



#### บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ พยาบาลแห่งประเทศไทย ตลอดจนสร้างสมการ ในการทำนาย พฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ พยาบาลแห่งประเทศไทย โดยใช้ตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ พยาบาลแห่งประเทศไทย ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร

ผลการวิเคราะห์การจำแนกประเภท ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ พยาบาลแห่งประเทศไทย และพยาบาลประจำการ ที่ทำงานอยู่กับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ พยาบาลแห่งประเทศไทย ด้วยการวิเคราะห์จำแนกประเภท แบบขั้นตอน พบว่าพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ พยาบาลแห่งประเทศไทย ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลเฉพาะสถานภาพสมรส ความพึงพอใจในการทำงาน การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน และความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร เท่านั้น

พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพ พยาบาลแห่งประเทศไทย สามารถทำนายได้โดยใช้ตัวแปร สถานภาพสมรส สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีมัย รัตนมณีและอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) ที่พบว่าเหตุผลในการลาออกจากราชการ

มีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส อาร์โนลด์และเฟลแมน (Arnold and Feldman, 1982) ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการลาออกและการลาออกจริง ของพนักงานในองค์กร นัก เกรม และ เจนกิน (Ng, Cram and Jenkin, 1991) วิจัยพบว่า สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ในการทำนายการลาออกของ พยาบาลในนิวซีแลนด์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เกลนนาดี (Glennadee, 1971) ศึกษา พบว่า พยาบาลหญิงที่เป็นโสด มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปมากกว่าพยาบาล หญิงที่แต่งงานแล้ว ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ แมคคอสเคย์ (McCloskey, 1974) ที่พบว่า พยาบาลที่แต่งงานแล้วจะอยู่ในอาชีพพยาบาลนานกว่าพยาบาลที่เป็นโสด โดยพยาบาลที่เป็นโสดจะลาออกจากงานมากกว่าพยาบาลที่แต่งงานแล้ว แต่ในกลุ่มพยาบาลชายที่เป็นโสด และแต่งงานแล้ว ไม่มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป (Glennadee, 1971) และจากข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่ม พยาบาลที่ลาออกมีสถานภาพสมรสมากกว่ากลุ่มพยาบาลประจำการ ในทำนองเดียวกันกลุ่ม พยาบาลประจำการเป็นโสดมากกว่ากลุ่มพยาบาลที่ลาออก โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลที่ ลาออก จำนวน 75 คน สมรสแล้ว จำนวน 22 คน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล ประจำการ จำนวน 75 คน สมรสแล้ว จำนวน 5 คน และในทำนองเดียวกันกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลที่ลาออก จำนวน 75 คน เป็นโสด จำนวน 53 คน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็น พยาบาลประจำการ จำนวน 75 คน เป็นโสด จำนวน 70 คน

ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออกของพยาบาล ประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย ซึ่งเป็นไปในทำนองเดียวกัน กับงานวิจัยของ เกริกศักดิ์ กองศิลป์ (2512) ที่พบว่า การที่ข้าราชการผละจากงานรัฐบาล ไปสู่งานเอกชนนั้น สืบเนื่องมาจาก ความไม่พึงพอใจในงาน ในเรื่องโอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน และเมื่อมีอายุมากขึ้นความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานก็จะลดลง มณีมัย รัตนมณี และ อนันต์ เกตุวงศ์ (2526) วิจัยพบว่า เหตุผลที่สำคัญที่สุดในการลาออกจากราชการ คือความ พึงพอใจในงานในเรื่องรายได้และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงาน จรูญศรี รุ่งสุวรรณ (2512) ศึกษาพบว่า ความไม่พึงพอใจในงาน เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลไทยละทิ้ง ประเทศไทยไปทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยพยาบาลมีความไม่พึงพอใจในงานในเรื่อง การขาดแคลน เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน การขาดบุคลากร การไม่มีเงินชดเชย สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในเวรบาย-ดึก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ดี ระบบงานทำให้ผู้น้อยไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ลักษณะงานที่ไม่เป็นอิสระต้องมีการ พึ่งพาผู้อื่น ในสถานการณ์ของการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ไม่มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็น หรือความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนไม่ได้รับการยกย่องทั้งด้านความสามารถของวิชาชีพและ สมรรถภาพของพยาบาลแต่ละคน ฮูลิน (Hulin, 1968) วิจัยพบว่า เมื่อมีการเพิ่มระดับ

ความพึงพอใจในงานจะทำให้อัตราการลาออกของพนักงานลดลง 18% (จากเดิมมีอัตราการลาออก 30% อัตราการลาออกลดลงเหลือ 12%) โดยพบว่า ความพึงพอใจในงานที่เปลี่ยนแปลงไปจาก 4 ใน 5 ด้าน คือ รายได้ ความก้าวหน้า ผู้ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา ทำให้ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้กับความก้าวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กรมีผลทำให้ระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้านอื่น ๆ

มณิศรา โอมะคุปต์ (2535) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร และเป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรตัวอื่น ๆ ในการสร้างสมการในการทำนายการลาออกของพนักงานธนาคารได้ โดยสามารถจำแนกพนักงานธนาคารได้ถูกต้อง 84.07% เกลนนาดี (Glennadee, 1971) วิจัยพบว่าระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรกับกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรมีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูง อาร์โนลด์และเฟลแมน (Arnold and Feldman, 1982) ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการลาออก และการลาออกจริงของพนักงานในองค์กร ทศนี้อยุมามาลย์ (2535) วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความคาดหวังในการสูญเสียแพทย์เฉพาะทางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน และสถานภาพในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสูญเสียแพทย์เฉพาะทาง ส่วนมิทเชลล์และสเปคเตอร์ (Michaels and Spector, 1982) ได้ศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แคมเปียน และ มิทเชลล์ (Campion and Michael, 1986) วิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่สามารถใช้ในการจำแนกและระบุถึงความแตกต่างระหว่างอดีตผู้จัดการกับผู้จัดการในปัจจุบัน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตลอดจนสามารถใช้ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยตัวหนึ่ง ในการอธิบายสาเหตุในการลาออกจากงานบริหาร ของผู้จัดการ คาร์สเดน และ สเปคเตอร์ (Carsten and Spector, 1987) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัย จำนวน 47 ชิ้น พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และการไม่จ้างงาน อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยเป็นตัวสร้างความพึงพอใจ ในการสร้างความพอใจให้กับบุคคลในการทำงานกับองค์กร ตามทฤษฎีจูงใจ-ค่าจูน หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg, 1959) ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านการจัดการ (ปรียาพร, 2532)



อิทธิพลของตัวแปรการให้ความสำคัญกับผลตอบแทน ที่มีต่อการทำนายพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณิศรา โอมะคุปต์ (2535) ที่พบว่า การให้ความสำคัญกับผลตอบแทนเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร และเป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรตัวอื่น ๆ ในการสร้างสมการ ในการทำนายการลาออกของพนักงานธนาคารได้ โดยสามารถจำแนกพนักงานธนาคารได้ถูกต้อง 84.07% และแมคคอสเคย์ (McCloskey, 1974) ศึกษาพบว่า ผลตอบแทนทางด้านจิตใจมีความสำคัญในการที่จะทำให้พยาบาลยังคงทำงานอยู่ในอาชีพมากกว่าผลตอบแทนทางด้านความรู้สึกรับผิดชอบ หรือ ผลตอบแทนทางด้านสังคม หรืออธิบายได้ด้วยทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity theory) ของ เจ สเตย์ซี อัดัมส์ (Adam, 1963) ที่เสนอว่า เมื่อบุคคลทำงานให้กับนายจ้างหรือหน่วยงานแล้ว บุคคลย่อมต้องการที่จะรับผลตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกับกำลังกายและกำลังใจที่บุคคลนั้นให้กับการทำงาน ดังกล่าวกลับคืนมา ร่วมกับการประเมินเปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนเองได้รับกับบุคคลอื่น ที่เป็นกลุ่มอ้างอิงของบุคคลนั้น โดยถ้าผลตอบแทนที่ได้รับกลับคืนมา ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าคุ้มค่ากับการทำงานและเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ก็จะเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานอยู่กับองค์กรของบุคคลนั้นต่อไป แต่ถ้าเมื่อใดที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับผลตอบแทนในการทำงานกลับคืนมาไม่คุ้มค่ากับการทำงานของตนหรือไม่เท่าเทียมกับบุคคลอื่น ก็จะทำให้บุคคลพยายามที่จะรักษาสภาพความเท่าเทียมของตนไว้ โดยอาจจะมีการหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยการลาออกจากการทำงานกับองค์กรไป เพื่อตนเองจะได้ไม่เกิดความรู้สึกที่ไม่เท่าเทียม

อิทธิพลของความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณิศรา โอมะคุปต์ (2535) ที่พบว่า ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร เป็นตัวแปรหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร และเป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรตัวอื่น ๆ ในการสร้างสมการในการทำนายการลาออกของพนักงานธนาคารได้ โดยสามารถจำแนกพนักงานธนาคารได้ถูกต้อง 84.07% เกลนนาคี (Glennadee, 1971) ศึกษาพบว่า ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร กับกลุ่มพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร มีความแตกต่างกันในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ โดยพยาบาลที่มีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไปมีความพึงพอใจในการทำงานสูง พยาบาลหญิงที่เป็นโสดมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปมากกว่าพยาบาลหญิงที่แต่งงานแล้ว แต่ในกลุ่มพยาบาลชายที่เป็นโสดและแต่งงานแล้ว ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป มิทเชลล์และสเปคเตอร์ (Michaels and Specter, 1982) วิจัยพบว่า

ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสตีล และโอวัลเลย์ (Steel and Ovalle, 1984) ได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัย จำนวน 34 ชิ้น แล้วพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความตั้งใจ และการลาออกของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยประมาณ 0.05 ดังนั้นความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน จึงสามารถใช้ในการทำนายพฤติกรรมการลาออกได้แน่นอนมากกว่าปัจจัยตัวอื่น ๆ นักเศรษฐศาสตร์ และ เจนกิน (Ng, Cram and Jenkin, 1991) ศึกษาพบว่า ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรเป็นตัวแปรหนึ่งที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายการลาออกของพยาบาลในนิวซีแลนด์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไอเซนและฟิชเบิน (Ajzen and Fishbein, 1980) อธิบายว่า ความตั้งใจเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการกำหนดพฤติกรรม และได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่าพฤติกรรมทางสังคมโดยทั่วไปสามารถทำนายได้จากความตั้งใจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทยก็ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมทางสังคมพฤติกรรมหนึ่ง และถ้ามีการวัดความตั้งใจได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม จะทำให้การทำนายพฤติกรรมด้วยความตั้งใจเป็นไปอย่างถูกต้อง (Ajzen and Fishbein, 1980)

พฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย ไม่ขึ้นกับตัวแปร ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ ความคาดหวังในการทำงาน การได้บรรลุตามความคาดหวัง ความผูกพันต่อองค์กร และ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่มีอิทธิพลในการจำแนกประเภท จึงไม่ได้นำตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการทำนายพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย

การที่พฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย ไม่ขึ้นกับตัวแปรลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลในเรื่องอายุ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แมคคอสเคย์ (McCloskey, 1974) ที่พบว่า พยาบาลที่มีอายุน้อยและสำเร็จการศึกษามาใหม่ ๆ มีระดับการลาออกสูง มณีมัย รัตนมณีและอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) ศึกษาพบว่า เหตุผลในการลาออกจากราชการมีความสัมพันธ์กับอายุ แต่มีงานวิจัยที่มีผู้สนใจศึกษาให้อายุเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล แต่เมื่อวิจัยแล้วกลับไม่สามารถระบุให้ชัดเจนถึงผลของตัวแปรอายุที่มีต่อการลาออกของบุคคล (เกริกศักดิ์ กองศิลป์, 2512; ทศนีย์ สุมาลย์, 2535; Hulin, 1968; Michaels and Specter, 1982; Abelson, 1987)

พฤติกรรมกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัด สภาวิชาชีพไทย ไม่สามารถทำนายได้ด้วยตัวแปร ความคาดหวังในการทำงาน ในการวิจัย ครั้งนี้ ขัดแย้งกับงานวิจัยของ อาร์โนลด์และเฟลแมน (Arnold and Feldman, 1982) วิจัย พบว่า ความคาดหวังในการทำงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการลาออกและการลาออกจริง ของพนักงานในองค์กร แคมเปียน และมิทเชลล์ (Campion and Michael, 1986) ศึกษา พบว่า ความคาดหวังในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่สามารถใช้ในการจำแนก และระบุถึง ความแตกต่างระหว่าง อดีตผู้จัดการกับผู้จัดการในปัจจุบัน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตลอดจนสามารถใช้ความคาดหวังในการทำงานเป็นปัจจัยตัวหนึ่ง ในการอธิบายสาเหตุใน การลาออกจากงานบริหารของผู้จัดการ

อิทธิพลของตัวแปร การได้บรรลุตามความคาดหวัง ที่ไม่สามารถใช้ทำนายพฤติกรรม การลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย ไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณิศรา โอมะคุปต์ (2535) ที่พบว่า การได้บรรลุตามความ คาดหวังเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของพนักงานธนาคาร และ เป็นตัวแปรที่ใช้ร่วมกับตัวแปรตัวอื่น ๆ ในการสร้างสมการ ในการทำนายการลาออกของ พนักงานธนาคารได้ โดยสามารถจำแนกพนักงานธนาคารได้ถูกต้อง 84.07% ส่วน แคมเปียน และ มิทเชลล์ (Campion and Michael, 1986) ศึกษาพบว่า การได้บรรลุตาม ความคาดหวังเป็นตัวแปรหนึ่ง ที่สามารถใช้ในการจำแนก และระบุถึงความแตกต่างระหว่าง อดีตผู้จัดการกับผู้จัดการในปัจจุบันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตลอดจนสามารถใช้ความ คาดหวังในการทำงานเป็นปัจจัยตัวหนึ่ง ในการอธิบายสาเหตุในการลาออกจากงานบริหาร ของผู้จัดการ อาร์โนลด์และเฟลแมน (Arnold and Feldman, 1982) วิจัยพบว่า การได้ บรรลุตามความคาดหวัง มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการลาออก และการลาออกจริงของ พนักงานในองค์กร และมีงานวิจัยที่มีผู้สนใจศึกษาให้การศึกษาให้การได้บรรลุตามความคาดหวังเป็น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล แต่เมื่อวิจัยแล้ว กลับไม่สามารถระบุให้ ชัดเจน ถึงผลของตัวแปรการได้บรรลุตามความคาดหวัง ที่มีต่อการลาออก ของบุคคล (Michaels and Specter, 1982)

พฤติกรรมกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัด สภาวิชาชีพไทย ไม่สามารถทำนายได้ด้วยตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ อาร์โนลด์และเฟลแมน (Arnold and Feldman, 1982) ที่พบว่า ความ ผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการลาออก และการลาออกจริงของพนักงานใน องค์กร ส่วนอาเบลสัน (Abelson, 1987) วิจัยพบว่า พยาบาลที่ยังทำงานอยู่กับพยาบาล ที่ลาออกไปแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีงาน



วิจัยที่มีผู้สนใจศึกษาให้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของบุคคล แต่เมื่อวิจัยแล้วกลับไม่สามารถระบุให้ชัดเจนถึงผลของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อการลาออกของบุคคล (Steel and Ovalle, 1984)

✓ ตัวแปรปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่มีอิทธิพลในการทำนายพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาร์โนลด์และเฟลแมน (Arnold and Feldman, 1982) ศึกษาพบว่า การรับรู้ความขัดแย้ง ความตั้งใจที่จะค้นหาทางเลือกในตำแหน่งใหม่ มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการลาออก และการลาออกจริงของพนักงานในองค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2    น้ำหนักของปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย สามารถนำมาเข้าสมการเพื่อทำนายการลาออกของพยาบาลประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทยได้

ผลการวิเคราะห์การจำแนกประเภท แบบขั้นตอน ระหว่างกลุ่มพยาบาลที่ลาออกจากโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย และพยาบาลประจำการที่ทำงานอยู่กับโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภาวิชาชีพไทย แสดงค่าสัมประสิทธิ์หรือน้ำหนักของตัวแปรจำแนกประเภทแต่ละตัว (U) ที่ส่งผลให้มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มพยาบาลที่ต้องการจำแนก สามารถเขียนเป็นสมการจำแนกประเภทได้ดังนี้

$$Z = -0.37 MS - 0.59 JS + 0.17 RW + 0.97 IN$$

|        |    |         |                                   |
|--------|----|---------|-----------------------------------|
| โดยที่ | MS | หมายถึง | สถานภาพสมรส                       |
|        | JS | หมายถึง | ความพึงพอใจในการทำงาน             |
|        | RW | หมายถึง | การให้ความสำคัญกับผลตอบแทน        |
|        | IN | หมายถึง | ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร |

สมการที่ได้มีตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักในการจำแนกสูง คือ ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กร สอดคล้องกับผลที่ได้จากการวิเคราะห์ในงานวิจัยของมณีตรา โอมะคุปต์ (2535) เมื่อนำสมการที่ได้ไปคาดคะเนการเป็นสมาชิกของกลุ่มพยาบาล พบว่าสามารถทำนายได้ถูกต้องคิดเป็นร้อยละของความถูกต้องในการคาดคะเน เท่ากับ 89.33 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ( $X^2 = 89.96, df = 1$ )

แสดงว่า      นำหนักของปัจจัย ที่มีอิทธิพล ต่อพฤติกรรมการลาออก ของพยาบาล  
ประจำการ ของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สังกัดสภากาชาดไทย สามารถนำมาเข้าสมการเพื่อ  
ทำนายการลาออกของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สังกัดสภากาชาดไทย  
ได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ตั้งไว้