

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย

สินีนากู ชาวตระการ* ปิยธิดา ตริเดช**
พีระ ศรีกรศรีนิจตร** วงเดือน ปันดี***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ เพื่อวัดระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ 86 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน - 15 สิงหาคม 2551 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test, One-way ANOVA, Correlation และ Multiple Regression ผลการวิจัย พบว่าเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.7 มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานระดับต่ำ ร้อยละ 53.6 มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และร้อยละ 76.1 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่อายุต่างกันและหน่วยงานต่างกัน จะมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกัน ($p < 0.05$) ความพึงพอใจในงานโดยรวมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($p < 0.05$, $p < 0.001$ ตามลำดับ) ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานได้ร้อยละ 26

จากการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรนำหลักการการจัดการความสำเร็จในอาชีพมาใช้ โดยพัฒนาให้ชัดเจนขึ้น ให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นใจว่าสามารถเติบโตในสายงานและก้าวหน้าในองค์กรได้ ควบคู่กับการใช้เทคนิคการจูงใจในองค์กร โดยการจูงใจด้วยงาน ด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน ด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้วยสวัสดิการต่างๆ ร่วมกับการส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยการเพิ่มความสำคัญของงาน การกำหนดผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร

คำสำคัญ: ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน, ความพึงพอใจในงาน, ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วารสารสาธารณสุขศาสตร์ 2552; 39(3): 283-295.

* นักศึกษาหลักสูตร วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** ภาควิชาปรสิตวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทนำ

องค์การเป็นหน่วยทางสังคมที่มีกลุ่มคนมาร่วมกันทำงาน ร่วมกันทำกิจกรรม และร่วมกันตัดสินใจ แก้ไขปัญหา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมใดๆ ขององค์การจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน การจัดการงบประมาณ ซึ่งในกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ ถือว่าปัจจัยด้านคน มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะขับเคลื่อนให้กระบวนการต่างๆ ในองค์การดำเนินไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และบทบาทของทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ถูกมองเป็นเพียงผู้ใช้แรงงานเท่านั้น แต่ถือว่าเป็นทุนทางสังคม และทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การ ที่มีผลต่อการพัฒนาและสร้างโอกาสความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต¹⁻²

ดังนั้นจึงควรที่จะมีการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพราะกำลัง ความรู้ความสามารถของมนุษย์นั้นจะก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์กร และเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและเจริญเติบโตก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กร หาหนทางที่จะรักษามนุษย์เหล่านี้ทำงานเพื่อองค์กรและอยู่กับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ หากองค์กรใดสามารถสรรหาคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดให้คนเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ก็จะเป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์กรจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ³

องค์ประกอบที่สำคัญในการที่จะดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดอย่างหนึ่งคือ ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร² เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน บุคลากรจะตั้งใจปฏิบัติงาน จริใจกับองค์กร มุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และจะลดอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรได้⁴ และเมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บุคลากรนั้นจะเกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้²

ดังนั้นความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นสามารถใช้เป็นเครื่องทำนายอัตราการลาออกจากงานได้ บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานสูงและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานต่ำและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ และผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำนั้น จะมีอัตราการลาออกจากองค์กรที่สูงกว่า ซึ่งปัญหาการสูญเสียบุคลากรจากการลาออกจากงานของบุคลากรนี้ถือเป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากสามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร ทั้งการสูญเสียทางเศรษฐกิจ การสูญเสียความสามารถในการผลิตและการบริการ การส่งผลกระทบต่อคุณภาพงาน การสูญเสียโอกาสในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า การเพิ่มภาระงานของการบริหารงาน รวมถึงการสูญเสียขวัญและกำลังใจของบุคลากรที่ยังอยู่ด้วย⁵

ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นภายใต้ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือน

กรกฎาคม 2539 ด้วยแนวคิดที่อยากให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ซึ่งคล้ายคลึงกับ The National Centre of HIV Epidemiology and Clinical Research (NCHECR) ในซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย และ The National Antiviral Therapy Evaluation Centre (NATEC) ในอัมสเตอร์ดัม ประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยได้มีการทำข้อตกลงร่วมกันโดยตัวแทนของ 3 ประเทศ (ประเทศไทย ประเทศออสเตรเลีย และประเทศเนเธอร์แลนด์) เมื่อเดือนตุลาคม 2538 ในระยะเวลาดำเนินการได้มีการเจริญเติบโตขึ้น มีการรับเจ้าหน้าที่เข้าร่วมปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากขึ้นจนถึงปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งหมด 93 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2550)⁶ จากฝ่ายแพทย์ ฝ่ายพยาบาล ฝ่ายห้องปฏิบัติการ ฝ่ายเภสัชกรรม ฝ่ายตรวจสอบข้อมูลวิจัย ฝ่ายจัดการข้อมูลวิจัย ฝ่ายจัดการคุณภาพ ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและทรัพยากรบุคคล มีโครงการวิจัยมากกว่า 70 โครงการ โดยมี 35 โครงการวิจัยที่อยู่ระหว่างการศึกษา และมีอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการแล้วทั้งสิ้นกว่า 1,000 คน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเหล่านี้ถูกนำเสนอในการประชุมที่สำคัญหลายแห่งทั้งในระดับประเทศ และระดับนานาชาติรวมถึงการลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการด้านต่างๆ ซึ่งส่งผลให้ศูนย์ประสานฯ มีชื่อเสียงเพิ่มขึ้นฐานะเป็นศูนย์กลางขนาดใหญ่ของการศึกษาอันเกี่ยวกับเอชไอวีในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ในขณะเดียวกันกับที่องค์การกำลังเจริญก้าวหน้า มีปัญหาหนึ่งที่ต้องกำลังประสบ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญและเป็นอุปสรรคอย่างมากในการดำเนินการในองค์การ นั่นคือมีบุคลากรลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอัตราค่อนข้างสูงโดยเฉลี่ยแล้วในทุกๆ 1 เดือน จะมีเจ้าหน้าที่ลาออกจากงานประมาณ 1-2 คน⁶ จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ รวมทั้งปัจจัย

ต่างๆ ทั้งปัจจัยลักษณะประชากร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ได้ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็เป็นแนวทางให้กับผู้บริหารศูนย์ประสานฯ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับการบริหารจัดการองค์การ ในด้านการพัฒนาองค์การเพื่อที่จะสามารถดำรงรักษาเจ้าหน้าที่ขององค์การให้อยู่ปฏิบัติงานกับองค์การให้นานขึ้น และใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อลดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลถึงการลดอัตราการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเอง เพื่อศึกษาความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวินิจฉัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวินิจฉัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวินิจฉัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่จริงระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน 2551 - วันที่ 15 สิงหาคม 2551 จำนวน 86 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุงาน ระดับตำแหน่ง หน่วยงาน

2. แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮอริเบอร์เกอร์⁷ จำนวน 74 ข้อ เป็นคำถามให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5

3. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของเมเยอร์และคณะ⁸ จำนวน 24 ข้อ เป็นคำถามให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5

4. แบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของมาวเคย์และคณะ⁹ จำนวน 12 ข้อ เป็นคำถามให้เลือกตอบตามระดับความคิดเห็น 3 ระดับคือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ให้คะแนนตั้งแต่ 0 ถึง 2

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ความตรงตามเนื้อหา (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยวิธี Cronbach's Method โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.94 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน เท่ากับ 0.85

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับข้อมูลลักษณะประชากรของกลุ่ม

ตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบลักษณะประชากรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าสถิติ T-test และค่าสถิติ One-way ANOVA ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองเลขที่ MUPH2008-047 และได้จัดทำเอกสารชี้แจงข้อมูล รวมถึงเอกสารขอความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยที่ได้ลงนามไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้ได้ให้ข้อมูลว่าสามารถถอนตัวจากการวิจัยในภายหลังได้ และได้มีการรักษาความลับของข้อมูลที่ได้จากผู้เข้าร่วมวิจัยอย่างเคร่งครัด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.8 มีอายุ 30 ปีขึ้นไปร้อยละ 52.4 อายุโดยเฉลี่ย 30.56 ปี มีสถานภาพโสดร้อยละ 70.2 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 70.2 มีอัตราเงินเดือน 10,000-19,999 บาทร้อยละ 44.0 มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปีร้อยละ 58.3 อายุงานโดยเฉลี่ย 2.88 ปี

และมีระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการร้อยละ 90.5 โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายพยาบาลวิจัยมีจำนวนมากที่สุดร้อยละ 26.2

ด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ส่วนใหญ่ร้อยละ 57.1 มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามพฤติกรรมของความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่ามีพฤติกรรมการค้นหาทางเลือกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการลาออกโดยตรง และพฤติกรรมด้านอื่นๆ อยู่ในระดับต่ำ

ด้านความพึงพอใจในงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.6 มีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามปัจจัยของความพึงพอใจในงาน พบว่าปัจจัยที่เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในงานระดับสูงคือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต สถานะทางอาชีพ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.1 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่าความผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง สำหรับความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง

เปรียบเทียบลักษณะประชากรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย ที่มีเพศต่างกัน สถานภาพสมรสต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน อัตราเงินเดือนต่างกัน อายุงานต่างกัน ระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานไม่แตกต่างกัน แต่สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี พบว่ามีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี ($p = 0.011$) และเจ้าหน้าที่ฝ่ายแพทย์กับฝ่ายห้องปฏิบัติการ มีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบข้อมูลวิจัยกับฝ่ายเภสัชกรรม และแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการคุณภาพกับฝ่ายพยาบาลวิจัย เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบข้อมูลวิจัยกับฝ่ายเภสัชกรรมมีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานแตกต่างกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดการข้อมูลวิจัยและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารงานทั่วไปและทรัพยากรบุคคล ($p=0.002$) (Table 1)

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($p < 0.001$) และเมื่อจำแนกตามปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่าความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) สำหรับความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) (Table 2)

Table 1 Comparison outlines the characteristics with the turnover intention of the HIV-NAT staff

Characteristics	n	$\bar{X}$	S.D.	t-value / F-value	p-value
Gender					
Male	17	0.52	0.36	-0.76	0.452
Female	67	0.60	0.38		
Age (year)					
< 30	40	0.69	0.38	-2.60	0.011
≥ 30	44	0.48	0.34		
Marital Status					
Single / Widowed / Divorced / Separated	60	0.57	0.39	-0.44	0.664
Married	24	0.61	0.33		
Education					
Less than Bachelor Degree	10	0.49	0.38	2.08	0.131
Bachelor Degree	59	0.63	0.40		
Master Degree	15	0.43	0.22		
Salary (bath)					
< 19,999	41	0.60	0.37	1.63	0.202
20,000-29,999	32	0.62	0.40		
≥ 30,000	11	0.39	0.28		
Length of employment service (year)					
< 3	49	0.56	0.34	0.73	0.470
≥ 3	35	0.62	0.43		
Level of position					
Supervisor	8	0.36	0.18	-1.74	0.086
Staff	76	0.60	0.38		
Department					
MD + Laboratory	17	0.34	0.24	4.69	0.002
Monitor + Pharmacy	16	0.79	0.36		
Quality Management + Study nurse	27	0.69	0.39		
Data Management	12	0.51	0.35		
Administration and Human resource					

Table 2 Relationship between the job satisfaction factors with the turnover intention of the HIV-NAT staff

Job Satisfaction	Turnover Intention	
	r	p-value
Over all Job Satisfaction	- 0.45	<0.001
Achievement	- 0.27	0.014
Recognition	- 0.09	0.391
Work itself	- 0.10	0.356
Responsibility	-0.25	0.020
Advancement	- 0.46	<0.001
Policy and Administration	- 0.43	<0.001
Possible of growth	- 0.14	0.206
Relationship	- 0.41	<0.001
Salary	- 0.32	0.003
Professional status	- 0.16	0.147
Personal life	- 0.14	0.191
Job security	- 0.45	<0.001
Working condition	- 0.14	0.215
Supervision technical	- 0.41	<0.001

ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ($p < 0.001$) และเมื่อพิจารณาตามลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) (Table 3)

อิทธิพลของความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ พบว่าความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อ

ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ โดยสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ ได้ร้อยละ 26 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) (Table 4)

การอภิปรายผล

ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.7 อยู่ในระดับต่ำ รองลงมาร้อยละ 35.7 อยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 3.6 อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีความคิดที่จะลาออกจากงานในขณะนี้ แต่ก็พบว่า มีเจ้าหน้าที่จำนวนอีกไม่น้อยที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานในระดับปานกลางถึง

Table 3 Relationship between the organization commitment factors with the turnover intention of the HIV-NAT staff

Organization Commitment	Turnover Intention	
	r	p-value
Over all Organization Commitment	- 0.38	<0.001
Affective commitment	- 0.50	<0.001
Continuance commitment	- 0.06	0.583
Normative commitment	- 0.37	<0.001

Table 4 Influence of job satisfaction and organization commitment over the HIV-NAT staff turnover intention

Predictor	R	R ²	Adjust R ²	B	Beta	t	p-value
Job Satisfaction	0.454	0.206	0.197	-0.396	-0.365	-3.557	0.001
Organization Commitment	0.510	0.260	0.242	-0.193	-0.248	-2.421	0.018
Constant = 2.638 SE = 0.393 t = 6.710							

ระดับสูง ซึ่งเจ้าหน้าที่กลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเป็นการลาออกจากงานจริงในที่สุด หากเจ้าหน้าที่เหล่านั้นเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ หรือเกิดความไม่พึงพอใจในองค์กรการเมื่อพิจารณาตามการแสดงออกของพฤติกรรมความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่าพฤติกรรมการค้นหาทางเลือกส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสูงสุดเมื่อเทียบกับพฤติกรรมการลาออกโดยตรงและพฤติกรรมด้านอื่นๆ ที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าขณะนี้เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ ยังไม่ได้ตัดสินใจลาออกจากงานโดยตัดสินใจลาออก หรือโดยการยื่นใบลาออก และส่วนใหญ่ไม่มีพฤติกรรมการขาดงานบ่อย การไม่รับผิดชอบงาน หรือการใช้สารเสพติดเพื่อลดความวิตกกังวลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน แต่กำลังพยายามหาทางเลือกในงานอื่นๆ เพื่อมารองรับหลังจากลาออกจากงานนี้ไปแล้ว โดยที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 64.3 ให้

ความคิดเห็นว่าจะยื่นใบลาออกเมื่อมั่นใจว่าตนเองนั้นได้งานใหม่จริงๆ

สำหรับระดับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 53.6 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยความพึงพอใจในงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ร้อยละ 97.6 ให้ความเห็นว่า มีความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในงานวิจัยด้านเอชไอวี ที่จะประโยชน์แก่ผู้ป่วยเอชไอวีต่อไป รองลงมาเป็นด้านสถานะทางอาชีพ โดยเจ้าหน้าที่ร้อยละ 95.2 ให้ความเห็นว่า ตนมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน รองลงมาเป็นด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต โดยเจ้าหน้าที่ร้อยละ 89.3 เห็นว่าประสบการณ์การทำงานนี้จะประโยชน์ต่อหน้าที่การงานในอนาคต รองลงมาเป็นด้านความสำเร็จของงาน โดยเจ้าหน้าที่ร้อยละ 96.4 เห็นว่าตน

สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง และร้อยละ 92.9 เห็นว่าตนสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และรองลงมาเป็นด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยเจ้าหน้าที่ร้อยละ 96.4 เห็นว่าการปฏิบัติงานตามเวลาราชการทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวในวันหยุดได้อย่างเต็มที่ สำหรับสาเหตุที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในงานไม่สูงนั้น อาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการเซ็นสัญญาจ้างปีต่อปีระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์กร ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงในงาน และส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่าองค์กรจะมีความมั่นคงยั่งยืนจนกระทั่งสามารถทำงานในตำแหน่งหรือในองค์กรไปจนเกษียณอายุได้หรือไม่ และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่าตำแหน่งงานของตนมีโอกาสก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับตำแหน่งอื่นในองค์กร และยังไม่แน่ใจว่าการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ประจำปีมีความเหมาะสมหรือไม่ ส่วนปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าในองค์กรควรจะมีสิ่งอำนวยความสะดวก และเครื่องมือ เครื่องใช้ มากกว่านี้ และส่วนใหญ่ยังไม่แน่ใจว่าสัดส่วนของเจ้าหน้าที่นั้นเหมาะสมกับปริมาณงานหรือไม่ และในส่วนของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการนั้น เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เห็นว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

สำหรับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 76.1 อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่ทำให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่สูงนั้น อาจเนื่องมาจากความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ที่เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นความต้องการที่จะอยู่เนื่องจากความจำเป็น หรือความต้องการรักษาผลประโยชน์

ของตนไว้ โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่ได้คิดว่าตนทำงานที่องค์กรนี้มานานเกินกว่าที่จะไปเริ่มต้นใหม่ในที่ทำงานอื่นได้ หรือมองว่าตนมีทางเลือกในการทำงานน้อยมากหากต้องลาออกจากองค์กรนี้ไป และไม่ได้คิดว่าการลาออกจากองค์กรจะทำให้เกิดผลเสียต่อตน หรือจะก่อให้เกิดความยุ่งยากในชีวิตหรือจะต้องสูญเสียผลประโยชน์บางอย่างไป สำหรับความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานที่เกี่ยวข้องกับความถูกต้องเหมาะสม ว่าเมื่ออยู่ในองค์กรใดก็ควรที่จะผูกพันต่อองค์กรนั้น ส่งผลให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่สูง อาจเนื่องมาจากการที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่รู้สึกผิดหากจะลาออกจากองค์กร เมื่อเจ้าหน้าที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่สูงมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสละใจลาออกจากงานสูง และมักจะไม่ได้ตั้งใจที่จะเสียสละ หรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ พบว่าความพึงพอใจในงานรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน สัมพันธภาพในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐกิตติ์ หมอกแก้ว¹⁰ ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานและลาออกของบุคลากรอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า ได้แก่ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการศึกษาของวัชรพร หนูทอง¹¹ ที่พบว่ารายได้และสวัสดิการ มีความ

สัมพันธ์กับแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร กล่าวได้ว่า หากเจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจในงานรวมสูง รวมถึงมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชาสูง จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน และความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน กล่าวคือ หากเจ้าหน้าที่ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรวม รวมถึงมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจและมีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานต่อองค์กรสูง จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานต่ำ

ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ โดยสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ ได้ร้อยละ 26 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กำธร พฤกษานานนท์ และคณะ¹² ที่พบว่า ปัจจัยเรื่องความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการลาออกของแพทย์ และผลการศึกษาของ อิกบาเรีย และกรีนเฮาส์¹³ ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อความตั้งใจลาออก

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ได้ข้อเสนอแนะว่า ควรนำหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการจัดการด้านความสำเร็จในงานอาชีพ โดยมีการพัฒนาความสำเร็จด้านอาชีพของเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้ชัดเจนมากขึ้น กล่าวคือกำหนดความ

ก้าวหน้าหรือการเติบโตของเจ้าหน้าที่ตามการเลื่อนไหลของความสำเร็จในอาชีพในช่วงเวลาที่ผ่านไป ซึ่งสามารถนำภาพรวมของการทำงานที่ผ่านมา และประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคนเข้ามาพิจารณาเป็นความสำเร็จในงานอาชีพตราบเท่าที่เจ้าหน้าที่ยังคงอยู่กับองค์กร ให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกมั่นใจว่าตนสามารถเติบโตในสายงานได้ และมีความก้าวหน้าในองค์กรได้ และควรนำเทคนิคการจูงใจในองค์กรมาใช้ควบคู่กันไปด้วยแบ่งได้เป็น การจูงใจด้วยงาน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีทัศนคติที่ดีต่องาน รู้สึกว่างานที่ตนทำมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบเกิดความภาคภูมิใจ กระตือรือร้น อุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในขณะที่เดียวกันก็ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญในงาน และควรมีการชี้แจงกฎเกณฑ์ ระเบียบต่างๆ ขององค์กรในการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โอกาสในการก้าวหน้าในงานต่างๆ การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและทำให้เจ้าหน้าที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรด้วย การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน ซึ่งพบว่าการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงานโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน อันได้แก่ การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง การให้โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนในการอบรมศึกษาต่อ การให้ความมั่นคงปลอดภัยที่จะเป็นหลักประกันให้เจ้าหน้าที่ได้ว่าตนเองจะได้รับ การจ้างงานตลอดไป การให้ความใส่ใจจากผู้บริหาร ล้วนแล้วแต่จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่กำลังตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถ การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพจิตที่ดี เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และการจูงใจด้วยสวัสดิการต่างๆ องค์กรควรมีสวัสดิการด้านการ

รักษาพยาบาลเหมาะสม มีการสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาดูงาน เรียนภาษา ตลอดจนมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่เกิดความมั่นคงปลอดภัย เกิดความรู้สึกรักพอใจในองค์กร และสามารถจูงใจให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเต็มใจ ซึ่งเทคนิคการจูงใจในองค์กรที่กล่าวมาทั้งหมดนี้สามารถใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล หรือเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ และสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานหรืออาจแก้ปัญหาความไม่พึงพอใจในงานได้¹⁴

นอกจากนี้ควรจะมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำได้โดยเพิ่มความสำคัญของงาน การกำหนดผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร สรรหาบุคคลที่มีแนวคิด ค่านิยมที่ใกล้เคียง สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งแนวทางเหล่านี้อาจทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความยึดมั่นต่อองค์กรเพิ่มขึ้นได้ และการที่เจ้าหน้าที่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวเจ้าหน้าที่และองค์กรโดยรวมด้วย⁴

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทยทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. ชงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
2. วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร, 2549.
3. สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสียกฤษฎ์. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สวัสดิการ สำนักงาน กพ., 2533.
4. วินัย ไชยทอง. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด, 2547.
5. Hom PW, Griffeth RW. Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 1991.
6. บันทึกข้อมูลเจ้าหน้าที่จากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย, 2550.
7. Herzberg F, Mausner B, Synderman BB. *The Motivation to work*. Now Bruhswick: Transaction, 1993.
8. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a tree component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 1993; 78(4): 538-51.
9. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. *Employee-organization linkages the psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic press, 1982.
10. ณัฐกิตติ์ หมอกแก้ว. การเปลี่ยนหน่วยงานและลาออกของบุคลากรกรมอุทกหารเรือกองทัพเรือ. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2547.
11. วัชรพร หนูทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาบริษัท เอบีซี จำกัด. *วิทยานิพนธ์*

- การจัดการมหำบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
12. กำธร พฤษยานนท์, วิรุฬห์ พรพัฒน์กุล, เกริกยศ ชลายนเดชะ, ถักษณันท์ รัตนคูหา และ กมลทิพย์ ดุลยเกษม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ. รายงานวิจัยหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหำบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2546.
 13. Igbaria Magid and Greenhaus Jeffrey H. Determinants of MIS employees' Intentions: A structural equation model. Communication of the ACM 35 (February): I 34-49, 1992.
 14. ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และ ชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด, 2550.

Turnover Intention of Employees: A Study of the HIV Netherlands Australia Thailand Research Collaboration, Thai Red Cross AIDS Research Centre (HIV-NAT)

Sineenart Chautrakarn* Piyathida Tridech**
Peera Krugkrunjit** Wongdyan Pandii***

ABSTRACT

The objective of this analytical research were to measuring the levels of turnover intention, job satisfaction and organization commitment of the staff at HIV-NAT in order to find out the relationship between job satisfaction and organization commitment with turnover intention. The data were collected by questionnaire during June 15th - August 15th, 2008 and analyzed by T-test, One-way ANOVA, correlation and multiple regression. The result showed that most HIV-NAT staff (60.7%) had a low level of turnover intention, 53.6% had a moderate level of job satisfaction and 76.1% had a moderate level of organization commitment. Age group and agency had a significant relationship to turnover intention ($p < 0.05$). The overall job satisfaction and organization commitment were significant negatively related to turnover intention ($p < 0.05$ and $p < 0.01$, respectively). Job satisfaction and organization commitment together could predict 26% of turnover intention.

The research recommendation is the administrative team should be more clearly apply the principles of successful career management to ensuring that the staff can attain growth and advancement in their career path, and to use the techniques of organizational motivation - through the job itself, financial compensation, non-financial compensation, working environment, and fringe benefits together with promoting organization commitment - to reinforcing the importance of the job, to ensure that staff benefits match those of the organization.

Key words: Turnover intention, job satisfaction, organization commitment

J Public Health 2009; 39(3): 283-295.

Correspondence: Associate Professor Dr. Piyathida Tridech, Department of Public Health Administration,
Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok 10400, Thailand

* Graduate Student in Master of Science Program (Public Health), Faculty of Public Health, Mahidol University

** Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

*** Department of Parasitology & Entomology, Faculty of Public Health, Mahidol University