0
สมรส	641	53.9
หย่า/ หม้าย/ แยกกันอยู่	77	6.4
รวม	1,197	100.0
ระดับการศึกษา		
ไม่ตอบ	639*	*
ปริญญาตรี	514	92.1
ปริญญาโท	44	7.9
รวม	1,197	100.0
ระดับเงินเดือน		
20,000 บาท และต่ำกว่า	413	34.6
20,001-30,000 บาท	398	33.2
30,001-40,000 บาท	203	17.0
มากกว่า 40,000 บาท	183	15.3
รวม	1,197	100.0
ประเภทการจ้างงาน		
ข้าราชการ	900	80.2
พนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข	213	17.8
ลูกจ้างประจำ	24	2.0
รวม	1,197	100.0

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน		
หอผู้ป่วยหนัก	193	16.1
หอผู้ป่วยสามัญ	556	46.4
หอผู้ป่วยพิเศษ	114	9.5
ผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัดและหน่วยงานอื่น ๆ	334	27.9
รวม	1,197	100.0

หมายเหตุ \* ไม่คำนวณค่าร้อยละ

จากตารางที่ 4-1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 1,197 คน เป็นเพศชายร้อยละ 3.9 เพศหญิงร้อยละ 96.1 โดยมีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 33.8 รองลงมามีอายุระหว่าง 26-35 ปี ร้อยละ 32.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.9 โสดร้อยละ 40.0 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.1 และระดับปริญญาโท ร้อยละ 7.9 มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาท ลงไป ร้อยละ 34.6 รองลงมา ร้อยละ 33.2 มีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 15.3 มีเงินเดือนมากกว่าเดือนละ 40,000 บาท มากกว่าครึ่งมีระยะมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.2) เป็นข้าราชการ ร้อยละ 17.8 เป็นพนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทำงานที่หอผู้ป่วยสามัญ ร้อยละ 46.4 หอผู้ป่วยหนัก ร้อยละ 16.1 หอผู้ป่วยพิเศษ ร้อยละ 9.5 แผนกผู้ป่วยนอก ห้องผ่าตัดและงานอื่น ๆ ที่ขึ้นกับฝ่ายการพยาบาล ร้อยละ 27.9

3. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้ง ค่าความเบ้และระดับคะแนนของตัวแปรแฝงและตัวแปรชี้วัดแสดงในตารางที่ 4-2 ถึงตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-2 ความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความโด่ง ค่าความเบ้และระดับคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามข้อคำถาม

ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝง	ความถี่และค่าร้อยละ ที่เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง	$\bar{x}$	SD	SKEW	KUR	แปลผล	อันดับ $\bar{x}$
<b>ความตั้งใจคงอยู่ในงาน</b>							
1. กำลังหางานที่โรงพยาบาลอื่น	626(52.3)	3.54	1.01	0.28	0.47	มาก	1
2. ตั้งใจทำงานที่โรงพยาบาลจนเกษียณ	140(12.5)	3.34	0.97	0.29	0.22	ปานกลาง	4
3. ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นรับทำงานก็จะไม่ลาออก	135(11.3)	3.35	0.90	0.20	0.36	ปานกลาง	2
4. ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไรก็จะลาออกจาก โรงพยาบาลนี้ก่อนเกษียณ	333(25.1)	3.08	0.96	0.13	0.08	ปานกลาง	6
5. ถ้าท่านต้องลาออกจากงานไม่ว่าเหตุผลใดถ้ามี โอกาสจะกลับมาทำงานที่โรงพยาบาลนี้อีก	209(17.5)	3.10	0.915	-0.35	0.45	ปานกลาง	5
6. ทันทีที่หางานใหม่ได้จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้	469(39.2)	3.35	0.992	-0.12	-0.084	ปานกลาง	2
<b>ความตั้งใจคงอยู่ในงาน</b>		3.29	0.68	.085	.573	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-2 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีคะแนนรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายข้อพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก 1 ข้อ คือ กำลังหางานทำที่โรงพยาบาลอื่น ส่วนข้อคำถามอื่น ๆ อีก 5 ข้อ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาอันดับของค่าเฉลี่ยคะแนน ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดที่หนึ่ง คือ กำลังหางานทำที่โรงพยาบาลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สองมี 2 ข้อ คือ ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นรับทำงานก็จะไม่ลาออกและทันทีที่หางานใหม่ได้จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดอันดับหก คือ ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร ก็จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ก่อนเกษียณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณาคำถามข้อ 1 ร้อยละ 52.3 (626 คน) ที่ตอบว่าเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ กำลังหางานทำที่โรงพยาบาลอื่น และร้อยละ 39.2 (469 คน) ที่ตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ทันทีที่หางานใหม่ได้จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ ไม่แตกต่างกันมากเกินไป ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่มาก โดยค่าความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง -0.12 ถึง 0.29 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.841 ถึง 0.573 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ West, Finch and Curran (1995) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาความเบ้และความโด่งของตัวแปรว่า ค่าความเบ้ที่มากกว่า 3.00 และค่าความโด่งที่มากกว่า 7.00 จะมีผลทำให้การประมาณค่าด้วย Maximum likelihood มีอคติ แต่ในการวิจัยนี้ไม่เกิดลักษณะดังกล่าว

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความโด่ง ค่าความเบ้และระดับคะแนนการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร

ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	$\bar{X}$	SD	SKEW	KUR	แปลผล	อันดับ $\bar{X}$
1. การสนับสนุนด้าน การปฏิบัติงาน	3.46	0.56	-.734	1.009	ปานกลาง	2
2. การสนับสนุนโอกาสใน การพัฒนา	3.68	0.58	-.944	1.839	มาก	1
3. การเห็นคุณค่าความสำคัญ	3.31	0.68	-.667	.671	ปานกลาง	3
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	3.41	0.49	-.697	.914	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4-3 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนรวมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายด้านพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก 1 ด้าน คือ การสนับสนุน โอกาสในการพัฒนาส่วนอีก 2 ด้าน มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาอันดับของค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงอันดับที่หนึ่ง คือ การสนับสนุน โอกาสในการพัฒนามีค่าเท่ากับ 3.68 ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สอง คือ การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 3.46 ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สาม คือ การเห็นคุณค่าความสำคัญ มีค่าเท่ากับ 3.31

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ ไม่แตกต่างกันมากเกินไป ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการ โครงสร้าง ตัวแปร โดยส่วนใหญ่ มีค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่มาก โดยค่าความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง -0.944 ถึง -0.667 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.671 ถึง 1.839 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความโด่ง ค่าความเบ้และระดับคะแนนความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝง	$\bar{X}$	SD	SKEW	KUR	แปลผล	อันดับ $\bar{X}$
ความตั้งใจของอยู่ในงาน						
1. ความพอใจด้านค่าจ้าง	2.79	0.85	-.216	-.601	ปานกลาง	9
2. ความพอใจด้านความก้าวหน้า	3.32	0.67	-.837	.948	ปานกลาง	7
3. ความพอใจด้านผู้บังคับ	3.51	0.69	-.917	1.187	มาก	4
4. ความพอใจด้านผลประโยชน์อื่นนอกจากเงินเดือน	3.11	0.83	-.568	-.267	ปานกลาง	8
5. ความพอใจด้านการให้รางวัลเมื่อทำความดี	3.44	0.62	-.775	1.135	ปานกลาง	5
6. ความพอใจด้านธรรมชาติของงาน	3.41	0.62	-.777	.973	ปานกลาง	6



ตารางที่ 4-4 (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝง	$\bar{x}$	SD	SKEW	KUR	แปลผล	อันดับ $\bar{x}$
7. ความพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.51	-.923	1.887	มาก	2
8. ความพอใจด้านลักษณะงาน พยาบาล	3.85	0.51	-.718	2.155	มาก	1
9. ความพอใจด้านการติดต่อสื่อสาร	3.57	0.58	-.811	1.098	มาก	3
ความพึงพอใจในงาน	3.41	0.49	-.697	.914	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4-4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.41$ ) และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายด้าน พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก 4 ด้าน คือ ความพอใจด้านผู้นิเทศ ความพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ความพอใจด้านลักษณะงานพยาบาล และความพอใจด้านการติดต่อสื่อสารส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาอันดับของค่าเฉลี่ยคะแนน ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสามอันดับแรก ที่หนึ่ง คือ ความพอใจด้านลักษณะงานพยาบาลมีค่าเท่ากับ 3.85 อันดับที่สอง คือ ความพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเท่ากับ 3.73 และอันดับที่สาม คือ ความพอใจด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเท่ากับ 3.57 ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับน้อยที่สุดสองอันดับสุดท้าย อันดับที่แปด คือ ความพอใจด้านผลประโยชน์อื่นนอกจากเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 อันดับเก้า คือ ความพอใจด้านค่าจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ ไม่แตกต่างกันมากเกินไป ส่วนค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่มาก โดยค่าความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง -0.923 ถึง -0.216 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -0.601 ถึง 2.11 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความโด่ง ค่าความเบ้และระดับคะแนนความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝง	$\bar{X}$	SD	SKEW	KUR	แปลผล	อันดับ $\bar{X}$
ความผูกพันต่อองค์กร						
1. ด้านเป้าหมายค่านิยมองค์กร	3.66	0.54	-.921	2.107	มาก	3
2. ด้านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร	3.77	0.52	-.619	2.046	มาก	2
3. ด้านความภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กร	3.78	.58499	-.317	.995	มาก	1
ความผูกพันต่อองค์กร	3.74	0.49	-.539	1.405	มาก	

จากตารางที่ 4-5 พยาบาลวิชาชีพมีค่าคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.74$ ) และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายด้าน พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร และด้านความภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพิจารณาอันดับของค่าเฉลี่ยคะแนน ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่หนึ่ง คือ ด้านความภูมิใจที่เป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเท่ากับ 3.78 ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สอง คือ ด้านตั้งใจทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 3.77 ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สาม คือ ด้านเป้าหมายค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม คือ ไม่แตกต่างกันมากเกินไป ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ตัวแปรโดยส่วนค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) ไม่มาก โดยค่าความเบ้ของตัวแปรมีค่าอยู่ระหว่าง -0.921 ถึง -0.317 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.995 ถึง 2.107 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ West, Finch and Curran (1995) ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพิจารณาความเบ้และความโด่งของตัวแปรว่า ค่าความเบ้ที่มากกว่า 3.00 และค่าความโด่งที่มากกว่า 7.00 จะมีผลทำให้การประมาณค่าด้วย Maximum likelihood มีอคติ แต่ในการวิจัยนี้ไม่เกิดลักษณะดังกล่าว

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามอายุระดับการศึกษาประเภทการจ้างงานลักษณะงาน และรายได้

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ  
แตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 35 ปี และต่ำกว่า 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี โดยใช้วิธีการ  
ทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการ  
วิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนก  
ตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			
	n	Mean	SD	sig
35 ปี และต่ำกว่า	508	3.06	.62	
36-45 ปี	404	3.24	.72	F = 39.00
มากกว่า 45 ปี	285	3.53	.85	P = .000
รวม	1,197	3.23	.74	

จากตารางที่ 4-6 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
ต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้  
(Scheffe) ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความตั้งใจองอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุโดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe)

กลุ่มอายุ	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม			
	$\bar{X}$	35 ปี และต่ำกว่า ( $\bar{X} = 3.06$ )	36-45 ปี ( $\bar{X} = 3.24$ )	มากกว่า 45 ปี ( $\bar{X} = 3.53$ )
35 ปี และต่ำกว่า	3.06	-	-0.18*	-0.47*
36-45 ปี	3.24	-	-	-0.29*
มากกว่า 45 ปี	3.53	-	-	-
รวม	-	-	-	-

จากตารางที่ 4-7 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความตั้งใจองอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุ 35 ปี และต่ำกว่า 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจองอยู่ในงานมากกว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 35 ปี และต่ำกว่ากลุ่มอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจองอยู่ในมากกว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 35 ปี และต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจองอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจองอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที่ (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานจำแนกตามการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test)

ระดับการศึกษา	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
ปริญญาตรี	514	3.26	0.71	t = .324 p = .378
ปริญญาโท	44	3.22	0.91	

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท มีคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน

7. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งต่างกันจำแนกเป็น 3 ลักษณะการจ้างงาน คือ ข้าราชการพนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ประเภทการจ้างงาน	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
ข้าราชการ	960	3.28	0.76	F = 12.860
พนักงานราชการ/ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข	213	3.02	0.62	P = 0.000
ลูกจ้างประจำ	24	2.95	0.46	
รวม	1197	3.23	0.74	

จากตารางที่ 4-9 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประเภทการจ้างงานต่างกัน มีระดับความตั้งใจ  
คงอยู่ในงานต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ  
ของเซฟเฟ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนก  
ตามประเภทการจ้างงาน

กลุ่มอายุ	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม			
	$\bar{X}$	ข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.28$ )	พนักงานราชการ/ พนักงาน พกส. ( $\bar{X} = 3.02$ )	ลูกจ้างประจำ ( $\bar{X} = 2.95$ )
ข้าราชการ	3.28	-	0.24*	0.45*
พนักงานราชการ/ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข	3.02	-	-	0.21
ลูกจ้างประจำ	2.95	-	-	-

\*p-value < .05

จากตารางที่ 4-10 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล  
วิชาชีพ จำแนกตามประเภทการจ้างงานข้าราชการพนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข  
และลูกจ้างประจำพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า  
พยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

8. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกตามลักษณะงาน (หอผู้ป่วย)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มี  
ลักษณะงานต่างกันจำแนกเป็น 4 ลักษณะงาน คือ หออภิบาลผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วย  
พิเศษผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัดและอื่น ๆ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความ  
แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			
	n	$\bar{x}$	SD	sig
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	193	3.19	0.72	
หอผู้ป่วยสามัญ	556	3.20	0.72	F = 2.24
หอผู้ป่วยพิเศษ	114	3.34	0.77	P = 0.08
ผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัด และอื่น ๆ	334	3.26	0.77	
รวม	1,197	3.23	0.74	

จากตารางที่ 4-11 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแตกต่างกัน มีความตั้งใจคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

9. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกันจำแนกเป็น 4 ระดับ คือ 20,000 บาท และต่ำกว่า 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
20,000 บาท และต่ำกว่า	413	3.12	0.59	
20,001-30,000 บาท	398	3.26	0.66	F = 26.26
30,001-40,000 บาท	203	3.38	0.75	
มากกว่า 40,000 บาท	183	3.64	0.73	P = 0.00
รวม	1,197	3.29	0.68	

จากตารางที่ 4-12 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .01$  จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามระดับเงินเดือนโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

เงินเดือน	$\bar{X}$	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม			
		20,000 บาท และต่ำกว่า ( $\bar{X}=3.12$ )	20,001-30,000 บาท ( $\bar{X}=3.26$ )	30,001-40,000 บาท ( $\bar{X}=3.38$ )	มากกว่า 40,000 บาท ( $\bar{X}=3.64$ )
20,000 บาท และต่ำกว่า	3.12	-	-0.14*	-0.25*	-0.51*
20,001-30,000 บาท	3.26	-	-	-0.11	-0.37*
30,001-40,000 บาท	3.38	-	-	-	-0.25*
มากกว่า 40,000 บาท	3.64				-

\*p-value  $< .05$



จากตารางที่ 4-13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายคู่จำแนกตามระดับเงินเดือน 20,000 บาท และต่ำกว่า 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าทุกระดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือน 30,001-40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือน 20,000 บาท และต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

10. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันจำแนกเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 35 ปี และต่ำกว่า 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
35 ปี และต่ำกว่า	508	3.46	0.64	
36-45 ปี	404	3.41	0.65	F = 1.885
มากกว่า 45 ปี	285	3.50	0.62	P = 0.02
รวม	1,197	3.45	0.64	

จากตารางที่ 4-14 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุโดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม		
		35ปีและต่ำกว่า ( $\bar{X} = 3.46$ )	36-45 ปี ( $\bar{X} = 3.43$ )	มากกว่า 45 ปี ( $\bar{X} = 3.55$ )
35 ปี และต่ำกว่า	3.46	-	0.03	-0.08
36-45 ปี	3.43	-	-	0.12*
มากกว่า 45 ปี	3.55	-	-	-

\*p-value < .05

จากตารางที่ 4-15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่มอายุ 35 ปี และต่ำกว่าอายุ 36-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุกลุ่มมา 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

11. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที่ (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที่ (t-test)

ระดับการศึกษา	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
ปริญญาตรี	514	3.46	0.55	t = 0.38
ปริญญาโท	44	3.50	0.54	P = 0.35

จากตารางที่ 4-16 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกัน

12. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งต่างกันจำแนกเป็น 3 ลักษณะ การจ้างงาน คือ ข้าราชการพนักงานราชการ/ พนักงาน/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำโดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ประเภทการจ้างงาน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
ข้าราชการ	960	3.47	0.53	F = .873
พนักงานราชการ/ พนักงาน พกส.	213	3.50	0.55	P = .418
ลูกจ้างประจำ	24	3.35	0.76	
รวม	1,197	3.47	0.54	

จากตารางที่ 14-17 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประเภทการจ้างงานต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกัน

13. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามลักษณะงาน (หอผู้ป่วย)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานต่างกันจำแนกเป็น 4 ลักษณะงาน คือ หออภิบาลผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัดและอื่น ๆ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามลักษณะงาน

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	193	3.45	0.67	
หอผู้ป่วยสามัญ	556	3.42	0.67	F = .902
หอผู้ป่วยพิเศษ	114	3.52	0.55	P = .440
ผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัดและอื่น ๆ	334	3.47	0.59	
รวม	1197	3.45	0.64	

จากตารางที่ 4-18 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน

14. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกันจำแนกเป็น 4 ระดับ คือ 20,000 บาท และต่ำกว่า 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร			
	N	$\bar{X}$	SD	Sig
20,000 บาท และต่ำกว่า	413	3.46	0.63	
20,001-30,000 บาท	398	3.44	0.65	F = .155
30,001-40,000 บาท	203	3.43	0.68	P = .927
มากกว่า 40,000 บาท	183	3.46	0.59	
รวม	1,197	3.45	0.64	

จากตารางที่ 4-19 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ระดับเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน

15. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 35 ปี และต่ำกว่า 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับอายุ

กลุ่มอายุ	ความพึงพอใจในงาน			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
35 ปี และต่ำกว่า	508	3.49	0.58	
36-45 ปี	404	3.35	0.62	F = 8.516
มากกว่า 45 ปี	285	3.51	0.54	P = .000
รวม	1,197	3.45	0.59	

จากตารางที่ 4-20 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่  
จำแนกตามกลุ่มอายุ โดยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe)

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม		
		35 ปี และต่ำกว่า ( $\bar{X} = 3.49$ )	36-45 ปี ( $\bar{X} = 3.35$ )	มากกว่า 45 ปี ( $\bar{X} = 3.51$ )
35 ปี และต่ำกว่า	3.49	-	0.14*	-0.03
36-45 ปี	3.35	-	-	-0.17*
มากกว่า 45 ปี	3.51	-	-	-

\*p-value < .05

จากตารางที่ 4-21 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความความพอใจในงานของพยาบาล  
วิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุ 35 ปี และต่ำกว่า 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี พบว่าพยาบาล  
วิชาชีพที่มีอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ยความความพึงพอใจในงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 35 ปี  
และต่ำกว่าและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าเฉลี่ย  
ความตั้งใจคงอยู่ในน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

16. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม  
ระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับ  
การศึกษา โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนก  
ตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test)

ระดับการศึกษา	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน				
	N	$\bar{X}$	SD	sig	การแปลผล
การศึกษา ปริญญาตรี	514	3.45	0.57	t = 1.268	ปานกลาง
ปริญญาโท	44	3.34	0.64	P = .205	ปานกลาง

จากตารางที่ 4-22 พบว่าระค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทไม่แตกต่างกัน

17. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งต่างกันจำแนกเป็น 3 ลักษณะการจ้างงานคือข้าราชการพนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ประเภทการจ้างงาน	ความพึงพอใจในงาน			
	n	$\bar{x}$	SD	sig
ข้าราชการ	960	3.43	0.59	
พนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	213	3.50	0.58	F = 2.168
ลูกจ้างประจำ	24	3.62	0.64	P = .115
รวม	1,197	3.45	0.59	

จากตารางที่ 4-23 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการจ้างงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

18. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามลักษณะงาน (หอผู้ป่วย)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงานต่างกันจำแนกเป็น 4 ลักษณะงาน คือ หออภิบาลผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ ผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัดและอื่น ๆ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	ความพึงพอใจในงาน			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	193	3.43	0.60	
หอผู้ป่วยสามัญ	556	3.44	0.60	F = .122
หอผู้ป่วยพิเศษ	114	3.47	0.56	P = .947
ผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัดและอื่น ๆ	334	3.45	0.57	
รวม	1197	3.45	0.59	

จากตารางที่ 4-24 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

19. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกันจำแนกเป็น 4 ระดับ คือ 20,000 บาท และต่ำกว่า 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	ความพึงพอใจในงาน			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
20,000 บาท และต่ำกว่า	413	3.48	0.58	
20,001-30,000 บาท	398	3.42	0.60	F = .925
30,001-40,000 บาท	203	3.41	0.62	P = .428
มากกว่า 40,000 บาท	183	3.46	0.54	
รวม	1,197	3.45	0.59	



จากตารางที่ 4-25 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน

20. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 35 ปี และต่ำกว่า 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	Sig
35 ปี และต่ำกว่า	508	3.69	0.46	
36-45 ปี	404	3.69	0.52	F = 21.91
มากกว่า 45 ปี	285	3.91	0.45	
รวม	1197	3.74	0.49	P = 0.000

จากตารางที่ 4-26 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามกลุ่มอายุโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

กลุ่มอายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม		
		35 ปี และต่ำกว่า ( $\bar{X} = 3.69$ )	36-45 ปี ( $\bar{X} = 3.69$ )	มากกว่า 45 ปี ( $\bar{X} = 3.91$ )
35 ปี และต่ำกว่า	3.69	-	0.00	-0.22*
36-45 ปี	3.69	-	-	-0.22*
มากกว่า 45 ปี	3.91	-	-	-

\*p-value < .05

จากตารางที่ 4-27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่มอายุ 35 ปี และต่ำกว่ากลุ่มอายุ 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 35 ปี และต่ำกว่าและกลุ่มอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

21. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test)

กลุ่มอายุ	ความผูกพันต่อองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
ปริญญาตรี	514	3.45	0.57	t = 1.268
ปริญญาโท	44	3.34	0.64	P = .205

จากตารางที่ 4-28 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

22. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามตำแหน่ง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพที่มีประเภทการจ้างงานต่างกันจำแนกเป็น 3 ประเภท การจ้างงาน คือ ข้าราชการพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างประจำ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประเภทการจ้างงาน

ประเภทการจ้างงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
ข้าราชการ	960	3.79	0.55	
พนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.)	213	3.76	0.55	F = .303
ลูกจ้างประจำ	24	3.75	0.60	P = .738
รวม	1197	3.78	0.55	

จากตารางที่ 4-29 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีประเภทการจ้างงานต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

23. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามลักษณะงาน (หอผู้ป่วย)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงานต่างกันจำแนกเป็น 4 ลักษณะงาน คือ หออภิบาลผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ ผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัดและอื่น ๆ โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามลักษณะงาน

หน่วยที่ปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
หออภิบาลผู้ป่วยหนัก	193	3.74	0.52	F = 1.041
หอผู้ป่วยสามัญ	556	3.79	0.57	P = .373
หอผู้ป่วยพิเศษ	114	3.85	0.53	
ผู้ป่วยนอก/ ห้องผ่าตัด และอื่น ๆ	334	3.77	0.54	
รวม	1197	3.78	0.55	

จากตารางที่ 4-30 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

24. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกันจำแนกเป็น 4 ระดับ คือ 20,000 บาท และต่ำกว่า 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท โดยใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4-31

ตารางที่ 4-31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	n	$\bar{X}$	SD	sig
20,000 บาท และต่ำกว่า	412	3.68	.48	
20,001-30,000 บาท	398	3.73	.49	F = 7.416
30,001-40,000 บาท	203	3.76	.52	P = .000
มากกว่า 40,000 บาท	183	3.88	.44	
รวม	1196	3.74	.49	

จากตารางที่ 4-31 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .008 จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายคู่จำแนกตามระดับเงินเดือนโดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe)

ระดับเงินเดือน	$\bar{X}$	ความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม			
		20,000 บาท และต่ำกว่า ( $\bar{X} = 3.74$ )	20,001-30,000 บาท ( $\bar{X} = 3.77$ )	30,001-40,000 บาท ( $\bar{X} = 3.78$ )	มากกว่า 40,000 บาท ( $\bar{X} = 3.91$ )
20,000 บาท และต่ำกว่า	3.74	-	-0.03	-0.04	-0.20*
20,001-30,000 บาท	3.77	-	-	-0.01	-0.15*
30,001-40,000 บาท	3.78	-	-	-	0.12
มากกว่า 40,000 บาท	3.91				-

\*p-value < .05

จากตารางที่ 4-32 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับเงินเดือน 20,000 บาท และต่ำกว่า 20,001-30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับเงินเดือน 20,000 บาท และต่ำกว่า และระดับเงินเดือน 20,001-30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

#### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1-4

สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ระบุว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และรายได้แตกต่างกัน มีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4-6 ถึงตารางที่ 4-13 สนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน คือ พยาบาลที่มีอายุ ประเภทการจ้างงาน และมีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความตั้งใจคงอยู่ในงานแตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาและลักษณะงานแตกต่างกันมีความตั้งใจคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ระบุว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษาประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4-11 ถึงตารางที่ 4-19 สนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน คือ พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี ระดับการศึกษาประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ระบุว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษาประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4-20 ถึงตารางที่ 4-25 สนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน คือ พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ระบุว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษาประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 4-28 ถึงตารางที่ 4-32 สนับสนุนสมมติฐานเพียงบางส่วน คือ พยาบาลที่มีอายุ และระดับเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาประเภทการจ้างงาน ลักษณะงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการเปรียบเทียบความแตกต่างตัวแปรแฝงที่ศึกษากับคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ดังตารางที่ 4-33

ตารางที่ 4-33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1-4 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ กับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนตัวแปรแฝง

คุณลักษณะส่วนบุคคลและงาน	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนตัวแปรแฝง				รวมจำนวนตัวแปรแฝงที่ผลการวิเคราะห์แตกต่าง
	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	
อายุ	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	4
ระดับการศึกษา	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	0
ประเภทการจ้างงาน	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	1
ลักษณะงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	0
ระดับเงินเดือน	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	2
รวมจำนวนผลการวิเคราะห์แตกต่าง	3	1	1	2	7

จากตารางที่ 4-33 สรุปได้ว่าคะแนนตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ มีความแตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและงานจำนวน 3 ลักษณะ คือ อายุ ประเภทการจ้างงาน และระดับเงินเดือน ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และความพึงพอใจในงาน มีความแตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและงานจำนวน 1 ลักษณะ คือ อายุ ส่วนตัวแปรแฝง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีความแตกต่างกัน ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและงานจำนวน 2 ลักษณะ คือ อายุ และระดับเงินเดือน ถ้าพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลและงานของพยาบาลวิชาชีพ สรุปได้ว่าคุณลักษณะที่มีผลต่อตัวแปรแฝง มี 3 ลักษณะ คือ อายุ มีผลต่อคะแนนตัวแปรแฝงที่ศึกษาทั้ง 4 ตัว ระดับเงินเดือนมีผลต่อคะแนนตัวแปรแฝง 2 ตัว คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานและความผูกพันต่อองค์กร ประเภทการจ้างงานมีผลต่อคะแนนตัวแปรแฝง 1 ตัว คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนระดับระดับการศึกษา และลักษณะงาน ไม่มีผลต่อคะแนนตัวแปรแฝงตัวใด

## ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 1-4 ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และมีความตั้งใจของอยู่ในงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานจำแนกตามกลุ่มอายุ 4 สมการ คือ

สมการที่ 1 โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ

สมการที่ 2 โมเดล สมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 36 ปี

สมการที่ 3 โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพอายุ 36-45 ปี

สมการที่ 4 โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพอายุมากกว่า 45 ปี

เมื่อใช้ซอฟต์แวร์ Warp PLS วิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง การทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูล โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ที่ซอฟต์แวร์แนะนำ ซึ่งได้แก่

- ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Average Path Coefficient: APC)
- ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์  $R^2$  (Average R-squared: ARS),
- ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์  $R^2$  ที่ปรับ (Average Adjusted  $R^2$ : AARS) ทั้ง 3 ค่านี้ใช้

เปรียบเทียบความสอดคล้องโมเดลที่แตกต่างกัน

- ค่าเฉลี่ย Block VIF (Average Block VIF AVIF) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่เกิน 5 ( $\leq 5$ ) ค่าที่พึงประสงค์ (Ideally)  $\leq 3.3$  (Kock & Lynn, 2012)

- ค่าเฉลี่ย Full Collinearity VIF (Average Full Collinearity VIF: AFVIF) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่เกิน 5 (มีค่า  $\leq 5$ )

- ค่าโมเดล Fit (Tenenhaus GoF GoF)  $\geq 0.1$  ระดับเล็ก  $\geq 0.25$  ระดับปานกลาง  $\geq 0.36$  ระดับมาก

- Sympon's Paradox Ratio (SPR) ยอมรับได้ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ค่าที่ดีที่สุดคือ 1

- R-squared contribution ratio (RSCR) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่ต่ำกว่า 0.9 ค่าที่ดีที่สุดคือ 1 (Pearl, 2009; Wagner, 1982)

- Statistical Suppression Ratio (SSR) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่ต่ำกว่า  $0.7 \geq 0.7$  ค่าที่ดีที่สุดคือ 1 (MacKinnon, Yoon, Lockwood, & Taylor, 2006) Nonlinear Bivariate Causality



Direction Ratio (NLBCDR) สามารถยอมรับได้ ถ้ามีค่าไม่ต่ำกว่า 0.7 ค่าที่ดีที่สุด คือ 1

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเฉลี่ย (Average Path Coefficient: APC) ค่า Average R-squared (ARS) และค่า Average adjusted R<sup>2</sup> (AARS) จะถูกนำมาคำนวณเพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูลในโมเดลที่แตกต่างกัน

1. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงาน กับเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพ (Model fit and quality indices)

1.1 ผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ N = 1,197 ดังตารางที่ 4-34 ภาพที่ 4-1 และภาพที่ 4-2

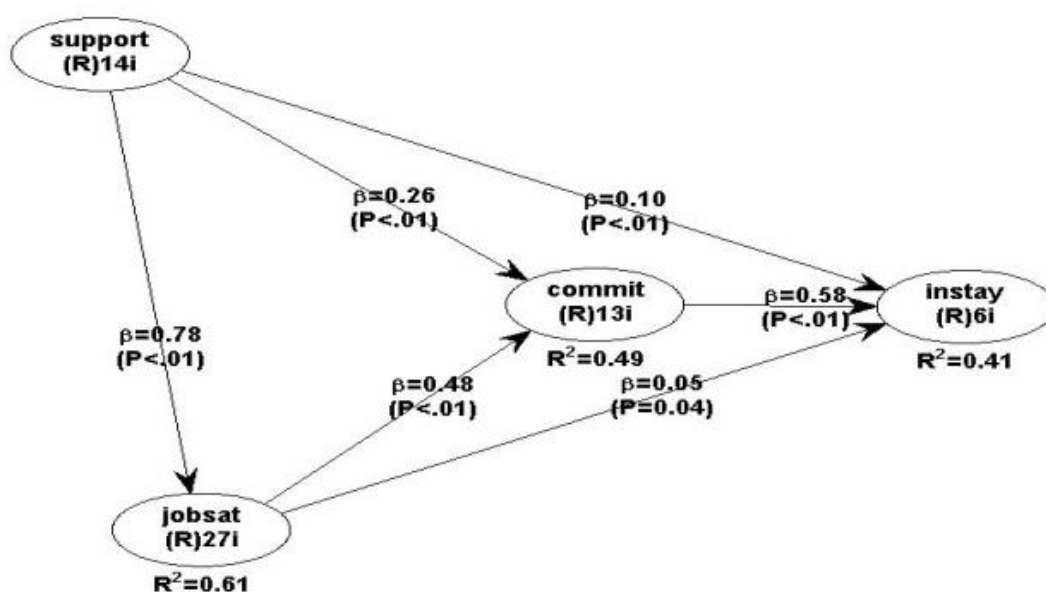
ตารางที่ 4-34 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ (n = 1197)

Model fit and quality indices	เกณฑ์พิจารณา	ผลการวิเคราะห์
Average Path Coefficient (APC)	ไม่กำหนด	0.374, P < 0.001
Average R-squared (ARS)	ไม่กำหนด	0.502, P < 0.001
Average Adjusted R-squared (AARS)	ไม่กำหนด	0.502, P < 0.001
Average Block VIF (AVIF)	Acceptable If $\leq 5$ , Ideally $\leq 3.3$	2.459
Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	Acceptable If $\leq 5$ , Ideally $\leq 3.3$	2.416
Tenenhaus GoF (GoF)	Small $\geq 0.1$ , Medium $\geq 0.25$ , Large $\geq 0.36$	0.499
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	Acceptable If $\geq 0.7$ , Ideally = 1	1.000
R-squared Contribution Ratio (RSCR)	Acceptable If $\geq 0.9$ , Ideally = 1	1.000
Statistical Suppression Ratio (SSR)	Acceptable If $\geq 0.7$	1.000
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	Acceptable If $\geq 0.7$	1.000

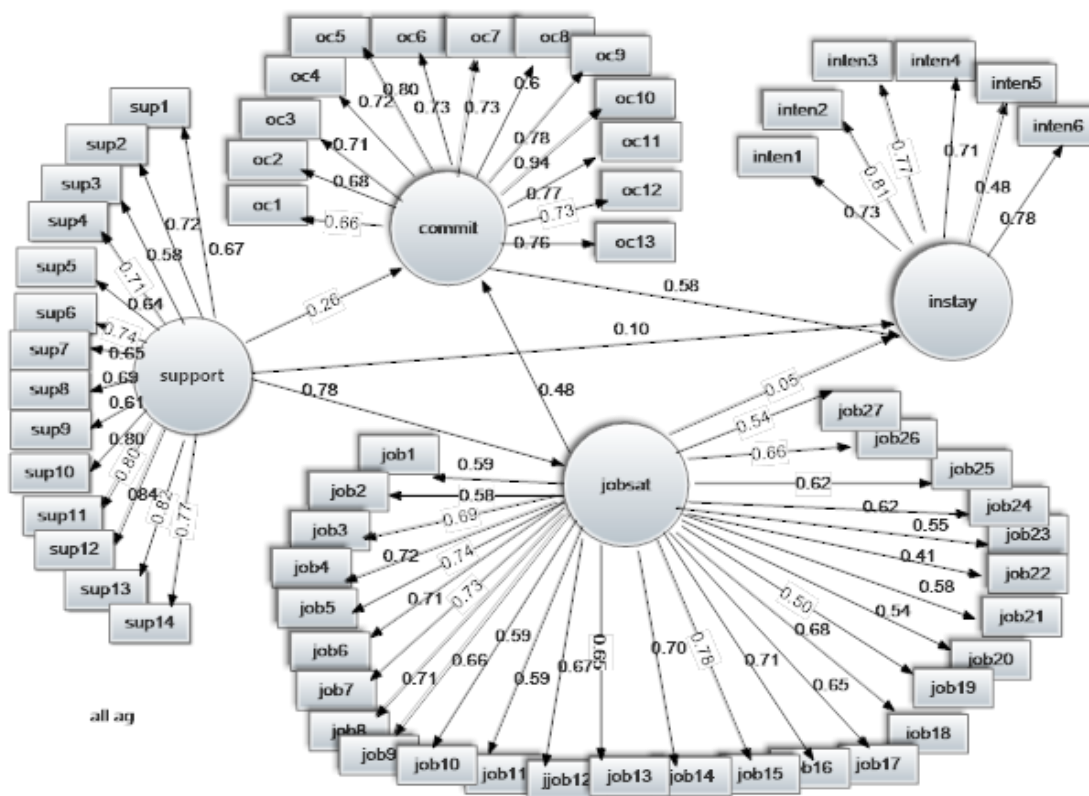
จากตารางที่ 4-34 ผลการวิเคราะห์โมเดลทั้ง Inner และ Outer โมเดล เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์พบว่ามีความสอดคล้องในระดับดี โดยมีค่า AVIF, AFVIF, SPR, RSCR, SSR และ NLVCDR มีค่าความสอดคล้องของโมเดลถึงระดับดี (Reached the ideally level of model fit)

คะแนนของ GoF มีค่ามากกว่า 0.36 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายในระดับเข้มแข็งที่ยอมรับได้

จากภาพที่ 4-1 คำนี้นักอภิธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปยังตัวแปรแฝงภายใน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติทุกเส้น ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 41$ )



ภาพที่ 4-1 โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ



ภาพที่ 4-2 ค่าอิทธิพลเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงและค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators)

จากภาพที่ 4-2 ค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators) ของตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรมีค่าสูงสุด 0.84 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.58 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานตัวชี้วัด มีค่า Loading สูงสุด 0.78 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.41 นั่นคือ ตัวชี้วัดข้อคำถามที่ 22 ซึ่งเป็นเพียงตัวชี้วัดเดียว ที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 โดยเป็นคำถามที่ถามว่า “ท่านรู้สึกภูมิใจในงานของท่าน” สำหรับค่า Loading ของ ตัวชี้วัดในส่วนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสูงสุดอยู่ที่ 0.94 และค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.60 และตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีตัวชี้วัดที่มีค่า Loading สูงสุด อยู่ที่ 0.81 และมีค่าต่ำสุด อยู่ที่ 0.48 ซึ่งเป็นเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีค่า Loading ต่ำกว่า 0.5 คือ คำถามที่วัดความตั้งใจคงอยู่ใน งานข้อที่ 5 ที่ถามว่า “ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ก่อน เกษียณอายุ”

1.2 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักตัวบ่งชี้ (Indicator weights) ดังตารางที่ 4-35

ตารางที่ 4-35 น้ำหนักตัวบ่งชี้ (Indicator weights) ตัวแปรแฝงในสมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ

ตัวบ่งชี้	ตัวแปรแฝง	Indicators weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
pos1	การรับรู้อารมณ์	0.092	Reflect	0.029	< 0.001	1.851	1	0.062
pos2	การรับรู้อารมณ์	0.098	Reflect	0.029	< 0.001	2.170	1	0.070
pos3	การรับรู้อารมณ์	0.080	Reflect	0.029	0.003	1.439	1	0.046
pos4	การรับรู้อารมณ์	0.097	Reflect	0.029	< 0.001	1.799	1	0.068
pos5	การรับรู้อารมณ์	0.088	Reflect	0.029	0.001	1.570	1	0.057
pos6	การรับรู้อารมณ์	0.101	Reflect	0.029	< 0.001	1.968	1	0.074
pos7	การรับรู้อารมณ์	0.090	Reflect	0.029	< 0.001	1.862	1	0.059
pos8	การรับรู้อารมณ์	0.095	Reflect	0.029	< 0.001	1.994	1	0.065
pos9	การรับรู้อารมณ์	0.083	Reflect	0.029	0.002	1.699	1	0.051
pos10	การรับรู้อารมณ์	0.110	Reflect	0.029	< 0.001	2.588	1	0.089
pos11	การรับรู้อารมณ์	0.111	Reflect	0.029	< 0.001	2.887	1	0.089
pos12	การรับรู้อารมณ์	0.115	Reflect	0.029	< 0.001	3.570	1	0.096
pos13	การรับรู้อารมณ์	0.112	Reflect	0.029	< 0.001	3.552	1	0.092
pos14	การรับรู้อารมณ์	0.105	Reflect	0.029	< 0.001	2.399	1	0.081

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ตัวแปรแฝง	Indicators weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job1	ความพึงพอใจ	0.053	Reflect	0.029	0.032	3.019	1	0.032
job2	ความพึงพอใจ	0.052	Reflect	0.029	0.035	3.005	1	0.030
job3	ความพึงพอใจ	0.062	Reflect	0.029	0.015	2.300	1	0.043
job4	ความพึงพอใจ	0.065	Reflect	0.029	0.012	2.434	1	0.047
job5	ความพึงพอใจ	0.067	Reflect	0.029	0.010	2.775	1	0.050
job6	ความพึงพอใจ	0.064	Reflect	0.029	0.013	2.309	1	0.046
job7	ความพึงพอใจ	0.065	Reflect	0.029	0.011	2.825	1	0.048
job8	ความพึงพอใจ	0.064	Reflect	0.029	0.014	2.868	1	0.045
job9	ความพึงพอใจ	0.059	Reflect	0.029	0.020	2.104	1	0.039
job10	ความพึงพอใจ	0.053	Reflect	0.029	0.032	1.883	1	0.032
job11	ความพึงพอใจ	0.053	Reflect	0.029	0.032	2.268	1	0.032

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ตัวแปรแฝง	Indicators weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job12	ความพึงพอใจ	0.060	Reflect	0.029	0.018	2.951	1	0.040
job13	ความพึงพอใจ	0.059	Reflect	0.029	0.020	1.875	1	0.038
job14	ความพึงพอใจ	0.063	Reflect	0.029	0.014	2.192	1	0.044
job15	ความพึงพอใจ	0.071	Reflect	0.029	0.007	2.839	1	0.055
job16	ความพึงพอใจ	0.064	Reflect	0.029	0.013	2.143	1	0.045
job17	ความพึงพอใจ	0.059	Reflect	0.029	0.021	1.974	1	0.038
job18	ความพึงพอใจ	0.061	Reflect	0.029	0.017	2.030	1	0.041
job19	ความพึงพอใจ	0.045	Reflect	0.029	0.060	1.724	1	0.022
job20	ความพึงพอใจ	0.049	Reflect	0.029	0.045	1.925	1	0.027
job21	ความพึงพอใจ	0.052	Reflect	0.029	0.035	1.615	1	0.030
job22	ความพึงพอใจ	0.037	Reflect	0.029	0.102	1.552	1	0.015
job23	ความพึงพอใจ	0.049	Reflect	0.029	0.043	1.714	1	0.027
job24	ความพึงพอใจ	0.056	Reflect	0.029	0.027	2.132	1	0.034
job25	ความพึงพอใจ	0.056	Reflect	0.029	0.027	2.199	1	0.034

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ตัวแปรแฝง	Indicators weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job26	ความพึงพอใจ	0.059	Reflect	0.029	0.019	1.946	1	0.039
job27	ความพึงพอใจ	0.049	Reflect	0.029	0.046	1.580	1	0.026
oc1	ความผูกพัน	0.096	Reflect	0.029	< 0.001	1.719	1	0.064
oc2	ความผูกพัน	0.099	Reflect	0.029	< 0.001	2.131	1	0.068
oc3	ความผูกพัน	0.103	Reflect	0.029	< 0.001	2.192	1	0.073
oc4	ความผูกพัน	0.104	Reflect	0.029	< 0.001	1.934	1	0.075
oc5	ความผูกพัน	0.116	Reflect	0.029	< 0.001	2.414	1	0.093
oc6	ความผูกพัน	0.105	Reflect	0.029	< 0.001	1.930	1	0.076
oc7	ความผูกพัน	0.106	Reflect	0.029	< 0.001	2.063	1	0.078
oc8	ความผูกพัน	0.087	Reflect	0.029	0.001	1.551	1	0.052
oc9	ความผูกพัน	0.114	Reflect	0.029	< 0.001	2.433	1	0.089
oc10	ความผูกพัน	0.111	Reflect	0.029	< 0.001	2.176	1	0.084
oc11	ความผูกพัน	0.112	Reflect	0.029	< 0.001	2.990	1	0.087
oc12	ความผูกพัน	0.105	Reflect	0.029	< 0.001	2.568	1	0.076

ตารางที่ 4-35 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	ตัวแปรแฝง	Indicators weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
oc13	ความผูกพัน	0.111	Reflect	0.029	< 0.001	2.856	1	0.085
iinten1	ความตั้งใจ	0.235	Reflect	0.028	< 0.001	1.757	1	0.172
inten2	ความตั้งใจ	0.259	Reflect	0.028	< 0.001	2.052	1	0.209
inten3	ความตั้งใจ	0.245	Reflect	0.028	< 0.001	1.829	1	0.188
inten4	ความตั้งใจ	0.227	Reflect	0.028	< 0.001	1.530	1	0.161
inten5	ความตั้งใจ	0.155	Reflect	0.029	< 0.001	1.230	1	0.075
inten6	ความตั้งใจ	0.250	Reflect	0.028	< 0.001	1.912	1	0.195



จากตารางที่ 4-35 จากการพิจารณาน้ำหนักตัวชี้วัด (Indicator weights) P value VIF WLS และ ES พบว่า ตัวชี้วัดตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.115 ต่ำสุด 0.080 มี P-value น้อยกว่า 0.05 ทุกตัว ตัวชี้วัดมีค่า VIF มากกว่า 0.25 4 ตัว คือ pos10-p0s13 ความพึงพอใจในงานมีน้ำหนักตัวชี้วัดต่ำกว่า 0.05 5 ข้อ คือ job19, job20, job22, job23 และ job27 มีค่า  $P > 0.05$  3 ข้อ คือ job19, job22 และ job27 0.080 มีค่า VIF มากกว่า 0.25 6 ข้อ คือ job5, job7, job8, job12, job15 และ job27 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.112 ต่ำสุด 0.087 มี P-value น้อยกว่า 0.05 ทุกข้อ ตัวชี้วัดมีค่า VIF มากกว่า 0.25 3 ข้อ คือ oc11, oc12, oc13 ส่วนตัวแปรแฝงความตั้งใจอยู่ในงานมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.259 ต่ำสุด 0.155 ทุกตัวชี้วัด มีค่า P น้อยกว่า .05 และมีค่า Variance inflation factor น้อยกว่า 2.25 ส่วน Indicator effect size ตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.022 ถึง 0.195 สำหรับ WLS ตัวชี้วัดทุกตัวมี เครื่องหมายบวก

1.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวม (Composite reliability coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared จากการวิเคราะห์โมเดล สมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงาน 3.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวม (Composite reliability coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ ดังตารางที่ 4-36

ตารางที่ 4-36 ค่าสัมประสิทธิ์บ่งชี้คุณภาพการวัดตัวแปรแฝง จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ ( $n = 1,197$ )

ตัวแปรแฝง	Adjust R-square coefficient	Composite reliability coefficient	Cronbach's alpha coefficient	Q-squared coefficients
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		0.938	0.928	
ความพึงพอใจในงาน	0.608	0.949	0.943	0.609
ความผูกพันต่อองค์กร	0.487	0.936	0.925	0.488
ความตั้งใจอยู่ในงาน	0.409	0.864	0.809	0.369

จากตารางที่ 4-36 ค่า  $R^2$  ที่ปรับของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวมและค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มีค่ามากกว่า 0.7 ทุกตัวแปร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.1 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) ในระดับดี

1.4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) โดยถ้าค่ารากที่ 2 ของ AVEs มีค่าสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในแถวสมมติเดียวกันทุกตัว แสดงว่ามาตรวัดนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (มนตรี พิริยะกุล, 2553) ดังตารางที่ 4-37

ตารางที่ 4-37 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้างทุกกลุ่มอายุ

	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความพึงพอใจ ในงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ในงาน
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	0.721 <sup>a</sup>	0.777***	0.626***	0.412***
ความพึงพอใจในงาน	0.777***	0.641 <sup>a</sup>	0.678***	0.406***
ความผูกพันต่อองค์กร	0.626***	0.678***	0.728 <sup>a</sup>	0.598***
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.412***	0.406***	0.598***	0.721 <sup>a</sup>

\*\*\*P value < 0.001 <sup>a</sup>P value = 1.000

จากตารางที่ 4-37 ในสมมติการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงานมีค่า 0.777 ซึ่งสูงกว่าค่ารากที่ 2 ของ AVEs การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในสมมติความพึงพอใจในงาน พบว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าสูงกว่าค่ารากที่ 2 ของ AVEs ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในสมมติความพึงพอใจในงาน มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนในสมมติความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า มีค่ารากที่ 2 ของ AVEs สูงกว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์

ระหว่างตนเองกับตัวแปรอื่น ๆ ในสคมภ์ ซึ่งแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจของอยู่ในงานมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกตามเกณฑ์

1.5 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์เส้นทางสมการโครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพและการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4-38 และตารางที่ 4-39

ตารางที่ 4-38 อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝง ที่กำหนดในสมมติฐานและขนาดอิทธิพล (Effect size) ในโมเดลสมการ สมการ โครงสร้าง ความตั้งใจของอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ ทุกกลุ่มอายุ (n = 1,197)

สมมติฐาน	อิทธิพล ทางตรง	P value	Effect size	ผล
สมมติฐานข้อ H 5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	0.78	< .001	0.609	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	0.256	< .001	0.161	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	0.482	< .001	0.327	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.4 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน	0.051	0.039	0.021	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.5 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน	0.579	< .001	0.35	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน	0.095	< .001	0.04	สนับสนุน

จากตารางที่ 4-38 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปร ความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดอิทธิพลทางตรง มากที่สุดมีขนาด 0.35 ลำดับที่ 2 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีขนาดอิทธิพล 0.04 ลำดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจใน งานมีขนาดอิทธิพล 0.021

ตารางที่ 4-39 สัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลทางตรง (DE) ทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE) สมการ โครงสร้าง ความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ (n = 1197)

ตัวแปรอิสระ	อิทธิพล	ความพึงพอใจ ในงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจคง อยู่ในงาน
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	ทางตรง	0.780***	0.256***	0.095**
	ทางอ้อม	-	0.376***	0.406***
	รวม	0.780***	0.632***	0.501***
ความพึงพอใจในงาน	ทางตรง		0.482***	0.051*
	ทางอ้อม		-	0.279***
	รวม		0.482***	0.330**
ความผูกพันต่อองค์กร	ทางตรง			0.579***
	ทางอ้อม			-
	รวม			0.579***
R <sup>2</sup>		0.61	0.49	0.41

\*\*\*P < .001    \*\*P < .01    \*P < .05

จากตารางที่ 4-39 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่าง ตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ตามสมมติฐานการวิจัยข้อ 5.1-5.5 ได้ดังนี้

สมมติฐานข้อ 5.1 ระบุว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับกับความพึงพอใจในงาน” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่พบว่าการรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.780 มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ P < .01

สมมติฐานข้อ 5.2 ระบุว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่พบว่าการรับรู้

การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.256 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.376 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  และมีอิทธิพลรวมต่อความความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.632 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$

สมมุติฐานข้อ 5.3 ระบุว่า “ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความความผูกพันต่อองค์กร” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.39 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$

สมมุติฐานข้อ 5.4 ระบุว่า “ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่พบว่าความพึงพอใจมีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจของอยู่ในงาน โดยมีอิทธิพลทางตรงกับความตั้งใจของอยู่ในงานมีค่าเท่ากับ 0.05 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .05$  มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.279 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ 0.330 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$

สมมุติฐานข้อ 5.5 ที่ระบุว่า “ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ 0.58 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$

สมมุติฐานข้อ 5.6 ที่ระบุว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน โดยมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator)” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐาน ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงานมีค่าเท่ากับ 0.501 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$  โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.10 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.406 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$

ความตั้งใจของอยู่ในงาน ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงไม่มีอิทธิพลทางอ้อม รองลงมาคือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกต่อความตั้งใจของอยู่ในงาน เท่ากับ 0.501 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  และอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก เท่ากับ 0.10 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$  และมีอิทธิพลทางอ้อม

ผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.38 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.12 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) และอิทธิพลทางตรงในทิศทางลบ เท่ากับ -0.13 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.406 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 0.41$ )

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานได้แก่ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงาน ได้ร้อยละ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5.6 โดยได้โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานสอดคล้องโมเดลทางทฤษฎีที่ผู้วิจัยกำหนด

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่มอายุ 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มอายุ ต่ำกว่า 36 ปี ( $n = 508$ )

กลุ่มอายุ 36-45 ปี ( $n = 404$ )

กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ( $n = 285$ )

2.1 ผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ ต่ำกว่า 36 ปี  $N = 508$  ดังตารางที่ 4-40 ภาพที่ 4-3 และภาพที่ 4-4

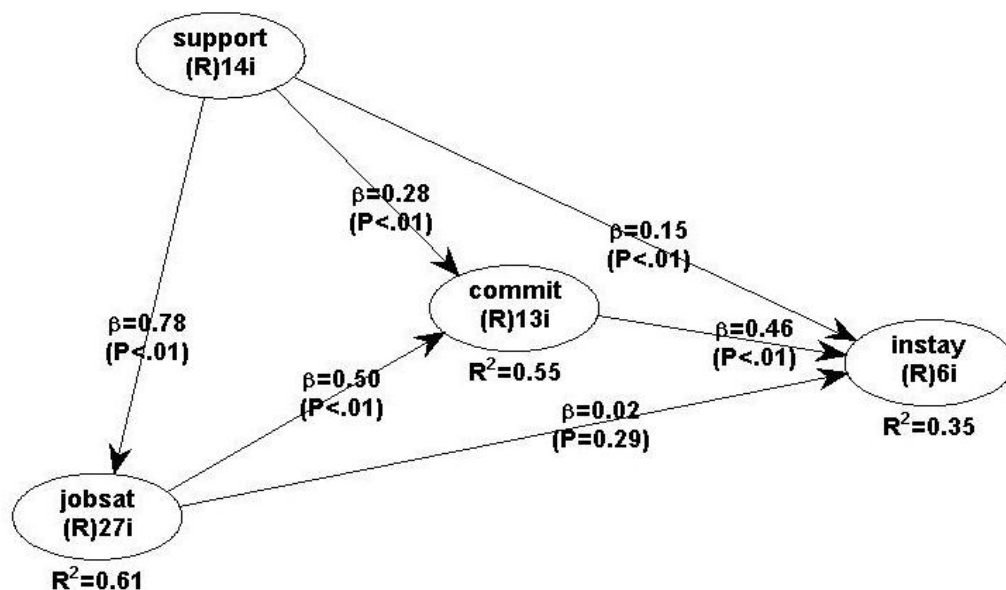
ตารางที่ 4-40 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี ( $n = 508$ )

Model fit and quality indices	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการวิเคราะห์
Average Path Coefficient (APC)	ไม่กำหนด	0.366, $P < 0.001$
Average R-squared (ARS)	ไม่กำหนด	0.501, $P < 0.001$
Average Adjusted R-squared (AARS)	ไม่กำหนด	0.499, $P < 0.001$
Average Block VIF (AVIF)	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	2.565

ตารางที่ 4-40 (ต่อ)

Model fit and quality indices	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการวิเคราะห์
Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	2.431
Model fit and quality indices	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการวิเคราะห์
Tenenhaus GoF (GoF)	small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$	0.489
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	acceptable if $\geq 0.7$ , ideally = 1	1
R-squared Contribution Ratio (RSCR)	acceptable if $\geq 0.9$ , ideally = 1	1
Statistical Suppression Ratio (SSR)	acceptable if $\geq 0.7$	1
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	acceptable if $\geq 0.7$	1

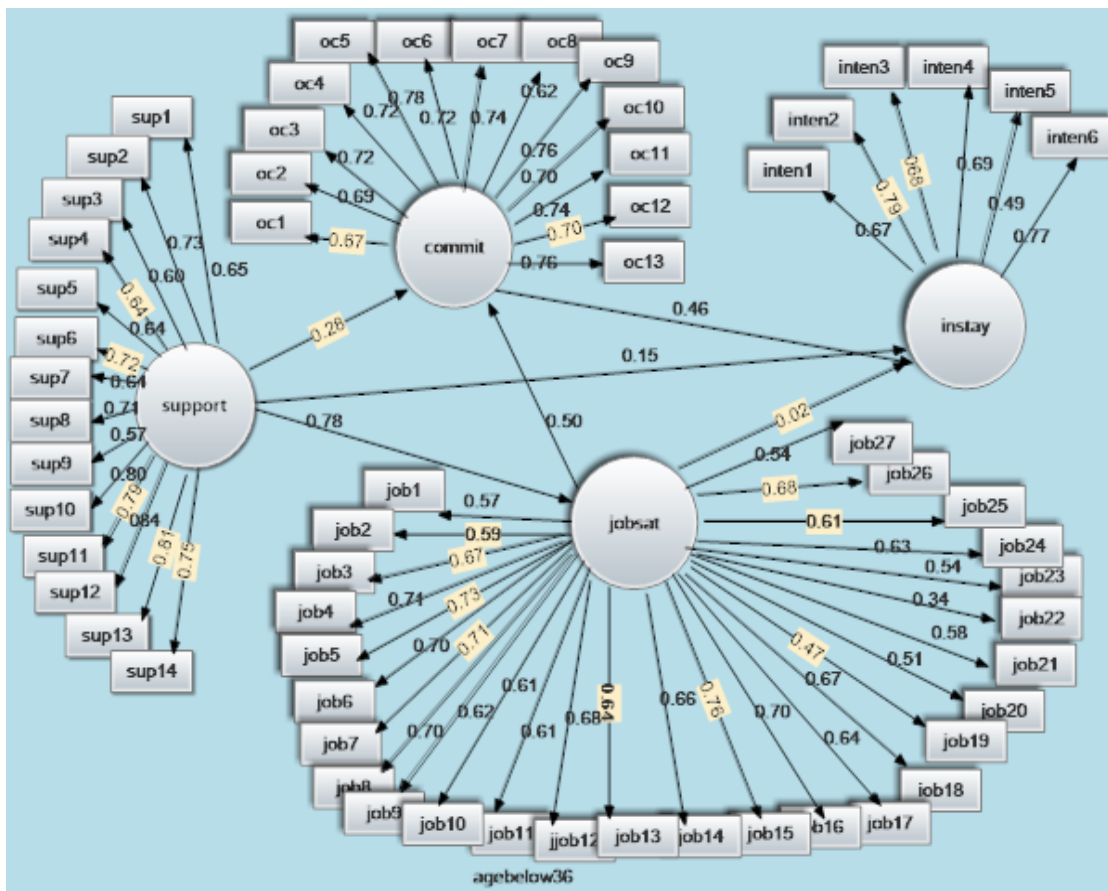
จากตารางที่ 4-35 ผลการวิเคราะห์โมเดลทั้ง Inner และ Outer โมเดล เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์พบว่ามีความสอดคล้องในระดับดี โดยมีค่า AVIF, AFVIF, SPR, RSCR, SSR และ NLVCDR มีค่าความสอดคล้องของโมเดลถึงระดับดี (Reached the ideally level of model fit) คะแนนของ GoF มีค่ามากกว่า 0.36 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายในระดับเข้มแข็งที่ยอมรับได้



ภาพที่ 4-3 โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี

จากภาพที่ 4-3 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไปยังตัวแปรแฝงภายใน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจอยู่ในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติทุกเส้นทาง แต่อิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานไปความตั้งใจอยู่ในงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี ได้ร้อยละ 35 ( $R^2 = 35$ )





ภาพที่ 4-4 ค่าอิทธิพลเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงและค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี

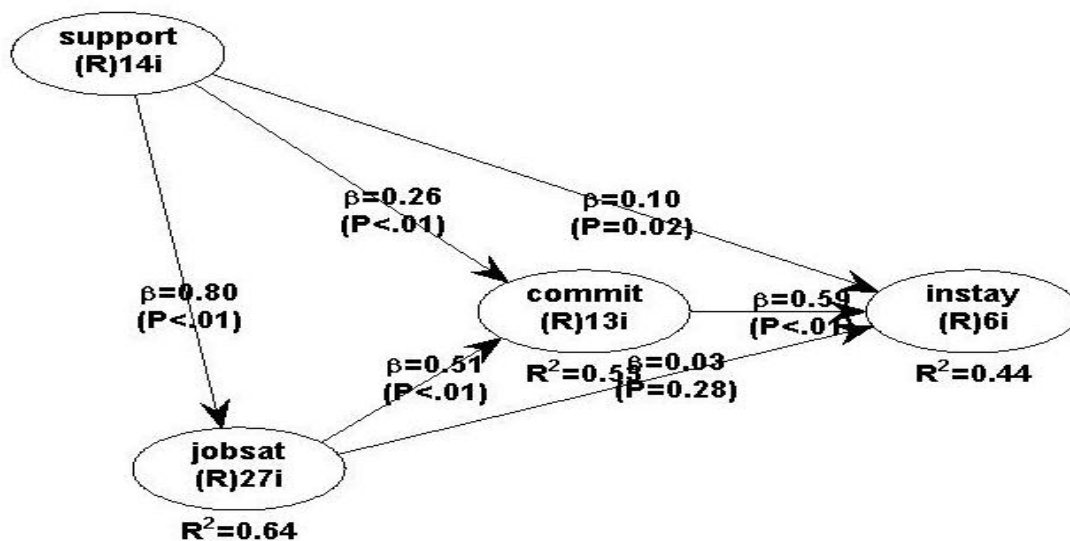
จากภาพที่ 4-4 ค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators) ของตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าสูงสุด อยู่ที่ 0.80 ต่ำสุด อยู่ที่ 0.60 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานตัวชี้วัด มีค่า Loading สูงสุดอยู่ที่ 0.76 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.34 นั่นคือ ตัวชี้วัดข้อคำถามที่ 22 ซึ่งเป็นเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 โดยเป็นคำถามที่ถามว่า “ท่านรู้สึกภูมิใจในงานของท่าน” ค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators) ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรตัวชี้วัด มีค่า Loading สูงสุด อยู่ที่ 0.78 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.60 และตัวแปรแฝงความตั้งใจอยู่ในงาน มีตัวชี้วัดที่มีค่า Loading สูงสุด อยู่ที่ 0.79 และมีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.49 ซึ่งเป็นเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีค่า Loading ต่ำกว่า 0.5 คือคำถามที่วัดความตั้งใจอยู่ในงานข้อที่ 5 ที่ถามว่า “ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ก่อนเกษียณอายุ”

2.2 ผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี (n = 404) ดังตารางที่ 4-41 ภาพที่ 4-5 และภาพที่ 4-6

ตารางที่ 4-41 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ใน  
งานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี (n = 404)

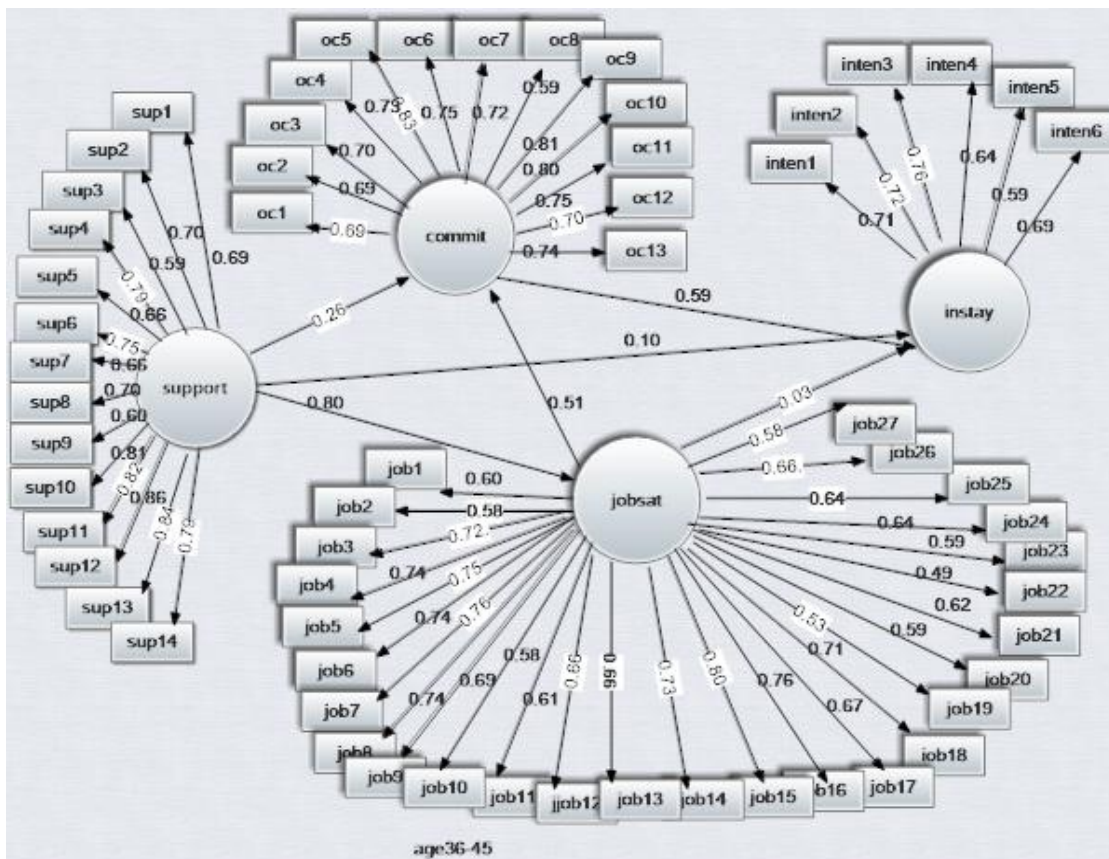
Model fit and quality indices	เกณฑ์พิจารณา	ผลการวิเคราะห์
Average Path Coefficient (APC)	ไม่กำหนด	0.380 P < 0.001
Average R-squared (ARS)	ไม่กำหนด	0.533P < 0.001
Average Adjusted R-squared (AARS)	ไม่กำหนด	0.530P < 0.001
Average Block VIF (AVIF)	acceptable if $\leq 5$ ideally $\leq 3.3$	2.539
Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	acceptable if $\leq 5$ ideally $\leq 3.3$	2.588
Tenenhaus GoF (GoF)	small $\geq 0.1$ medium $\geq 0.25$	0.519
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	acceptable if $\geq 0.7$ ideally = 1 large $\geq 0.36$	1
R-squared Contribution Ratio (RSCR)	acceptable if $\geq 0.9$ ideally = 1	1
Statistical Suppression Ratio (SSR)	acceptable if $\geq 0.7$	1
Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)	acceptable if $\geq 0.7$	1

จากตารางที่ 4-41 ผลการวิเคราะห์โมเดลทั้ง Inner และ Outer โมเดล เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์พบว่ามีค่าความสอดคล้องในระดับดี โดยมีค่า AVIF, AFVIF, SPR, RSCR, SSR และ NLVCDR มีค่าความสอดคล้องของโมเดลถึงระดับดี (Reached the ideally level of model fit) คะแนนของ GoF มีค่ามากกว่า 0.36 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายในระดับเข้มแข็งที่ยอมรับได้



ภาพที่ 4-5 โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี

จากภาพที่ 4-5 ค่าน้ำหนักอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไปยังตัวแปรแฝงภายใน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจอยู่ในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติทุกเส้นทาง แต่อิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานไปความตั้งใจอยู่ในงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี ได้ร้อยละ 44 ( $R^2 = 44$ )



ภาพที่ 4-6 ค่าอิทธิพลเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงและค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี

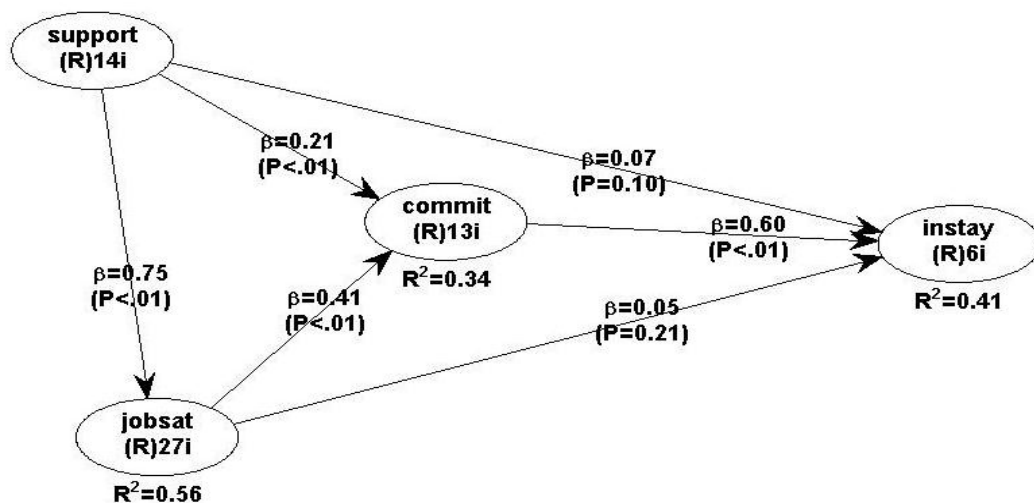
จากภาพที่ 4-6 ค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators) ของตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีค่าสูงสุดอยู่ที่ 0.84 มีค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.59 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานตัวชี้วัด มีค่า Loading สูงสุด 0.80 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.49 นั่นคือ ตัวชี้วัดข้อคำถามที่ 22 ซึ่งเป็นเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 โดยเป็นคำถามที่ถามว่า “ท่านรู้สึกภูมิใจในงานของท่าน” สำหรับค่า Loading ของตัวชี้วัดในส่วนของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสูงสุด อยู่ที่ 0.94 และค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.59 และตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีตัวชี้วัดที่มีค่า Loading สูงสุด อยู่ที่ 0.71 และมีค่าต่ำสุด อยู่ที่ 0.59

2.3 ผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี N = 285 ดังตารางที่ 4-42 ภาพที่ 4-7 และภาพที่ 4-8

ตารางที่ 4-42 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ใน  
งานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี (n = 285)

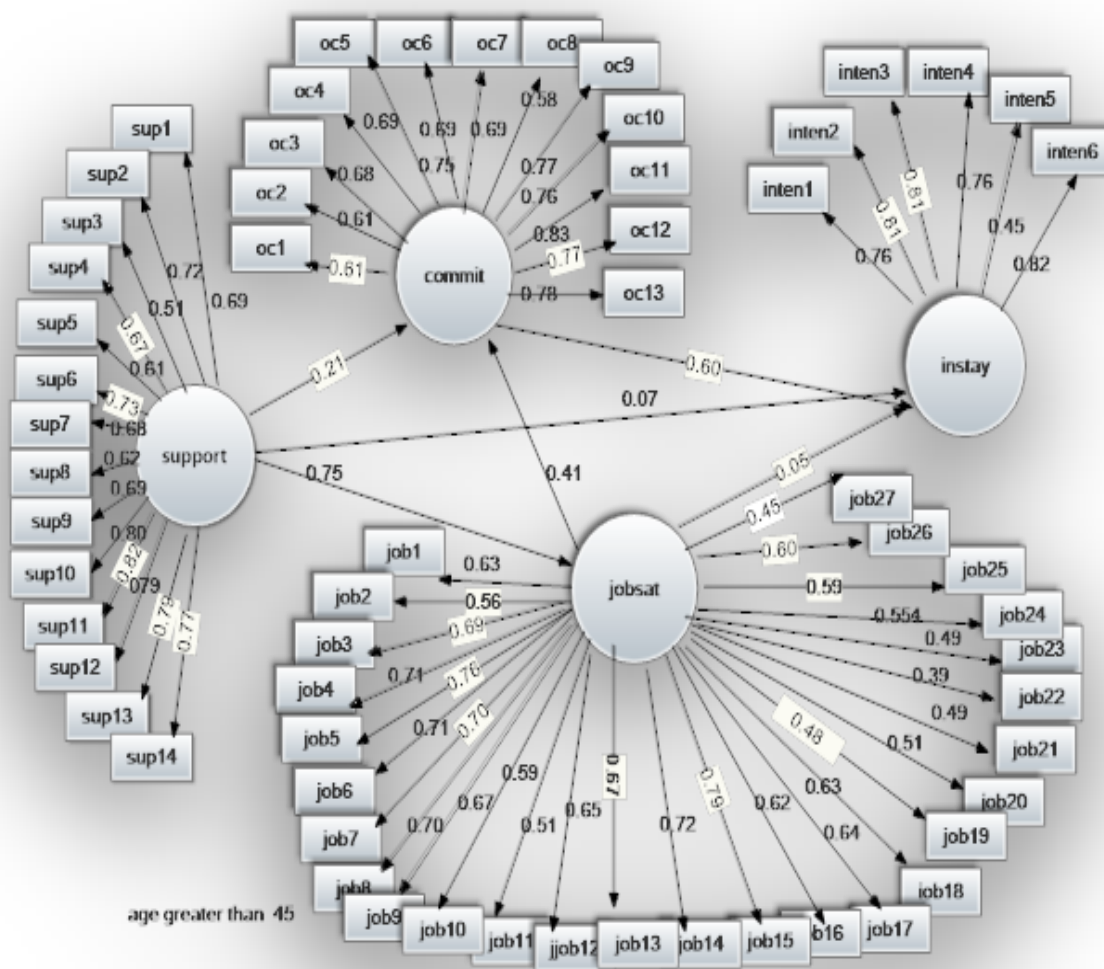
Model fit and quality indices	เกณฑ์ในการพิจารณา	ผลการวิเคราะห์
Average Path Coefficient (APC)	ไม่กำหนด	0.349, P < 0.001
Average R-squared (ARS)	ไม่กำหนด	0.438, P < 0.001
Average Adjusted R-squared (AARS)	ไม่กำหนด	0.434, P < 0.001
Average Block VIF (AVIF)	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	2.106
Average Full Collinearity VIF (AFVIF)	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	2.120
Tenenhaus GoF (GoF)	small $\geq 0.1$ medium $\geq 0.25$ large $\geq 0.36$	0.463
Sympson's Paradox Ratio (SPR)	acceptable if $\geq 0.7$ , ideally = 1	1.000
R-squared Contribution Ratio (RSCR)	acceptable if $\geq 0.9$ , ideally = 1	1.000

จากตารางที่ 4-42 ผลการวิเคราะห์โมเดลทั้ง Inner และ Outer โมเดล เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์พบว่ามีค่าความสอดคล้องในระดับดี โดยมีค่า AVIF, AFVIF, SPR, RSCR, SSR และ NLVCDR มีค่าความสอดคล้องของโมเดลถึงระดับดี (Reached the ideally level of model fit) คะแนนของ GoF มีค่ามากกว่า 0.36 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายในระดับเข้มแข็งที่ยอมรับได้



ภาพที่ 4-7 โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุมากกว่า 46 ปี

จากภาพที่ 4-7 คำนวณนักอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรแฝงภายนอกการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไปยังตัวแปรแฝงภายใน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติทุกเส้นทาง แต่อิทธิพลทางตรงจากความพึงพอใจในงานไปความตั้งใจคงอยู่ในงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ตัวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุ มากกว่า 45 ปี ได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 41$ )



ภาพที่ 4-8 ค่าอิทธิพลเส้นทางระหว่างตัวแปรแฝง และค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators)

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

จากภาพที่ 4-8 ค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators) ของตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรมีค่าสูงสุด อยู่ที่ 0.82 ต่ำสุดอยู่ที่ 0.51 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานตัวชี้วัด มีค่า Loading สูงสุดอยู่ที่ 0.79 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 0.39 นั่นคือ ตัวชี้วัดข้อคำถามที่ 22 ซึ่งเป็นเพียงตัวชี้วัด เดียวที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 โดยเป็นคำถามที่ถามว่า “ท่านรู้สึกภูมิใจในงานของท่าน” ค่า Loading ตัวชี้วัด (Indicators) ของตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรตัวชี้วัด มีค่า Loading สูงสุด อยู่ที่ 0.83 มีค่าต่ำสุด อยู่ที่ 0.58 และตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีตัวชี้วัดที่มีค่า Loading สูงสุด อยู่ที่ 0.81 และมี ค่าต่ำสุดอยู่ที่ 0.45 ซึ่งเป็นเพียงตัวชี้วัดเดียวที่มีค่า Loading ต่ำกว่า 0.5 คือ คำถามที่วัดความตั้งใจ

คงอยู่ในงานข้อที่ 5 ที่ถามว่า “ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาล  
แห่งนี้ก่อนเกษียณอายุ”

3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Average Path Coefficient: APC) ค่าเฉลี่ย  
R-square (Average R-squared: ARS) และค่าเฉลี่ย R-squared ที่ปรับแล้ว (Average Adjusted  
R-squared: AARS) ระหว่างโมเดลสมการโครงสร้างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่าง ๆ ดังตารางที่ 4-43

ตารางที่ 4-43 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Average Path Coefficient: APC) ค่าเฉลี่ย  
R-squared (Average R-squared: ARS) และค่าเฉลี่ย R-squared ที่ปรับแล้ว (Average  
Adjusted R-squared: AARS) ระหว่างโมเดลสมการ โครงสร้างพยาบาลวิชาชีพ  
กลุ่มอายุต่าง ๆ

Model fit and quality indices	ทุกกลุ่มอายุ	อายุต่ำกว่า 36 ปี	กลุ่มอายุ 36-45 ปี	อายุมากกว่า 45 ปี
ค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์เส้นทาง (APC)	0.374, P < 0.001	0.366, P < 0.001	0.380, P < 0.001	0.349, P < 0.001
ค่าเฉลี่ย R-squared (ARS)	0.502, P < 0.001	0.501, P < 0.001	0.533, P < 0.001	0.438, P < 0.001
ค่าเฉลี่ย R-squared ที่ปรับ (AARS)	0.502, P < 0.001	0.499, P < 0.001	0.533, P < 0.001	0.434, P < 0.001

จากตารางที่ 4-43 พบว่าค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์เส้นทางโมเดลสมการ โครงสร้างพยาบาล  
วิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าสูงสุด คือ 0.380 รองลงมาคือ ทุกกลุ่มอายุมีค่า 0.374 และกลุ่มอายุ  
ต่ำกว่า 36 ปี มีค่า 0.366 ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าต่ำสุดคือ 0.349 สำหรับค่าเฉลี่ย  
R-squared (ARS) และค่าเฉลี่ย R-squared ที่ปรับ (AARS) พบว่ากลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าสูงสุด  
รองลงมาคือทุกกลุ่มอายุ กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี โดยกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าต่ำสุด

3.1 ผลการวิเคราะห์น้ำหนักตัวบ่งชี้ (Indicator weights) ดังตารางที่ 4-44 ถึง 4-46



ตารางที่ 4-44 น้ำหนักตัวบ่งชี้ (Indicator weights) ตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
pos1	การรับรู้	0.092	Reflect	0.044	0.019	1.764	1	0.059
pos2	การรับรู้	0.103	Reflect	0.044	0.010	2.186	1	0.075
pos3	การรับรู้	0.085	Reflect	0.044	0.026	1.553	1	0.051
pos4	การรับรู้	0.091	Reflect	0.044	0.020	1.578	1	0.058
pos5	การรับรู้	0.090	Reflect	0.044	0.021	1.571	1	0.057
pos6	การรับรู้	0.102	Reflect	0.044	0.010	1.925	1	0.074
pos7	การรับรู้	0.090	Reflect	0.044	0.020	1.835	1	0.058
pos8	การรับรู้	0.100	Reflect	0.044	0.011	2.181	1	0.071
pos9	การรับรู้	0.080	Reflect	0.044	0.034	1.640	1	0.046
pos10	การรับรู้	0.113	Reflect	0.044	0.005	2.517	1	0.091
pos11	การรับรู้	0.112	Reflect	0.044	0.006	2.843	1	0.088
pos12	การรับรู้	0.118	Reflect	0.044	0.004	3.662	1	0.099
pos13	การรับรู้	0.115	Reflect	0.044	0.005	3.612	1	0.093
pos14	การรับรู้	0.105	Reflect	0.044	0.008	2.243	1	0.079

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job1	ความพึงพอใจ	0.053	Reflect	0.044	0.116	2.809	1	0.030
job2	ความพึงพอใจ	0.055	Reflect	0.044	0.105	2.755	1	0.033
job3	ความพึงพอใจ	0.063	Reflect	0.044	0.077	2.445	1	0.042
job4	ความพึงพอใจ	0.066	Reflect	0.044	0.068	2.414	1	0.046
job5	ความพึงพอใจ	0.068	Reflect	0.044	0.061	2.872	1	0.050
job6	ความพึงพอใจ	0.065	Reflect	0.044	0.070	2.345	1	0.045
job7	ความพึงพอใจ	0.066	Reflect	0.044	0.068	2.641	1	0.046
job8	ความพึงพอใจ	0.063	Reflect	0.044	0.075	2.575	1	0.043
job9	ความพึงพอใจ	0.058	Reflect	0.044	0.095	1.899	1	0.036
job10	ความพึงพอใจ	0.056	Reflect	0.044	0.100	2.027	1	0.034
job11	ความพึงพอใจ	0.057	Reflect	0.044	0.097	2.477	1	0.035
job12	ความพึงพอใจ	0.064	Reflect	0.044	0.075	3.012	1	0.043
job13	ความพึงพอใจ	0.060	Reflect	0.044	0.088	1.934	1	0.038
job14	ความพึงพอใจ	0.062	Reflect	0.044	0.080	2.079	1	0.041

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job15	ความพึงพอใจ	0.071	Reflect	0.044	0.054	2.871	1	0.054
job16	ความพึงพอใจ	0.065	Reflect	0.044	0.069	2.165	1	0.046
job17	ความพึงพอใจ	0.060	Reflect	0.044	0.086	2.109	1	0.039
job18	ความพึงพอใจ	0.063	Reflect	0.044	0.078	2.039	1	0.042
job19	ความพึงพอใจ	0.044	Reflect	0.044	0.160	1.759	1	0.021
job20	ความพึงพอใจ	0.048	Reflect	0.044	0.141	1.970	1	0.024
job21	ความพึงพอใจ	0.054	Reflect	0.044	0.112	1.801	1	0.031
job22	ความพึงพอใจ	0.031	Reflect	0.044	0.244	1.502	1	0.010
job23	ความพึงพอใจ	0.051	Reflect	0.044	0.126	1.769	1	0.027
job24	ความพึงพอใจ	0.058	Reflect	0.044	0.093	2.430	1	0.036
job25	ความพึงพอใจ	0.057	Reflect	0.044	0.098	2.296	1	0.035
job26	ความพึงพอใจ	0.064	Reflect	0.044	0.074	2.107	1	0.043
job27	ความพึงพอใจ	0.051	Reflect	0.044	0.125	1.667	1	0.028

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
oc1	ความผูกพัน	0.099	Reflect	0.044	0.012	1.708	1	0.066
oc2	ความผูกพัน	0.104	Reflect	0.044	0.009	2.221	1	0.072
oc3	ความผูกพัน	0.107	Reflect	0.044	0.008	2.306	1	0.076
oc4	ความผูกพัน	0.107	Reflect	0.044	0.008	1.951	1	0.076
oc5	ความผูกพัน	0.116	Reflect	0.044	0.004	2.259	1	0.091
oc6	ความผูกพัน	0.107	Reflect	0.044	0.007	1.938	1	0.077
oc7	ความผูกพัน	0.111	Reflect	0.044	0.006	2.178	1	0.082
oc8	ความผูกพัน	0.092	Reflect	0.044	0.019	1.555	1	0.056
oc9	ความผูกพัน	0.113	Reflect	0.044	0.005	2.336	1	0.085
oc10	ความผูกพัน	0.105	Reflect	0.044	0.008	1.883	1	0.074
oc11	ความผูกพัน	0.110	Reflect	0.044	0.006	2.421	1	0.082
oc12	ความผูกพัน	0.105	Reflect	0.044	0.008	2.250	1	0.075
oc13	ความผูกพัน	0.114	Reflect	0.044	0.005	2.521	1	0.087

ตารางที่ 4-44 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
inten1	ความตั้งใจ	0.228	Reflect	0.043	< 0.001	1.562	1	0.153
inten2	ความตั้งใจ	0.269	Reflect	0.043	< 0.001	1.978	1	0.211
inten3	ความตั้งใจ	0.232	Reflect	0.043	< 0.001	1.595	1	0.158
inten4	ความตั้งใจ	0.234	Reflect	0.043	< 0.001	1.479	1	0.160
inten5	ความตั้งใจ	0.201	Reflect	0.043	< 0.001	1.328	1	0.118
inten6	ความตั้งใจ	0.261	Reflect	0.043	< 0.001	1.819	1	0.200

จากตารางที่ 4-44 จากการพิจารณาน้ำหนักตัวชี้วัด (Indicator weights) P value VIF WLS และ ES พบว่าตัวชี้วัดตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.118 ต่ำสุด 0.080 มี P-value น้อยกว่า 0.05 ทุกข้อ ตัวชี้วัดมีค่า VIF มากกว่า 0.25 4 ตัว คือ pos10-p0s13 ความพึงพอใจในงานมีน้ำหนักตัวชี้วัดต่ำกว่า 0.05 3 ข้อ คือ job19, job20 และ job23 มีค่า  $P > 0.05$  ทุกข้อ (job1-job27) มีค่า VIF มากกว่า 0.25 7 ข้อ คือ job1, job2, job5, job7, job8, job12 และ job15 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.114 ต่ำสุด 0.92 มี P-value น้อยกว่า 0.05 ทุกข้อ ตัวชี้วัดมีค่า VIF มากกว่า 0.25 1 ข้อ คือ oc13 ส่วนตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.269 ต่ำสุด 0.201 ทุกตัวชี้วัดมีค่า P น้อยกว่า .05 และมีค่า Variance inflation factor น้อยกว่า 2.25 ส่วน Indicator effect size ตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.020 ถึง 0.200 สำหรับ WLS ตัวชี้วัดทุกข้อมีเครื่องหมายบวก

ตารางที่ 4-45 ตัวบ่งชี้ (Indicator weights) ตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
pos1	การรับรู้	0.091	Reflect	0.049	0.033	2.123	1	0.063
pos2	การรับรู้	0.091	Reflect	0.049	0.032	2.270	1	0.063
pos3	การรับรู้	0.077	Reflect	0.049	0.060	1.532	1	0.045
pos4	การรับรู้	0.104	Reflect	0.049	0.018	2.341	1	0.082
pos5	การรับรู้	0.086	Reflect	0.049	0.041	1.676	1	0.056
pos6	การรับรู้	0.099	Reflect	0.049	0.022	2.113	1	0.075
pos7	การรับรู้	0.086	Reflect	0.049	0.040	2.002	1	0.057
pos8	การรับรู้	0.092	Reflect	0.049	0.030	2.186	1	0.065
pos9	การรับรู้	0.079	Reflect	0.049	0.054	1.772	1	0.048
pos10	การรับรู้	0.106	Reflect	0.049	0.015	2.871	1	0.086
pos11	การรับรู้	0.107	Reflect	0.049	0.015	3.004	1	0.088
pos12	การรับรู้	0.113	Reflect	0.049	0.011	4.173	1	0.097
pos13	การรับรู้	0.110	Reflect	0.049	0.012	4.126	1	0.093
pos14	การรับรู้	0.104	Reflect	0.049	0.017	2.823	1	0.082

ตารางที่ 4-45 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job1	ความพึงพอใจ	0.050	Reflect	0.049	0.154	3.424	1	0.030
job2	ความพึงพอใจ	0.049	Reflect	0.049	0.163	3.554	1	0.028
job3	ความพึงพอใจ	0.060	Reflect	0.049	0.112	2.677	1	0.043
job4	ความพึงพอใจ	0.062	Reflect	0.049	0.104	2.754	1	0.046
job5	ความพึงพอใจ	0.063	Reflect	0.049	0.102	2.797	1	0.047
job6	ความพึงพอใจ	0.062	Reflect	0.049	0.106	2.740	1	0.046
job7	ความพึงพอใจ	0.064	Reflect	0.049	0.098	3.807	1	0.049
job8	ความพึงพอใจ	0.062	Reflect	0.049	0.104	3.579	1	0.046
job9	ความพึงพอใจ	0.058	Reflect	0.049	0.119	2.438	1	0.041
job10	ความพึงพอใจ	0.048	Reflect	0.049	0.164	2.050	1	0.028
job11	ความพึงพอใจ	0.051	Reflect	0.049	0.151	2.537	1	0.031
job12	ความพึงพอใจ	0.056	Reflect	0.049	0.131	3.443	1	0.037
job13	ความพึงพอใจ	0.055	Reflect	0.049	0.134	2.114	1	0.036
job14	ความพึงพอใจ	0.061	Reflect	0.049	0.108	2.436	1	0.045



ตารางที่ 4-45 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job15	ความพึงพอใจ	0.067	Reflect	0.049	0.087	3.262	1	0.054
job16	ความพึงพอใจ	0.063	Reflect	0.049	0.100	2.633	1	0.048
job17	ความพึงพอใจ	0.056	Reflect	0.049	0.129	2.154	1	0.037
job18	ความพึงพอใจ	0.059	Reflect	0.049	0.116	2.388	1	0.042
job19	ความพึงพอใจ	0.044	Reflect	0.049	0.186	1.856	1	0.023
job20	ความพึงพอใจ	0.049	Reflect	0.049	0.160	2.035	1	0.029
job21	ความพึงพอใจ	0.052	Reflect	0.049	0.147	1.706	1	0.032
job22	ความพึงพอใจ	0.041	Reflect	0.049	0.205	1.918	1	0.020
job23	ความพึงพอใจ	0.050	Reflect	0.049	0.158	2.274	1	0.029
job24	ความพึงพอใจ	0.053	Reflect	0.049	0.141	2.264	1	0.034
job25	ความพึงพอใจ	0.053	Reflect	0.049	0.140	2.328	1	0.034
job26	ความพึงพอใจ	0.055	Reflect	0.049	0.133	2.019	1	0.036
job27	ความพึงพอใจ	0.048	Reflect	0.049	0.165	1.877	1	0.028

ตารางที่ 4-45 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
oc1	ความผูกพัน	0.099	Reflect	0.049	0.023	1.818	1	0.068
oc2	ความผูกพัน	0.099	Reflect	0.049	0.022	2.375	1	0.069
oc3	ความผูกพัน	0.100	Reflect	0.049	0.021	2.445	1	0.070
oc4	ความผูกพัน	0.104	Reflect	0.049	0.017	2.085	1	0.076
oc5	ความผูกพัน	0.119	Reflect	0.049	0.008	2.944	1	0.099
oc6	ความผูกพัน	0.106	Reflect	0.049	0.015	2.170	1	0.079
oc7	ความผูกพัน	0.103	Reflect	0.049	0.018	2.186	1	0.075
oc8	ความผูกพัน	0.084	Reflect	0.049	0.044	1.637	1	0.050
oc9	ความผูกพัน	0.115	Reflect	0.049	0.009	2.671	1	0.093
oc10	ความผูกพัน	0.115	Reflect	0.049	0.010	2.537	1	0.092
oc11	ความผูกพัน	0.107	Reflect	0.049	0.015	3.233	1	0.081
oc12	ความผูกพัน	0.100	Reflect	0.049	0.021	3.043	1	0.070
oc13	ความผูกพัน	0.106	Reflect	0.049	0.015	3.515	1	0.079

ตารางที่ 4-45 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
inten1	ความตั้งใจ	0.242	Reflect	0.048	< 0.001	1.635	1	0.174
inten2	ความตั้งใจ	0.269	Reflect	0.048	< 0.001	1.949	1	0.214
inten3	ความตั้งใจ	0.256	Reflect	0.048	< 0.001	1.834	1	0.195
inten4	ความตั้งใจ	0.215	Reflect	0.048	< 0.001	1.408	1	0.138
inten5	ความตั้งใจ	0.199	Reflect	0.048	< 0.001	1.385	1	0.117
inten6	ความตั้งใจ	0.234	Reflect	0.048	< 0.001	1.548	1	0.162

จากตารางที่ 4-45 จากการพิจารณาน้ำหนักตัวชี้วัด (Indicator weights) P value VIF WLS และ ES พบว่าตัวชี้วัดตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.113 ต่ำสุด 0.079 มี P-value มากกว่า 0.05 1 ข้อ คือ pos9 ทุกข้อ ตัวชี้วัดมีค่า VIF มากกว่า 0.25 4 ตัว คือ pos10-pos13 ความพึงพอใจในงานมีน้ำหนักตัวชี้วัดต่ำกว่า 0.05 3 ข้อ คือ job19, job20 และ job27 มีค่า  $P > 0.05$  ทุกข้อ (job1-job27) มีค่า VIF มากกว่า 0.25 11 ข้อ คือ job1-job8, job11, job15 และ job16 ตัวแปรแฝง ความผูกพันต่อองค์กรมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.119 ต่ำสุด 0.084 มี P-value น้อยกว่า 0.05 ทุกข้อ ตัวชี้วัดมีค่า VIF มากกว่า 0.25 5 ข้อ คือ oc9-oc13 ส่วนตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.269 ต่ำสุด 0.199 ทุกข้อ ตัวชี้วัดมีค่า P น้อยกว่า .05 และมีค่า Variance inflation factor น้อยกว่า 2.25 ส่วน Indicator effect size ตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงทุกตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.020 ถึง 0.200 สำหรับ WLS ตัวชี้วัดทุกตัวมีเครื่องหมายบวก

ตารางที่ 4-46 ตัวบ่งชี้ (Indicator weights) ตัวแปรแฝงในสมการโครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 46 ปี และมากกว่า

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
pos1	การรับรู้อะไร	0.097	Reflect	0.058	0.049	1.919	1	0.067
pos2	การรับรู้อะไร	0.102	Reflect	0.058	0.040	2.207	1	0.074
pos3	การรับรู้อะไร	0.071	Reflect	0.059	0.112	1.315	1	0.036
pos4	การรับรู้อะไร	0.094	Reflect	0.058	0.054	1.756	1	0.063
pos5	การรับรู้อะไร	0.086	Reflect	0.058	0.070	1.528	1	0.053
pos6	การรับรู้อะไร	0.103	Reflect	0.058	0.039	1.990	1	0.075
pos7	การรับรู้อะไร	0.095	Reflect	0.058	0.051	1.925	1	0.065
pos8	การรับรู้อะไร	0.087	Reflect	0.058	0.068	1.717	1	0.054
pos9	การรับรู้อะไร	0.097	Reflect	0.058	0.049	1.954	1	0.067
pos10	การรับรู้อะไร	0.113	Reflect	0.058	0.027	2.561	1	0.091
pos11	การรับรู้อะไร	0.115	Reflect	0.058	0.024	3.191	1	0.095
pos12	การรับรู้อะไร	0.112	Reflect	0.058	0.028	2.834	1	0.089
pos13	การรับรู้อะไร	0.111	Reflect	0.058	0.029	2.858	1	0.087
pos14	การรับรู้อะไร	0.108	Reflect	0.058	0.032	2.382	1	0.083

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job1	ความพึงพอใจ	0.061	Reflect	0.059	0.150	3.524	1	0.038
job2	ความพึงพอใจ	0.055	Reflect	0.059	0.177	3.311	1	0.031
job3	ความพึงพอใจ	0.067	Reflect	0.059	0.128	2.170	1	0.046
job4	ความพึงพอใจ	0.069	Reflect	0.059	0.121	2.502	1	0.049
job5	ความพึงพอใจ	0.073	Reflect	0.059	0.105	3.271	1	0.056
job6	ความพึงพอใจ	0.068	Reflect	0.059	0.122	2.322	1	0.049
job7	ความพึงพอใจ	0.067	Reflect	0.059	0.125	2.543	1	0.047
job8	ความพึงพอใจ	0.068	Reflect	0.059	0.125	3.201	1	0.047
job9	ความพึงพอใจ	0.065	Reflect	0.059	0.135	2.573	1	0.043
job10	ความพึงพอใจ	0.056	Reflect	0.059	0.169	1.914	1	0.033
job11	ความพึงพอใจ	0.050	Reflect	0.059	0.198	2.037	1	0.026
job12	ความพึงพอใจ	0.063	Reflect	0.059	0.142	2.829	1	0.041
job13	ความพึงพอใจ	0.065	Reflect	0.059	0.133	2.066	1	0.044
job14	ความพึงพอใจ	0.070	Reflect	0.059	0.117	2.533	1	0.050

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
job15	ความพึงพอใจ	0.076	Reflect	0.059	0.098	2.814	1	0.060
job16	ความพึงพอใจ	0.059	Reflect	0.059	0.156	1.915	1	0.037
job17	ความพึงพอใจ	0.062	Reflect	0.059	0.148	2.055	1	0.039
job18	ความพึงพอใจ	0.061	Reflect	0.059	0.151	1.972	1	0.038
job19	ความพึงพอใจ	0.047	Reflect	0.059	0.215	1.887	1	0.022
job20	ความพึงพอใจ	0.049	Reflect	0.059	0.202	2.207	1	0.025
job21	ความพึงพอใจ	0.047	Reflect	0.059	0.212	1.524	1	0.023
job22	ความพึงพอใจ	0.038	Reflect	0.059	0.261	1.599	1	0.015
job23	ความพึงพอใจ	0.047	Reflect	0.059	0.211	1.526	1	0.023
job24	ความพึงพอใจ	0.052	Reflect	0.059	0.187	1.984	1	0.028
job25	ความพึงพอใจ	0.057	Reflect	0.059	0.168	2.374	1	0.033
job26	ความพึงพอใจ	0.058	Reflect	0.059	0.161	1.817	1	0.035
job27	ความพึงพอใจ	0.043	Reflect	0.059	0.232	1.423	1	0.019

ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
oc1	ความผูกพัน	0.091	Reflect	0.058	0.060	1.746	1	0.055
oc2	ความผูกพัน	0.093	Reflect	0.058	0.057	1.816	1	0.057
oc3	ความผูกพัน	0.102	Reflect	0.058	0.040	1.809	1	0.069
oc4	ความผูกพัน	0.105	Reflect	0.058	0.037	1.747	1	0.073
oc5	ความผูกพัน	0.114	Reflect	0.058	0.026	2.038	1	0.086
oc6	ความผูกพัน	0.105	Reflect	0.058	0.037	1.787	1	0.073
oc7	ความผูกพัน	0.105	Reflect	0.058	0.037	1.813	1	0.072
oc8	ความผูกพัน	0.087	Reflect	0.058	0.069	1.549	1	0.050
oc9	ความผูกพัน	0.116	Reflect	0.058	0.023	2.421	1	0.090
oc10	ความผูกพัน	0.115	Reflect	0.058	0.024	2.431	1	0.088
oc11	ความผูกพัน	0.126	Reflect	0.058	0.015	4.068	1	0.105
oc12	ความผูกพัน	0.116	Reflect	0.058	0.023	2.742	1	0.090
oc13	ความผูกพัน	0.118	Reflect	0.058	0.021	2.807	1	0.093



ตารางที่ 4-46 (ต่อ)

Indicator	ตัวแปรแฝง	Indicator weights	Type (a)	SE	P value	VIF	WLS	ES
inten1	ความตั้งใจ	0.227	Reflect	0.057	< 0.001	1.996	1	0.173
inten2	ความตั้งใจ	0.242	Reflect	0.057	< 0.001	2.122	1	0.196
inten3	ความตั้งใจ	0.244	Reflect	0.057	< 0.001	2.057	1	0.199
inten4	ความตั้งใจ	0.226	Reflect	0.057	< 0.001	1.743	1	0.172
inten5	ความตั้งใจ	0.134	Reflect	0.058	0.011	1.164	1	0.060
inten6	ความตั้งใจ	0.244	Reflect	0.057	< 0.001	2.237	1	0.199

จากตารางที่ 4-46 จากการพิจารณาน้ำหนักตัวชี้วัด (Indicator weights) P value VIF WLS และ ES พบว่าตัวชี้วัดตัวแปร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.115 ต่ำสุด 0.071 มี P-value มากกว่า 0.05 5 ข้อ คือ pos3-pos5 pos6 และ pos7 ทุกข้อ ตัวชี้วัดมีค่า VIF มากกว่า 0.25 4 ตัว คือ pos10-p0s13 ความพึงพอใจในงานมีน้ำหนักตัวชี้วัดต่ำกว่า 0.05 5 ข้อ คือ job19-job23 มีค่า  $P > 0.05$  ทุกข้อ (job1-job27) มีค่า VIF มากกว่า 0.25 10 ข้อ คือ job1, job2, job4, job5, job7, job8, job9, jo12, job14 และ job15 ตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.115 ต่ำสุด 0.91 มี P-value มากกว่า 0.05 3 ข้อ คือ oc1, oc2 และ oc8 ตัวชี้วัดมีค่า VIF มากกว่า 0.25 3 ข้อ คือ o11-oc13 ส่วนตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีมีน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.244 ต่ำสุด 0.134 ทุกตัวชี้วัดมีค่า P น้อยกว่า .05 และมีค่า Variance inflation factor น้อยกว่า 2.25 ส่วน Indicator effect size ตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงมีค่าต่ำกว่า 0.02 1 ข้อ (จากทั้งหมด 60 ข้อ) คือ job22 มีค่า 0.015 สำหรับ WLS ตัวชี้วัดทุกตัวมีเครื่องหมายบวก

3.2 ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวม (Composite reliability coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha ค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 4 กลุ่ม ดังตารางที่ 4-47 ถึงตารางที่ 4-50

ตารางที่ 4-47 ค่าสัมประสิทธิ์บ่งชี้คุณภาพการวัดตัวแปรแฝง จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และอายุต่ำกว่า 36 ปี (n = 508)

ตัวแปรแฝง	Adjust R-square coefficient	Composite reliability coefficient	Cronbach's alpha coefficient	Q-squared coefficients
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		0.934	0.923	
ความพึงพอใจในงาน	0.611	0.946	0.940	0.612
ความผูกพันต่อองค์กร	0.544	0.933	0.921	0.546
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.342	0.850	0.850	0.346

จากตารางที่ 4-47 ค่า  $R^2$  ที่ปรับของตัวแปรความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวมและค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มีค่ามากกว่า 0.7 ทุกตัวแปร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.1 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) ในระดับดี

ตารางที่ 4-48 ค่าสัมประสิทธิ์บ่งชี้คุณภาพการวัดตัวแปรแฝง จากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อายุ 36-45 ปี (N = 404)

ตัวแปรแฝง	Adjust R-square coefficient	Composite reliability coefficient	Cronbach's alpha coefficient	Q-squared coefficients
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร		0.943	0.934	
ความพึงพอใจในงาน	0.635	0.955	0.950	0.636
ความผูกพันต่อองค์กร	0.526	0.938	0.928	0.528
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.431	0.853	0.793	0.409

จากตารางที่ 4-48 ค่า  $R^2$  ที่ปรับของตัวแปรความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวมและค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มีค่ามากกว่า 0.7 ทุกตัวแปร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.1 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) ในระดับดี

ตารางที่ 4-49 ค่าสัมประสิทธิ์บ่งชี้คุณภาพการวัดตัวแปรแฝง จากการวิเคราะห์โมเดลสมการ  
โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ อายุมากกว่า 45 ปี (N = 285)

ตัวแปรแฝง	Adjust R-square coefficient	Composite reliability coefficient	Cronbach's alpha coefficient	Q-squared coefficients
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร		0.935	0.924	
ความพึงพอใจในงาน	0.562	0.935	0.936	0.562
ความผูกพันต่อองค์กร	0.338	0.930	0.918	0.342
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.401	0.880	0.834	0.380

จากตารางที่ 4-49 ค่า  $R^2$  ที่ปรับของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อ  
องค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวมและค่า  
สัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มีค่ามากกว่า 0.7 ทุกตัวแปร ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared  
ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.1 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) ในระดับดี

ตารางที่ 4-50 ค่าสัมประสิทธิ์ Adjust R-square สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม (Composite  
reliability coefficient) สัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha สัมประสิทธิ์ Q-squared ของ  
ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตามกลุ่มอายุ  
ของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรแฝง	Adjust R-square efficient	Composite reliability coefficient	Cronbach's alpha coefficient	Q-squared coefficients
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร				
ทุกกลุ่มอายุ		0.938	0.928	
อายุต่ำกว่า 36 ปี		0.934	0.923	
อายุ 36-45 ปี		<b>0.943</b>	<b>0.934</b>	
อายุมากกว่า 45 ปี		0.935	0.924	

ตารางที่ 4-50 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	Adjust R-square efficient	Composite reliability coefficient	Cronbach's alpha coefficient	Q-squared coefficients
ความพึงพอใจในงาน				
ทุกกลุ่มอายุ	0.608	0.949	0.943	0.609
อายุต่ำกว่า 36 ปี	0.611	0.946	0.940	0.612
อายุ 36-45 ปี	<b>0.635</b>	<b>0.955</b>	<b>0.950</b>	<b>0.636</b>
อายุมากกว่า 45 ปี	0.562	0.935	0.936	0.562
ความผูกพันต่อองค์กร				
ทุกกลุ่มอายุ	0.487	0.936	0.925	0.488
อายุต่ำกว่า 36 ปี	0.544	0.933	0.921	0.546
อายุ 36-45 ปี	<b>0.526</b>	<b>0.938</b>	<b>0.928</b>	<b>0.528</b>
อายุมากกว่า 45 ปี	0.338	0.930	0.918	0.342
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน				
ทุกกลุ่มอายุ	0.409	0.864	0.809	0.369
อายุต่ำกว่า 36 ปี	0.342	0.850	0.850	0.346
อายุ 36-45 ปี	0.431	0.853	0.793	0.409
อายุมากกว่า 45 ปี	0.401	0.880	0.834	0.380

จากตารางที่ 4-50 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ Adjust R-square ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่าโมเดลสมการโครงสร้าง ความตั้งใจคงอยู่ในงานกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าสูงสุด ทั้ง 3 ตัวแปร เช่นเดียวกับค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม (Composite reliability coefficient) ตัวแปรแฝง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าสูงสุดทั้ง 3 ตัวแปร ส่วนตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงาน โมเดลสมการโครงสร้างทุกกลุ่มอายุ มากกว่า 45 ปี มีค่าสูงสุดลำดับ 2 คือ โมเดลทุกกลุ่มอายุ 36-45 ปี ส่วน

สัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha และสัมประสิทธิ์ Q-squared ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร พบว่าโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานกลุ่มอายุ 36-45 ปี มีค่าสูงสุด ลำดับ 2 คือ โมเดลทุกกลุ่มอายุ ส่วนตัวแปรแฝงความตั้งใจอยู่ในงานเปรียบเทียบกับระหว่างผลการวิเคราะห์จากโมเดลสมการโครงสร้างทั้ง 4 โมเดลพบว่า โมเดลทุกตัวแปรแฝง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของโมเดล สมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงาน กลุ่มอายุ 36-45 มีค่าสัมประสิทธิ์ Adjust R-square สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม (Composite reliability coefficient) สัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha และสัมประสิทธิ์ Q-squared สูงเป็นลำดับ 1 ส่วนตัวแปรแฝงความตั้งใจอยู่ในงานกลุ่มอายุ 36-45 มีค่า สัมประสิทธิ์ Adjust R-square สูงมากกว่ากลุ่มอายุอื่น

3.3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) โดยถ้าค่ารากที่ 2 ของ AVEs มีค่าสูงกว่าค่าสหสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงในแถวสมคมภ์เดียวกันทุกตัวแสดงว่ามาตรวัดนั้นมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (มนตรี พิริยะกุล, 2553) ดังตารางที่ 4-51 ถึงตารางที่ 4-54

ตารางที่ 4-51 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้าง อายุ 35 ปี และต่ำกว่า (n = 508)

ตัวแปรแฝง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความตั้งใจอยู่ในงาน
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.711 <sup>a</sup>	0.772***	0.663***	0.464***
ความพึงพอใจในงาน	0.772***	0.630 <sup>a</sup>	0.716***	0.467***
ความผูกพันต่อองค์กร	0.663***	0.716***	0.719 <sup>a</sup>	0.572***
ความตั้งใจอยู่ในงาน	0.464***	0.467***	0.572***	0.699 <sup>a</sup>

\*\*\*P value < 0.001    <sup>a</sup>P value = 1.000 และค่ารากที่ 2 ของ AVEs

จากตารางที่ 4-51 ในสมคมภ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงานมีค่า 0.772 ซึ่งสูงกว่า

ค่ารากที่ 2 ของ AVEs การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในสดมภ์ความพึงพอใจในงาน พบว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าสูงกว่าค่ารากที่ 2 ของ AVEs ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในสดมภ์ความพึงพอใจในงาน มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนในสดมภ์ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีค่ารากที่ 2 ของ AVEs สูงกว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตนเองกับตัวแปรอื่น ๆ ในสดมภ์ ซึ่งแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ตามเกณฑ์

ตารางที่ 4-52 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดล โครงสร้าง อายุ 36-45 ปี (n = 404)

ตัวแปรแฝง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.738 <sup>a</sup>	0.795***	0.651***	0.440***
ความพึงพอใจในงาน	0.795***	0.665 <sup>a</sup>	0.708***	0.436***
ความผูกพันต่อองค์กร	0.651***	0.708***	0.734 <sup>a</sup>	0.606***
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.440***	0.436***	0.606***	0.704 <sup>a</sup>

\*\*\*P value < 0.001 <sup>a</sup>P value = 1.000 และค่ารากที่ 2 ของ AVEs

จากตารางที่ 4-52 ในสดมภ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในงานมีค่า 0.795 ซึ่งสูงกว่าค่ารากที่ 2 ของ AVEs การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในสดมภ์ความพึงพอใจในงาน พบว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าสูงกว่าค่ารากที่ 2 ของ AVEs ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในสดมภ์ความพึงพอใจในงาน มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนในสดมภ์ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่ามีค่ารากที่ 2 ของ AVEs สูงกว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตนเองกับตัวแปรอื่น ๆ ในสดมภ์ ซึ่งแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกตามเกณฑ์

ตารางที่ 4-53 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้างกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี (n = 285)

ตัวแปรแฝง	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	0.713 <sup>a</sup>	0.746***	0.504***	0.337***
ความพึงพอใจในงาน	0.746***	0.620 <sup>a</sup>	0.561***	0.334***
ความผูกพันต่อองค์กร	0.504***	0.561***	0.714 <sup>a</sup>	0.603***
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.337***	0.334***	0.603***	0.747 <sup>a</sup>

\*\*\*P value < 0.001 <sup>a</sup>P value = 1.000 และค่ารากที่ 2 ของ AVEs

จากตารางที่ 4-53 ในสดมภ์การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความพึงพอใจในงานมีค่า 0.746 ซึ่งสูงกว่าค่ารากที่ 2 ของ AVEs การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในสดมภ์ความพึงพอใจในงาน พบว่า ค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าสูงกว่าค่ารากที่ 2 ของ AVEs ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และในสดมภ์ความพึงพอใจในงาน มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนในสดมภ์ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า มีค่ารากที่ 2 ของ AVEs สูงกว่าค่าสหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตนเองกับตัวแปรอื่น ๆ ในสดมภ์ ซึ่งแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานมีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกตามเกณฑ์



ตารางที่ 4-54 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเปรียบเทียบกับค่ารากที่ 2 ของ AVEs ในโมเดลโครงสร้าง เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ของตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน จำแนกตาม โมเดลทั้ง 4 กลุ่มอายุ

ตัวแปรแฝง และกลุ่มอายุ	การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	จำนวนตัวแปรที่ผ่านเกณฑ์
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร					
ทุกกลุ่มอายุ	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุต่ำกว่า 36 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุ 36-45 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุมากกว่า 45 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
ความพึงพอใจในงาน					
ทุกกลุ่มอายุ	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุต่ำกว่า 36 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุ 36-45 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุมากกว่า 45 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
ความผูกพันต่อองค์กร					
ทุกกลุ่มอายุ	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุต่ำกว่า 36 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุ 36-45 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุมากกว่า 45 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
ความตั้งใจคงอยู่ในงาน					
ทุกกลุ่มอายุ	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุต่ำกว่า 36 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุ 36-45 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2
อายุมากกว่า 45 ปี	ไม่ผ่านเกณฑ์	ไม่ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	2

จากตารางที่ 4-54 สรุปผลการประเมินค่าตัวแปรแฝง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่าตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงานทั้ง 4 โมเดล มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก) ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ส่วนตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานทั้ง 4 โมเดล มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนกผ่านเกณฑ์

3.4 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์เส้นทางสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ และการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4-55 ถึงตารางที่ 4-58

ตารางที่ 4-55 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม สมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ อายุ 35 ปี และต่ำกว่า (n = 508)

ตัวแปรอิสระ	อิทธิพล	ความพึงพอใจ ในงาน	ความผูกพันต่อ องค์กร	ความตั้งใจคงอยู่ ในงาน
การรับรู้การ สนับสนุนจาก องค์กร	ทางตรง	0.782***	0.276***	0.150***
	ทางอ้อม		0.395***	0.327***
	รวม	0.782***	0.671***	0.477***
ตัวแปรอิสระ	อิทธิพล	ความพึงพอใจใน งาน	ความผูกพันต่อ องค์กร	ความตั้งใจคงอยู่ใน งาน
ความพึงพอใจ ในงาน	ทางตรง		0.505***	0.024a
	ทางอ้อม			0.232***
	รวม		0.505***	0.256***
ความผูกพัน ต่อองค์กร	ทางตรง			0.459***
	ทางอ้อม			
	รวม			0.459***
ค่า R <sup>2</sup>		0.61	0.55	0.35

\*\*\*p < .001

<sup>a</sup>p = 0.29

จากตารางที่ 4-55 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร และต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่า 0.782  $P < .01$  0.276  $P < .01$  และ 0.150  $P < .01$  9 ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.395  $P < .01$  และมีอิทธิพลรวมมีค่า 0.671  $P < .01$  มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า 0.327  $P < .01$  และอิทธิพลรวมมีค่า 0.477  $P < .01$  ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.505  $P < .01$  อิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า 0.024  $P = 0.29$  มีอิทธิพลทางอ้อมมีค่า 0.232  $P < .01$  และมีอิทธิพลรวม 0.256  $P < .01$  ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า 0.459  $P < .01$  ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 35 ( $R^2 = 0.35$ )

ตารางที่ 4-56 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุ 36-45 ปี

ตัวแปรอิสระ	อิทธิพล	ความพึงพอใจ ในงาน	ความผูกพันต่อ องค์กร	ความตั้งใจคง อยู่ในงาน
การรับรู้การสนับสนุน จากองค์กร	ทางตรง	0.797***	0.258***	0.103*
	ทางอ้อม		0.404***	0.412***
	รวม	0.797***	0.661***	0.515***
ความพึงพอใจในงาน	ทางตรง		0.506***	0.029 <sup>a</sup>
	ทางอ้อม			0.298***
	รวม		0.506***	0.327***
ตัวแปรอิสระ	อิทธิพล	ความพึงพอใจ ในงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ในงาน
ความผูกพันต่อองค์กร	ทางตรง			0.588***
	ทางอ้อม			
	รวม			0.588***
ค่า $R^2$		0.64	0.53	0.44

\*\*\* $P < .001$  \* $P < .05$  <sup>a</sup> $P = 0.28$

จากตารางที่ 4-56 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร และต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่า 0.797  $P < .01$  0.258  $P < .01$  และ 0.103  $P < .05$  ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.404  $P < .01$  และมีอิทธิพลรวมมีค่า 0.661  $P < .01$  มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า 0.412  $P < .01$  และอิทธิพลรวมมีค่า 0.515  $P < .01$  ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.506  $P < .01$  อิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า 0.029  $P = 0.28$  มีอิทธิพลทางอ้อมมีค่า 0.298  $P < .01$  และมีอิทธิพลรวม 0.327  $P < .01$  ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า 0.588  $P < .01$  ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 44 ( $R^2 = 0.44$ )

ตารางที่ 4-57 อิทธิพลทางตรง ทางอ้อม และอิทธิพลรวม สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ( $n = 285$ )

ตัวแปรอิสระ	อิทธิพล	ความพึงพอใจ ในงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ในงาน
การรับรู้การ สนับสนุนจากองค์กร	ทางตรง	0.751***	0.212***	0.074 <sup>a</sup>
	ทางอ้อม		0.309***	0.348***
	รวม	0.751***	0.521***	0.422***
ความพึงพอใจในงาน	ทางตรง		0.412***	0.047 <sup>a</sup>
	ทางอ้อม			0.247***
	รวม		0.412***	0.294***
ความผูกพันต่อองค์กร	ทางตรง			0.600***
	ทางอ้อม			
	รวม			0.600***
ค่า $R^2$		0.56	0.34	0.41

\*\*\* $P < .001$     <sup>a</sup> $P = 0.21$

จากตารางที่ 4-57 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กร และต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่า 0.751  $P < .01$  0.212

$P < .01$  และ  $0.074 P > .05$  ตามลำดับ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.309  
 $P < .01$  และมีอิทธิพลรวมมีค่า 0.521  $P < .01$  มีอิทธิพลทางอ้อม ต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า  
 0.348  $P < .01$  และอิทธิพลรวมมีค่า 0.442  $P < .01$  ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความ  
 ผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.412  $P < .01$  มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า 0.047  
 $P = 0.21$  มีอิทธิพลทางอ้อมมีค่า 0.247  $P < .01$  และมีอิทธิพลรวม 0.294  $P < .01$  ความผูกพันต่อ  
 องค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่า 0.600  $P < .01$  ตัวแปรแฝงการรับรู้  
 การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรร่วมกันอธิบายความ  
 แปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 0.41$ )

### ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5.1-5.6

ดังตารางที่ 4-58 ถึง 4-61

ตารางที่ 4-58 อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝง ที่กำหนดในสมมติฐานและขนาดอิทธิพล  
 (Effect size) ในโมเดลสมการ สมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาล  
 วิชาชีพ กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี

สมมติฐาน	อิทธิพล ทางตรง	P value	Effect size	ผล
สมมติฐานข้อ H 5.1 การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ พึงพอใจในงาน	0.782	< .001	0.611	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.2 การรับรู้การสนับสนุนจาก องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กร	0.276	< .001	0.183	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.3 ความพึงพอใจในงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ องค์กร	0.505	< .001	0.362	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.4 ความพึงพอใจในงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ ในงาน	0.024	0.291	0.011	ไม่ สนับสนุน

ตารางที่ 4-58 (ต่อ)

สมมติฐาน	อิทธิพล ทางตรง	P value	Effect size	ผล
สมมติฐานข้อ H 5.5 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน	0.459	< .001	0.264	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.6 การรับรู้กาสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจของอยู่ในงาน	0.150	< .001	0.070	สนับสนุน

จากตารางที่ 4-58 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรความตั้งใจของอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดอิทธิพลทางตรงมากที่สุดมีขนาด 0.264 ลำดับที่ 2 คือ การรับรู้กาสนับสนุนจากองค์กรมีขนาดอิทธิพล 0.07 ลำดับที่ ส่วนความพึงพอใจในงานมีขนาดอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจ 0.011 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = 0.291$ )

ตารางที่ 4-59 อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝง ที่กำหนดในสมมติฐานและขนาดอิทธิพล (Effect size) ในโมเดลสมการ สมการ โครงสร้างความตั้งใจของอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุ 36-45 ปี ( $n = 404$ )

สมมติฐาน	อิทธิพล ทางตรง	P value	Effect size	ผลการ วิเคราะห์
สมมติฐานข้อ H 5.1 การรับรู้กาสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	0.797	< .001	0.636	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.2 การรับรู้กาสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	0.258	< .001	0.169	สนับสนุน

ตารางที่ 4-59 (ต่อ)

สมมติฐาน	อิทธิพล ทางตรง	P value	Effect size	ผลการ วิเคราะห์
สมมติฐานข้อ H 5.3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	0.506	< .001	0.359	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.4 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.029	0.279	0.013	ไม่ สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.5 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.588	< .001	0.374	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.103	0.018	0.048	สนับสนุน

จากตารางที่ 4-59 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดอิทธิพลทางตรงมากที่สุดมีขนาด 0.374 ลำดับที่ 2 คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีขนาดอิทธิพล 0.048  $P = 0.18$  ส่วนความพึงพอใจในงานมีขนาดอิทธิพล 0.013 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .279$ )

ตารางที่ 4-60 อิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรแฝง ที่กำหนดในสมมติฐานและขนาดอิทธิพล (Effect size) ในโมเดลสมการ สมการ โครงสร้าง ความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี

สมมติฐาน	อิทธิพล ทางตรง	P value	Effect Size	ผล
สมมติฐานข้อ H 5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน	0.751	< .001	0.564	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	0.212	< .001	0.109	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร	0.412	< .001	0.233	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.4 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.047	0.211	0.016	ไม่ สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.5 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.600	< .001	0.366	สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน	0.074	0.104	0.025	ไม่ สนับสนุน

จากตารางที่ 4-60 เมื่อพิจารณาขนาดอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรสาเหตุไปตัวแปร ความตั้งใจคงอยู่ในงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีขนาดอิทธิพลทางตรงมากที่สุดมีขนาด 0.366  $P < .001$  ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีขนาดอิทธิพล 0.025 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .104$ ) และความพึงพอใจในงานมีขนาดอิทธิพล 0.025 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .104$ )



ตารางที่ 4-61 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานจำแนกตามโมเดลสมการโครงสร้างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ  
ต่างๆ

สมมติฐาน	ทุกกลุ่ม อายุ (N = 1197)	อายุต่ำกว่า 36 ปี (N = 508)	อายุ 36-45 ปี (N = 404)	อายุ มากกว่า 45 ปี (N = 285)	รวมกลุ่ม อายุที่ สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.1 การ รับรู้กาสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงาน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	4
สมมติฐานข้อ H 5.2 การ รับรู้กาสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	4
สมมติฐานข้อ H 5.3 ความ พึงพอใจในงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	4
สมมติฐานข้อ H 5.4 ความ พึงพอใจในงานมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับความ ตั้งใจคงอยู่ในงาน	สนับสนุน	ไม่ สนับสนุน	ไม่ สนับสนุน	ไม่ สนับสนุน	1
สมมติฐานข้อ H 5.5 ความ ผูกพันต่อองค์กรมีความ สัมพันธ์ทางบวกกับความ ตั้งใจคงอยู่ในงาน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	4

ตารางที่ 4-61 (ต่อ)

สมมติฐาน	ทุกกลุ่ม อายุ (N = 1197)	อายุต่ำกว่า 36 ปี (N = 508)	อายุ 36-45 ปี (N = 404)	อายุ มากกว่า 45 ปี (N = 285)	รวมกลุ่ม อายุที่ สนับสนุน
สมมติฐานข้อ H 5.6 การ รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ ความตั้งใจคงอยู่ในงาน	สนับสนุน	สนับสนุน	สนับสนุน	ไม่ สนับสนุน	3
รวมจำนวนสมมติฐานที่ ผลการวิจัยสนับสนุน	6	5	5	4	20

จากตารางที่ 4-61 ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดล  
สมการ โครงสร้างกับข้อมูลประจักษ์พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่าง ๆ ผลการทดสอบกับข้อมูล  
ประจักษ์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพพร้อมทุกกลุ่มอายุ (N = 1197) สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 6 ข้อ ส่วน  
พยาบาลวิชาชีพอายุต่ำกว่า 36 ปี และกลุ่มอายุ 36-45 ปี สนับสนุนสมมติฐาน 5 ข้อ โดยไม่สนับสนุน  
สมมติฐานข้อ 5.4 ที่ระบุว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ใน  
งาน ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี สนับสนุนสมมติฐาน 3 ข้อ และไม่สนับสนุนสมมติฐาน 2 ข้อ คือ  
ข้อ 5.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน และข้อ  
5.4 ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้ระเบียบวิธีวิจัยสำรวจเชิงอธิบาย (Explanatory survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ 2. เพื่อเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในงานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานะจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือน 3. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4. เพื่อศึกษามีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมา ซึ่งได้แก่ การรับรู้การการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งที่เป็นข้าราชการพนักงานของรัฐและพยาบาลอัตราจ้างที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ที่เป็นต้นสังกัดอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกระจายตัวอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลาง และภาคตะวันออก ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage method) ตัวอย่างประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยทำงานที่โรงพยาบาลศูนย์ที่ผู้วิจัยเลือกโดยการการสุ่มจากทั้ง 5 ภาค ของประเทศไทย จำนวน 13 โรงพยาบาล ส่งแบบสอบถามไป 1,300 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 1,221 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ทำการวิเคราะห์ 1,197 ฉบับ

เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 5 หมวด คือ 1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับอายุ วุฒิการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงานและรายได้ 2. แบบสอบถามวัด ตัวแปรแฝงภายนอก ได้แก่ การรับรู้การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร 3. แบบสอบถามวัดตัวแปรแฝงภายใน ความพึงพอใจในงาน 4. แบบสอบถามวัดตัวแปรแฝงภายใน ความผูกพันต่อองค์กร 5. แบบสอบถามวัดตัวแปรแฝง

ภายใน ความตั้งใจคงอยู่ในงานลักษณะคำถามตอนที่ 2-5 เป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากเห็นด้วยอย่างยิ่ง-ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยเริ่มจากวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ การหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้ง ค่าความเบ้ การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม โดยใช้การทดสอบที่แบบกลุ่มอิสระ (Independent t-test) ถ้า 3 กลุ่ม ขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Sheffe's (The Sheffe's post hoc comparison) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากนั้น จึงวิเคราะห์ตัวแบบสมการ โครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Warp PLS

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1 ที่ต้องการศึกษาระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 52.3 (626 คน) เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยกับคำถาม “ท่านกำลังหางานใหม่ในโรงพยาบาลอื่น” และร้อยละ 39.2 (392 คน) เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยกับคำถาม “ทันทีที่ท่านหางานใหม่ได้ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้” ส่วนระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานจากคำถามทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.29 จากคะแนนเต็ม 5 ข้อ คำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงระดับที่หนึ่ง คือ กำลังหางานที่โรงพยาบาลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สองมี 2 ข้อ คือ ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นรับทำงานก็จะไม่ลาออก ส่วนตัวแปรแฝงที่เป็นปัจจัยสาเหตุคือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.41 ตามลำดับ ตัวแปรแฝงที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับมาก คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยองค์ประกอบที่เป็นตัวชี้วัดที่สังเกตได้แต่ละตัวแปรแฝงทั้ง 4 ตัว พบว่า ตัวชี้วัดที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝง ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อคำถามความตั้งใจคงอยู่ในงานทั้ง 6 ข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงระดับที่หนึ่ง คือ กำลังหางานที่โรงพยาบาลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ข้อคำถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สองมี 2 ข้อ คือ ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นรับทำงานก็จะไม่ลาออก และทันทีที่หางานใหม่ได้จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 องค์ประกอบตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนด้านการปฏิบัติงานมีค่าเท่ากับ 3.46 ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอันดับที่สาม คือ การเห็นคุณค่าความสำคัญ มีค่าเท่ากับ 3.31 มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับ

มาก 1 ด้าน คือ การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาเมื่อพิจารณาอันดับของค่าเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงอันดับที่หนึ่ง คือ การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนา มีค่าเท่ากับ 3.68 ส่วนตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานซึ่งมี 9 องค์ประกอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 4 องค์ประกอบ คือ ความพอใจด้านผู้นิเทศมีค่าเฉลี่ย 3.51 ความพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.73 ความพอใจด้านลักษณะงานพยาบาลมีค่าเฉลี่ย 3.85 ความพอใจด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ย 3.57 และ องค์ประกอบตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ย 3.66, 3.77 และ 3.78 ตามลำดับ

2. ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 2 ที่ต้องการเปรียบเทียบความตั้งใจอยู่ในงานการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า

2.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุประเภทการจ้างงาน และระดับเงินเดือนต่างกันมีความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษา และลักษณะงานต่างกันมีความตั้งใจอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ระบุ “ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ลักษณะงาน และรายได้ต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานต่างกัน” เพียงบางส่วน คือ พยาบาลที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความตั้งใจอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี พยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการ มีความตั้งใจอยู่ในงานมากกว่า พยาบาลที่เป็นพนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ และพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความตั้งใจอยู่ในงานมากกว่า พยาบาลที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาลักษณะงานแตกต่างกัน มีความตั้งใจอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ระบุ “ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ลักษณะงาน และรายได้ต่างกัน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน” เพียงบางส่วน คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุกลุ่มมา 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มี ประเภทการจ้างงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน

2.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษา ประเภทการจ้างงาน ลักษณะงานและระดับเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ระบุ “ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ลักษณะงาน และรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน” เพียงบางส่วน คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลอายุ 36-45 ปี ส่วนการเปรียบเทียบตามคุณลักษณะอื่น ๆ คือ ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

2.4 พยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุต่างกันและระดับเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาประเภทการจ้างงาน และลักษณะงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ระบุ “ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ลักษณะงาน และรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน” เพียงบางส่วน โดยพบว่าพยาบาลที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลที่มีอายุ 45 ต่ำกว่า 45 ปี และพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรต่างมากกว่าพยาบาลที่มีระดับเงินเดือน 40,000 บาท และต่ำกว่า 40,000 บาท ส่วนการเปรียบเทียบตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน และลักษณะงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3. ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 3 ที่ต้องการทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบพบว่า

3.1 โมเดลสมการ โครงสร้างทางทฤษฎีความตั้งใจอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า โมเดล Fit (Tenenhaus GoF) มากกว่า 0.36 และมีค่าอื่น ๆ ผ่านเกณฑ์ ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายในระดับดีที่ยอมรับได้ ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องสนับสนุนสมมติฐานทั้ง 6 ข้อ (ข้อ 5.1-5.6)

3.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน ของโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่จำแนกตามกลุ่มอายุเป็นสามกลุ่มตามผลการวิจัย ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี กลุ่มอายุ 36-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45

ปี มีความตั้งใจคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกันผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

3.2.1 โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่ม อายุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผ่านเกณฑ์ทุกข้อ มีค่าโมเดล Fit (Tenenhaus GoF) มากกว่า 0.36 ทั้ง 3 กลุ่ม

3.2.2 ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่ม สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มอายุ 36-45 ปี อธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้มากกว่ากลุ่มอื่น โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 44 กลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี อธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้เท่ากับกลุ่มรวมทุกกลุ่มอายุ ( $N = 1197$ ) โดยอธิบายได้ร้อยละ 41 ส่วนกลุ่มอายุน้อยกว่า 36 ปี ตัวแปรแฝงในโมเดลสมการ โครงสร้างอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้น้อยกว่ากลุ่มอื่นคืออธิบายได้ร้อยละ 35

3.2.3 คุณภาพของการวัดตัวแปรแฝงที่คำนวณจากผลการวัดกับตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อยทั้งสามกลุ่ม ได้ผลเกี่ยวกับการคำนวณจากกลุ่มใหญ่ ( $N = 1,197$ ) ตัวแปรแฝงในสมการทั้ง 4 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม (Composite reliability coefficient) และค่า Cronbach's alpha coefficient มากกว่า 0.07 ทุกกลุ่ม และมีค่าสัมประสิทธิ์ความสามารถในการทำนาย (Q-squared coefficients) มากกว่า 0.4 ส่วนความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในงาน มีอำนาจจำแนกไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ ส่วนตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ผ่านเกณฑ์ทุกกลุ่ม

3.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการทดสอบสมการ โครงสร้างจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าแตกต่างกัน คือ สมการ โครงสร้างรวมทุกกลุ่มอายุผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 6 ข้อ กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี และกลุ่มอายุ 36-45 ปี สนับสนุนสมมติฐาน 5 ข้อ ไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 5.4 ที่ระบุว่า 4 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ผลการวิเคราะห์สนับสนุนสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ไม่สนับสนุน 2 ข้อ คือ ข้อ 4-4 ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และข้อ 5.6 ที่ระบุว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน

4. ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อ 4 ที่ต้องการศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่นำมาศึกษา ซึ่งได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความ

พึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า

4.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.78 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  โดยปัจจัยเชิงสาเหตุการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวน ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 60.8 ( $R^2 = 0.608$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สอดคล้องกับสมมติฐานสมมุติฐานข้อ 5.1 ที่ระบุว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกับความพึงพอใจในงาน”

4.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.26 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ 0.376 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  และมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.632 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  ปัจจัยเชิงสาเหตุการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความพึงพอใจในสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 49 ( $R^2 = 0.49$ ) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5.2 ที่ระบุว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร”

4.3 ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.48 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สอดคล้องกับสมมติฐานสมมุติฐานข้อ 5.3 ที่ระบุว่า “ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร”

4.4 สมมุติฐานข้อ 5.4 ระบุว่า “ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่พบว่าความพึงพอใจมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ 0.05 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P = .04$  มีอิทธิพลทางอ้อมในทิศทางบวกผ่านความผูกพันต่อองค์กรมีค่า 0.279 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ 0.330 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$  ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5.4 ที่ระบุว่า “ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน”

4.5 ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ 0.58 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5.5 ที่ระบุว่า “ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน”



4.6 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีค่าเท่ากับ 0.501 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$  โดยมีอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.10 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$  มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.406 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 5.6 ที่ระบุว่า “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator)”

จากการพิจารณาผลการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้รับอิทธิพลรวมจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด มีค่าอิทธิพลรวมในทิศทางบวกเท่ากับ 0.58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  ซึ่งเป็นอิทธิพลทางตรงไม่มีอิทธิพลทางอ้อม รองลงมาคือ ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลรวมในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.501 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  และอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก เท่ากับ 0.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.406 มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ  $P < .01$  และปัจจัยความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลรวมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.279 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$  และอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวก 0.051 มีนัยสำคัญทางสถิติ  $p = 0.04$  และมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.279 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $P < .01$  โดยสัดส่วนของความเชื่อถือได้ในตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน ที่อธิบายได้ด้วยปัจจัย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยความพึงพอใจในงานและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 0.41$ )

จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานได้แก่ตัวแปรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 5.6

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง จึงแปลความได้ว่าโดยภาพรวมพยาบาลวิชาชีพ ยังมีแนวโน้มที่จะทำงานในโรงพยาบาลต่อไปในระดับปานกลาง ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Fisher, Hinson and Deets (1994), Boyle, Bott, Hansen, Woods and Taunton (1999) และ Sourdif (2004) ที่พบว่าความตั้งใจ

คงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจาริณี ศรีประเสริฐ อวยพร ตันमुखกุล และยุภาพร ลี้ม โขมิต (2551) ที่พบว่าพยาบาลร้อยละ 62.25 มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง การที่ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากลักษณะคำถามที่ถามความเห็นของบุคคลที่ต้องตอบหรือแสดงความรู้สึกในขณะที่ตอบคำถาม ผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีเวลาคิดไตร่ตรองวางแผนหรือตัดสินใจในกาตอบคำถามไม่มาก ส่วนใหญ่จึงตอบคำถามระดับคะแนนปานกลาง (คะแนน 3 จากคะแนนเต็ม 5 ในมาตรวัด ยกเว้นผู้ที่วางแผนหรือตัดสินใจที่จะลาออกจากงานหรือย้ายงานไปโรงพยาบาลอื่น จึงตอบคำถามตามที่ได้วางแผนหรือตัดสินใจแล้ว แต่เมื่อพิจารณาคำถามข้อที่ 1 “ท่านกำลังมองหางานใหม่ในโรงพยาบาลอื่น จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพประมาณ 1 ใน 2 (ร้อยละ 52.3) ตอบว่าเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อนี้ และร้อยละ 39.2 ตอบว่าเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับคำถามข้อ 6 “ทันทีที่ท่านหางานใหม่ได้ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้” ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลที่มีอายุมากมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี พยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่เป็นพนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ และพยาบาลที่เป็นพนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าลูกจ้างประจำ และพยาบาลที่มีเงินเดือนมากมีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่า ผู้ที่มีเงินเดือนในระดับต่ำกว่านั้น อาจเนื่องจากผู้ที่มีอายุมาก และเป็นข้าราชการมีความมั่นคงในงาน เมื่อทำงานมานานจึงมีเงินเดือนมาก มีความชำนาญและเชี่ยวชาญ จึงไม่คิดออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน

2. นอกจากนี้ พยาบาลที่มีอายุมากโอกาสของการหางานเลือกงานก็จะลดลง (Mayer & Allen, 1984) การตัดสินใจลาออกหรือเปลี่ยนงานย่อมต้องพิจารณาผลได้ผลเสียและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Mobley, 1982) จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้มีความตั้งใจคงอยู่ในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า โดยเฉพาะพยาบาลที่เป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการที่ทำงานใหม่ ซึ่งอธิบายได้จากทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity theory) พยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างอาจคิดว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรม เนื่องจากตนต้องทำงานหนักต้องใช้ความรู้ความสามารถ เช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการ แต่ได้รับการเสริมแรงคือ เงินเดือนและตำแหน่งไม่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นข้าราชการ มีเงินเดือนน้อยทำให้รู้สึกไม่ภูมิใจในการทำงานเท่ากับข้าราชการ จึงคิดเปลี่ยนงานหรือหางานใหม่ เมื่อได้งานที่มีเงินเดือนมากกว่าหรือตำแหน่งข้าราชการจึงจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kudo et al. (2006)

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของแบบวัดพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนในการพัฒนามีคะแนนอยู่ในระดับมาก ด้านการสนับสนุนด้านการทำงาน และด้านการเห็นคุณค่าความสำคัญมีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลาง และพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีค่าเฉลี่ยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rhoades and Eisenberger (2002) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความรู้สึกที่ดีต่อการกระทำต่าง ๆ ที่ตนเองได้รับจากองค์กร โดยจะมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูงส่วนระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ลักษณะงาน และระดับเงินเดือนต่างกัน มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า ตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ ถึงแม้จะมีคุณลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงานต่างกันแต่มีตำแหน่งเป็นพยาบาลประจำการทั้งหมด ไม่มีพยาบาลที่มีตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้แทนซึ่งในสภาพที่เป็นจริงอาจได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาลศูนย์ในระดับใกล้เคียงกัน จึงมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านในระดับสูง 4 ด้าน คือ ความพอใจด้านผู้แทน ความพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ความพอใจด้านลักษณะงานพยาบาล และความพอใจด้านการติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานระหว่างพยาบาลที่มีระดับการศึกษา สถานะการจ้างงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบระดับเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน จึงแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีการนิเทศงาน โดยผู้แทน และมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีการติดต่อสื่อสารที่ดี จึงมีความพอใจในงานระดับไม่แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงาน ยกเว้นกลุ่มอายุพบว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 36 ปี และมีอายุมากกว่า 45 ปี มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลอายุ 36-45 ปี ส่วนความพึงพอใจในงานด้านที่มีความพึงพอใจต่ำสุด คือ ความพอใจด้านค่าจ้างหรือเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 รองลงมาคือความพอใจด้านผลประโยชน์อื่นนอกจากเงินเดือน และความพอใจด้านความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ย 3.11 และ 3.22 ตามลำดับ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dion (2011)

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทั้งคะแนนรวมและรายด้าน และที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Fillipova (2011) ที่พบว่าพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า ผลการวิจัย

ข้อนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Baron and Greenberg (1990) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากและทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนงานที่มีอายุน้อยและมีอายุงานในองค์กรน้อยกว่า และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Siew, Chitpakdee and Chontawan (2011)

6. ผลการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลสมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่พบว่า

6.1 ผลการวิเคราะห์ Indicator weights combined loadings and cross-loadings ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานที่พบว่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน มีน้ำหนักตัวชี้วัดบางข้อ มีค่าน้ำหนักไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาค่ากลาง ค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวม ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha และค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared มีค่าผ่านเกณฑ์ในระดับที่ยอมรับได้ ส่วนความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงานแบบวัดมีความผ่านเกณฑ์ ทั้งค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นรวม ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha และค่าสัมประสิทธิ์ Q-squared และค่าความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity)

6.2 ผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพรวมทุกกลุ่มอายุ (N = 1,197) มีค่าความสอดคล้องของโมเดลถึงระดับดี (Reached the ideally level of model fit) คะแนนของ GoF มีค่ามากกว่า 0.36 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายในระดับเข้มแข็งที่ยอมรับได้ นอกจากนี้ ตัวชี้วัดอื่น ๆ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงสรุปได้ว่าโมเดลสมการโครงสร้างเชิงทฤษฎีความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์ ผลจากการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้นของปัจจัยระดับองค์กรพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร คือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำและมีนัยสำคัญทางสถิติ  $P < .01$  และมีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานในทางอ้อม โดยมีตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ (Mediator) ในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ  $P = .04$  และสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 5.4

6.3 ผลการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่มอายุ 3 กลุ่มอายุ คือ ต่ำกว่า 36 ปี (N = 508) กลุ่มอายุ 36-45 ปี และกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ซึ่งผลการผลการวิจัย พบว่า

6.3.1 สมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทั้งสามกลุ่มมีความสอดคล้องกับข้อมูลประจักษ์ มีค่าความสอดคล้องของโมเดลระดับดี คะแนนของ GoF มีค่ามากกว่า 0.36 ซึ่งแสดงว่าโมเดลมีความสามารถในการอธิบายในระดับเข้มแข็งที่ยอมรับได้นอกจากนี้ตัวชี้วัดอื่น ๆ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ แต่เมื่อพิจารณาความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจอยู่ในงานจากตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัว ในสมการของแต่ละกลุ่มอายุ พบว่ามีความสามารถในการอธิบายแตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มอายุ 36-45 ปี ตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวมีความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนความตั้งใจอยู่ในงานได้มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยอธิบายได้ร้อยละ 44 ( $R^2 = 0.44$ ) กลุ่มอายุน้อยกว่า 36 ปี อธิบายได้ร้อยละ 35 ( $R^2 = 0.35$ ) และกลุ่มอายุ มากกว่า 45 ปี อธิบายได้ร้อยละ 41 ( $R^2 = 0.41$ ) อธิบายได้เท่ากับกลุ่มรวมทุกกลุ่มอายุ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าอายุเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจอยู่ในงาน

6.3.2 ผลการทดสอบสมมติฐานจากการวิเคราะห์สมการโครงสร้างความตั้งใจอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพทั้งสามกลุ่ม พบว่า ผลการวิเคราะห์ทั้งสามกลุ่มไม่สนับสนุนสมมติฐานข้อ 5.4 ที่ระบุว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงาน เพราะผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความตั้งใจอยู่ในงานในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยนี้อธิบายได้จากแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1979) ที่ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจเป็นตัวแปรที่ไม่คงที่ มีความมีโอกาสเปลี่ยนแปลงตามปัจจัยส่วนบุคคลมากกว่า ความผูกพันต่อองค์กรและจากการที่เปลี่ยนแปลงง่ายและไม่แน่นอน จึงเป็นตัวแปรมาก่อน (Antecedent) ของความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรชั้นกลาง (Intermediate) ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจอยู่ในงาน ระดับความพึงพอใจในงาน จึงส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ในงานผ่านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Tett and Meyer (1993) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Sadangharn (2010) และศรัณย์ พิมพ์ทอง (2557) ที่พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพบว่าการความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงในทิศทางทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Rhoades and Eisenberger (2002), Phillipova (2011), Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart and Adis (2015) และผลงานวิจัยของ Liu et al. (2015) และสอดคล้องกับแนวคิด The Meso Paradigm (House et al., 1995) ด้วยการบูรณาการปัจจัยในระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) เพื่อ

อธิบายพฤติกรรมองค์การที่สนใจ (ในงานวิจัยนี้ คือ ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ) นั้นเกิดจากสาเหตุด้านต่าง ๆ คือ 1) ปัจจัยระดับบุคคล (Individual) ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร 2) ปัจจัยระดับองค์การ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยในโมเดลได้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยระดับบุคคลมีอิทธิพลทางตรงไปยังตัวแปรความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยระดับองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านปัจจัยระดับบุคคล ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนแนวคิดดังกล่าวและสอดคล้องกับทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support Theory: OST) ที่ Eisenberger et al. (1986) ได้พัฒนาเพื่ออธิบายพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงาน หรือนายจ้างกับลูกจ้าง เนื่องจากผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อการมีทัศนคติที่ดีในการทำงานของพนักงาน สะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ กับพนักงาน ดังนั้น ทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (OST) จึงเป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ (Mowday, 1998) เพราะเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จากมุมมองของลูกจ้างที่มองหรือรับรู้ว่าองค์กรมีความสนใจ ห่วงใย สวัสดิภาพของตนเพียงใด นอกจากนี้ โครงสร้าง (Construct) ของทฤษฎีการสนับสนุนจากองค์กร (OST) ยังชัดเจน และมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานรวมทั้งทัศนคติทางบวกด้านอื่น ๆ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยข้อมูลเชิงพรรณนาสถานการณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข 13 โรงพยาบาล จากทั้ง 5 ภาค ของประเทศไทย และผลการวิจัยที่วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในประเด็นต่อไปนี้

1.1 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพประมาณ 1 ใน 2 (ร้อยละ 52.3) ตอบว่ากำลังมองหางานใหม่ในโรงพยาบาลอื่นและร้อยละ 39.2 ตอบว่าทันทีที่ท่านหางานใหม่ได้ ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ ในการวางแผนและพัฒนากำลังคนทางการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ควรคำนึงถึงอัตราความตั้งใจออกจากรานหรือย้ายงานในแต่ละปี รวมถึงการเก็บรวบรวมสถิติ

การย้ายงานหรือออกจากงาน ทั้งนี้ เพื่อกำหนดและตั้งงบประมาณให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงมากที่สุด

1.2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยระดับองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อปัจจัยระดับบุคคลคือความพึงพอใจในงานในระดับสูงคือ 0.87 และเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า มีด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือ ด้านการเห็นคุณค่าความสำคัญ และด้านการสนับสนุนด้านกาปฏิบัติงาน ดังนั้น ทางโรงพยาบาลศูนย์จึงควรจัดให้มีการสนับสนุนในประเด็นทั้งสองอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดวิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยให้คุณค่าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยให้การยอมรับนับถือว่าเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความมั่นคงในการทำงาน

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่า 0.58 จึงควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาจากค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ซึ่งจากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย คือ ความพอใจด้านค่าจ้าง ด้านผลประโยชน์อื่นนอกจากเงินเดือน และด้านความก้าวหน้าในงาน (จากคะแนนเต็ม 5 มีค่าเฉลี่ย 2.79, 3.11 และ 3.32 ตามลำดับ) การกำหนดวิธีปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลจึงควรพิจารณาด้านสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนปฏิบัติงาน การกำหนดตำแหน่งหรืออัตราข้าราชการเพื่อให้พยาบาลที่เป็นลูกจ้างประจำ ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ รวมถึงการลดความรู้สึกแตกต่างด้านสถานะของพยาบาลวิชาชีพกับผู้ประกอบวิชาชีพอื่น ๆ ในโรงพยาบาล โดยเฉพาะค่าตอบแทนการอยู่เวรและค่าล่วงเวลา

1.4 ระดับหน่วยงาน (โรงพยาบาลศูนย์) ควรนำทฤษฎีการสนับสนุนองค์กร (OST) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจากมุมมองของลูกจ้างที่มองหรือรับรู้ว่าองค์กรมีความสนใจ ห่วงใยสวัสดิภาพของตนเพียงใด นอกจากนี้ โครงสร้าง (Construct) ของทฤษฎีการสนับสนุนองค์กร (OST) ยังชัดเจน และมีความสัมพันธ์สูงกับความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ และความพึงพอใจในงานรวมทั้งทัศนคติทางบวกด้านอื่น ๆ ซึ่ง Mowday (1998) กล่าวว่า ทฤษฎีการสนับสนุนองค์กรเป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ และจากผลการวิจัยครั้งนี้ ก็สนับสนุนทฤษฎีนี้ที่ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงเส้น พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานในทิศทางบวกได้ในระดับสูง โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความเชื่อถือที่อธิบาย

ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 61 ( $R^2 = 0.75$ ) นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน โดยมีความสามารถในการอธิบายความผูกพันกับองค์กรได้ร้อยละ 49 ( $R^2 = 0.49$ ) การเพิ่มกลยุทธ์การบริหารจัดการเพื่อให้พยาบาลเกิดการรับรู้ว่าองค์กรสนใจ ห่วงใย ด้านความมั่นคงในงานสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สนับสนุนนโยบายการบรรจุแต่งตั้งพยาบาลวิชาชีพเป็นข้าราชการ เพื่อเป็นเกียรติศักดิ์ศรีและมีความมั่นคงในงาน และไม่ควรมีข้อจำกัดหรือมีความแตกต่างของค่าตอบแทนและรายได้เงินเดือน ระหว่างพยาบาลวิชาชีพผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ กับพยาบาลวิชาชีพพนักงานอัตราจ้าง หรือพนักงานของรัฐ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ มีความสะดวกในการทำงาน มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรและต้องการทำงานในองค์กรต่อไป

1.5 ระดับกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขควรวางแผนขยายตำแหน่งข้าราชการสำหรับพยาบาลวิชาชีพเพื่อบรรจุแต่งตั้งพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างประจำ ให้เป็นข้าราชการ เพราะจากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างประจำและพนักงานราชการมีความตั้งใจคงอยู่ในงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการ และควรมีนโยบายในกาพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล โดยใช้แนวคิดทฤษฎีต้นทุนมนุษย์พัฒนาโดย Gary Becker ในปี ค.ศ. 1964 ซึ่งเนื้อหาของทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ หน้าที่ของมนุษย์ โดยถือว่าการเรียนรู้หน้าที่ของมนุษย์เปรียบได้กับทรัพยากรธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับการผลิต (Becker, 1991) มโนทัศน์ของทฤษฎี กล่าวว่างานทุกอย่างไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้น คุณภาพของพนักงานสามารถพัฒนาได้โดยการลงทุนการให้การศึกษาและการฝึกอบรมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลงทุนด้านต้นทุนมนุษย์ ผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กับรายได้ ระดับการเรียนรู้สามารถเพิ่มรายได้ของบุคคล ดังนั้นการพัฒนาบัณฑิตวิชาชีพทางการพยาบาล จึงมีความสำคัญที่จะดึงดูดให้พยาบาลที่มีประสิทธิภาพและความสามารถอยู่ในองค์กร โดยมีการกำหนดตำแหน่งและรายได้ให้เหมาะสมการปรับเปลี่ยนโครงสร้างค่าตอบแทน เพื่อดึงดูดพยาบาลให้คงอยู่ในระบบ สนับสนุนงบประมาณในการผลิตพยาบาลเพิ่มโดยการวางแผนที่รัดกุมยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างและการวางแผนการผลิตที่เพียงพอและเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งกำหนดกำหนดโครงสร้างอัตราค่าจ้างและตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับการขยายตัวของภาระงานบริการพยาบาลที่เพิ่มขึ้น การให้ความมั่นคงในการทำงาน โดยการกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน รวมทั้งกำหนดบันไดวิชาชีพให้ทัดเทียมวิชาชีพอื่น



## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุอธิบายความตั้งใจที่อยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ในระดับปานกลาง คือ ร้อยละ 41 ( $R^2 = 0.41$ ) จึงควรทำวิจัยซ้ำหรือทำวิจัยใหม่โดยออกแบบการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างโดยเพิ่มตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อตัวแปรแฝงภายในตามแนวคิดทฤษฎีที่แบบจำลองกระบวนการออกจางานของ Mowday et al. (1982) ซึ่งนำทฤษฎีสองปัจจัยมาเป็นต้นแบบในการสร้างแบบจำลองความตั้งใจที่จะคงอยู่ หรือลาออกจากองค์กร เป็นผลมาจาก 2 ปัจจัย โดยปัจจัยแรกเป็นความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่องานสามารถนำไปสู่พฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกและก่อให้เกิดพฤติกรรมการลาออกได้ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่องาน ปัจจัยต่อมา คือ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การทดลองงาน ความต้องการแรงงาน ความจำเป็นในชีวิตสมรส ความผูกพันในครอบครัว การฝึกงาน ฯลฯ เป็นสิ่งที่สามารถเพิ่ม หรือลดความตั้งใจที่จะลาออก หรือคงอยู่ต่อในองค์กรของพนักงานได้ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มปัจจัยด้านภูมิภาครอบรั้วของพยาบาลวิชาชีพว่าอยู่ในเขตจังหวัดที่ปฏิบัติงานหรือไม่ หรือเพิ่มปัจจัยที่อื่น ๆ เช่น ภาวะครอบครัว นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อเข้าใจกรอบแนวคิดอ้างอิงในการตอบคำถามตามแบบวัดในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ควรเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการออกแบบการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ในการนำทฤษฎีการสนับสนุนองค์กรซึ่งเป็นมโนทัศน์ที่สำคัญในการบริหารธุรกิจสมัยใหม่ มาเป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบวิจัยเพื่อพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง หรืออาจทำการวิจัยเชิงทดลองในลักษณะของการประเมินประสิทธิผลของกิจกรรมการสอดแทรก (Intervention) ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรหรือตัวแปรดังกล่าวข้างต้น หรือตัวแปรอื่น ๆ

## ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามถามการรับรู้และความเห็นของผู้ตอบในช่วงเวลาแบบตัดขวาง (Cross sectional) แต่การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงเหตุและผลซึ่งเหตุต้องเกิดก่อนผล แต่เนื่องจากตัวอย่างในการวิจัยอยู่ในองค์กร ในช่วงระยะเวลาต่างกันจาก 1 ปี ถึง 36 ปี จึงทำให้ข้อจำกัดนี้ลดลงหรือมีผลต่อการแปลผลการวิจัยน้อย ส่วนแบบวัดการรับรู้

การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในงาน ถึงแม้ผลการวิจัยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ ความเชื่อมั่นรวม (Composite reliability coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's alpha มีค่ามากกว่า 0.7 และมีค่า Q-squared (สัมประสิทธิ์ความตรงเชิงทำนาย Predictive validity) มีค่ามากกว่า 0.1 ซึ่ง แสดงว่ามีความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) ในระดับดี แต่มีความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ไม่สอดคล้องกับเกณฑ์

## บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. (2538). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2558). *สรุปจำนวนทรัพยากรสุขภาพรายแห่ง (จำนวนพยาบาลวิชาชีพ): ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ทรัพยากรสุขภาพ*. เข้าถึงได้จาก [http://gishealth.moph.go.th/healthmap/resdetail.php?st.oae.go.th/oae\\_report/export\\_import/export\\_result.php](http://gishealth.moph.go.th/healthmap/resdetail.php?st.oae.go.th/oae_report/export_import/export_result.php)
- กฤษดา แสงดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 2(1), 40-46.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- จาริณี ศรีประเสริฐ, อวยพร ตันमुखกุล และยุภาพร ลิ้มโฆษิต. (2551, เมษายน-มิถุนายน). เจตคติการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานในกลุ่มอ้างอิง การรับรู้ การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ. *พยาบาลสาร*, 35(2), 59-70.
- จารุพร แสงเป่า. (2542). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณรงค์ฤทธิ์ ศรีรัตโนภาส. (2549, มิถุนายน). ปัญหาคนลาออกจากงาน: ต้นเหตุและการแก้ไข. *วารสารกฎหมายใหม่*, 4(72). เข้าถึงได้จาก <http://www.inewlaw.com/search/ณรงค์ฤทธิ์%20ศรีรัตโนภาส>
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). *SPSS การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 5). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทัศนา บุญทอง. (2558). *อนาคตการพยาบาล: นำการเปลี่ยนแปลงสู่สุขภาพประชาชนอาเซียน (Future of nursing: Leading change advancing health in ASEAN community)* วันที่ 9-13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ สุขุมวิท กรุงเทพมหานคร. เข้าถึงได้จาก [http://www.tnc.or.th/files/2015/11/news39433/national\\_policy\\_for\\_nursing\\_development\\_30024.pdf](http://www.tnc.or.th/files/2015/11/news39433/national_policy_for_nursing_development_30024.pdf)
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2538). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย, บุญทิพย์ สิริขันธ์ศรี, สุพิมพ์ ศรีพันธ์ วรรณกุล และวิไลพร รั้งควัด. (2554). ปัจจัยที่ผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล*, 26 (4), 43-54.
- ปกรณ์ ลีโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พนิดา จงดำเกิง. (2551). *การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: โรงแรม ABC*. การค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พวงเพ็ญ ชูรินทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ความเครียด และความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความคงอยู่ของพนักงานโรงแรม ในเขตภาคใต้ตอนบน ภาคใต้ สถานการณ์ของภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ. *วารสารวิชาการอิเล็กทรอนิกส์ท่องเที่ยวไทย นานาชาติ*, 3, 1-15.
- พันธพงศ์ ตาเรืองศรี. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ออายุแพทย์ในการคงการรับราชการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มนตรี พิริยะกุล. (2553). *ตัวแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน Partial Least Square Path Model (PLS Path Model)*. เข้าถึงได้จาก [http://www.stat.science.cmu.ac.th/~wathaminsan/CD-ROM/Oral\\_Presentation/50\\_c1-22.pdf](http://www.stat.science.cmu.ac.th/~wathaminsan/CD-ROM/Oral_Presentation/50_c1-22.pdf)
- รัชณี สุจินทรรัตน์, วัลลภา บุญรอด, วิไลวรรณ ทองเจริญ, พวงผกา กวีทอง, กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์, วรรณภา ประไพพานิช, สุปราณี เสนาดิลัย และยุวดี ภาษา. (2550). *การคงอยู่ของพยาบาล ในสถานบริการสุขภาพของรัฐในวิกฤตกำลัง “คน” ด้านสุขภาพ ทางออกหรือทางตัน*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- วัชรพร เชยสุวรรณ, ณีฐวรรณ คำแสน, ผุสดี สระทอง, วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์, ชิตสุภาภรณ์ ทิพย์เที่ยงแท้, อรุณรัตน์ คันทา และศรีสุดา คล้ายคล่องจิตร. (2555). ปัจจัยทำนายความต้องการออกจางานของอาจารย์พยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 30(2), 22-34.

- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงศ์. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12. เข้าถึงได้จาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/TJONC/article/view/2756/2457>
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เพียร์สันเอดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล*. คุยฉินิพนธ์วิทยาศาสตร์คุยฉินิพนธ์, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถ์.
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557, เมษายน-มิถุนายน). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการ ในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 37(142), 16-32.
- ศิริพร จิรวัดน์กุล, ประณีต ส่งวัฒนา, สมพร รุ่งเรืองกลาง, วารุณี ฟองแก้ว, วรณี เดียววิเศษ, ศิริอร สิ้นธุ และนันทพันธ์ ชินล้ำประเสริฐ. (2555, ตุลาคม-ธันวาคม). ความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย. *วารสารการพยาบาล*, 27(4), 26-42.
- ศุภริณี อำนวย และสนั่น ประจงจิตร. (2555, พฤษภาคม-สิงหาคม). รายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 26 (39), 186-197.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการ: มุมมองนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สำนักสารนิเทศ กระทรวงสาธารณสุข. (2556). *สช.ผลิตพยาบาลเพิ่ม 27,960 คน ตามมติ ครม. แก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและรองรับการเปิดเออีซี*. เข้าถึงได้จาก [http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin\\_hotnew/show\\_hotnew.php?idHot\\_new=57933](http://pr.moph.go.th/iprg/include/admin_hotnew/show_hotnew.php?idHot_new=57933)
- สุจิตา โดพันชานนท์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สุภมาส อังสุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชณีกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) และบริษัท ยูนิลีเวอร์ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2539). *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมาลี อยู่ผ่อง และบุญทิพย์ สิริธรงค์ศรี. (2557). ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลศัลยศาสตร์. ใน *การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 (The 4<sup>th</sup> STO Graduate Research Conference) วันที่ 26-27 พฤศจิกายน 2557* (หน้า 1-13). ม.ป.ท.
- สุริย์ ท้าวคาลือ และพินดา ดามาพงศ์. (2549). ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 1(1), 92-105.
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2554, มกราคม-เมษายน). การขาดแคลนพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ: ประเด็นท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล (The nursing shortage and magnet hospitals: The challenge for nurse administrators). *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 23(1), 1-12.
- เสนาะ ดิยาว์ และคณะ. (2525). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัมภา สรารัษต์ และนันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร. (2558). *รายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล ปี 2557 จากระบบข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล สำนักการพยาบาล*. นนทบุรี: กลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และวิเทศสัมพันธ์ สำนักการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- อาคม ใจแก้ว. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). สงขลา: แม็กซ์มีเดีย วาย ทู เค.
- Ahmadi, S. A. A., Tavakoli, S., Heidary, P. P. (2014). Perceived organizational support and employee engagement. *International Journal of Information Technology and Management studies*, 1(1), 54-66.
- Aiken, L. R. (2003). *Psychological testing and assessment* (11<sup>th</sup> ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Alam, M. M., & Mohammad, J. F. Z. (2010). Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligent Journal*, 3(1), 123-137.
- Alexander, A. J., Lichtenstein, R., Oh, J. H., & Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Research in Nursing and Health*, No. 21, 415-427.
- Alfonso, S. P., & Fred, H. (2002). An empirical analysis of working-hours constraints in twenty-one countries. *Review of Social Economy*, 60(2), 209-242.
- Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: The relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99-118.
- Allen, N., & Meyer, J. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 252-276.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equating modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socio-emotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83, 288-297.
- Armstrong, M. (1995). *A handbook of human resource management practice* (5<sup>th</sup> ed.). London: Kogan Page Limited.
- Arnold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). A multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology*, 67, 350-360.

- Arvey, R. D. et al. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology, 72*(2), 187-192.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work* (3<sup>rd</sup> ed.). Toronto: Allyn and Bacon.
- Beatwee, I. J. M., Heijden, V. D., Dam, K. V., & Hasselhom, H. M. (2007). Occupational turnover: Understanding nurses intent to leave the nursing profession. In *Paper submitted to the 22<sup>nd</sup> annual conference of the society of industrial and organizational psychology, 27-29 May, New York* (1-23). n.p.
- Becker, G. A. (1991). *Treatise on the family, enlarged edition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., & Taylor, G. S. (2009). Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Review, 32*(3), 205-219.
- Blau, G. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*, 277-288.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Bluedorn, A. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations, 35*, 135-153.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: John Wiley & Sons.
- Bothma, F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management, 11*(1), 12.
- Boyd, P., & Smith, C. (2011). Being a university lecturer in a professional field: Tensions within boundary-crossing workplace contexts. In *Paper presented at the society for research into higher education annual research conference*. Retrieved from [www.srhe.ac.uk](http://www.srhe.ac.uk)
- Boyle, D. K., Bott, M. J., Hansen, H. E., Woods, C. Q., & Taunton, R. L. (1999). Managers' leadership and critical care nurses' intent to stay. *American Journal of Critical Care, 5*(6), 361-371.
- Brewer, A. M., & Lock, P. (1995). Managerial strategy and nursing commitment in Australian hospitals. *Journal of Advance Nursing, 21*, 789-799.
- Brinkmann, R., & Stapf, K. (2005). *Internal termination: If the job becomes the facade*. Munchen: C. H. Beck Verlag.



- Brown, P., Fraser, K., Wong, C., Juise, M., & Cummings, G. (2013). Factors influencing intentions to stay and retention of nurse managers: A systematic review. *Journal of Nursing Management, 21*, 459-472.
- Buchanan, B. (1974). Government managers, business executives and organizational commitment. *Public Administration Review, 34*, 339-347.
- Bunderson, J. S. (2001). How work ideologies shape the psychological contracts of professional employees: Doctor response to perceived breach. *Journal of Organizational Behavior, 22*, 717-741.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The Michigan organizational assessment questionnaire*. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- Chan, E. Y., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in Singapore hospital. *Nurse and Health Sciences*, No. 2, 113-121.
- Chiang, C. F., & Jang, S. C. (2008). An expectancy theory model for hotel employee motivation. *International Journal of Hospitality Management, 27*, 313-322.
- Chiang, F. F. T., & Birtch, T. A. (2008). Achieving task and extra-task-related behaviors: A case of gender and position differences in the perceived role of rewards in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management, 27*, 491-503.
- Chen, C. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note. *Journal of Air Transport Management, 12*(5), 274-276.
- Chen, Z. X., Aryee, S., & Lee, C. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 457-470.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intention in China, Do cultural differences matter?. *Human Relations, 3*(6), 869-887.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management, 28*, 374-381.
- Cowin, L. S. (2002). The effect of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *1 Nurse Adam, 32*, 283-91.

- Cropanzano, R., & Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 317-372). New York: Wiley.
- Curry, J., Wakefield, D., Price, J., & Mueller, C. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- Dadgar, H., Barahouei, F., Mohammadi, M., Ebrahimi, M., & Ganjali, A. (2013). The relationship between organizational culture, job satisfaction, organizational commitment and intention to stay of health personnel's of Zahedan University of medical sciences. *World Applied Sciences Journal*, 21(8), 1220-1228.
- Davis, K., & John, W. N. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Dhlahdla, T. J. (2011). *The influence of leader behavior, psychological empowerment, job satisfaction and organizational commitment on turnover*. Master thesis, Industrial Psychology, University of Stellenbosh.
- Dion, W. K. (2011). *A retrospective study of a nurse residency program and reports of job satisfaction, organizational commitment, and turnover*. Doctoral dissertation, University Texas of Austin.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Eisenberger, N. I., Taylor, S. E., Gable, S. L., Hilmert, C. J., & Lieberman, M. D. (2007). Neural pathways link social support to attenuated neuroendocrine stress responses. *NeuroImage*, 35, 1601-1612.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, H., Lynch, P. D., & Rhoxles, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-57.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armen, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation?. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1026-1040.
- Engenda, H. E., Birhunu, M. S., & Alene, A. K. (2014). Intention to stay in nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara regional state referral hospitals, Ethiopia. *BMC Nursing*, 13(24), 1-8.
- Eric, G. L. et al. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: A test of a structure measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Fillipova, A. A. (2011, February). Relationship among ethical climate, perceived organizational support, and intent-to-leave for licensed nurses in skilled nursing facilities. *Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 44-46.
- Fisher, M. L., Hinson, N., & Deets, C. (1994). Selected predictors of registered nurses' intent to stay. *Journal of Advanced Nursing*, 20(5), 950-957.
- Fisher, R., McPhail, R., & Menghetti, G. (2010). Linking employee attitudes and behaviors with business performance: A comparative analysis of hotels in Mexico and China. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 397-404.
- Gamage, P. N., & Herath, H. M. A. D. K. (2013, July). Job related factors and intention to stay of IT professionals in Sri Lanka. *International Journal of Social Science and Interdisciplinary Research*, 2(7), 136-145.
- George, J. M., & Jones, G. R. (1999). *Understanding and managing organizational behavior*. (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Addison-Wesley.
- Georger, M. J., & Jones, G. R. (2002). *Organizational behaviour* (3<sup>rd</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Gilmartin, M. J. (2012, February). Thirty years of nursing turnover research looking back to move forward. *Med Care Res Rev*, 70, 3-28.
- Good, L. K., Page, T. J., & Young, C. E. (1996). Assessing hierarchical differences in job-related attitudes and turnover among retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 24(2), 148-156. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1177/0092070396242005>

- Greenhaus, J. H. (1971). An investigation on the role of career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 1*, 209-216.
- Griffeth, R. W., Horn, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlations of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*, 463-488. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hackman, R. E., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approach to organizational change*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Han, S., Sohn, I., & Kim, N. (2009). New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academy of Nurses, 39*(6), 878-887.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation of work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hillier, F., & Hillier, M. (2003). *Introduction to management science* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hom, P. W., Caranikas, F., Prussia, G. E., & Griffeth, R. W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 77*, 890-909.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). The employee turnover process. *Research in Personnel and Human Resources Management, 13*, 245-293.
- House, R., Rousseau, D. M., & Thomas-Hunt, M. (1995). The meso paradigm: A framework for the integration of micro and macro organizational behavior. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 71-114). Greenwich: JAI.
- Hulin, C. L., & Judge. T. A. (2003). Job attitudes. In *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (pp. 755-276). Hoboken, NJ: Wiley.
- Hulin, C. L., & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 4*, 209-216.
- Huse, E. F., & Comings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3<sup>rd</sup> ed.). MN: West.
- Hutchison, S. (1997). A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality, 12*, 159-74.

- Hutchison, S., & Garstka, M. L. (1996). Sources of perceived organizational support: Goal setting and feedback. *Journal of Applied Social Psychology, 26*, 1351-1366.
- Igharia, I., & Greenhaus, J. (1992). The career advancement prospects of managers and professionals. *Decision Sciences, 23*(2), 478-500.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary industrial/ organizational psychology* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Brooks/ Cole.
- Jing, Y. L., Ji, P. Y., Yang, Y., & Yan, H. L. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences, 2*, 389-393.
- Jiang, Y., Sun, J. Y., & Law, K. S. (2011). Job satisfaction and organization as moderators of the effects of empowerment on organizational citizenship behavior: A self-consistency and social exchange perspective. *International Journal of Management, 28*(3), 675-693.
- Jockefsky, E. F., & Peters, L. H. (1983). Job turnover versus company turnover: Reassessment of the Marth and Simon participation hypothesis. *Journal of Applied Psychology, No. 68*, 490-495.
- Johanin, J., Tan, F. Y., Zurina, A., Khulida, K. Y., & Mohamad, N. A. (2012). Promoting employee intention to stay: Do human resource management practices matter?. *International Journal of Economics and Management, 6*(2), 396-416.
- Joyce, L., & Choi, J. (2013, Summer). The relationship between RN job enjoyment and intent to stay: A unit-level analysis. *The Journal of BSN Honors Research, 6*(1), 21-37.  
Retrieved from <http://archie.kumc.edu/handle/2271/1177>
- Kaplan, D. (2000). *Structural equation modeling foundation and extensions*. Thousand Oake: Sage.
- Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management, 24*, 171-193.
- Kock, N., & Lynn, G. S. (2012). Lateral collinearity and misleading results in variance-based SEM: An illustration and recommendations. *Journal of the Association for Information Systems, 13*(7), 546-580.

- Kudo, Y., Satoh, T., Hosoi, K., Miki, T., Watanabe, M., Kido, S., & Aizawa, Y. (2006) Association between intention to stay on the job and job satisfaction among Japanese nurses in small and medium-sized private hospitals. *Journal of Occupational Health*, No. 48, 504-513.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015, March). Perceived organizational support a meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 1-31. Retrieved from <http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/Kurtessis-2015.pdf>
- Lahey, M. A. (1984). *Job security: Its meaning and measure*. Unpublished Doctoral Dissertation, Kansas State University, Kansas
- Lee, C. C., Huang, S. H., & Zhao, C. Y. (2012). A study on factors affecting turn over intention of hotel employees. *Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866-875.
- Lee, C., & Way, K. (2010). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 344-353.
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 661-685.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. L. (2000). Meta-analysis review of occupational commitment: Relation with person and work related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85 (5), 799-811.
- Leiter, M. P., Harvie, P., & Frizzell, C. (1998). The correspondent of patient satisfaction and nurse burn out. *Social Science and Medicine*, 47, 1611-1617.
- Letvak, S., & Buck, S. (2008). Factors influencing work productivity and intent to stay in nursing. *Nursing Economics*, 26(3), 159-165.
- Lew, T. Y. (2011). Affective organizational commitment and turnover intention of academics in Malaysia. In *2010 International conference on business and economics research*, vol. 1 (pp. 1-5). Kuala Lumpur, Malaysia: (2011) IACSIT Press.

- Li, F. Z., Li, M. Y., Ke, L., Jing, Z., Jin, B. F., Min, M. L., Ai, L. L., Wei, G. M., Jian, W., Shu, H. W., Xue, W., & Xiao, W. Z. (2014). The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nursing Outlook, 62*(2), 128-137.
- Li, L., & Tse, E. (1998). Antecedents and consequences of expatriate satisfaction in the Asian Pacific. *Tourism Management, 19*, 135-143.
- Lim, T. (2003). Relationships among organization commitment, learning organization culture and job satisfaction. *International Management, 3*, 189-196.
- Liu, J. Y., Yang, J. P., Yang, Y., & Liu, Y. H. (2015, December). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurse. *International Journal of Nursing Sciences, 2*(4), 389-393.
- Lobburi, P. (2012, January/ February). The influence of organizational and social support on turnover intention in collectivist contexts. *The Journal of Applied Business Research, 28*(1), 93-104.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Road McNally.
- Lu, K. Y., Lin, P. L., Wu, C. M., Tlsieh, Y. L., & Chany, Y. Y. (2002). The relationships among turnover intention, professional commitment, and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Professional Nursing, 18*(4), 214-219.
- MacKinnon, D. P., Krull, J. L., & Lockwood, C. M. (2000). Equivalence of the mediation, confounding and suppression effect. *Prevention Science, 1*(4), 173-181.
- MacKinnon, D. P., Yoon, M., Lockwood, C. M., Taylor, A. B. (2006). *A comparison of methods to test the mediated and other intervening variable effects in logistic regression*. n.p.
- Martin, A. (2007). *Employee perceptions of organizational commitment, job satisfaction and turnover intentions in a post-merger institution*. Unpublished dissertation, University of Johannesburg, Johannesburg.
- Martin, J. M. (2011). *Influence of human resource practices on employee intention to quit*. Doctoral dissertation, Agricultural and Extension Education, Faculty of Virginia Polytechnic, Institute and State University.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks: Sage.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*, 61-89
- Meyer, J. P., Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology, 69*, 372-378.
- Meyer, P., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology, 25*, 238-551.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Cause of employees turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand and Meglino model. *Journal of Applied Psychology, 67*, 53-59.
- Miller, J. (2003). Critical incident stress debriefing and social work: Expanding the frame. *Journal of Social Service Research, 30*(2), 7-25.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationships between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*, 237-240.
- Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*. New York: Addison-Wesley.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. W. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin, 86*, 493-522.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*, 408-414.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational/ citizenship behavior. *Human Relations, 6*, 759-776.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L., & Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management Journal, 41*, 351-357.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2001). Unweaving leaving: The USR of models in the management of turnover. *International Journal of Management Reviews, 3*(3), 219-244.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 8*(4), 387-401.



- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnovers*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work* (6<sup>th</sup> ed.). Belmont: Wadsworth.
- Muchinsky, P. M., & Morrow, P. G. (1980). A multidisciplinary model of voluntary employee turnover. *Journal of Vocational Behavior, 17*, 263-290.
- Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research, 39*, 113-117.
- Mueller, C. W., & Price, J. L. (1990). Economic, psychological and sociological determinants of voluntary turnover. *The Journal of Behavioral Economics, 19*(3), 321-335.
- Muhammad, M. A., & Jamilha, F. M. (2009). Level of job satisfaction and intention to leave among Malaysian nurses. *Business Intelligence Journal, 3*(1), 123-131.
- Muse, L. A., & Stamper, C. L. (2007). Perceived organizational support: Evidence for a mediated association with work performance. *Journal of Managerial Issues, 19*(4), 517-535.
- Mylene, P. (2008). *Turnover intent*. Diploma thesis, Business Administration, University of Zunila.
- Nehmeh, R. (2009). What is organizational commitment, why should managers want it in their workforce and is there any cost effective way to secure it?. In *SMC Working paper, issue: 05/2009* (1-11). n.p.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organization behavior* (5<sup>th</sup> ed.). Ohio: R.R. Donnelly Willard.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. (11<sup>th</sup> ed.). New York: The McGraw-Hill.
- Noe, R. et al. (2000). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (3<sup>rd</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior, a management challenge*. Chicago: Dryden.

- Ohana, M., & Mayer, M. (2010). Should I stay or should I go now? Investigating the intention to quit of the permanent staff in social enterprises. *European Management Journal*, 28, 441-454.
- O'Really, C. Y., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosaically behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Pallant, J. (2007). *SPSS: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (version 15)* (3<sup>rd</sup> ed.). Crows Nest, NSW: Allen & Unwin.
- Pearl, J. (2009). *Causality: Models, reasoning, and inference*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Porter, L. W., Cranpan, W. L., & Smith, F. (1976, February). Organizational commitment managerial turnover: A longitudinal study organizational behavior and human performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15(1), 87-98
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Price, J. L. (1977). *The study of turnover*. Iowa: Iowa State University Press.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). A causal model of turnover for nurse. *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Randal, D. M. (1990). The consequences of organizational commitment: Methodological investigation. *Journal of Organizational Behaviour*, 11, 361-378.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization; the contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sadangharn, P. (2010). *The determinants of talent retention in the Thai public sector*. Doctoral dissertation, Development Administration, School of Public Administration, National Institute of Development Administration.

- Sager, J. K., Griffeth, R. W., & Horn, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behaviour, 53*(2), 254-273.
- Sempene, M., Rieger, H., & Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *SA Journal of Industrial Psychology, 28*(2), 23-30.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., & Abdulla, M. H. A. (2003). Organizational commitment and performance among guest workers and citizens of an Arab country. *Journal of Business Research, 56*, 1021-1030.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., Jenkins, G. D., & Gupta, N. (1998). An organization-level analysis of voluntary and involuntary turnover. *Academy of Management Journal, 41*(5), 511-525.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149-164). Westport, CT: Quorum.
- Shore, L. M., & Telrick, E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 76*, 637-643.
- Siew, P. L., Chitpakdee, B., & Chontawan, R. (2011). Factors predicting organizational commitment among nurses in state hospitals, Malaysia. *The International Medical Journal Malaysia, 10*(2), 21-28.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Snijders, T. A. B., & Bosker, R. J. (1999). *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling*. London: Sage.
- Sourdif, J. (2004). Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Science, 6*, 59-68.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial/ organizational psychology: Research and practice*. New York: John Wiley.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1991). Relations of job characteristics from multiple data sources with employee effect, absence, turnover intention and health. *Journal of Applied Psychology, 76*, 46-53.
- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management review, 19*, 271-282.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.
- Steers, R. M. (1991). *Introduction to organization behavior* (4<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences of employee attendanc: A process model. *Journal of Applied Psychology, 63*, 391-407.
- Susskind, A. M., Borchgrevink, C. P., Kacmar, K. M., & Robert, A. B. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: An examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management, 19*(1), 53-77.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, Paper 118. Retrieved from <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/118>
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS Path modeling. *Computational Statistics and Data Analysis, 48*(1), 159-205.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, tumover intention, and tumover: Path analyses based on meta-analytical finding. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293.
- Thirapatsakun, T., Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The relationships among job demands, work engagement, and turnover intentions in the multiple groups of different levels of perceived organization supports. *Universal Journal of Management, 2*(7), 272-285.
- Tourangeau, A., & Cranley, L. (2006). Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing, 55*(4), 497-509.

- Vandenberg, R. J., & Nelson, J. B. (1999). Disaggregating the motives underlying turnover intentions: When do intentions predict turnover behavior? *Human Relations*, *52*, 1313-1336.
- Van der Heijden, B. I. J. M., Van Dam, K., & Hasselhorn, H. M. (2007). Occupational turnover: Understanding nurses intent to leave the nursing profession. In *Paper submitted to the 22<sup>nd</sup> annual conference of the society of industrial and organizational psychology, 27-29 May, New York* (13-30). n.p.
- Vidal, S. E., Valle, S. R., & Aragon, B. I. (2007). Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: Evidence from Spanish repatriated managers. *Journal of Business Research*, *60*, 1272-1281.
- Wagner, C. H. (1982). Simpson's paradox in real life. *The American Statistician*, *36*(1), 46-48.
- Wang, L., Toa, H., Ellenbecker, C. H., & Liu, X. (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing*, *68*(3), 539-549.
- Walton, R. E. (1985). Toward a strategy for eliciting employee commitment based on policies of mutuality. In R. E. Walton & P. R. Lawrence (Eds.), *HRM Trends and challenges* (pp. 35-65). Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, *40*, 82-111.
- Weiner, Y. (1982, July). Commitment in organizations: A normative view. *The Academy of Management Review*, *7*(3), 418-428.
- Weiss, D. J., Dawis, B. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964). *Construct validation studies of the Minnesota importance questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation*. Retrieved from [http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph\\_xviii\\_-\\_construct\\_validation\\_studies\\_of\\_the\\_mn\\_importance\\_questionnaire.pdf](http://vpr.psych.umn.edu/sites/g/files/pua2236/f/monograph_xviii_-_construct_validation_studies_of_the_mn_importance_questionnaire.pdf)
- Weiss, H. M., Nicholas, J. P., Daus, C. S. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *78*, 1-24.

- West, S. G., Finch, J. F., Curran, P. J. (1995). Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies. In R. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *J. Manage*, *17*(3), 601-617.
- Yang, J. T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, *29*, 609-619.
- Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Lim, C. L., & Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business and Management*, *5*(8), 57-64.
- Yoon, J., & Thye, S. (2000). Supervisor support in the work place: Legitimacy and positive affectivity. *Journal of Social Psychology*, *140*, 295-316.
- Zaghloul, A. A., Al-Hussaini, M. F., & Al-Bassam, N. K. (2008). Intention to stay and nurses' satisfaction dimensions. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, No. 1, 51-58.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- จดหมายอนุญาตให้ใช้เครื่องมือวัดความพึงพอใจในงาน  
และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร
- ค่า IOC แบบสอบถาม
- แบบสอบถาม



**Dear Sir, Prof. Dr. Robert Eisenberger**

My name is Tanaid Padumanonda. I am doctoral student in Ph.D. Organization Development and Human Capabilities Management program, Graduate School of Commerce at Burapha University, Thailand.

My dissertation topic involves Relationships between perceived organizational support, Job satisfaction, Organizational Commitment and Intention to stay Model of Intention to Stay. I plan to use survey perceived organizational support: SPOS to measure the perceived organizational support of professional nurses that they had worked within hospitals that are controlled by Ministry of Public Health, Thailand. The current study initially targeted a sample 800 of professional nurses.

I am currently writing the methodology section of my dissertation (Proposal). At this time, I am considering with in multiple group method of SEM, analysis to test moderation. I have been to your site (<http://www.psychology.uh.edu/faculty/eisenberger>) and download the information about assessing perceived organizational support and the shorter version of scale (SPOS).

I want to confirm that my study is for non-commercial educational research purposes. Thanks so much for all the research you've done on perceive organizational support, and for allowing the use of the SPOS for educational research.

Best regards,

Mr. Tanaid Padumanonda

Ph.D Candidate, Ph.D. Organization Development and Human Capabilities Management Program

Graduate School of Commerce

Burapha University, Thailand

Tanaidpa@yahoo.com Call 0896698965

RE: Doctoral Dissertation Research-SPOS

Sunday, August 23, 2015 10:50 PM

**From:** "Eisenberger Robert W" <reisenbe@Central.UH.EDU

To: "Tanaid Padumanonda" <tanaidpa@yahoo.com>

Dear Tanaid: I am happy to give you permission to use the SPOS. Best of luck with your research.

Cordially,

Bob

Robert Eisenberger

Professor of Psychology

College of Liberal Arts & Soc. Sciences

Professor of Management

C. T. Bauer College of Business

University of Houston

reisenberger2@uh.edu

(302)353-8151

---

From: Tanaid Padumanonda [tanaidpa@yahoo.com]

Sent: Saturday, August 22, 2015 10:32 PM

To: reisenberger2@uh.edu

Subject: Doctoral Dissertation Research-SPOS

From: Tanaid Padumanonda (tanaidpa@yahoo.com)

Sent: Sunday, August 22, 2015

To: pspector@usf.edu

Subject: Doctoral Dissertation research-JSS

Dear Sir, Prof. Dr. Paul Spector

E-mail: pspector@usf.edu

My name is Tanaid Padumanonda. I am a doctoral student in Ph.D. Organization Development and Human Capabilities Management program, Graduate School of Commerce, Burapha University, Thailand.

My dissertation topic involves Relationships between perceived organizational support, Job satisfaction, Organizational Commitment and Intention to stay. I plan to use job satisfaction survey: JSS to measure the job satisfaction of professional nurses that they had worked at provincial hospitals in Thailand. The current study initially targeted a sample 900 of professional nurses.

I am currently writing the methodology section of my dissertation (Proposal). At this time, I am considering using structural equation model analysis to test moderation. I have been to your site and download the information about assessing job satisfaction.

I would like to confirm that my study is a non-commercial educational research purposes. Would you please permit me use the JSS for my dissertation. I agree to share my results.

Thank you so much for all the research you've done on job satisfaction.

Best regards,

Mr. Tanaid Padumanonda

Ph.D Candidate, Ph.D. Organization Development and Human Capabilities Management Program  
Graduate School of Commerce

Burapha University, Thailand

Tanaidpa@yahoo.com Call 0896698965

RE: Doctoral Dissertation research-JSS

Monday, August 24, 2015 4:17 AM

From: "Spector Paul" <pspector@usf.edu>

To: "Tanaid Padumanonda" <tanaidpa@yahoo.com>

Dear Tanaid:

You have my permission to use the JSS in your research. You can find copies of the scale in the original English and several other languages, as well as details about the scale's development and norms in the Scales section of my website <http://shell.cas.usf.edu/~spector>. I allow free use for noncommercial research and teaching purposes in return for sharing of results. This includes student theses and dissertations, as well as other student research projects. Copies of the scale can be reproduced in a thesis or dissertation as long as the copyright notice is included, "Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved." Results can be shared by providing an e-copy of a published or unpublished research report (e.g., a dissertation). You also have permission to translate the JSS into another language under the same conditions in addition to sharing a copy of the translation with me. Be sure to include the copyright statement, as well as credit the person who did the translation with the year.

Thank you for your interest in the JSS, and good luck with your research.

Best,

Paul Spector, Distinguished Professor

Department of Psychology

PCD 4118

University of South Florida

Tampa, FL 33620

813-974-0357

pspector@usf.edu

<http://shell.cas.usf.edu/~spector>

### แบบสอบถาม

โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง ลักษณะของข้อคำถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

ตอนที่ 4 การผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นคำถาม	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
	1	2	3	4	5			
1.1 เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.2 อายุ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 25 ปี <input type="checkbox"/> 26-35 ปี <input type="checkbox"/> 36-45 ปี <input type="checkbox"/> 46-50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.3 สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่า แยกกันอยู่หรือหม้าย	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
1.4 ระยะเวลาที่ทำงานที่โรงพยาบาล แห่งนี้ .....ปี .....เดือน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.5 ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> พนักงาน <input type="checkbox"/> ลูกจ้าง/ ลูกจ้างประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

ประเด็นคำถาม	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
	1	2	3	4	5			
1.6 ระดับเงินเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,000-20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001-40,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 40,000 บาท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.7 เงินค่าล่วงเวลาหรือค่าอยู่เวร (นอกเหนือจากเงินเดือน) เฉลี่ยเดือนละ.....บาท	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.8 ท่านปฏิบัติงานอยู่หอผู้ป่วยใด <input type="checkbox"/> หออภิบาลผู้ป่วยหนัก <input type="checkbox"/> หอผู้ป่วยสามัญ <input type="checkbox"/> หอผู้ป่วยพิเศษ <input type="checkbox"/> แผนกผู้ป่วยนอก <input type="checkbox"/> ห้องผ่าตัด <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
เฉลี่ย ค่า IOC ทั้งหมด								$7.8/8 = 0.974$

## ตอนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
1	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอจากโรงพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2	โรงพยาบาลใส่ใจต่อการทำงานหนักของท่าน	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง*

ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
3	โรงพยาบาลมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4	โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมหรือชี้แจงและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5	โรงพยาบาลจัดให้มีเวชภัณฑ์เครื่องใช้ในการพยาบาลตามที่ท่านต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
6	โรงพยาบาลสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
7	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาดูงานเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
8	โรงพยาบาลเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อเป้าหมายและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านน้อยไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
9	โรงพยาบาลมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
10	โรงพยาบาลให้โอกาสท่านเข้าร่วมประชุมวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
11	โรงพยาบาลให้คุณค่าความสำคัญกับการทำงานอย่างทุ่มเทของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
12	โรงพยาบาลให้ความใส่ใจเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
13	โรงพยาบาลแสดงความใส่ใจ พยาบาลท่านน้อยเกินไป	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
14	โรงพยาบาลเอาใจใส่ความรู้สึก หรือทัศนคติของท่านที่มีต่อ การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
15	โรงพยาบาลมีนโยบายและวิธี ปฏิบัติทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณ มีคุณค่าต่อองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
	เฉลี่ย ค่า IOC ทั้งหมด								$14.4/15 = 0.940$

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
1	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทน ที่ได้รับยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนการอยู่เวร เหมาะสมมากน้อยระดับใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
3	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าการพิจารณา เงินเดือนของโรงพยาบาลมีความ เหมาะสมมากน้อยระดับใด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4	โรงพยาบาลมีการวางแผน เกี่ยวกับการสร้างความก้าวหน้า ในงานให้กับท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5	โรงพยาบาลมีเกณฑ์การประเมิน ที่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า ในงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง



ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
6	โรงพยาบาลเปิดโอกาสการเลื่อนขั้นให้กับบุคคลที่มีความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
7	ผู้ปฏิบัติงานไม่ให้ความสำคัญกับท่าน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
8	ผู้แทนของท่านแสดงความสนใจต่อความรู้สึกรักของผู้บังคับบัญชาน้อย	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
9	ผู้แทนช่วยแนะนำให้พัฒนาทักษะทางการพยาบาล	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
10	ท่านพอใจสวัสดิการด้านที่พักมากน้อยระดับใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
11	ท่านพอใจสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากน้อยระดับใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
12	ท่านรู้สึกพอใจกับระบบสวัสดิการของโรงพยาบาลในภาพรวมมากน้อยระดับใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
13	เมื่อท่านทำงานดี ท่านจะได้รับการชมเชย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
14	ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่ระบบการประเมินความดีจะถูกนำไปเป็นเกณฑ์การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
15	ท่านพอใจกับระบบการพิจารณาความดีความชอบของโรงพยาบาลนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
16	กฎระเบียบต่าง ๆ ในโรงพยาบาลมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
17	สัญญาจ้างมีความยุติธรรมมาก น้อยระดับใด	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง*
18	โรงพยาบาลมีความเคร่งครัดเรื่อง จรรยาบรรณมากน้อยระดับใด	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง*
19	ท่านพอใจมากน้อยระดับใดใน การให้ความช่วยเหลือของ เพื่อนร่วมงาน	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง*
20	ท่านมีความสุขที่ทำงานกับ ผู้ร่วมงานปัจจุบันมากน้อยระดับ ใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
21	ท่านพอใจกับการร่วมมือของ แพทย์ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
22	ท่านทำงานของท่านด้วยความ เพลิดเพลิน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
23	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในงาน ของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
24	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความ ท้าทายและมีอิสระใน การตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
25	ท่านได้รับข่าวสารสม่ำเสมอจาก ทางโรงพยาบาลเกี่ยวกับนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
26	ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับตรงกับ เพื่อนร่วมงานเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
27	ท่านพอใจกับระบบการ ประสานงานระหว่างฝ่าย การพยาบาลกับฝ่ายต่าง ๆ ใน โรงพยาบาลมากน้อยระดับใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*

ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
	เฉลี่ยค่า IOC ทั้งหมด								23.8/27 = 0.881

#### ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
1	โรงพยาบาลนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านตั้งใจปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2	ท่านยอมรับในงานทุกอย่างที่โรงพยาบาลศูนย์มอบหมายยอมรับธรรมเนียมและประเพณีและสิ่งยึดถือปฏิบัติในโรงพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3	ท่านคิดว่าค่านิยมในการให้บริการพยาบาลของท่านสอดคล้องกับค่านิยมของโรงพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4	ท่านมักจะชื่นชมโรงพยาบาลกับผู้รับบริการและบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นอย่างมาก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
6	ท่านยินดีรับงานทุกอย่างที่โรงพยาบาลมอบหมายเพื่อที่จะดำรงอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง



ตอนที่ 5 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

ข้อ	ข้อความ	คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ					รวม	เฉลี่ย	ผล
		1	2	3	4	5			
1	ท่านกำลังมองหางานใหม่ในโรงพยาบาลอื่น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
2	ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่โรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้จนเกษียณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3	ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นรับท่านเข้าทำงานท่านก็จะไม่ลาออกโรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4	ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไรท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ก่อนเกษียณอายุ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	สอดคล้อง*
5	ถ้าท่านต้องลาออกจากโรงพยาบาลนี้ไม่ว่าด้วยเหตุผลถ้ามีโอกาสท่านจะกลับมาทำงานที่โรงพยาบาลนี้อีก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
	เฉลี่ยค่า IOC ทั้งหมด								4.6/5 = 0.920

หมายเหตุ\* หมายถึงปรับปรุงคำถามตามข้อเสนอแนะคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ

## แบบสอบถามงานคุณฉันทิพนธ์

เรียน ท่านพยาบาลวิชาชีพ

ด้วยคณะกรรมการเนศ ปทุมานนท์ นักศึกษาหลักสูตรคุณฉันทิพนธ์ สาขาวิชาการพัฒนาองค์การและการจัดการสมรรถนะของมนุษย์ ภาคพิเศษ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และปัจจุบันรับราชการที่สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทำคุณฉันทิพนธ์ เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างความตั้งใจคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ศูนย์ สังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ท่านเป็นผู้หนึ่งที่คัดสรรคเป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คำตอบของท่านจึงมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย ข้อมูลทั้งหมดจะเก็บเป็นความลับ และไม่มี การนำเสนอเป็นรายบุคคลแบบสอบถามไม่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ผิดหรือถูก โปรดตอบคำถามตาม ความความคิดเห็นและความจริงเกี่ยวกับตัวท่านและโปรดตอบทุกข้อ

ขอขอบพระคุณท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัย จะเป็นประโยชน์ต่อการประกอบวิชาชีพของท่านในภายหน้า

นายเนศ ปทุมานนท์

089-6698965 tanaidpa@yahoo.com

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือเติม

ข้อความลงในช่องว่าง

1. เพศ 1  ชาย 2  หญิง

2. อายุ

1  ต่ำกว่า 26 ปี 2  26-35 ปี

3  36-45 ปี 4  46-50 ปี

5  มากกว่า 50 ปี



## ตอนที่ 2 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อเลือกระดับความเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หลังจากอ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว โดยแต่ละข้อมีเพียงคำตอบเดียว โปรดอ่านและทำให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1	เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงานท่าน ได้รับความช่วยเหลืออย่างสม่าเสมอจาก โรงพยาบาล					
2	โรงพยาบาลใส่ใจต่อภาระงานที่มาก ของท่าน					
3	โรงพยาบาลมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของท่าน					
4	โรงพยาบาลจัดให้มีการประชุมหรือชี้แจง และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติพยาบาล					
5	โรงพยาบาลจัดให้มีเวชภัณฑ์ เครื่องใช้ในการพยาบาลตามที่ท่านต้องการ					
6	โรงพยาบาลสนับสนุนให้ท่านมี ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
7	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาดูงานเพื่อนำมาใช้ใน การปฏิบัติการพยาบาล					
8	โรงพยาบาลมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรทางการพยาบาลอย่างชัดเจน					
9	โรงพยาบาลให้โอกาสท่านเข้าร่วมประชุม วิชาการ					



ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
10	โรงพยาบาลให้คุณค่าความสำคัญกับ การทำงานอย่างทุ่มเทของท่าน					
11	โรงพยาบาลให้ความใส่ใจและห่วงใย เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของท่าน					
12	โรงพยาบาลแสดงความใส่ใจในการ ปฏิบัติงานพยาบาลของท่าน					
13	โรงพยาบาลเอาใจใส่ความรู้สึกหรือทัศนคติ ของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงาน					
14	โรงพยาบาลมีนโยบายและวิธีปฏิบัติทำให้ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร					

### ตอนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  เพื่อเลือกระดับความเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
หลังจากอ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว โดยแต่ละข้อมีเพียงคำตอบเดียว โปรดอ่านและทำให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับ มี ความยุติธรรม					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
2	ท่านรู้สึกว่าการตอบแทนการอยู่เวรมีความเหมาะสมดีแล้ว					
3	ท่านรู้สึกว่าการพิจารณาเงินเดือนของโรงพยาบาลมีความเหมาะสมและเป็นธรรม					
4	โรงพยาบาลมีการวางแผนเกี่ยวกับการสร้างความก้าวหน้าในงานให้กับท่าน					
5	โรงพยาบาลมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงานอย่างชัดเจน					
6	โรงพยาบาลเปิดโอกาสการเลื่อนขั้นให้กับบุคคลที่มีความสามารถ					
7	ผู้ตรวจการและหัวหน้าพยาบาลให้ความสำคัญเป็นธรรมกับท่าน					
8	ผู้ตรวจการพยาบาลหรือหัวหน้าพยาบาลของท่านแสดงความสนใจต่อความรู้สึกของผู้ได้บังคับบัญชา					
9	หัวหน้าพยาบาลช่วยสอนและแนะนำให้ท่านพัฒนาทักษะทางการพยาบาล					
10	ท่านพอใจสวัสดิการด้านที่พักที่โรงพยาบาลจัดให้					
11	ท่านพอใจสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ได้รับจากโรงพยาบาล					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
12	โดยภาพรวมท่านรู้สึกพอใจกับระบบ สวัสดิการของโรงพยาบาล					
13	เมื่อท่านทำงานดี ท่านจะได้รับการชมเชย					
14	โรงพยาบาลมีระบบการประเมินผลที่การทำ ความดีเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การพิจารณา การขึ้นเงินเดือน					
15	ท่านพอใจกับระบบการพิจารณาความดี ความชอบของโรงพยาบาลนี้					
16	กฎระเบียบต่าง ๆ ในโรงพยาบาลมีความ เหมาะสม					
17	สัญญาจ้างและ/ หรือระบบให้ค่าตอบแทน มีความยุติธรรม					
18	ท่านพอใจกับระบบการควบคุมที่ โรงพยาบาลดำเนินการด้านจรรยาบรรณ การปฏิบัติวิชาชีพพยาบาล					
19	ท่านพอใจในการให้ความช่วยเหลือ ของ เพื่อนร่วมงาน					
20	ท่านมีความสุขใจที่ได้ทำงานร่วมกับ ผู้ร่วมงานในโรงพยาบาลนี้					
21	ท่านพอใจกับการร่วมมือของแพทย์ใน การรักษาพยาบาลผู้ป่วย					
22	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในงานของท่าน					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
23	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทายและมี อิสระในการตัดสินใจ					
24	ท่านได้รับข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายต่าง ๆ จากทางโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					
25	ข้อมูลข่าวสารที่ท่านได้รับตรงกับเพื่อ ร่วมงานเสมอ					
26	ท่านพอใจกับระบบการประสานงานระหว่าง ฝ่ายการพยาบาลกับฝ่ายต่าง ๆ ใน โรงพยาบาล					
27	ท่านชอบลักษณะงานในการปฏิบัติหน้าที่ พยาบาลวิชาชีพ					

#### ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อเลือกระดับความเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หลังจากอ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว โดยแต่ละข้อมีเพียงคำตอบเดียว โปรดอ่านและทำให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1	โรงพยาบาลนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน ตั้งใจปฏิบัติงาน					
2	ท่าน ยอมรับธรรมเนียมประเพณีและ สิ่งยึดถือปฏิบัติในโรงพยาบาล					
3	ท่านคิดว่าค่านิยมในการให้บริการพยาบาล ของท่านสอดคล้องกับค่านิยมของ โรงพยาบาล					
4	ท่านมักจะชื่นชม โรงพยาบาลกับผู้รับบริการ และบุคคลทั่วไป					
5	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล แห่งนี้					
6	ท่านยินดีรับงานทุกอย่างที่โรงพยาบาล มอบหมายเพื่อที่จะที่ดำรงอยู่ใน โรงพยาบาล แห่งนี้ต่อไป					
7	ท่านมีความรู้สึกสนใจและใส่ใจเกี่ยวกับ ความอยู่รอดของโรงพยาบาล					
8	ท่านใช้ความพยายามอย่างมากกว่าปกติเพื่อ ช่วยให้โรงพยาบาลประสบผลสำเร็จ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
9	ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล					
10	ถ้าโรงพยาบาลอื่นมีลักษณะงานเหมือนกับงานโรงพยาบาลนี้ท่านจะเลือกทำงานโรงพยาบาลนี้					
11	ท่านรู้สึกดีใจที่เลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
12	โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นสถานที่ที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย					
13	การที่ได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ถือว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อตัวท่าน					

### ตอนที่ 5 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อเลือกระดับความเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด หลังจากอ่านข้อความแต่ละข้อแล้ว โดยแต่ละข้อมีเพียงคำตอบเดียว โปรดอ่านและทำให้ครบทุกข้อ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
		5	4	3	2	1
1 R*	ท่านกำลังมองหางานใหม่ในโรงพยาบาลอื่น					
2	ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่โรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้จนเกษียณ					
3	ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นรับท่านเข้าทำงานท่านก็จะไม่ลาออกโรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้					
4 R*	ไม่ว่าสถานการณ์จะเป็นอย่างไร ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ก่อนเกษียณอายุ					
5	ถ้าท่านต้องลาออกจากโรงพยาบาลนี้ไม่ว่าด้วยเหตุผล ถ้ามีโอกาสท่านจะกลับมาทำงานที่โรงพยาบาลนี้อีก					
6 R*	ทันทีที่ท่านหางานใหม่ได้ท่านจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้					

ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

**ภาคผนวก ข**

ตารางวิเคราะห์ Combined loadings and cross-loadings

สมการ โครงสร้างความตั้งใจในงานพยาบาลวิชาชีพจำแนกกลุ่มอายุ



ตารางภาคผนวก ข-1 Combined loadings and cross-loadings สมการ โครงสร้างความตั้งใจคงอยู่  
ในงานพยาบาลวิชาชีพทุกกลุ่มอายุ (n = 1197)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
pos1	0.674	0.047	-0.030	0.059	Reflect	0.027	<0.001
pos2	0.717	0.014	-0.059	0.094	Reflect	0.027	<0.001
pos3	0.579	0.065	0.086	0.005	Reflect	0.028	<0.001
pos4	0.706	-0.041	0.115	-0.101	Reflect	0.027	<0.001
pos5	0.642	-0.129	-0.013	0.030	Reflect	0.027	<0.001
pos6	0.735	0.026	-0.066	-0.007	Reflect	0.027	<0.001
pos7	0.654	-0.106	0.021	-0.038	Reflect	0.027	<0.001
pos8	0.691	0.010	0.087	-0.145	Reflect	0.027	<0.001
pos9	0.607	-0.045	0.150	-0.136	Reflect	0.028	<0.001
pos10	0.804	-0.035	-0.079	0.038	Reflect	0.027	<0.001
pos11	0.806	0.031	-0.111	0.103	Reflect	0.027	<0.001
pos12	0.838	-0.013	-0.030	0.016	Reflect	0.027	<0.001
pos13	0.818	0.081	-0.023	0.008	Reflect	0.027	<0.001
pos14	0.768	0.065	0.028	0.028	Reflect	0.027	<0.001
job1	0.119	0.592	-0.344	0.245	Reflect	0.028	<0.001
job2	0.087	0.580	-0.365	0.210	Reflect	0.028	<0.001
job3	0.052	0.690	-0.339	0.166	Reflect	0.027	<0.001
job4	0.211	0.719	-0.109	0.005	Reflect	0.027	<0.001
job5	0.101	0.742	-0.171	0.020	Reflect	0.027	<0.001
job6	0.067	0.714	-0.217	0.008	Reflect	0.027	<0.001
job7	0.080	0.726	-0.044	-0.101	Reflect	0.027	<0.001
job8	0.152	0.706	0.011	-0.091	Reflect	0.027	<0.001
job9	0.099	0.657	0.087	-0.140	Reflect	0.027	<0.001

ตารางภาคผนวก ข-1 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
job10	0.009	0.592	-0.190	0.084	Reflect	0.028	<0.001
job11	-0.126	0.592	-0.094	0.128	Reflect	0.028	<0.001
job12	-0.010	0.668	-0.165	0.147	Reflect	0.027	<0.001
job13	0.005	0.653	0.072	-0.038	Reflect	0.027	<0.001
job14	-0.048	0.700	0.040	-0.037	Reflect	0.027	<0.001
job15	-0.062	0.783	-0.095	0.008	Reflect	0.027	<0.001
job16	-0.090	0.709	0.067	-0.029	Reflect	0.027	<0.001
job17	-0.170	0.651	-0.209	0.074	Reflect	0.027	<0.001
job18	-0.112	0.678	0.207	-0.131	Reflect	0.027	<0.001
job19	-0.182	0.498	0.168	-0.122	Reflect	0.028	<0.001
job20	-0.095	0.543	0.221	-0.011	Reflect	0.028	<0.001
job21	-0.044	0.577	0.191	-0.085	Reflect	0.028	<0.001
job22	-0.140	0.407	0.446	0.029	Reflect	0.028	<0.001
job23	-0.079	0.548	0.293	-0.071	Reflect	0.028	<0.001
job24	0.037	0.617	0.232	-0.097	Reflect	0.028	<0.001
job25	0.003	0.618	0.177	-0.114	Reflect	0.028	<0.001
job26	0.146	0.659	0.186	-0.099	Reflect	0.027	<0.001
job27	-0.203	0.538	0.320	0.082	Reflect	0.028	<0.001
oc1	0.136	0.254	0.662	0.030	Reflect	0.027	<0.001
oc2	-0.044	0.238	0.683	-0.060	Reflect	0.027	<0.001
oc3	-0.135	0.302	0.708	-0.129	Reflect	0.027	<0.001
oc4	-0.095	0.140	0.720	-0.154	Reflect	0.027	<0.001
oc5	-0.010	-0.095	0.801	-0.028	Reflect	0.027	<0.001
oc6	-0.036	0.025	0.725	-0.029	Reflect	0.027	<0.001

ตารางภาคผนวก ข-1 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
oc7	0.037	-0.132	0.732	-0.132	Reflect	0.027	<0.001
oc8	0.072	-0.151	0.600	-0.222	Reflect	0.028	<0.001
oc9	0.000	-0.116	0.783	-0.109	Reflect	0.027	<0.001
oc10	-0.028	-0.094	0.763	0.040	Reflect	0.027	<0.001
oc11	0.013	-0.098	0.773	0.233	Reflect	0.027	<0.001
oc12	0.055	-0.089	0.726	0.278	Reflect	0.027	<0.001
oc13	0.051	-0.126	0.767	0.221	Reflect	0.027	<0.001
inten1	-0.118	-0.004	-0.004	0.733	Reflect	0.027	<0.001
inten2	0.062	-0.049	0.092	0.807	Reflect	0.027	<0.001
inten3	-0.012	0.050	0.059	0.765	Reflect	0.027	<0.001
inten4	0.091	-0.110	-0.168	0.709	Reflect	0.027	<0.001
inten5	0.065	0.132	0.064	0.484	Reflect	0.028	<0.001
inten6	-0.065	0.024	-0.036	0.780	Reflect	0.027	<0.001

จากตารางภาคผนวก ข-1 เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีค่า  $P > .001$  ซึ่งแสดงว่าตัวชี้วัดดังกล่าว บ่งชี้ค่าตัวแปรแฝง ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวชี้วัดมีค่า Loadings สูงสุด 0.808 ต่ำสุด 0.607 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานตัวชี้วัดมีค่า Loadings น้อยกว่า 0.5 2 ข้อ คือ job19 และ job22 ส่วนตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรตัวชี้วัดมีค่า Loadings 0.801 ต่ำสุด 0.600 และตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดต่ำกว่า 0.7 1 ข้อ คือ inten5 มีค่า 0.484 เมื่อพิจารณาค่า Cross-loadings ตัวชี้วัดทุกข้อไม่พบว่ามีค่า Loading ไปตัวแปรตัวอื่น สูงกว่าตัวแปรที่กำหนด

ตารางภาคผนวก ข-2 Combined loadings and cross-loadings กลุ่มอายุต่ำกว่า 36 ปี (n = 508)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
pos1	0.649	0.143	-0.070	0.074	Reflect	0.041	<0.001
pos2	0.728	0.073	-0.070	0.127	Reflect	0.041	<0.001
pos3	0.604	0.191	0.092	-0.059	Reflect	0.041	<0.001
pos4	0.642	-0.065	-0.007	-0.022	Reflect	0.041	<0.001
pos5	0.637	-0.204	-0.109	0.120	Reflect	0.041	<0.001
pos6	0.724	0.003	-0.038	-0.044	Reflect	0.041	<0.001
pos7	0.640	-0.148	0.060	-0.082	Reflect	0.041	<0.001
pos8	0.711	-0.022	0.050	-0.167	Reflect	0.041	<0.001
pos9	0.570	-0.142	0.232	-0.231	Reflect	0.041	<0.001
pos10	0.801	-0.062	-0.028	0.045	Reflect	0.040	<0.001
pos11	0.791	0.116	-0.049	0.118	Reflect	0.040	<0.001
pos12	0.836	-0.092	0.045	-0.009	Reflect	0.040	<0.001
pos13	0.813	0.077	-0.044	0.011	Reflect	0.040	<0.001
pos14	0.747	0.097	-0.008	0.047	Reflect	0.041	<0.001
job1	0.225	0.565	-0.367	0.208	Reflect	0.041	<0.001
job2	0.167	0.593	-0.350	0.145	Reflect	0.041	<0.001
job3	0.122	0.673	-0.429	0.111	Reflect	0.041	<0.001
job4	0.228	0.705	-0.068	-0.056	Reflect	0.041	<0.001
job5	0.166	0.729	-0.211	0.001	Reflect	0.041	<0.001
job6	0.122	0.698	-0.288	-0.002	Reflect	0.041	<0.001
job7	0.134	0.705	-0.075	0.025	Reflect	0.041	<0.001
job8	0.101	0.679	0.072	0.059	Reflect	0.041	<0.001
job9	-0.015	0.619	0.187	-0.101	Reflect	0.041	<0.001
job10	-0.054	0.605	-0.245	0.134	Reflect	0.041	<0.001

ตารางภาคผนวก ข-2 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
job11	-0.070	0.614	-0.220	0.192	Reflect	0.041	<0.001
job12	0.012	0.682	-0.291	0.203	Reflect	0.041	<0.001
job13	-0.173	0.639	0.122	-0.003	Reflect	0.041	<0.001
job14	-0.166	0.664	0.143	-0.075	Reflect	0.041	<0.001
job15	-0.089	0.760	-0.106	0.032	Reflect	0.040	<0.001
job16	-0.133	0.701	0.030	-0.002	Reflect	0.041	<0.001
job17	-0.169	0.644	-0.183	0.003	Reflect	0.041	<0.001
job18	-0.155	0.672	0.232	-0.173	Reflect	0.041	<0.001
job19	-0.138	0.471	0.193	-0.223	Reflect	0.042	<0.001
job20	-0.027	0.509	0.213	-0.049	Reflect	0.042	<0.001
job21	-0.043	0.576	0.186	0.002	Reflect	0.041	<0.001
job22	-0.075	0.328	0.431	0.005	Reflect	0.043	<0.001
job23	-0.079	0.542	0.356	-0.091	Reflect	0.042	<0.001
job24	-0.046	0.625	0.289	-0.155	Reflect	0.041	<0.001
job25	-0.059	0.612	0.195	-0.153	Reflect	0.041	<0.001
job26	0.171	0.682	0.229	-0.091	Reflect	0.041	<0.001
job27	-0.089	0.544	0.418	0.002	Reflect	0.042	<0.001
oc1	0.067	0.175	0.665	0.022	Reflect	0.041	<0.001
oc2	-0.087	0.135	0.697	-0.112	Reflect	0.041	<0.001
oc3	-0.093	0.219	0.716	-0.159	Reflect	0.041	<0.001
oc4	-0.063	0.096	0.716	-0.145	Reflect	0.041	<0.001
oc5	0.025	-0.114	0.781	0.016	Reflect	0.040	<0.001
oc6	-0.028	-0.008	0.720	-0.001	Reflect	0.041	<0.001
oc7	0.060	-0.070	0.744	-0.101	Reflect	0.041	<0.001

ตารางภาคผนวก ข-2 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
oc8	0.045	-0.122	0.615	-0.143	Reflect	0.041	<0.001
oc9	-0.021	-0.058	0.756	-0.077	Reflect	0.041	<0.001
oc10	0.001	-0.088	0.705	0.067	Reflect	0.041	<0.001
oc11	-0.038	-0.037	0.741	0.218	Reflect	0.041	<0.001
oc12	0.092	-0.034	0.708	0.226	Reflect	0.041	<0.001
oc13	0.045	-0.074	0.764	0.160	Reflect	0.040	<0.001
inten1	-0.124	0.095	-0.137	0.669	Reflect	0.041	<0.001
inten2	0.034	-0.113	0.152	0.786	Reflect	0.040	<0.001
inten3	0.026	-0.014	0.110	0.680	Reflect	0.041	<0.001
inten4	0.028	0.036	-0.209	0.685	Reflect	0.041	<0.001
inten5	0.068	-0.012	0.204	0.587	Reflect	0.041	<0.001
inten6	-0.026	0.023	-0.105	0.765	Reflect	0.040	<0.001

จากตารางที่ผนวก ข-2 เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีค่า  $P > .001$  ซึ่งแสดงว่าตัวชี้วัดดังกล่าว บ่งชี้ค่าตัวแปรแฝง ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวชี้วัดมีค่า Loadings สูงสุด 0.801 ต่ำสุด 0.570 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานตัวชี้วัดมีค่า Loadings น้อยกว่า 0.5 1 ข้อ คือ Job22 ส่วนตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรตัวชี้วัดมีค่า Loadings สูงสุด 0.781 ต่ำสุด 0.615 และตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.786 มีค่าต่ำสุด 0.587 เมื่อพิจารณาค่า Cross-loadings ตัวชี้วัดทุกข้อ ไม่พบว่ามีค่า Loading ไปตัวแปรตัวอื่นสูงกว่าตัวแปรที่กำหนด

ตารางภาคผนวก ข-3 Combined loadings and cross-loadings ระหว่างตัวชี้วัดและตัวแปรแฝงกลุ่ม  
อายุ 36-45 ปี

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
pos1	0.692	-0.128	0.037	0.053	Reflect	0.045	<0.001
pos2	0.695	-0.050	-0.018	0.013	Reflect	0.045	<0.001
pos3	0.585	0.118	0.054	-0.036	Reflect	0.046	<0.001
pos4	0.789	-0.049	0.198	-0.118	Reflect	0.045	<0.001
pos5	0.655	-0.083	0.075	-0.098	Reflect	0.046	<0.001
pos6	0.754	0.059	-0.100	0.052	Reflect	0.045	<0.001
pos7	0.658	-0.022	-0.033	-0.061	Reflect	0.046	<0.001
pos8	0.704	0.055	0.045	-0.068	Reflect	0.045	<0.001
pos9	0.604	0.030	0.121	-0.028	Reflect	0.046	<0.001
pos10	0.810	-0.097	-0.079	0.035	Reflect	0.045	<0.001
pos11	0.817	-0.042	-0.142	0.101	Reflect	0.045	<0.001
pos12	0.861	-0.008	-0.072	0.073	Reflect	0.044	<0.001
pos13	0.840	0.097	-0.039	0.023	Reflect	0.044	<0.001
pos14	0.792	0.124	0.022	0.006	Reflect	0.045	<0.001
job1	0.180	0.603	-0.300	0.149	Reflect	0.046	<0.001
job2	0.200	0.580	-0.334	0.107	Reflect	0.046	<0.001
job3	0.088	0.718	-0.416	0.126	Reflect	0.045	<0.001
job4	0.283	0.743	-0.221	0.070	Reflect	0.045	<0.001
job5	0.101	0.750	-0.251	0.087	Reflect	0.045	<0.001
job6	0.063	0.738	-0.211	0.009	Reflect	0.045	<0.001
job7	0.112	0.764	-0.121	-0.090	Reflect	0.045	<0.001
job8	0.188	0.744	0.018	-0.125	Reflect	0.045	<0.001
job9	0.201	0.698	0.029	-0.010	Reflect	0.045	<0.001

ตารางภาคผนวก ข-3 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
job10	-0.023	0.579	-0.025	0.024	Reflect	0.046	<0.001
job11	-0.153	0.611	0.002	-0.173	Reflect	0.046	<0.001
job12	-0.107	0.664	-0.029	0.003	Reflect	0.045	<0.001
job13	0.056	0.655	0.092	-0.026	Reflect	0.046	<0.001
job14	0.027	0.732	-0.011	0.052	Reflect	0.045	<0.001
job15	0.034	0.803	-0.185	0.068	Reflect	0.045	<0.001
job16	0.049	0.757	0.031	-0.037	Reflect	0.045	<0.001
job17	-0.089	0.669	-0.149	0.032	Reflect	0.045	<0.001
job18	-0.105	0.705	0.226	-0.126	Reflect	0.045	<0.001
job19	-0.405	0.529	0.159	-0.071	Reflect	0.046	<0.001
job20	-0.330	0.588	0.195	0.044	Reflect	0.046	<0.001
job21	-0.158	0.619	0.186	-0.067	Reflect	0.046	<0.001
job22	-0.277	0.488	0.469	0.014	Reflect	0.047	<0.001
job23	-0.352	0.593	0.437	-0.111	Reflect	0.046	<0.001
job24	0.129	0.637	0.192	-0.041	Reflect	0.046	<0.001
job25	0.071	0.639	0.110	0.032	Reflect	0.046	<0.001
job26	0.182	0.657	0.208	-0.094	Reflect	0.046	<0.001
job27	-0.336	0.576	0.270	0.159	Reflect	0.046	<0.001
oc1	0.140	0.301	0.691	0.083	Reflect	0.045	<0.001
oc2	-0.094	0.368	0.695	-0.010	Reflect	0.045	<0.001
oc3	-0.269	0.494	0.698	-0.133	Reflect	0.045	<0.001
oc4	-0.151	0.194	0.728	-0.165	Reflect	0.045	<0.001
oc5	0.041	-0.105	0.833	-0.083	Reflect	0.044	<0.001
oc6	-0.045	0.042	0.745	-0.049	Reflect	0.045	<0.001



ตารางภาคผนวก ข-3 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
oc7	0.050	-0.210	0.724	-0.133	Reflect	0.045	<0.001
oc8	0.172	-0.222	0.589	-0.274	Reflect	0.046	<0.001
oc9	-0.006	-0.149	0.809	-0.109	Reflect	0.045	<0.001
oc10	-0.086	-0.006	0.804	-0.024	Reflect	0.045	<0.001
oc11	0.088	-0.209	0.752	0.277	Reflect	0.045	<0.001
oc12	0.072	-0.217	0.698	0.356	Reflect	0.045	<0.001
oc13	0.116	-0.238	0.744	0.237	Reflect	0.045	<0.001
inten1	-0.245	0.077	0.033	0.719	Reflect	0.045	<0.001
inten2	0.200	-0.113	0.010	0.798	Reflect	0.045	<0.001
inten3	-0.004	0.071	0.077	0.762	Reflect	0.045	<0.001
inten4	0.038	-0.152	-0.154	0.639	Reflect	0.046	<0.001
inten5	0.127	0.025	0.068	0.590	Reflect	0.046	<0.001
inten6	-0.115	0.091	-0.046	0.694	Reflect	0.045	<0.001

จากตารางภาคผนวก ข-3 เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีค่า  $P > .001$  ซึ่งแสดงว่าตัวชี้วัดดังกล่าว บ่งชี้ค่าตัวแปรแฝง ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวชี้วัดมีค่า Loadings สูงสุด 0.861 ต่ำสุด 0.584 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานตัวชี้วัดมีค่า Loadings น้อยกว่า 0.5 1 ข้อ คือ job22 ส่วนตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรตัวชี้วัดมีค่า Loadings 0.833 ต่ำสุด 0.691 และตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.798 มีค่าต่ำสุด 0.590 เมื่อพิจารณาค่า Cross-loadings ตัวชี้วัดทุกข้อไม่พบว่ามีค่า Loading ไปตัวแปรแฝงตัวอื่นสูงกว่าตัวแปรที่กำหนด

ตารางภาคผนวก ข-4 Combined loadings และ Cross-loadings กลุ่มอายุ 46 ปี และมากกว่า  
(n = 285)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
pos1	0.690	0.082	0.012	0.056	Reflect	0.053	<0.001
pos2	0.727	-0.032	-0.046	0.113	Reflect	0.053	<0.001
pos3	0.508	-0.239	0.076	0.044	Reflect	0.055	<0.001
pos4	0.669	0.005	0.140	-0.197	Reflect	0.053	<0.001
pos5	0.615	-0.069	-0.024	0.004	Reflect	0.054	<0.001
pos6	0.732	0.052	-0.031	-0.039	Reflect	0.053	<0.001
pos7	0.679	-0.117	0.019	0.001	Reflect	0.053	<0.001
pos8	0.622	0.131	0.195	-0.289	Reflect	0.054	<0.001
pos9	0.690	0.017	0.075	-0.071	Reflect	0.053	<0.001
pos10	0.804	0.102	-0.125	0.047	Reflect	0.052	<0.001
pos11	0.821	-0.044	-0.151	0.121	Reflect	0.052	<0.001
pos12	0.797	0.110	-0.111	0.047	Reflect	0.052	<0.001
pos13	0.789	0.017	-0.009	0.045	Reflect	0.052	<0.001
pos14	0.768	-0.091	0.084	0.044	Reflect	0.052	<0.001
job1	-0.126	0.631	-0.317	0.194	Reflect	0.054	<0.001
job2	-0.209	0.567	-0.394	0.196	Reflect	0.054	<0.001
job3	-0.064	0.692	-0.081	0.066	Reflect	0.053	<0.001
job4	0.079	0.714	-0.006	-0.006	Reflect	0.053	<0.001
job5	-0.024	0.762	0.009	-0.041	Reflect	0.052	<0.001
job6	0.011	0.710	-0.119	0.026	Reflect	0.053	<0.001
job7	-0.041	0.699	0.122	-0.186	Reflect	0.053	<0.001
job8	0.107	0.701	-0.035	-0.083	Reflect	0.053	<0.001
job9	0.124	0.671	0.030	-0.134	Reflect	0.053	<0.001

ตารางภาคผนวก ข-4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
job10	0.130	0.585	-0.245	0.006	Reflect	0.054	<0.001
job11	-0.199	0.518	0.005	0.107	Reflect	0.054	<0.001
job12	0.074	0.654	-0.080	-0.001	Reflect	0.053	<0.001
job13	0.209	0.677	-0.026	-0.015	Reflect	0.053	<0.001
job14	0.042	0.724	-0.035	-0.036	Reflect	0.053	<0.001
job15	-0.169	0.787	0.050	-0.147	Reflect	0.052	<0.001
job16	-0.201	0.617	0.149	-0.046	Reflect	0.054	<0.001
job17	-0.310	0.638	-0.299	0.162	Reflect	0.053	<0.001
job18	-0.031	0.630	0.100	-0.027	Reflect	0.054	<0.001
job19	0.148	0.483	0.084	0.058	Reflect	0.055	<0.001
job20	0.186	0.511	0.235	0.075	Reflect	0.055	<0.001
job21	0.172	0.489	0.205	-0.143	Reflect	0.055	<0.001
job22	-0.015	0.391	0.396	0.117	Reflect	0.056	<0.001
job23	0.274	0.490	0.011	0.069	Reflect	0.055	<0.001
job24	0.035	0.543	0.132	-0.057	Reflect	0.054	<0.001
job25	0.022	0.587	0.190	-0.111	Reflect	0.054	<0.001
job26	0.049	0.604	0.030	0.028	Reflect	0.054	<0.001
job27	-0.206	0.447	0.201	0.122	Reflect	0.055	<0.001
oc1	0.187	0.290	0.605	0.039	Reflect	0.054	<0.001
oc2	0.088	0.214	0.614	-0.023	Reflect	0.054	<0.001
oc3	-0.011	0.205	0.677	-0.126	Reflect	0.053	<0.001
oc4	-0.047	0.103	0.694	-0.136	Reflect	0.053	<0.001
oc5	-0.173	-0.030	0.753	0.012	Reflect	0.052	<0.001
oc6	-0.060	0.045	0.694	0.016	Reflect	0.053	<0.001

ตารางภาคผนวก ข-4 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การรับรู้ การสนับสนุน จากองค์กร	ความ พึงพอใจ ในงาน	ความ ผูกพัน ต่อองค์กร	ความตั้งใจ คงอยู่ ในงาน	Type (a)	SE	P value
oc7	-0.022	-0.100	0.693	-0.187	Reflect	0.053	<0.001
oc8	0.015	-0.102	0.575	-0.251	Reflect	0.054	<0.001
oc9	0.061	-0.155	0.772	-0.115	Reflect	0.052	<0.001
oc10	0.034	-0.216	0.764	0.073	Reflect	0.052	<0.001
oc11	-0.001	-0.077	0.836	0.150	Reflect	0.052	<0.001
oc12	0.014	-0.017	0.770	0.176	Reflect	0.052	<0.001
oc13	-0.040	-0.045	0.783	0.249	Reflect	0.052	<0.001
inten1	-0.013	-0.138	0.068	0.761	Reflect	0.052	<0.001
inten2	-0.050	0.077	0.112	0.811	Reflect	0.052	<0.001
inten3	-0.038	0.116	-0.056	0.816	Reflect	0.052	<0.001
inten4	0.230	-0.239	-0.144	0.759	Reflect	0.052	<0.001
inten5	-0.041	0.265	-0.056	0.450	Reflect	0.055	<0.001
inten6	-0.092	0.012	0.047	0.818	Reflect	0.052	<0.001

จากตารางภาคผนวก ข-4 เมื่อพิจารณาตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีค่า  $P > .001$  ซึ่งแสดงว่าตัวชี้วัดดังกล่าว บ่งชี้ค่าตัวแปรแฝง ตัวแปรแฝงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ตัวชี้วัดมีค่า Loadings สูงสุด 0.768 ต่ำสุด 0.508 ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานตัวชี้วัดมีค่า Loadings น้อยกว่า 0.5 1 ข้อ คือ job22 ส่วนตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรตัวชี้วัดมีค่า Loadings 0.836 ต่ำสุด 0.575 และตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงานมีค่าน้ำหนักตัวชี้วัดสูงสุด 0.798 มีค่าต่ำสุด 0.590 เมื่อพิจารณาค่า Cross-loadings พบว่าตัวชี้วัดมีค่า Loading ไปตัวแปรอื่นสูงกว่าตัวแปรที่กำหนด 1 ข้อ คือ job22 ที่มีค่า loading กับตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าตัวแปรแฝงความตั้งใจคงอยู่ในงาน