

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ**

ประชุม วราพุด ร.ม.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์ เพื่อการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 139 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2565 - มีนาคม พ.ศ.2566 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน หาค่าความแตกต่างของตัวแปร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงานของบุคลากร กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และ 5) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 74.10 มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี ร้อยละ 51.10 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 53.20 มีระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.40 ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการ ร้อยละ 37.40 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 39.60 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ) อยู่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 33.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน 3) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านความผูกพันต่อองค์กร 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ 6) ด้านการคงอยู่ในการทำงานของบุคลากร พิจารณาระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ผลวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, บุคลากร, ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

**FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES RETENTIONS: A CASE STUDY OF
BENCHALAK HOSPITAL UNDER SISAKET PROVINCIAL PUBLIC HEALTH OFFICE.**

Prachum Varaput. M.Pol.Sc.

Abstract

In this study, we conducted an analytical examination to investigate the factors influencing the retention of personnel at the Benchalak Chaloem Phra Kiat 80th Anniversary Hospital, which is under the Public Health Office of Si Sa Ket Province. The study involved a total sample group of 139 individuals, and data was collected through a questionnaire during the period from October 2022 to March 2023. Statistical methods used for data analysis included Descriptive Statistics and Inference Statistics, which were employed to test hypotheses and determine variable differences. Pearson's Product Moment Correlation Coefficient was utilized to analyze the relationship between personnel retention and the following factors: 1. Human resource management factors and their relationship with personnel retention. 2. Motivational factors at work and their correlation with personnel retention. 3. Organizational culture factors and their influence on personnel retention. 4. Organizational commitment factors and their impact on personnel retention and job satisfaction factors and their association with personnel retention.

The study's results revealed that the majority of the sample group consisted of females, accounting for 74.10%. Their age group fell within the range of 30-39 years, representing 51.10%. Approximately 53.20% were married or living together. Regarding their highest level of education, 73.40% held a bachelor's degree. Most of them were civil servants, making up 37.40% of the sample. The duration of employment for 6-10 years was observed in 39.60% of the participants. In terms of monthly income (including salary and other compensation), 33.10% earned between 15,000 - 20,000 Baht per month. The data analysis encompassed six aspects: Human resource management, Motivation at work, Organizational culture, Organizational commitment, Job satisfaction and Personnel retention. The analysis found that, in the case of personnel at the Benchalak Chaloem Phra Kiat 80th Anniversary Hospital, under the Public Health Office of Si Sa Ket Province, factors related to human resource management, organizational commitment, and job satisfaction were significantly correlated with personnel retention, with statistical significance at $p \leq 0.05$. However, motivation at work and organizational culture showed no significant differences in their impact on personnel retention.

Keywords: Human resource management, Personnel, Factors influencing organizational retention

1. บทนำ

สถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย หรือยูฮอสเน็ต (UHOSNET) กล่าวว่า สถานการณ์ของบุคลากรทางการแพทย์ลาออกจากระบบราชการเป็นเรื่องจริง และไม่ได้เป็นแค่วิชาชีพแพทย์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงพยาบาล เภสัชกร และวิชาชีพอื่นๆ ก็มีการลาออกเช่นกัน โดยพบมากในบุคลากรที่ทำงานในระบบราชการในต่างจังหวัด ซึ่งเรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่มีมานาน และปัญหาเริ่มสะท้อนชัดเจนมากขึ้นจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) จากภาระงานที่มากขึ้น 2) ทักษะคติของบุคลากรรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนไป ทั้งเรื่องค่าตอบแทน ค่าครองชีพที่อาจไม่สอดคล้องกับในสภาวะการณ์ปัจจุบัน โอกาสการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนา รวมถึงการฟ้องร้อง เพราะรักษาคนไข้ในปัจจุบันก็ไม่เหมือนในอดีต และ 3) หลังสถานการณ์โควิด ความต้องการบุคลากรในภาคเอกชนหรือต่างประเทศ มีมากขึ้น ทำให้ส่วนนี้คนจึงออกนอกกรอบ สืบเนื่องจากสถานการณ์โรคไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ หรือโควิด-19 ที่กำลังแพร่ระบาดเป็นปัญหาไปทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยในปัจจุบัน ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ต่างต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจรักษา ผู้ป่วย ตลอดจนควบคุมการแพร่ระบาดของโรค เพื่อให้กระทบต่อสุขภาพและวิถีชีวิตของประชาชนให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในขณะที่บุคลากรทางการแพทย์นับเป็นสาขาอาชีพที่ต้องรับภาระงานหนักเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศ ขณะเดียวกันสัดส่วนจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ของไทยอยู่ที่ 8.05 และ 27.59 คน ต่อประชากร 10,000 คน ตามลำดับ¹ การเติบโตขององค์กรเป็นการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า องค์กรจะประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย บุคลากร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่มีส่วนช่วยในการผลักดัน ให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากร เปรียบเสมือนต้นทุนที่มีค่ามหาศาล ซึ่งการบริหารให้องค์กรเติบโต ก้าวหน้า แบบยั่งยืน และถาวร ต้องให้ความสำคัญและตระหนักและถึงการบริหารจัดการ บุคลากรให้มีพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และมีความคงอยู่ต่อองค์กร การที่องค์กรจะได้คนดีมีคุณภาพเข้าทำงานในองค์กรจะต้องใช้ทุนทรัพย์และสูญเสียเวลาจำนวนมาก นับตั้งแต่ขั้นตอนการสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง ฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ ความชำนาญตลอดจนทักษะที่ดีที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น และเป็นประโยชน์ต่อการที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุภารกิจได้ ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการลงทุนขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมออีกคือ ทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนดีมีฝีมือมาอยู่กับองค์กร และเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจงใจให้อุทิศกำลังกาย กำลังใจ และกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ด้วยเหตุผลนี้การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและนักวิชาการหันมาให้ความสนใจกันมาก ด้วยเหตุผลที่สำคัญ คือ ความคงอยู่ต่อองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการลาออกจากงาน หรือการเปลี่ยนงาน การขาดงาน และการปฏิบัติงานของบุคลากร²

ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรนั้นคือ การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กรที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง โดยเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ดีและชัดเจน เป็นแกนสำคัญที่จะช่วยสร้าง Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรได้ ช่วงสร้างความมีส่วนร่วม ความสุขในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ตลอดจนความผูกพันกับองค์กรในระยะยาวได้ เพราะต่างก็ยึดถึงในอุดมการณ์และมีเป้าหมายร่วมกัน³ นอกเหนือจากการรักษาบุคคลให้อยู่กับองค์กร จากผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี พบว่า 71% ของพนักงานโดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจเปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อองค์กรยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า

เพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง 202%⁴ สอดคล้องกับผลสำรวจจากสถาบันวิจัยแรงงานและการจ้างงานแห่ง สหรัฐอเมริกา ที่ระบุว่า การเกิดอัตราการเปลี่ยนงานจะทำให้องค์กรมีค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทั้งค่าใช้จ่ายในการสรรหาและอบรมพนักงานใหม่เพื่อทดแทนพนักงานในตำแหน่งเดิม ถึง 150% ของเงินเดือนที่จ่าย และส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรเป็นอย่างมาก สิ่งที่น่าเป็นห่วง คือ แม้องค์กรต่างทราบกันดีถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ แต่กลับมีเพียง 25% เท่านั้นที่มีการวางแผนพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ถือว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยมาก เมื่อเทียบกับการให้ความสำคัญในด้านอื่น ๆ เพราะเรื่องนี้คือกุญแจสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน⁵ จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรนั้น มีผลมาจากการบริหารจัดการทุก ๆ ด้าน เกี่ยวกับ ทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาความก้าวหน้า การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยองค์กร ปัจจัยองค์กร หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กรรวมทั้งในส่วนของนโยบายและการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร ปัจจัยองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรคงอยู่ในงานมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วยวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการความรับผิดชอบและความมีอิสระความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากปัจจัยองค์กรแล้ว ยังมีเหตุผลหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจอยู่ในงาน นั่นคือการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร⁶

โรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ถึงแม้ว่าจะมีผลงานมากมายแต่ก็ยังประสบปัญหาภายในเรื่องการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอย่างมากในขณะนี้ที่จะต้องเร่งฝึกอบรมและพัฒนาให้มีคุณภาพมากขึ้นไปกว่าเดิม แต่ด้วยจะเริ่มต้นพัฒนาบุคคลใดนั้นองค์กรจะต้องทราบถึงความคิด ความรู้สึก และความต้องการของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างแท้จริง เพื่อที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ อนึ่งความคงอยู่ต่อองค์กรของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาถ้าหากเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตามความต้องการ

ดังนั้น สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ การพัฒนาองค์กรอย่างไรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสร้างความคงอยู่ อันจะก่อให้เกิดความเชื่อ ความศรัทธา และปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการเพิ่มเติมเกี่ยวกับบุคลากร และประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร และการลาออก ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์ เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวางแผนการดำเนินงานด้านบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์ เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

3. วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยโดยจะดำเนินการดังนี้

3.1 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ของโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 139 คน (ข้อมูล : งานบริหารทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2566) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชากรทั้งหมด 139 คน ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถาม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รวบรวมแนวคิดต่างๆ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง และประยุกต์ใช้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากร โรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้อ้างอิงจาก กิตติพิศ ดาบรพ์⁶ โดยใช้ลักษณะคำถามแบบ Likert Scale เพื่อให้บุคลากรเลือกตอบ สำหรับแบบสอบถามด้านการคงอยู่ในงานของบุคลากร ผู้ศึกษาได้อ้างอิงจาก นิศาชล ภูมิพันธ์⁷ มีคำถามทั้งหมด 4 ข้อ และมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ โดย 5 คือระดับคะแนนมากที่สุด และ 1 คือระดับคะแนนน้อยที่สุด การแปลความหมาย จากระดับค่าคะแนนที่ได้นำมาใช้ในการตีความหมายคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนนต่าง ๆ ของ ขั้วขาลย์ เรื่องประพันธ์⁸ มีสมการคำนวณอัตราภาคขึ้นของค่าเฉลี่ย ค่าเท่ากับ 0.8 ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยสุด

3.3 การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 คน เก็บข้อมูลในระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ.2565 - มีนาคม พ.ศ.2566 และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) และสถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) ใช้เพื่อทดสอบสมมติฐาน หาค่าความแตกต่างของตัวแปร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ในงานของบุคลากร

4. ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลได้ตามตารางที่ 4.1-4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	36	25.90
หญิง	103	74.10
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 139 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน ร้อยละ 74.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 36 คน ร้อยละ 25.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-29 ปี	26	18.70
30-39 ปี	71	51.10
40-49 ปี	32	23.00
50-59 ปี	10	7.20
รวม	139	100.00
$\bar{x}$ (S.D.)	2.19	
Median (Min-Max)	0.822	

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 139 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี จำนวน 71 คน ร้อยละ 51.10 อายุในช่วง 40-49 ปี จำนวน 32 คน ร้อยละ 23.00 อายุในช่วง 20-29 ปี จำนวน 26 คน ร้อยละ 18.70 และอายุ 50-59 ปี จำนวน 10 คน ร้อยละ 7.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	53	38.10
สมรส/อยู่ด้วยกัน	74	53.20
หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย	12	8.60
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 139 คน ส่วนใหญ่สมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 74 คน ร้อยละ 53.20 สถานภาพโสด จำนวน 53 คน ร้อยละ 38.10 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้ายจำนวน 12 คน ร้อยละ 8.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	36	25.90
ปริญญาตรี	102	73.40
ปริญญาโท	1	0.70
ปริญญาเอก	-	-
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 139 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 102 คน ร้อยละ 73.40 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน ร้อยละ 25.90 และปริญญาโท จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	52	37.40
พนักงานราชการ	30	21.60
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	17	12.20
ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	22	15.80
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	18	12.90
รวม	139	100.00

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 139 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 52 คน ร้อยละ 37.40 พนักงานราชการ จำนวน 30 คน ร้อยละ 21.60 ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน จำนวน 22 ราย ร้อยละ 15.80 ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน จำนวน 18 ราย ร้อยละ 12.90 และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 17 คน ร้อยละ 12.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-5 ปี	20	14.40
6-10 ปี	55	39.60
11-15 ปี	35	25.20
16-20 ปี	16	11.50
21 ปี ขึ้นไป	13	9.40
รวม	139	100.00
$\bar{x}$ (S.D.)	2.62	
Median (Min-Max)	1.151	

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 139 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 55 คน

ร้อยละ 39.60 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 35 คน ร้อยละ 25.20 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 0-5 ปี จำนวน 20 คน ร้อยละ 14.40 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 16 คน ร้อยละ 11.50 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน ร้อยละ 9.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละของบุคลากรที่จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	43	30.90
15,000 - 20,000 บาท	46	33.10
20,001 - 25,000 บาท	19	13.70
มากกว่า 25,000 บาท	31	22.30
รวม	139	100.00
$\bar{x}$ (S.D.)	2.27	
Median (Min-Max)	1.128	

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 139 คน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 46 คน ร้อยละ 33.10 ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 43 คน ร้อยละ 30.90 มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 31 คน ร้อยละ 22.30 และ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 19 คน ร้อยละ 13.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กร

ผู้ศึกษาใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด และมากน้อยเพียงใด ซึ่งความสัมพันธ์สามารถทราบได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ในการกำหนดความสัมพันธ์ สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.01 - 0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.31 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เท่ากับ 0.61 - 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูง

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 นั่นคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.182 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ หมายความว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น จะมีความผูกพันต่อการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เพิ่มขึ้นในระดับค่อนข้างต่ำ และพบว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีค่า Sig. เท่ากับ 0.045 หมายความว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กร ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตาราง 4.8 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กร

ลำดับ	ปัจจัย	การคงอยู่ในองค์กร			
		r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1	ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	-0.63	0.462	-	-
2	ด้านแรงจูงใจในการทำงาน	0.182*	0.039	ต่ำ	เดียวกัน
3	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	0.034*	0.045	ต่ำ	เดียวกัน
4	ด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.118	0.167	-	-
5	ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	-0.091	0.288	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเท่ากับ 0.05

5. สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 74.10 มีอายุอยู่ในช่วง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 51.10 มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.40 ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 37.40 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.60 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ) อยู่ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 33.10 และพบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีปัจจัยปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการได้รับยกย่อง ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย ค่านิยม เรื่องราวขององค์กรที่มีความสำคัญ ระดับความมั่นคง ความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ≤ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ด้านความต้องการทางด้านสังคม ด้านความต้องการได้รับยกย่อง และด้านความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ คริสติน⁹ ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย (ทฤษฎีสองปัจจัย) ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยทำการสำรวจบุคคลที่อยู่ในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศอินเดีย จำนวน 502 คน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลด้านบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg¹⁰ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยใช้ 2 ปัจจัย คือ (1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน และด้านการปฏิบัติงาน และ (2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมขององค์กร การบริหาร และนโยบายต่าง ๆ ซึ่งไม่ได้มีการกล่าวถึงการพัฒนาอาชีพ ว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ รักธรรม¹¹ ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและการแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการกระทำการต่าง ๆ ได้หลายอย่างหรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือแรงจูงใจนั่นเองและแรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลัง ความสามารถเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จงวิศาล¹² กล่าวถึงกระบวนการเกิดแรงจูงใจสามารถอธิบาย เข้าใจได้ง่าย โดยพิจารณาองค์ประกอบพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ดังนี้ ขั้นความต้องการ (Needs) บุคคลจะเกิดแรงจูงใจได้ จะต้องมีความต้องการหรือมีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ความต้องการนี้อาจเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ หรือความต้องการทางด้านจิตใจ เช่น ความรัก เพื่อน การยอมรับ ตำแหน่ง ชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ ความรู้สึกมีคุณค่า ในบุคคลคนเดียวอาจมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ขั้นแรงขับ (Drives) หรือแรงผลักดัน เป็นพลังภายในที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลอยู่ในสภาพที่มีความต้องการ และถ้ามีความต้องการมาก แรงขับก็จะมากด้วย แรงขับเป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ต้องการ หรือเมื่อบุคคลมีความต้องการเงินเพิ่มมากขึ้นก็จะมีแรงขับกระตุ้นบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขั้นพฤติกรรม (Behaviors) เมื่อบุคคลมีความต้องการและเกิดแรงขับ แรงขับก็จะ กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมายเป็นพฤติกรรมที่มีทิศทางที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคล เช่น เมื่อต้องการเงินเพิ่มมากขึ้น ก็จะเกิดแรงขับที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ บางคนอาจจะทำงานหนักมากขึ้น เพื่อให้ได้เงินค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลามากหรือบางคนอาจจะเอาเวลาว่างไปทำงานพิเศษ แรงขับจะทำให้เกิดพฤติกรรมแบบใดขึ้นอยู่กับเงื่อนไขหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง เช่น สติปัญญา การเรียนรู้ ความสามารถ ค่านิยม บุคลิกภาพ คุณธรรม ความเพียรพยายาม ปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม ครอบครัว โอกาส และเวลา เป็นต้น และขั้นแรกต้องการได้รับการตอบสนอง (Needs Satisfaction) หรือแรงขับลดลง (Drive reduction) เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่สามารถทำให้ความต้องการตามเป้าหมายได้รับการตอบสนองหรือเกิดความพึงพอใจแล้วแรงขับก็จะลดลง แต่ถ้าหากว่าพฤติกรรมนั้นยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ แรงขับก็ยังไม่ลดลงแต่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองพฤติกรรมนั้นต่อไป หรือหากบุคคลพบปัญหาอุปสรรค ทำให้ไม่สามารถบรรลุความต้องการหรือเป้าหมายได้ บุคคลอาจจะเลือกวิธีการเปลี่ยนความต้องการใหม่ ความต้องการเดิมก็จะไม่ส่งผลให้ เกิดแรงขับเพื่อแสดงพฤติกรรม แต่ความต้องการใหม่ก็จะมาแทนที่ และเช่นเดียวกันหากความต้องการใหม่ได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะลดลงและบุคคลก็จะเกิดความต้องการใหม่มาแทนที่ และหมุนไปตามวงจรของกระบวนการเกิดแรงจูงใจต่อไปเรื่อย ๆ แรงขับและการลดแรงขับนี้ไม่ใช่จะสัมพันธ์กันเสมอไปคือการลดแรงขับจะไม่หมดสิ้น ในทุกครั้งเป็นต้น สิ่งที่เคยสนองความต้องการของคนในครั้งหนึ่งอาจจะไม่ทำให้พอใจในครั้งต่อไปอีกก็ได้ หรือสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของคนหนึ่งจะไม่สนองความต้องการของคนอื่น เรียนรู้และการรับรู้ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีอิทธิพลต่อผลของการตอบสนองที่ทำให้ หรือไม่พอใจก็ได้และความต้องการที่ขัดแย้งกันภายในตัวบุคคลก็จะมีอิทธิพลต่อการตอบสนอง ให้แต่ละคนตอบสนองด้วยวิธีการและระดับความมากน้อยแตกต่างกันไป

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยด้านค่านิยม, ด้านเรื่องราวขององค์กรที่มีความสำคัญด้านระดับความมั่นคง และด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis and Jackson¹³ กล่าวว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสามารถทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรโดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ 5 ปัจจัย คือ

(1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร กลยุทธ์และบริหารจัดการองค์กร ความมั่นคงในงาน (2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทางอาชีพการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (3) การให้รางวัล การแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ ผลงานและค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับ (4) ลักษณะงานและการทำงาน ความยืดหยุ่นของงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีอิสระในงาน และ (5) สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวกับบุคคลในการตัดสินใจที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร การที่องค์กรมีวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงจะทำให้การลาออกลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรัชยา เจียวีก ¹⁴ ทำการศึกษา เรื่อง การคงอยู่ และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 289 คน เป็นการสุ่มแบบสโนว์บอล ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด Dibble วัดการคงอยู่ขององค์กร แนวคิดของ ปรียาพร วงอนุตรโรจน์ ¹⁵ เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านงาน แนวคิดการคงอยู่ในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 สาเหตุหลัก คือ สาเหตุด้านบุคคล สาเหตุด้านครอบครัว และสาเหตุด้านองค์กร และสาเหตุเบื้องต้นของการลาออกมาจากความไม่พอใจในงาน โดยการใช้ทฤษฎีของ Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่า สาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีการคงอยู่ในงาน คือ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร และได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน สาเหตุที่ทำให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะลาออก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการทำงาน และความประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงาน และสาเหตุที่ทำให้เกิดการคงอยู่ แต่หากไม่มีการตอบสนองจะทำให้พยาบาลตั้งใจที่จะลาออกจากงาน คือ ความรับผิดชอบในงาน ความเคารพนับถือ และปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยข้างต้นทำให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรโรงพยาบาลเบญจลักษณ์เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอ ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดนโยบายการช่วยเหลือเรื่องสวัสดิการ แก่บุคลากร ให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพราะเป็นสิ่งที่บุคลากรมักให้ความสำคัญอย่างมาก องค์กรสามารถใช้สวัสดิการที่ดีเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคลากรควรจัดให้มีการอบรมและสัมมนาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ในบุคลากรทุกระดับ จะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่มีอยู่ หรือการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ๆ นั้นจะทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างผลงานออกมาได้ดีขึ้น และยังเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนได้ด้วย ทำให้บุคลากรรู้สึกดีกับการทำงานในองค์กรมากขึ้น

2) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านพัฒนาบุคลากรควรจัดการฝึกอบรมพัฒนาการสื่อสาร เนื่องจากการสื่อสารภายในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญการสร้างการรับรู้และความเข้าใจ ความชัดเจนในการสื่อสารในองค์กร ก็ถือเป็นส่วนที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรเกิดความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกัน สื่อสารกันได้ไม่ผิดพลาด ทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่น เป็นอีกเหตุผลที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดีเช่นกัน เมื่อมีการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน เข้าใจจุดหมายที่ตรงกันก็จะทำให้สามารถช่วยกันขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวต่อไปได้

3) หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านบุคลากรควรจัดกิจกรรมการยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรทุกระดับตามโอกาสพิเศษต่าง ๆ เป็นประจำ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญแก่ตัวบุคลากร การให้เกียรติในตัวบุคคลอย่างเท่าเทียมถือเป็นเรื่องพื้นฐานที่ทุกองค์กรต้องมี การแสดงออก กิริยาท่าทาง การพูดคุยกันด้วยความมีเหตุผล ไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเพศอะไร และต้องแสดงให้เห็นว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรทั้งนั้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นมืออาชีพ ความเท่าเทียมกัน ทำให้ภาพรวมออกมาแล้วดูเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย หรืออยากจะร่วมงานกับองค์กรนี้ต่อไป

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

2.) การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งในขณะเดียวกันความตั้งใจลาออกหรือจุดประสงค์ของการขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงานก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจ หรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการลาออกหรือขอย้ายของบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้ควบคู่กัน

3.) ควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยนำปัจจัยที่พบว่ามีแตกต่างกันมาศึกษาเพิ่มเติมอีกครั้ง หลังจากที่ยังคงได้มีการนำผลการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ได้ทราบถึงเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นได้

6. เอกสารอ้างอิง

1. สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. ปัญหาบุคลากรการแพทย์ลาออก. เข้าถึง 5 มิถุนายน 256 ได้จาก Hfocus.org เจาะลึกระบบสุขภาพ: <https://www.hfocus.org/content/2023/06/27772>
2. พิรินทร์ชา สมานสินธุ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ศึกษา เฉพาะ กรณี บริษัท เบสท์เพอฟอร์แมนซ์เอ็นจิเนียริง จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 2554.
3. HREX.Asia. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development : HRD). เข้าถึง 2 เมษายน 2562 ได้จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resourcedevelopment/>
4. Dale Carnegie Training. What drives employees engagement and why it matters. Retrieved from https://www.dalecarnegie.com/assets/1/7/driveengagement_101612_wp.pdf; 2012.
5. จุไรวรรณ บินดุเหล็ก. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ <https://kb.psu.ac.th> ; 2562.
6. กิตติพิศ ดำบรรพ์. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานราชการในเขตสุขภาพที่ 10. การกิจสนับสนุนการดำเนินงานเขตสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ; 2559
7. นิศาชล ภูมิพันธ์ผล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอร์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี ; 2559.

8. ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. สถิติพื้นฐานพร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม Minitab SPSS และ SAS. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น ;2539
9. Christin, J. J. Examining the antecedents of employee retention an evaluation of the small and medium enterprises SME sector (Master's thesis). University of Alliance ;2017
10. Herzberg, F. The Motivation to Work (Second Edition.). [By] F. Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman. New York; Chapman & Hall: London; printed in the U.S.A;1959
11. อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ;ไทยวัฒนาพานิช;2522.
12. รัตติกรณ์ จงวิศาล. มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ;2550.
13. Mathis, R.L. & Jackson, J. .H.Human Resource Management. (1th ed.). Ohio: South western; 2011
14. จิรัชยา เจียวกัก. การคงอยู่และความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2556
15. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ; ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ;2544 122 น.