

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การ
สนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการลาออกโดยมี
ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก*

**The Relationship Between Positive Psychological
Capital, Perceived Organizational Support and
Turnover Intention with Consideration of Job
Satisfaction as a Mediator in Professional Nurses
: a Central Hospital in Eastern of Thailand**

เปรมิศา บุญเกิด**

Premisa Boonkerd

รัชนีวรรณ วณิชย์ถนอม***

Ratchaneewan Wanichtanom

* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความตั้งใจในการลาออก โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกวิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

The journal belongs to survey research entitled "The Relationships between Positive Psychological Capital, Perceived Organizational Support and Turnover Intention, with Consideration of Job Satisfaction as a Mediator in Professional Nurses in a Selection Center of Hospital in Eastern Thailand"

** นักศึกษาปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Master student, Department of industrial and organization psychology, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University Corresponding author, e-mail: premise.boonkerd@gmail.com

*** ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
Department of Psychology, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University, Thesis advisor

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ 3) อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยศึกษากับกลุ่มประชากรพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 530 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แบบสอบถามความพึงพอใจในงานและแบบสอบถามความตั้งใจในการลาออกสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทาง

ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง 2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกทั้งโดยตรงและผ่านความพึงพอใจในงาน 6) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการลาออก

คำสำคัญ : ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจในการลาออกพยาบาลวิชาชีพ

Abstact

The objectives of this research are to study 1) the level of positive psychological capital, perceived organizational support, job satisfaction and turnover intention of professional nurses 2) the relationships of positive psychological capital, perceived organizational support, job satisfaction and turnover intention of professional nurses 3) the influences of positive psychological capital and perceived organizational support on turnover intention of professional nurses with the mediating role of job satisfaction. This study is an exploratory with 530 subjects who are professional nurses in a central hospital in eastern Thailand. Various kinds of questionnaire were used as a research instrument. Statistics analyzed were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and path analysis.

The results show as following: 1) subjects have high levels of positive psychological capital, and moderate levels of perceived organizational support, job satisfaction, and turnover intention 2) positive psychological capital and perceived organizational support negatively correlate with job satisfaction at .01 statistical significance 3) positive psychological capital and perceived organizational support have negative correlation with turnover intention at .01 statistical significance 4) job satisfaction has negative relation with turnover intention at .01 statistical significance and 5) perceived organizational support has influence to turnover intention both directly and through job satisfaction and 6) positive psychological capital has direct effects on turnover intention.

Keywords : positive psychological capital, perceived organizational support, job satisfaction, turnover intention, professional nurse

บทนำ

ทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การคือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลผลิตและผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้ว่าองค์การต่างๆ จะให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการบุคคลที่ดี แต่ปัญหาการลาออกก็ยังเป็นปัญหาที่องค์การต่างๆ ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จากการศึกษางานวิจัยในองค์การสุขภาพ พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพกลุ่มหนึ่งที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ แม้ว่าจะมีกำลังคนมาก แต่พยาบาลก็ยังเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนเนื่องจากความต้องการของประชาชนที่มากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีอัตราการลาออกรวมร้อยละ 40.84 และมีอัตราการโอนย้ายงาน ร้อยละ 8.4 (กฤษฎา แสงดี และวิจิตร ศรีสุพรรณ, 2555) ทำให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพต้องทำงานหนักมากขึ้น เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย ความพึงพอใจในงานลดลง และมีแนวโน้มที่จะลาออกในอนาคต ส่งผลให้โรงพยาบาลต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ สิ้นเปลืองเวลาและเงินทุนในการสร้างทรัพยากรบุคคลใหม่เป็นจำนวนมาก (ทัศนา บุญทอง, 2547) ด้วยเหตุนี้ การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดการลาออกในพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

การที่พนักงานจะลาออกจากองค์กรนั้น เริ่มจากกระบวนการคิดและตัดสินใจ (Tett and Meyer, 1993) เมื่อพนักงานมีความคิดที่จะออกจากงานจะแสดงสัญญาณผิดปกติหรือพฤติกรรมในการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การขาดงานหรือการมาทำงานสาย การทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพ เป็นต้น การศึกษาตัวแปรความตั้งใจในการลาออกจึงเป็นตัวแปรที่เหมาะสมเนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกจริง และสามารถทำนายแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ (Khatiri, Budhwar and Fern, 1999)

มาริษา สมบัติบุรินทร์ และคณะ (2546) กล่าวว่า หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช คือ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของพนักงาน ส่งผลต่อการดำเนินงานและประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การศึกษา

ความพึงพอใจในงานในบริบทของตัวแปรสื่อ (mediator) จึงมีความสำคัญ เนื่องจากสามารถทำนายถึงความตั้งใจในการลาออกที่อาจจะเกิดขึ้นได้ ช่วยให้องค์การตระหนักถึงและจัดการกับจุดเปราะบางนี้ได้ การสร้างความพึงพอใจในงานจึงเป็นหนึ่งในวิธีการที่องค์การจะใช้พัฒนาบุคคล โดยความพึงพอใจในงานนั้นเกิดจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของบุคคล

ปัจจัยภายในที่อาจส่งผลให้บุคคลสามารถยืนหยัดและไปสู้เป้าหมายได้ คือ ตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์การเชิงบวก และผลการปฏิบัติงานขององค์การ (สายสมร เพลยภิตติ, 2554) การศึกษานี้เน้นถึงทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ที่มีองค์ประกอบย่อย 4 ประการ คือ ความหวัง (hope) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (optimism) และความยืดหยุ่นตัว (resilience) เมื่อบุคคลตกอยู่ในภาวะวิกฤตนั้น กลุ่มบุคคลที่มีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกจะมีสภาพจิตใจกลับคืนเป็นปกติได้ดี (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2003) และสามารถประสบความสำเร็จในด้านการงานต่าง ๆ ได้ (Smith, 2005)

สำหรับปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ (perceived organizational support) ในด้านต่าง ๆ เช่น โอกาสก้าวหน้าและผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น (บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ, 2540) เนื่องจากพนักงานที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูง จะมีการประเมินองค์การในทางบวก ทำให้พนักงานรู้สึกที่ตนเองต้องตอบแทนให้กับองค์การด้วย เช่น พุ่มเพื่ในการทำงาน มีความตั้งใจอยู่ในองค์การ และยินดีเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งมีบทบาททางสังคมมากขึ้น เป็นต้น (Rhoades Eisenberger et als, 2002)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่อธิบายความตั้งใจในการลาออกด้วยตัวแปรทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อของพหุบาปาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยเชื่อว่าผลที่ได้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ เสริมสร้างและ

ควบคุมปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อลดความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ

ทบทวนวรรณกรรมและนิยามศัพท์

1. ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาสภาวะจิตใจในด้านบวก คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เป็นจุดเด่น หรือเอกลักษณ์เฉพาะตน ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถวัด พัฒนาและสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ Luthans et al (2007) ประกอบด้วย

1.1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ท้าทายได้อย่างไม่ยากลำบาก สามารถจัดการกับปัญหาอุปสรรคได้ด้วยศักยภาพที่ตนมีอยู่ ให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

1.2 ความหวัง หมายถึง ความคิดมุ่งมั่นที่ตั้งใจไว้หรือเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป โดยมีการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

1.3 การมองโลกในแง่ดี หมายถึง ความคิดทางบวกที่มีต่อบุคคล สถานการณ์ต่างๆ สามารถยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งเชื่อว่าเหตุการณ์ทางบวกจะเกิดขึ้นกับตนเองในปัจจุบันและอนาคต

1.4 ความหย่อนตัว หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์และความรู้สึกทางบวก สามารถปรับสภาพจิตใจของตนรวมทั้งปรับตัวให้รับมือกับสถานการณ์ที่เลวร้ายและปัญหาที่ยากลำบากต่างๆ ได้ อีกทั้งยังสามารถฟื้นตัวกลับคืนสู่สภาพเดิมได้

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การรับรู้จากประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลว่าองค์กรการให้คุณค่า เห็นความสำคัญในการทำงานอย่างทุ่มเท ให้การสนับสนุนเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในด้านต่าง ๆ ผ่านทางนโยบายและผู้บริหารขององค์กรเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ตามแนวคิดของ Eisenburger et als. (1986) แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาารมณ์ในงาน ด้านการปฏิบัติงาน

3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติทางบวกหรือลบโดยรวมที่พนักงานมีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจกระตือรือร้น ตามแนวคิดของ Spector (1997)

4. ความตั้งใจในการลาออก หมายถึง ความคิดที่พนักงานจะลาออกจากการทำงานในองค์กรปัจจุบันในอนาคตอันใกล้หรือโอนย้ายงานไปสถานที่ทำงานอื่น ซึ่งความตั้งใจนั้นเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของพนักงานแต่ยังไม่เกิดพฤติกรรมการลาออกเกิดขึ้นจริงตามแนวคิดของ Mobley (1982)

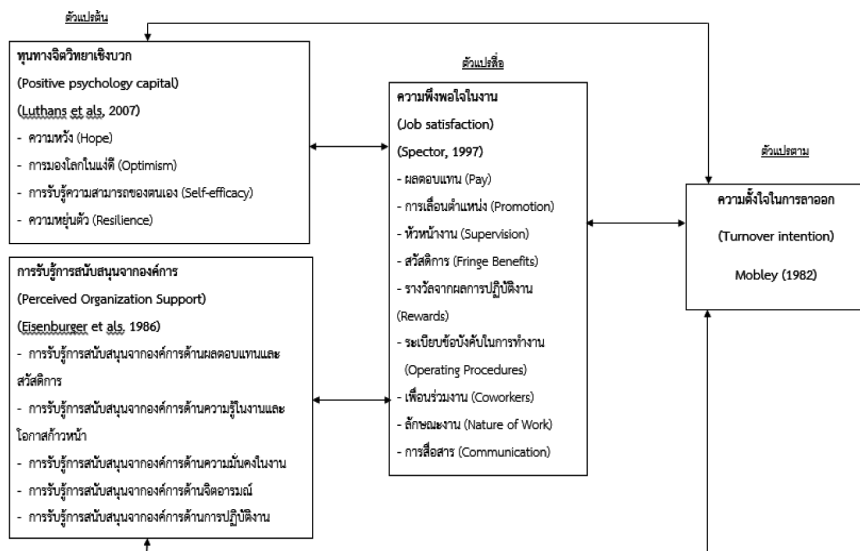
5. ตัวแปรสื่อ หมายถึง ตัวแปรที่ทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลจากตัวแปรต้นไปยังตัวแปรตามหรือตัวแปรผลลัพธ์ สามารถอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความตั้งใจในการลาออก จากหนังสือบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการตั้งคำถามในงานวิจัย ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดโดยใช้ผลจากงานวิจัยของ Luthans et al (2007) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับเจตคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน ส่งผลทางบวกต่อเจตคติ และส่งผลเชิงลบต่อการละทิ้งการปฏิบัติงานและการลาออกงานของ Eisenburger et als. (2002) ได้ศึกษาปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วยปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ผลตอบแทน สวัสดิการ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่าเมื่อพนักงานรับรู้ในด้านบวกก็จะทำให้พึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การแต่ถ้าหากประเมินในทางตรงกันข้าม ก็จะเกิดทัศนคติทางลบ เช่น ความคับข้องใจ ความเบื่อหน่าย เป็นต้น นำไปสู่การขาดงาน และการลาออกในที่สุด และงานของ Mbah and Ikemefuna (2012) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านหัวหน้างาน พบว่าความพึงพอใจดังกล่าวช่วยลดความตั้งใจในการลาออกผู้วิจัยได้วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆในงานวิจัยข้างต้น และนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดปรากฏ ดังภาพที่ 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 580 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ มกราคม 2559)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด แผนกที่สังกัด สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ อายุงาน และประเภทตำแหน่ง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) และเติมข้อความ

แบบสอบถามทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (positive psychological capital) จำนวน 20 ข้อ พัฒนาตามแนวคิดของ Luthans and Youssef (2007) ครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นตัว ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

แบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) พัฒนาตามแนวคิดของ Eisenburger et al. (1986) จำนวน 35 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) พัฒนาและแปลจากแบบวัดความพึงพอใจในงาน (job satisfaction survey: JSS) ของ Spector (1997) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบดังนี้ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หัวหน้างาน สวัสดิการ รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และการสื่อสารในองค์กรการ รวมทั้งสิ้น 29 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

แบบสอบถามความตั้งใจในการลาออก (turnover intention) พัฒนาตามแนวคิดของ Mobley (1982) รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยอาศัยดุลยพินิจของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนรวม 5 ท่าน ทั้งนี้ข้อคำถามต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.5 จึงจะผ่านเกณฑ์การทดสอบ จากนั้นทดลองใช้แบบสอบถาม (try out) กับพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลรัฐบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวนรวม 60 คน เพื่อทดสอบอำนาจจำแนก (discrimination power) เป็นรายข้อ (item analysis) โดยแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำเพื่อทดสอบค่า t-test และต้องมีค่า t มากกว่า 1.75 จึงจะผ่านเกณฑ์การทดสอบ และนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกมาทำการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาร์ค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตัดข้อคำถามที่ค่าความเชื่อมั่นต่ำออก เมื่อนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริงพบว่า มีค่าความเชื่อมั่นทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหยุ่นตัวเท่ากับ .832, .799, .816 และ .757 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอารมณ์ในงาน และด้านการปฏิบัติงาน เท่ากับ .892, .888, .823, .898 และ .743 ตามลำดับมีค่าความเชื่อมั่นความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจในการลาออก เท่ากับ .892 .852 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการขออนุญาตจากหน่วยงานในการเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 580 ฉบับ ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 1 เดือน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 530 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.37

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for The Social Sciences: SPSS Version 22) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และใช้โปรแกรมเสริม (Analysis of Moment Structures: AMOS Version 22) เพื่อวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.40) อายุระหว่าง 31 ถึง 40 ปี (ร้อยละ 32.80) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 92.60) สมรสแล้ว (ร้อยละ 50) อายุงานในองค์กรการ 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 34.70) รายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 ถึง 30,000 บาท (ร้อยละ 34.70) สังกัดแผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 20.80) และเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 8)

ผลการวิเคราะห์ระดับของตัวแปรที่วิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ดังกล่าวมีระดับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านความหวัง การมองโลกในแง่ดีและความหยุนตัวอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72, 3.79, 3.79 ส่วนด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 มีระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านจิต
 อารมณ์ในงาน และด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81,
 3.45, 3.18, 3.29 ส่วนด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83
 มีระดับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง มีค่า
 เฉลี่ยเท่ากับ 3.16 และ 2.77

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การ
 รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจ
 ในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งใน
 ภาคตะวันออก

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน	ความตั้งใจในการลาออก
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	.394**	-.337**
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.245**	-.228**
ความหวัง	.361**	-.314**
การมองโลกในแง่ดี	.448**	-.356**
ความหยิ่งตัว	.212**	-.180**
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.746**	-.538**
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	.631**	-.409**
ความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า	.552**	-.311**
ความมั่นคงในงาน	.280**	-.365**
จิตอารมณ์ในงาน	.679**	-.479**
การปฏิบัติงาน	.654**	-.428**
ความพึงพอใจในงาน	-	-.546**
ความตั้งใจในการลาออก	-.546**	-

**p<.01

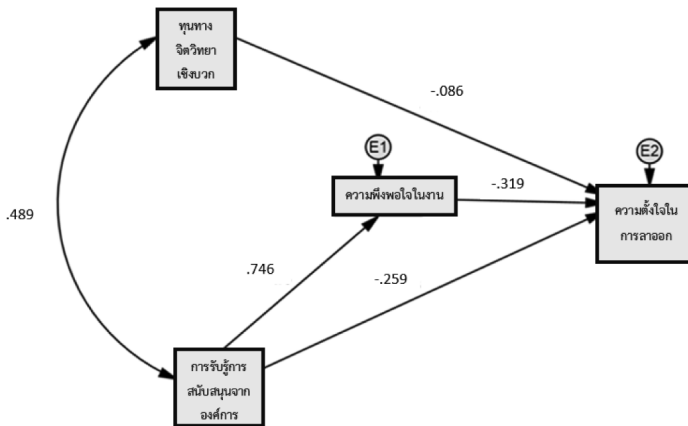
จากตารางที่ 1 พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.337 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่อนตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ -.228, -.314, -.356 และ -.180 ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .245, .361, .448, และ .212 ตามลำดับ

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.538 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาารมณ์ในงาน และด้านการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.409, -.311, -.365, -.479 และ -.428 ตามลำดับและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .631, .552, .280, .679 และ .654 ตามลำดับ

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจในการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.546

จากการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลพบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนากับข้อมูลเชิงประจักษ์ก่อนปรับโมเดลการวิจัยปรากฏว่า โมเดลที่ศึกษายังขาดความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากยังมีหลายดัชนีที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์การยอมรับ ($\text{Chi-square} = 144.15$, $\text{df} = 1$, $\text{p-value} = .000$) หลังปรับโมเดลการวิจัย (ภาพที่ 2) โดยพิจารณาจากค่าดัชนีปรับโมเดล (Model modification indices: MI)

และความเป็นไปได้ตามหลักทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่าภาพรวมค่าดัชนีวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่างๆ ดีขึ้นกว่าโมเดลก่อนปรับ ($\text{Chi-square} = 1.334$, $\text{df} = 1$, $\text{p-value} = .298$) และค่าดัชนีส่วนใหญ่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่า ($\text{GFI} = .999$, $\text{RMSEA} = .025$, $\text{PCLOSE} = .509$)



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความตั้งใจในการลาออก โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัตสธรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียง

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวรับผล	ความพึงพอใจในงาน			ความตั้งใจในการลาออก		
ตัวส่งผล	TE	IE	DE	TE	IE	DE
ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก	-	-	-	-.086	-	-.086
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.746	-	.746	-.497	-.238	-.259
ความพึงพอใจในงาน	-	-	-	-.319	-	-.319

หมายเหตุ: TE (total effect) หมายถึง อิทธิพลโดยรวม, IE (indirect effect) หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม, DE (direct effect) หมายถึง อิทธิพลทางตรง

ผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ (path analysis) พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อบางส่วน (partial mediator) ของความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้ง 5 ด้านกับความตั้งใจในการลาออก โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลโดยรวมต่อความตั้งใจในการลาออก เท่ากับ -0.497 ซึ่งเป็นผลทางตรงเท่ากับ -0.259 และผลทางอ้อมเท่ากับ -0.238 และความพึงพอใจในงานไม่เป็นตัวแปรสื่อของความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกกับความตั้งใจในการลาออก เนื่องจากทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกส่งผลโดยรวมต่อความตั้งใจในการลาออกเท่ากับ 0.086 ซึ่งล้วนเป็นผลทางตรงต่อความตั้งใจในการลาออกทั้งสิ้นสรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกทั้งโดยตรงและผ่านความพึงพอใจในงาน และทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจในการลาออก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวังการมองโลกในแง่ดีและความหยุนตัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์คัดสรรแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก หมายความว่า หากพยาบาลมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกทั้ง 4 องค์ประกอบอยู่ในระดับสูงจะทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น และมีความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้มีอายุงานค่อนข้างนาน (21 ปีขึ้นไป) มีการสั่งสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานจนสามารถแสดงบทบาทวิชาชีพได้ ตระหนักในความสามารถของตน เมื่อพบเจอปัญหาหรือสถานการณ์ที่เลวร้าย มองโลกในแง่ดี รู้จักที่จะให้กำลังใจและกระตุ้นตนเองในการก้าวผ่านปัญหานั้นไปได้ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจในการทำงานและไม่คิดที่จะลาออกจากงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาริรัตน์ เอี่ยมตั้งพาณิชย์ (2555) ที่พบว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดย

รวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออก และงานวิจัยของ วรัญญา แดงสนิท และดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2557) พบว่า พุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน

นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาธรมณีนในงานด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออกและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน หมายความว่า ถ้าพยาบาลรับรู้ว่าการสนับสนุนตนเองในระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นและมีความตั้งใจในการลาออกลดลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้คิดคำนวณด้วยความรู้สึกตนเองบนพื้นฐานการลงทุนที่พยาบาลกลุ่มนี้ทุ่มเทปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของพยาบาลได้ เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ค่าตอบแทนสวัสดิการด้านการฝึกอบรม วันลาหยุดต่างๆ เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งที่ตนได้รับกับสิ่งที่ผู้อื่นได้รับอื่นและรู้สึกว่าผลตอบแทนที่องค์กรอื่นให้ไม่คุ้มค่างับความสามารถของตนในการทำงานทำให้พยาบาลยังไม่คิดที่จะลาออก นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากอายุงานของพยาบาลกลุ่มนี้ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานค่อนข้างมาก การออกไปหางานใหม่นั้นเป็นไปได้ยากด้วยปัจจัยหลายๆด้าน เช่น ภาระครอบครัว สภาพเศรษฐกิจ เป็นต้นเมื่อสิ่งเหล่านี้ยังคงตอบสนองความต้องการของพยาบาลกลุ่มนี้ได้ ทำให้พยาบาลรู้สึกพึงพอใจ มีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับองค์กร เพราะฉะนั้นความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์แห่งนี้จึงลดลงสอดคล้องกับงานวิจัยของเปรมจิต คล้ายเพชร (2548) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการรับรู้ความยุติธรรมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากงาน

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออก แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงาน มีอารมณ์เชิงบวก จะทำให้ความคิดที่จะลาออกลดลง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า แม้ว่างานวิชาชีพพยาบาลจะเป็นงานที่มีความกดดัน แต่ถ้าพยาบาลรู้สึกพอใจกับสภาพแวดล้อม และสิ่งที่องค์กรตอบ

สนองให้ ก็ทำให้แนวโน้มในการคงอยู่ในองค์กรมีต่อไป ความตั้งใจในการลาออก ลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของวรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

จากการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) พบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการลาออก โดยไม่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการลาออก โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานทำหน้าที่ส่งผ่านอิทธิพลแบบบางส่วน (partial mediator) หมายความว่าความตั้งใจในการลาออกนอกจากจะได้รับอิทธิพลทางตรงจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรแล้ว ยังได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความพึงพอใจในงานอีกด้วย อธิบายได้ว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากเพียงใดย่อมส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานมากขึ้น แล้วความพึงพอใจในงานนี้จะช่วยส่งผลให้ความตั้งใจในการลาออกนั้นลดลง ดังนั้น ความพึงพอใจในงานจึงมีบทบาทเป็นตัวแปรสื่อของสาเหตุไปสู่ความตั้งใจในการลาออกสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kuo, Lin, Li (2014) ที่พบว่าความเครียดมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการลาออกโดยผ่านความพึงพอใจในงานในพยาบาล ประเทศไต้หวัน และงานวิจัยของ ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2555) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อระหว่างความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงาน นโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การมุ่งเน้นทีมงานและความตั้งใจในการลาออก จากผลการวิจัยผู้วิจัยเห็นว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสาเหตุหรือปัจจัยภายนอกขององค์กรที่พนักงานได้รับรู้ ส่วนความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกนึกคิดหรืออารมณ์ทางบวกและลบที่พนักงานมีต่อองค์กรซึ่งมาจากการประเมินสิ่งที่ยังต้องการตอบสนองต่อพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลตามมาก็คือความคิดที่จะลาออกในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการวิจัยพบว่า ทูทางจิตวิทยาเชิงบวกมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรพัฒนาทูทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยการให้ระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้บุคลากรรับรู้ความสามารถของตนและเปิดโอกาสให้พยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในงานสำคัญหรือโครงการที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อให้พยาบาลเกิดความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตน นำไปสู่การลดแรงจูงใจในการลาออก

2) จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออกผ่านความพึงพอใจในงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพัฒนาการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติงาน ให้มีความชัดเจน ถูกต้องและยุติธรรม เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการสามารถตอบสนองสิ่งที่ตนต้องการได้เหมาะสม เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้ความตั้งใจในการลาออกลดน้อยลง

3) จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจในการลาออก (-.549) ดังนั้น องค์กรควรมีการสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากรเพื่อสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อบริหารจัดการปัจจัยที่ก่อให้เกิดความตั้งใจในการลาออก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายการศึกษาและเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลศูนย์แห่งอื่น เช่น ชลบุรี ขอนแก่น เป็นต้น รวมทั้งโรงพยาบาลประเภทอื่น ได้แก่ โรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลเฉพาะทาง อีกทั้งศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก เช่น ความเครียด ภาระงาน เป็นต้น และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงดี และ วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้
ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. **วารสารสภาการ
พยาบาล**, 27(1), 5-12.
- ทัศนา บุญทอง. (2547). ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบ
บริการสุขภาพของประเทศไทยปี 2549-2558. **วารสารสภาการพยาบาล**,
8(4), 20-31.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์ และคณะ. (2540). ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ใน
วิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวง
มหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. **วารสารวิจัยทางการพยาบาล**, 1(2),
282-291.
- ปกรณ ล้อมโยธิน. (2555). **ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพล
ต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย.**
วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรม
องค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก.** วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มาริษา สมบัติบุญธิ และคณะ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการลาออกของ
พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. **วารสารการพยาบาล
ศาสตร์**, 21(2), 34-45.
- วรรณ วิริยะก้านานนท์. (2556). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วรัญญา แดงสนิท และ ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีความยืดหยุ่นผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 9(2), 307-319.

- สายสมร เกลยกิตติ. (2554). **การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ**. ปรินซ์นิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. **Journal of Applied Psychology**, 87, 565-573.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71, 500-507.
- Fredrickson, B. L., Tugade, M. M., Waugh C. E. & Larkin, G. R. (2003). What good are positive emotions in crisis? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. **Journal of Personality & Social Psychology**, 84, 365-376.
- Khatri N, Budhwar P & Fern CT. (1999). **Employee turnover: bad attitude or poor management? Singapore**. Retrieved July 15, 2015. from http://www.ntu.edu.sg/nbs/sabre/working_papers/12-99.pdf.
- Kuo, H.T., Lin, K. L. & Li, I. C. (2014). The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. **Journal of Nursing Management**, 22, 225-233.
- Luthans,F., Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. **Journal of Management**, 33, 321-349.

- Mbah, S. E., & Ikemefuna, C. O. (2012). Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc.in Lagos. **International Journal of Humanities and Social Science**, 2(14), 275-287.
- Mobley, W. (1982). **Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control**. Reading, MA : Addison - Wesley.
- Smith, D. (2005). Resilience and optimism promote students' learning. virtually healthy, the newsletter for schools from the centre for health promotion, women's and children's hospital children. **Youth & Women's Health Service**, 37(3), 1-8.
- Spector, P. E. (1997). **Job Satisfaction: Application, assessment, cause and consequences**. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Tett, R.P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. **Personnel Psychology**, 46(2), 259-293.

Translated Thai Reference

- Boonthong T. (2547). Demand for professional nurses in the health care system in Thailand during 2006-2015. **Thai Journal of Nursing Council**, 8(4), 20-31. [in Thai]
- Chaleoykitti S. (2011). **The development of positive psychological capital of professional nurses through integrative group counseling**. Dissertation for master degree of Bangkok Graduate School (Counselling Psychology), Srinakharinwirot University. [in Thai]

- Dangsanit W. & Traiwichitkhun D. (2014). The causal relationship between positive psychological capital and job satisfaction with work engagement as a mediator. **An Online Journal of Education**, 9(2), 307-319. [in Thai]
- Klaipetch P. (2005). **Effect of perceived organizational support and organizational justice on commitment and turnover intentions**. Thesis for master degree of Liberal Arts Industrial and organization psychology. Thammasat University. [in Thai]
- Limyothin P. (2012). **Structural Equation Model of Factors Influencing the Hotel Staff in Thailand's Intention to quit**. Thesis for doctor of Philosophy (Management). Prince of Songkla University. [in Thai]
- Sawangdee K.& Srisuphan W. (2012). Recommended Policy-Based Solutions to Shortage of registered nurses in Thailand. **Thai Journal of Nursing Council**, 27(1), 5-12. [in Thai]
- Sombuthoon M. (2003). Nursing staff turnover in Siriraj hospital. **Journal of nursing science**, 21(2), 34-45. [in Thai]
- Wiriyakangsanon W. (2013). **Factors Affecting Retention of Professional Nurses at a Private Hospital in Bangkok**. Thesis for master degree of Nursing Management (Nursing Management), Christian University. [in Thai]
- Wongsunopparat B. et al. (1997). Job satisfaction, professional retention among nursing staffs in Hospital. **Journal of nursing research**, 1(2), 282-291. [in Thai]