

ลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่จะส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัด
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

**Job description and colleague relationship affecting personnels' resignation for
surgery division of specific university hospital in Rajathevi county, Bangkok.**

กนิษฐกา พรหมอ่อน
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanitthaka Promorn
E-mail: 6414993031@rumail.ru.ac.th
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการลาออก (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการลาออก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.773 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการตัดสินใจลาออก และการวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการลาออก ทั้งนี้การทดสอบสมมุติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ให้ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้าน

ลักษณะงาน และให้ความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ให้ความคิดเห็นระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อการดำเนินการด้านการลาออก

นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการลาออก ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การลาออก

Abstract

The purposes of this study aimed to (1) explore and conclude that job description and colleague relationship affecting personnels' resignation for surgery division of specific university hospital in Rajathevi country, Bangkok; (2) analyze the effects of job description and colleague relationship affecting personnels' resignation, the administered questionnaire with the reliability value of 0.773 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis.

The results were concluded that the respondents including the organization personnels rather agreed toward job description, relationship, and personnels' resignation in regular practices.

Finally, the research hypothesis were proved that job description and colleague relationship affected personnels' resignation consecutively and statistically important level at 0.05

Keywords: job characteristics, colleague relationships, personnels' resignation

บทนำ

การลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นวิกฤตการณ์ขาดแคลนพยาบาลทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ภาวะการขาดแคลนอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และทวีความรุนแรงเป็นลำดับ จนทำให้จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อความต้องการ (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์, 2555) และพยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญกลุ่มหนึ่งขององค์การสุขภาพ ซึ่งมีจำนวนมากที่สุด คือ ประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ, 2545) จึงถือว่า พยาบาลเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เป็นแกนหลักในการดูแลสุขภาพประชาชน มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ในการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ จำเป็นต้องอาศัยจำนวนบุคลากรอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาล

วิชาชีพ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการดูแลผู้ป่วย เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันมีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพจำนวนมาก มีผลให้อัตรากำลังไม่สมดุลกันของพยาบาลวิชาชีพกับผู้ป่วยไม่เพียงพอ มีผลกระทบได้ดังนี้

1. ผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลต่อสุขภาพกาย และสุขภาพใจ เช่น ภาระงานที่หนักมากขึ้น ความเสี่ยงจากการทำงาน และความเครียด รวมทั้งขาดสมดุลของชีวิตและครอบครัว
2. ผลกระทบต่อผู้ป่วย เช่น การดูแลที่ได้รับอาจไม่เป็นไปตามมาตรฐาน เสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย ระยะเวลาการนอนโรงพยาบาลนานขึ้น สูญเสียค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลมากขึ้น
3. ผลกระทบต่อองค์กร การขยายบริการและการเพิ่มจำนวนเตียงของโรงพยาบาลเป็นไปอย่างจำกัด และการลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพยังทำให้องค์กรต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น สำหรับการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุใหม่ เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานทดแทนพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกไป จากภาวะขาดแคลนพยาบาล จะเห็นว่าส่งผลกระทบในทุกด้านอย่างมาก และมีแนวโน้มที่จะมีความขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้นควรมีแนวทางในการแก้ไขสถานการณ์การขาดแคลนพยาบาล และการธำรงรักษานุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรได้ จะต้องทำให้มีบุคลากรมีความสามารถและความชำนาญเพิ่มจำนวนมากขึ้น รวมทั้งมีทักษะในงานสูงจะทำให้องค์กรสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้รักงานทำให้องค์กร สร้างขวัญกำลังใจ สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง ดังนั้นองค์กรต้องศึกษาปัจจัยที่จะช่วยในการยับยั้งการลาออกได้

การลาออกของบุคลากรนั้นต้องอาศัยปัจจัยใดบ้าง ดังที่ สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ได้อธิบายว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแนวโน้มการลาออกของพนักงาน กล่าวคือ การที่ลักษณะงานเป็นแรงจูงใจภายใน ได้นั้นต้องเป็นลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีหรือเกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน การปฏิบัติงานมีกระบวนการทำงานที่หลากหลายขั้นตอน มีความซับซ้อน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่หลักอยู่แล้ว แต่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มแม้ว่างานนั้นจะน่าสนใจเพียงใดแต่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดความกดดันทำให้ความรู้สึกที่ดีต่องานลดลงไป และมีความนึกคิดที่จะลาออกรวมถึงการที่พฤติกรรมลาออกในอนาคตได้ ในขณะที่ กุลญา ชำนาญคำ (2555) ได้อธิบายว่า การที่พนักงานมีงานที่ซับซ้อนเกินไป รวมถึงงานที่มีความหลากหลาย มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้มีการลาออกที่เพิ่มมากขึ้น ในขณะเดียวกัน อรพิร ภาวะกุล (2557) อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อการลาออกของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานและการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยแก้ไขสาเหตุที่

พนักงานคิดลาออกได้มากจากความใกล้ชิดและความไว้วางใจที่มีต่อกัน สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ร่วมกันช่วยปลดปล่อยและให้ความหวังให้เกิดกำลังใจในยามทุกข์ยาก ผิดหวังสร้างแรงจูงใจ และให้โอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเป็นทีมช่วยให้เพื่อนที่ท้อแท้ต่องานซึ่งยากลำบากได้ ทำงานจนสำเร็จ และถ้าเห็นว่าปริมาณงานมากในบางครั้งก็นำมาช่วยทำเป็นการแบ่งเบา แต่ถ้าเห็นว่างานมากและหนักเกินกำลังจริง ๆ ควรจะเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาว่าปริมาณงานมากเกินไปกว่าที่จะทำลำพังผู้เดียวได้ ควรแบ่งงานเสียใหม่และเฉลี่ยกระจายงานไปทั่ว ๆ ถ้าเกลียดงานไม่ได้ต้องเสนอให้พิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้าง

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับกลุ่มบุคลากรห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี จังหวัดกรุงเทพมหานคร จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการลาออก โดยผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหาของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. กลุ่มบุคลากรห้องผ่าตัดของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ให้ระดับความสำคัญอย่างไรต่อปัจจัยด้านลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่จะมีผลต่อการลาออก
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่จะมีผลต่อการลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครหรือไม่ในลักษณะใด

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการลาออก
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการลาออก

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งได้กล่าวต่อไปในหัวข้อขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่จะใช้ศึกษา และนำตัวแปรเหล่านั้นมาศึกษารายละเอียดของตัวแปรทุกตัวความสัมพันธ์หรืออิทธิพลระหว่างกัน

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น ได้แก่ ลักษณะการทำงาน และความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ การตัดสินใจลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรหน่วยงานและบุคคลที่สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ดังต่อไปนี้

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องลักษณะงาน และความสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่าง ๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ อาทิ
 - 2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น
 - 2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
 - 2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้
 - 3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษา ในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

สามารถสรุปคุณลักษณะของลักษณะงาน ได้ดังต่อไปนี้ คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยได้โอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จและได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างหลากหลาย ในทางทักษะ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน การมีอิสระในการทำงาน มีผลย้อนกลับหรือผลลัพธ์เกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้ ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยานำไปสู่คุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน ผ่านทางปฏิสัมพันธ์ภายในตัวบุคคลเช่นความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคลลากรในองค์กร นอกจากนี้ความภาคภูมิใจในงานยังประกอบด้วยเหตุผลต่าง ๆ ของงานที่มีความยากง่ายแตกต่างกันความท้าทายความมั่นคงในอาชีพตลอดจนงานที่มีเกียรติที่ทำให้มีสิทธิพิเศษ และแนวคิดที่สำคัญที่ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน คือ ประสิทธิภาพที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความสำคัญ ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน ความสามารถรับรู้ผลของการกระทำ

สามารถสรุปคุณลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ดังต่อไปนี้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ตลอดจนในสังคม โดยสิ่งที่เป็นความสำคัญในการทำงานร่วมกัน คือ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่แสดงออกต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะร่วมมือกัน เป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ส่งผลไปถึงการทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน รวมไปถึงอีกหนึ่งสิ่งสมควรปฏิบัติคือ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

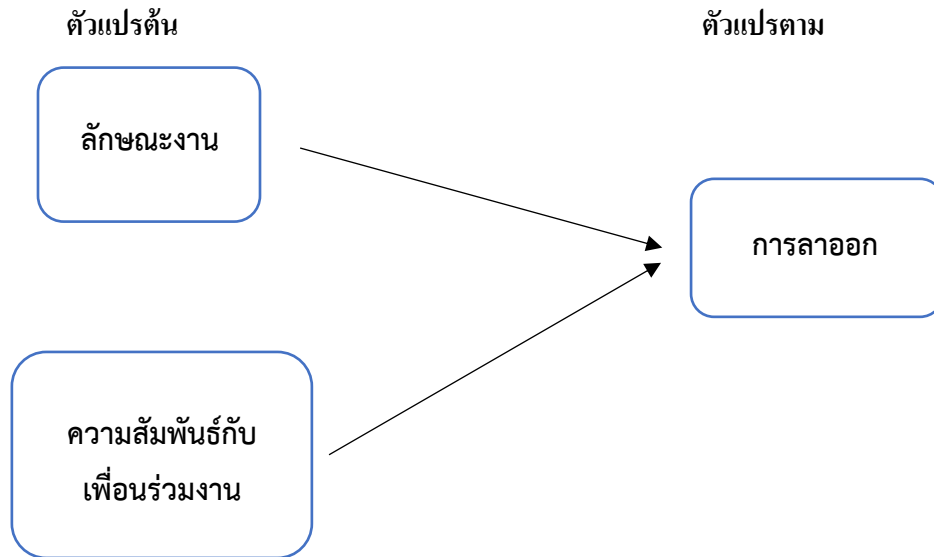
ผลการศึกษาที่ได้ สามารถสรุปคุณลักษณะของการลาออก ได้ดังต่อไปนี้ คือ การลาออกเป็นการเคลื่อนไหวของบุคลากรในการทำงานให้กับองค์กร โดยคำว่าเคลื่อนไหว ในที่นี้กล่าวถึงบุคลากรจากองค์กรได้มีการเปลี่ยนแปลงในการเข้าและออกจากองค์กรเป็นการสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานและจะมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงานแทนพนักงานเดิมที่ลาออกไป เป็นการข้ามขอบเขตการเป็นสมาชิกในองค์กร รวมไปถึงการสิ้นสุดจากความเป็นสมาชิกในองค์กรด้วย การลาออกเป็นสิ่งที่บุคลากร พนักงานจะจบหรือหยุดด้วยความสมัครใจรวมถึงการสิ้นสุดสภาพในความเป็นสมาชิกขององค์กรด้วยเช่นกัน จากการศึกษาคำอธิบายข้างต้น การได้ตรงต่ออย่างรอบคอบที่อยากจะออกจากองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการสุดท้ายของความคิดที่จะลาออกจากงาน อีกทั้งการลาออกยังเป็นการเคลื่อนย้ายสมาชิกของระบบสังคมหนึ่ง ๆ อีกด้วย

สมมุติฐานที่ 1: ลักษณะงานส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานที่ 2: ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิด

ภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/ หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่าง ๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูล โดยแสดงความคิดเห็น ได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1. เป็นบุคคลที่มีอาชีพ พยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานธุรการประจำหอผู้ป่วย และอาศัยอยู่ในบริเวณกรุงเทพมหานคร

2. เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์การทำงานห้องผ่าตัดมาก่อน

3. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับงานห้องผ่าตัด

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 291 คน (ฝ่ายการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรามารบดิ, 2566)

ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- 1.1 ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น
- 1.2 ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก
- 1.3 การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป
- 1.4 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ในที่นี้ N = จำนวนประชากร

n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 168.21 ตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่าง เนื่องจากป้องกันการผิดพลาดของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

เครื่องมือในการศึกษา

ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภะนั้น ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 1 นี้จะเป็นคำถามชนิดปลายปิด แบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ มีทั้งคำตอบที่เลือกตอบข้อที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบมากที่สุด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับการลาออก มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่องการตัดสินใจลาออกจากองค์กร มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำ

ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ 0.773

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรค่าเท่ากับ 0.773 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

1. สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรจัดอันดับ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559)

1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการตัดสินใจลาออกจากองค์กร ซึ่งใช้มาตรวัด

อันตรายภาค (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559) ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า เพื่อสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก

2. สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อการทดสอบสมมุติฐานสำหรับการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ว่า

2.1 เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการการตัดสินใจลาออก

2.2 เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีต่อการลาออก

ในกรณีนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระที่ใช้มาตรวัดอันตรายภาค ซึ่งมีจำนวนตัวแปรอิสระ (ต้น) มากกว่า 1 ตัว ที่อาจส่งผลต่อตัวแปรตาม 1 ตัวที่ใช้มาตรวัดอันตรายภาค ให้ผู้วิจัยจะใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regress on Analysis) (สมบัติ ท้ายเรือคำ , 2555)

ตัวแปรอิทธิพล	B	Beta	t	P-Value (Sig)
ลักษณะงาน (ภาพรวม)	-0.480	-0.249	-3.524	0.001*
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ภาพรวม)	-0.208	-0.146	-2.067	0.040*

ตัวแปรตาม คือ กาลาออก

ค่าสถิติ : R-square = 0.11 , df = 2, 197 , F = 11.628 , $P \leq 0.05^*$

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ในขณะที่อาชีพ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประกอบอยู่นั้นคืออาชีพพยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

2. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

2.1 การลาออก ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องการลาออก สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วย ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย สรุปได้ว่า ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกันอย่างชัดเจน 7 ลำดับแรก ได้แก่ ประเด็นเรื่อง การลาออกจากงานเดิม เมื่อเห็นว่าที่ใหม่มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่า ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ในเรื่องการลาออกจากงานเดิม เมื่อเห็นว่าที่ใหม่มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดีกว่า การลาออกจากงานเดิม เมื่อเห็นว่าจะได้รับตำแหน่งที่ดีกว่า การพร้อมจะลาออกทันที ถ้าได้งานใหม่ที่ผลตอบแทนดีกว่า การลาออกจากงานเดิม เมื่อที่ใหม่มีระบบการจัดการที่เป็นมืออาชีพ การที่กำลังมองหางานใหม่ที่ทำให้โอกาสก้าวหน้ากว่าเดิม การลาออกจากงานเดิม เมื่อพบว่าใช้เวลากับการทำงานน้อยลง และการความคิดอยากเปลี่ยนงานไปทำงานประเภทอื่น ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ตามลำดับ

2.2 ลักษณะงาน ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องลักษณะงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วย ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย สรุปได้ว่า ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกันอย่างชัดเจน 4 ลำดับแรก ได้แก่ ประเด็นเรื่องงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ งานที่ทำมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และงานที่ทำเป็นงานที่ซับซ้อนและเข้าใจยาก ตามลำดับ

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาความคิดเห็นที่ผู้ตอบแบบสอบถาม มีต่อประเด็นที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่าโดยภาพรวมเห็นด้วย ในระดับค่อนข้างเห็นด้วยเมื่อพิจารณาในรายประเด็นย่อย สรุปได้ว่า ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกันอย่างชัดเจน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ประเด็นเรื่องความสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้งานสำเร็จตามปริมาณงานที่ตั้งเป้าหมายไว้ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

ผลการศึกษาที่พบว่า ลักษณะงานส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563) Milton (1981 อ้างถึงใน กสิณ วิตะกุล, 2562) Greenberg and Baron (1990 อ้างถึงใน

จิติพร ระวิวงษ์, 2559) Nelson and Quick (1997 อ้างถึงใน สมยศ ตันมงคล, 2556) ภคินี ดอกไม้งาม (2546 อ้างถึงใน นภาพันท์ ใจคำป็น, 2564) ที่อธิบายว่า ลักษณะงานส่งผลต่อการลาออก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรพิน การะกุล (2557) สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) ศุภานัน พุดตาล (2560) อังคณา ไวน์ส (2561) ธนกฤต ธรรมรัตติษกุล(2562) และไพศาล บุญสุวรรณ (2562) ที่อธิบายว่า การลาออกของบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ลักษณะงานส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ ที่อธิบายว่า Beyer & Marshall (1981 อ้างถึงใน เทิดพงษ์ คงแก้ว เมธิ ดิสวัสดิ์ และชนิยา เขาคำ, 2565) คณศ จุลสุคนธ์ (2554 อ้างถึงใน นันท์ธนาดา สวามิวัสสุกิจ, 2558) ดลนภา ศิบุปผา (2555 อ้างถึงใน ฐานิตดา สิงห์ลล, 2563) วันชัย โพธิวรารกร (2551 อ้างถึงใน ปัทมา สุบรรณจ้อย, 2556) ปัทมา สุบรรณจ้อย (2562) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการลาออก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรพิน การะกุล (2557) สุพรรณษา พุ่มพวง (2559) อังคณา ไวน์ส (2561) ธนกฤต ธรรมรัตติษกุล (2562) ไพศาล บุญสุวรรณ (2562) และศรีัญญา เลิศทรัพย์สำราญ (2565) ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาครั้งนี้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ต้องการให้อัตราการลาออกลดลงได้นั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อให้เกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องลักษณะงาน สิ่งที่งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานครควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดอัตราการลาออกลดลง ได้แก่ ความระมัดระวังและความรอบคอบในการทำงาน การใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน และ การวางแผนและขั้นตอนการทำงานอย่างชัดเจนในการทำงาน เป็นสามลำดับแรก

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งที่งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดอัตรา การลาออกลดลง ได้แก่ ความสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

ได้เป็นอย่างดี ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในทีมในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และการช่วยเหลือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นสามลำดับแรก

4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องการตั้งใจลาออก สิ่งที่งานการพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ควรพิจารณาให้มีความสำคัญในการสร้างและพัฒนาให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดอัตราการลาออกลดลง ได้แก่ ในเรื่องสวัสดิการและสิทธิของบุคลากร การปรับเลื่อนตำแหน่งของบุคลากร และผลตอบแทนของบุคลากร เป็นสามลำดับแรก

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไป โอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

1.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

1.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษายางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้า

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กสิณ วิตะกุล. (2562). ความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทอาหารแห่งหนึ่งในประเทศไทย. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ฐานิตดา สิงห์ล่อ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิติพร ระวิวงษ์. (2559). อิทธิพลของคุณลักษณะของงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัชชา ชงชัย. (2560). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (วิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

- เทิดพงษ์ คงแก้ว, เมธี คิวส์ดี และชนิยา เขาคำ. (2565). การพัฒนาแบบวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในบริบทความแตกต่างทางสังคม สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดกรุงเทพมหานคร. *บทความวิชาการ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.*
- ชนกฤต ธรรมรัตติยกุล. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดที่จะลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โออาร์ ซี พรีเมียร์ จำกัด.* บทความวิชาการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นภาพันท์ ใจคำป็น. (2564). *ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า.* สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันท์ธนาดา สวามิวัศสุกิจ. (2558). *หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการธำรงรักษาคนเก่งของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร.* การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปัทมา สุบรรณจ้อย. (2562). *ปฏิสัมพันธ์พัฒนากับเพื่อนร่วมงาน. จริยธรรมสำหรับผู้บริหารและความเป็นนักบริหารมืออาชีพ.* สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ไพศาล บุญสุวรรณ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎดา แสงวงดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล. ปีที่ 27 ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม 2555.*
- ศรีัญญา เลิศทรัพย์สำราญ. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงาน จากวิกฤต Covid-19 ของพนักงานประจำ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริชัย กาญจนวาที และคณะ. (2559). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภานัน พุฒตาล. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. รายงานวิจัยกองทุนส่งเสริมวิจัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. กภาพสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- สมยศ ตันมงคล. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุพรรณษา พุ่มพวง. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกของพนักงาน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- อรพิน การะกุล. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานในบริษัทเอกชน*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อังคณา ไวนัส. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการตัดสินใจลาออกของพนักงาน โรงงานทอผ้าฝ้าย อำเภอ นิคมพัฒนา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Beyer, J.E. and Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Outlook*. 29(11), 662-665.
- Likert, R. 1932. A technique for the measurement of attitude. *Archives of Psychology* 140: 1-55
- Yamane, Taro. 1967. *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York : Harper and Row