

ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเจ้าหน้าที่ ศึกษาเฉพาะกรณี ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ด้านโรคเอดส์ ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย

TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES: A STUDY OF THE HIV NETHERLANDS AUSTRALIA THAILAND RESEARCH COLLABORATION, THAI RED CROSS AIDS RESEARCH CENTRE

สัณนิบาต ชาวตระกูล 4936320 PHPH/M

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ศรีเดช, ศ.ด., พีระ ศรีศรีจันทร์, วท.ม., วงเดือน ปันดี, ศ.ด.

บทคัดย่อ

ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสามารถใช้ทำนายอัตราการลาออกจากการงานได้ ปัญหาการสูญเสียบุคลากรจากการลาออกจากการงานนี้เป็นปัญหาที่สำคัญและส่งผลกระทบอย่างมากต่อองค์กร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ เพื่อเปรียบเทียบลักษณะประชากรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ ระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 15 มิถุนายน – 15 สิงหาคม 2551 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แจกแบบสอบถามทั้งหมด 86 ชุด ได้รับคืน 84 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.67 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ t-test, One-way ANOVA, Correlation และ Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานฯ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60.7) มีความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 53.6 มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 76.1 มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันและหน่วยงานต่างกัน พบว่ามีระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) โดยความพึงพอใจในงานโดยรวม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$ และ $P < 0.001$ ตามลำดับ) ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน โดยสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานได้ร้อยละ 26 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ นำหลักการการจัดการด้านความสำเร็จในงานอาชีพโดยมีการพัฒนาความสำเร็จด้านอาชีพของเจ้าหน้าที่ในองค์กรให้ชัดเจนมากขึ้น ให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นใจว่าตนสามารถเติบโตในสายงานและมีความก้าวหน้าในองค์กรได้ และการใช้เทคนิคการจูงใจในองค์กรโดยการจูงใจด้วยงาน, ด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน, ด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน, ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ร่วมกับการส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยเพิ่มความสำคัญของงาน การกำหนดผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร และรับเจ้าหน้าที่ที่มีแนวคิด ค่านิยมที่ใกล้เคียง สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรเข้ามาทำงานในองค์กร

คำสำคัญ: ความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน / ความพึงพอใจในงาน / ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES: A STUDY OF THE HIV
NETHERLANDS AUSTRALIA THAILAND RESEARCH COLLABORATION,
THAI RED CROSS AIDS RESEARCH CENTRE

SINEENART CHAUTRAKARN 4936320 PHPH/M

M.Sc. (PUBLIC HEALTH) MAJOR PUBLIC HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H.
PEERA KRUGKRUNJIT, M.Sc. (BIOSTAT). WONGDYAN PANDII, Dr.P.H.

ABSTRACT

Job satisfaction and organization commitment of the workforce can predict turnover rate. The loss of workforce caused by turnover is a critical problem and drastically impacts the organization. This is an analytical research with the objectives of measuring the levels of turnover intention, job satisfaction and organization commitment of the staff at HIV NETHERLANDS AUSTRALIA THAILAND RESEARCH COLLABORATION, THAI RED CROSS AIDS RESEARCH CENTRE (HIV-NAT) in order to compare the characteristics of the population with turnover intention and to find out the relationship between job satisfaction and organization commitment factors and turnover intention. The data collection was carried out from the 15th of June until the 15th of August 2008 by employing a questionnaire. A total of 86 questionnaires were distributed and 84 were returned, accounting for 97.67 percent. T-test, One-way ANOVA, correlation and multiple regression were used to analyze data.

The research outcome demonstrated 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 influence over turnover intention could predict 26 percent of turnover intention. The research recommendation is to 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, and to recruit staff with concepts and values compatible with those of the organizational.

KEY WORDS: TURNOVER INTENTION/JOB SATISFACTION/ORGANIZATION
COMMITMENT

122 pages