

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2565

Factors Affecting to Job Retention of civil servants in community hospitals Under the Phetchabun Provincial Public Health Office in 2022.

(Received: March 14,2023 ; Revised: April 22,2023 ; Accepted: April 24,2023)

วิชัยัน สีหะวงษ์¹

Wichaiyan Srihawong¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2565” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Survey research by cross sectional study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลกับความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน ของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 363 คน ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์ของข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ t-test และ ANOVA จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 39.53 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพส่วนใหญ่สมรสและอยู่ด้วยกัน การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 16.20 ปี มีรายได้เฉลี่ย 32,303.67 บาท ความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าจ้างและความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนด้านการคงอยู่ในงานมีระดับเห็นปานกลาง เมื่อพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน อีกทั้งยังพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยทั้ง 3 ด้าน จากผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้ว่า “ข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีปัจจัย ข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงานแตกต่างกัน เป็นจริง”

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงาน

Abstract

The research “Factors Affecting to Job Retention of civil servants in community hospitals Under the Phetchabun Provincial Public Health Office in 2022” is Survey research by cross sectional study. The purpose of this study was to study factors related to job retention. Comparing differences in personal data of 363 civil servants in community hospitals Under the Phetchabun Provincial Public Health Office with opinions on sustaining, organizational commitment and job retention factors. Data collection by questionnaire then analyzed by finding the percentage, Mean and Standard Deviation. Data correlation was tested by statistical t-test and ANOVA. From the research results, it was found that the sample had an average age of 39.53 years, most of them were female, married and living together.

¹ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

The vast majority of studies are at bachelor's level. The average work experience was 16.20 years with an average income of 32,303.67 baht. Opinions on sustaining factors and organizational commitment factors is very agreeable level while the job retention factor was moderate. When considering at the statistical significance level of 0.05, it was found that personal data in terms of sex, age, marital status, highest education level, average monthly income and work experience correlated with sustaining, Organizational commitment and job retention factors. Also found different personal data will result in differing opinions on these 3 factors. From the results of the research hypothesis testing can be concluded as “civil servants in community hospitals under the Phetchabun Provincial Public Health Office, with different personal data, there will be opinions on sustaining factors, organizational commitment and job retention are different. Real.”

Keyword: Factors Affecting to Job Retention

บทนำ

รัฐบาลไทย ซึ่งมีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยกำหนดให้มีการปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน” โดยยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ตลอดระยะเวลา 20 ปี ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพการผลิตโดยใช้นวัตกรรม ในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งในสาขาอุตสาหกรรม การเกษตรและการบริการ การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้า และการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์

วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในส่วนภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางร่างกาย จิตใจและสติปัญญา มีความเป็นสากล มีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำ นำไปสู่สังคมแห่งความเสมอภาคและเป็นธรรม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติ มีความมั่นคงด้านน้ำ มีความสามารถในการป้องกันผลกระทบ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ มุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

จากนโยบายยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาและเสริมสร้าง

ศักยภาพคน ในส่วนนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน คือ การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพเป็นเลิศ การบริการเป็นเลิศ บุคลากรเป็นเลิศ และการบริหารจัดการเป็นเลิศ เพื่อรองรับความเป็นเลิศทั้ง 4 ด้านดังกล่าวกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการกำหนดนโยบายและสั่งการลงในเครือข่ายทุกระดับ ให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่ให้บริการ ให้มีศักยภาพและมีความสามารถที่ดี สามารถตอบสนองนโยบายการบริการเป็นเลิศได้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค ซึ่งดำเนินการจัดการบริหารทางด้านสาธารณสุข มีหน้าที่ส่งเสริม ป้องกันดูแลและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนในจังหวัด แบ่งออกเป็น 13 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มงานควบคุมโรคติดต่อ กลุ่มงานควบคุมโรคไม่ติดต่อ กลุ่มงานนิติการ กลุ่มงานทันตสาธารณสุข กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภคสาธารณสุข กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานประกันสุขภาพ กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย และกลุ่มงานแพทย์แผนไทย นอกจากนี้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ยังเป็นแม่ข่ายควบคุมดูแลโรงพยาบาลภาครัฐในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 11 แห่ง แบ่งเป็น โรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 9 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 11 แห่ง จากสถิติย้อนหลัง 6 ปี พบว่า ตั้งแต่ปี 2559 - 2565 มีการลาออกของบุคลากรจำนวน 10, 16, 21, 24, 18 และ 23 ราย ตามลำดับ จากการศึกษาข้อมูลการลาพักผ่อนและลากิจ พบว่าบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ มีการลาพักผ่อน เฉลี่ยคนละ 7.31 วัน/ปี รวมถึงภาระงาน เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ประกอบกับกระทรวงสาธารณสุขกำหนดให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention rate) ไม่น้อยกว่า

ร้อยละ 85 เป็นตัวชี้วัดในการตรวจราชการประจำปี 2561 ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคงอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการคงอยู่ในงาน คือ การที่บุคลากรทำงานในองค์กรจนเกิดความรู้สึกพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ด้วยความรู้สึกรักและยาวนานที่สุดหรือไม่คิดวางแผนที่จะลาออก ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อาจแบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนหรือรายได้ ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์ สวัสดิการ 2) การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ 3) สภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ นโยบายขององค์กร และแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร 4) การทำงาน ครอบคลุม และความยืดหยุ่นของเวลา ได้แก่ ลักษณะการทำงานที่มีความเหมาะสม การยืดหยุ่นของระยะเวลาในการทำงาน

ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ หวังว่าจะเป็นประโยชน์กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาวิจัยนี้ ไปใช้ในการกำหนดแผนและนโยบายการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2565

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ กับความคิดเห็นด้านปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน

วิธีการวิจัย

การกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่มีสิทธิขอย้ายหรือลาออกจากราชการ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,250 คน การคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane^{1,2} พบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องทำการเก็บข้อมูล คือ 303 คน และเพื่อป้องกันการสูญเสียของข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ทางผู้วิจัยจึงเพิ่มการเก็บกลุ่มตัวอย่างอีก 20% คือ 60 คน ทำให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นจำนวน 363 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random sampling) ตามขั้นตอน ดังนี้

1. เทียบสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการและขนาดกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาล	จำนวนข้าราชการ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
รพ.ชนแดน	138	40
รพ.หล่มสัก	261	77
รพ.หล่มเก่า	194	57
รพ.ศรีเทพ	116	34
รพ.หนองไผ่	198	58
รพ.บึงสามพัน	142	41
รพ.น้ำหนาว	43	12
รพ.วังโป่ง	80	22
รพ.เขาค้อ	78	22
รวม	1250	363

2. การสุ่มเลือกบุคลากร เพื่อเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง จะทำการสุ่มแบบมีระบบ ให้มีการกระจายครบทุกหน่วยงาน และมีตัวแทนของทุกสายงานในหน่วยงาน

การสร้างแบบสอบถามและเกณฑ์การแปลผล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ โดยมีเนื้อหาข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการบังคับบัญชา สถานะทางอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้อ้างอิงจากงานศึกษาของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ³ ซึ่งใช้ในการเก็บข้อมูลกับข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์

4. ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน โดยผู้วิจัยได้อ้างอิงจากงานศึกษาของ นิศาชล ภูมิพันธ์^{4,6,7} ซึ่งใช้ในการเก็บข้อมูลของพนักงานในเครือบริษัท เดลแม็กซ์ แมชีนเนอร์ จำกัด

ข้อมูลในส่วนที่ 2-4 ใช้มาตรการวัดแบบ Likert's Scale โดยแบ่งออกเป็นข้อคำถามเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2 และข้อคำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 3, 4 ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกณฑ์การแปลผล แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยหาจากค่าคะแนนสูงสุด (5) – ด้วยคะแนนต่ำสุด (1) แล้วนำไปหารด้วยระดับการวัดที่ต้องการ (5) ตามแนวคิดของ Best John W⁵ สามารถกำหนดช่วงคะแนนระดับความคิดเห็นได้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	ระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ระดับมาก
2.61 - 3.40	ระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ระดับน้อย
1.00 - 1.80	ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง มาทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่อประเมินระดับของข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์การคงอยู่ในงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่อประเมินระดับของข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. วิเคราะห์เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยคำจูน ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 76.31 เพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.69 มีอายุระหว่าง 20 – 60 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39.53 ปี จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุมีสัดส่วนจำนวนใกล้เคียงกัน สถานภาพส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรสแล้วและยังคงอยู่ด้วยกัน มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96 มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 16.20 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 9 ปีแรก มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 32,303.67 บาท

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่างๆ 3

ระดับความคิดเห็น ที่มีต่อปัจจัยคำจูนในด้านต่างๆ ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีเพียงด้าน ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร และสภาพการทำงาน ที่มีระดับค่าความเห็นเฉลี่ยในระดับปานกลาง อยู่ที่ 3.05, 3.36 และ 3.29 ตามลำดับ ปัจจัยคำจูนด้านสถานะทางอาชีพ จะเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ 3.85

รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ 3.69 ในด้านภาพรวมของปัจจัยคำจูน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ 3.59 และเมื่อพิจารณาย่อยลงไปในแต่ละข้อสอบถาม จะพบว่าข้อสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ข้อที่ 9 ท่านปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ 3.98 ส่วนข้อสอบถามที่มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 3 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางที่ 2.84

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆด้าน จะอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด โดยด้านที่มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการคงอยู่ขององค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยความเห็นอยู่ที่ 3.72 เมื่อพิจารณาย่อยลงไปในแต่ละข้อสอบถาม จะพบว่า ข้อสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด มีระดับค่าเฉลี่ยความเห็นอยู่ที่ 4.04 ในส่วนของภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73

ด้านปัจจัยการคงอยู่ในงาน พบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยมากในข้อที่ 1 และ 2 และเห็นด้วยในระดับปานกลางในข้อที่ 3 และ 4 ซึ่งจะทำให้เห็นว่าส่วนใหญ่แล้วผู้ตอบแบบสอบถาม มีแนวคิดที่จะยังคงอยู่ภายในองค์กร แต่อาจมีการโยกย้ายตำแหน่งงานหากมีโอกาสที่ดีกว่า ในส่วนของการลาออกจากองค์กรหากมีทางเลือกที่ดีกว่า จะมีระดับความเห็นด้วยในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ 2.78

ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับปัจจัยต่างๆ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กับปัจจัยด้านต่างๆ

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับปัจจัยคำจูน

ปัจจัยคำจูน	p-value					
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ย	ประสบการณ์
ด้านค่าตอบแทน	0.387	0.000	0.027	0.001	0.000	0.000
ด้านนโยบายการบริหาร	0.604	0.000	0.041	0.690	0.000	0.103
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.001	0.043	0.304	0.022	0.714	0.604
ด้านสภาพการทำงาน	0.020	0.040	0.233	0.141	0.015	0.060
ด้านการบังคับบัญชา	0.111	0.020	0.710	0.104	0.440	0.064
ด้านสถานะทางอาชีพ	0.226	0.003	0.264	0.014	0.000	0.381
ด้านความมั่นคงในงาน	0.118	0.016	0.074	0.001	0.000	0.113
ภาพรวมปัจจัยคำจูน	0.039	0.005	0.384	0.001	0.000	0.325

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	p-value					
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ย	ประสบการณ์
ด้านการคงอยู่ขององค์กร	0.730	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ด้านความรู้สึก	0.243	0.000	0.006	0.042	0.000	0.060
ด้านบรรทัดฐาน	0.964	0.000	0.000	0.167	0.000	0.000
ภาพรวมด้านความผูกพันต่อองค์กร	0.320	0.000	0.000	0.017	0.000	0.000

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ของข้อมูลส่วนบุคคลกับปัจจัยการคงอยู่ในงาน

ปัจจัยการคงอยู่ในงาน	p-value					
	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	รายได้เฉลี่ย	ประสบการณ์
การคงอยู่ในงาน	0.475	0.002	0.132	0.245	0.026	0.006

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 6-8 เมื่อพิจารณาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า อายุจะเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดกับทุกด้าน ของทุกๆปัจจัย ซึ่งจะเห็นได้จากค่า p-value ที่ต่ำกว่า 0.05 ในทุกด้าน รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพศจะมีความสัมพันธ์เฉพาะบางด้านของปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา-เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงาน แต่จะไม่สัมพันธ์กับปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จะสัมพันธ์กับปัจจัยคำจูนเฉพาะด้านค่าตอบแทน แต่จะสัมพันธ์เกือบทุกด้านของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ปี 2565 โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 363 คน กับความคิดเห็นด้านปัจจัยคำจูน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน โดยรูปแบบการเก็บข้อมูลเป็นการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และนำเสนอ ได้ผลสรุปดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 76.31 เพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.69 มีอายุระหว่าง 20 – 60 ปี โดยมีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 39.53 ปี จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงอายุมีจำนวนสัดส่วนใกล้เคียงกัน มีสถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้ว และอยู่ด้วยกันจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 50.96

มีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับ 16.20 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 9 ปีแรก มีรายได้เฉลี่ยอยู่ที่ 32,303.67 บาท

ความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้าง กลุ่มหัวข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด คือ กลุ่มหัวข้อทางสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นอยู่ที่ 3.85 รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นอยู่ที่ 3.69 ในส่วนของภาพรวมด้านปัจจัยค่าจ้าง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59

ความคิดเห็นต่อปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจะอยู่ในระดับเห็นด้วยมากทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรหรือในระดับแยกย่อย ทั้งในด้านการคงอยู่ขององค์กร ความรู้สึกและบรรทัดฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.72, 3.63, 3.62 และ 3.73 ตามลำดับ

ความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่ในงาน สำหรับด้านการคงอยู่ในงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้วยมากที่สุด ในหัวข้อการสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.63 และเห็นด้วยน้อยที่สุดกับหัวข้อ ความเป็นไปได้สูงที่งานจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรเมื่อมีทางเลือกที่ดีกว่า ภายในระยะเวลา 3 ปีนี้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 2.78 ในส่วนของภาพรวมด้านการคงอยู่ในงานพบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 3.32

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน

เพศ จากผลการวิเคราะห์ พบว่า เพศจะมีความสัมพันธ์เฉพาะกับปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

อายุ อายุของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งกับปัจจัยในทุกๆด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กรหรือการคงอยู่ในงาน

สถานะภาพสมรส จากผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานะภาพสมรส มีความสัมพันธ์อย่างมากกับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรในทุกๆ ด้าน ส่วนความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้างจะมีความสัมพันธ์ในด้านค่าตอบแทนและนโยบายการบริหารเท่านั้น และไม่พบความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน

ระดับการศึกษาสูงสุด จากผลการวิเคราะห์ ข้อมูล พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพและความมั่นคงในงาน ในส่วนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ระดับการศึกษาจะไม่มีความสัมพันธ์เฉพาะด้านบรรทัดฐานเท่านั้น และส่วนปัจจัยการคงอยู่ในงานไม่พบว่ามีสัมพันธ์กัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จะมีความสัมพันธ์กับทุกปัจจัยในเกือบจะทุกด้าน มีเพียงปัจจัยค่าจ้างในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา-เพื่อนร่วมงานและด้านการบังคับบัญชาเท่านั้นที่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสัมพันธ์กับปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนเพียงด้านเดียว ในส่วนของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเกือบจะทุกด้าน ยกเว้นด้านความรู้สึก

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยในระดับจังหวัด ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมการคงอยู่ในงาน ในระดับจังหวัดได้
2. ควรมีการวิจัยเชิงลึกขององค์กรในระดับอำเภอ
3. ควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลการวิจัยครั้งนี้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องและผู้สนใจ ทั้งในระดับเขตสุขภาพและจังหวัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

1. Yamane, Taro. Statistic: An Introductory Analysis. New York: Harper and Row Publication, 1973.
2. สุมาลี อยู่ผ่อง และ บุญทิพย์ สิริธรรังศรี. ปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555.
3. ศราวุธ โภชนะสมบัติ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. นครสวรรค์ : สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์, 2560.
4. นิสาชล ภูมิพันธ์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแม็กซ์ แมชชีนเนอรี่ จำกัด. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ, 2559.
5. John, Best W. Research in Education. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall, 1977.
6. สุรีย์ ท้าวคำลือ. ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขต กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.
7. นื่องนุช ภูมิสนธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
8. Herzberg, Frederick. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Son. 1959
9. Maslow, Abraham. Motivation and Personality. New York: Harper and Row Publishers, 1970.
10. Vroom, H V and Deci, L E. Management and Motivation. United State of America:Universal Lithographers, 1972.