



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

สุนิษา ชัยมงคล¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรสาธารณสุขที่มีระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงาน และการคงอยู่ในองค์กร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคมีค่าความเชื่อมั่น 0.67-1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.4 มีอายุเฉลี่ย 37.82 ± 10.0 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 66.8 มีความคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 82.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สถานะทางอาชีพ ($p < 0.001$, $\beta = 0.669$) นโยบายและบริหาร ($p < 0.001$, $\beta = 0.250$) ความรับผิดชอบ ($p < 0.001$, $\beta = 0.262$) วิธีปกครองบังคับบัญชา ($p < 0.001$, $\beta = 0.212$) เงินเดือน ($p < 0.001$, $\beta = 0.104$) และสภาพการทำงาน ($p = 0.008$, $\beta = 0.103$) โดยสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรได้ร้อยละ 86.6

การศึกษานี้ควรนำไปใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้ง 6 ปัจจัยเพื่อลดอัตราการลาออกและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: การคงอยู่ในองค์กร, แรงจูงใจในการทำงาน, บุคลากรสาธารณสุข, ทรัพยากรบุคคล

¹ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย, E-mail : sunisa.ch7187@gmail.com



Factors influencing the retention of personnel in organizations under Sukhothai Provincial Public Health Office.

Sunisa Chaimongkhon ¹

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive study aimed to investigate factors influencing the retention of personnel in organizations under Sukhothai Provincial Public Health Office. The sample consisted of 385 public health personnel with at least one year of work experience. The research instruments included questionnaires on personal factors, work motivation, and organizational retention. The reliability coefficients using Cronbach's alpha ranged from 0.67-1.00. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple linear regression analysis.

Results showed that most participants were female (69.4%) with a mean age of 37.82 ± 10.0 years. The majority had high levels of work motivation (66.8%) and high levels of organizational retention (82.6%). Factors that significantly influenced organizational retention were occupational status ($p < 0.001$, $\beta = 0.669$), policy and administration ($p < 0.001$, $\beta = 0.250$), responsibility ($p < 0.001$, $\beta = 0.262$), supervisory management style ($p < 0.001$, $\beta = 0.212$), salary ($p < 0.001$, $\beta = 0.104$), and working conditions ($p = 0.008$, $\beta = 0.103$). These factors collectively predicted 86.6% of organizational retention among personnel.

This study should be utilized to develop human resource management strategic plans that encompass all six factors to reduce turnover rates and strengthen organizational commitment.

Keywords: organizational retention, work motivation, public health personnel, human resources

¹ Human Resource Officer (PROFESSIONAL Level), Sukhothai Provincial Public Health Office E-mail : sunisa.ch7187@gmail.com

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการภายในองค์กรที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรรวมถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (วรพงษ์ เต็มวัฒนา, 2561) อย่างไรก็ตาม การสร้างความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นได้นั้นต้องเกิดจากการนำผลการสำรวจที่ได้ไปต่อยอด และพัฒนาเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาองค์กรเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัย การสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง รายงานผลการสำรวจความผูกพันเสมือนเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารองค์กรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจสภาวะของบุคลากรและองค์กร สามารถตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาและออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานและ การบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบ ความสำเร็จได้(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นสิ่งที่มีความค่าสูงที่สุดในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรด้านสุขภาพที่ประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก และมีความหลากหลายทั้งในแง่ของปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและในแง่ของสาขาวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยหลายสาขาวิชาชีพทำงานร่วมกัน บุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพซึ่งเป็นหลักการและแนวคิดที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพในการทำงานในองค์กรจึงมุ่งความสนใจไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ข้อ 6.2.3 แผนปฏิบัติการ เรื่อง พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่เป็นเลิศ 1) เป้าหมาย มีกำลังคนด้านสุขภาพที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีการกระจายที่เหมาะสม อย่างเป็นธรรมและทั่วถึง รวมทั้งเจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2565) ซึ่งปัญหาที่พบในบุคลากรสุขภาพในประเทศไทยมีหลายด้านแต่ปัญหาด้านหนึ่งที่มีความสำคัญคือปัญหาด้านการบริหารกำลังคน ซึ่งได้แก่การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาหรือบางสาขามี กำลังคนมากเกินไป ปัญหาระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจในบุคลากรภาครัฐยังไม่มีประสิทธิผล และปัญหาการสูญเสียกำลังคนด้านสุขภาพ เช่น ปัญหาสมองไหล

จากปัญหาด้านบุคลากรสุขภาพในประเทศไทยข้างต้น พบว่าปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพและสูญเสียกำลังคนจากการลาออกหรือเกษียณอายุราชการเป็นปัญหาหนึ่งที่มีความน่าสนใจ ข้อมูลการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากระบบราชการไทยใน ซึ่งปัญหาการสูญเสียบุคลากรนั้นย่อมนำมาซึ่งการลดประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการที่องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรทั้งเงิน เวลา และบุคคลในการฝึกหัดบุคลากรใหม่มาทดแทน ก่อให้เกิดรอยต่อของงาน และถ้าหากเป็นการสูญเสียบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของ หน่วยงานย่อมทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบโดยรวมต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการดูแลสุขภาพของประชาชนในจังหวัดสุโขทัยให้มีสุขภาพดี โดยมีหน่วยงานในสังกัดทั้งสิ้น 9 อำเภอ ประกอบด้วยโรงพยาบาลทั่วไป 2 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 7 แห่ง และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 100 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุขทั้งสิ้นประมาณ 3,382 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 2,164 คน พนักงานราชการ จำนวน 146 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 979 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 59 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 34 คน ครอบคลุมวิชาชีพต่างๆ ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และบุคลากรสายสนับสนุนอื่นๆ ในปี 2567 พบว่า จังหวัดสุโขทัยมีอัตราการลาออกของบุคลากรสาธารณสุขเฉลี่ยร้อยละ 0.68 ต่อปี โดยกลุ่มวิชาชีพที่มีอัตราการลาออกสูงที่สุด ได้แก่ พยาบาล (ร้อยละ 0.26) รองลงมาคือ นักวิชาการสาธารณสุข (ร้อยละ 0.21) และแพทย์ (ร้อยละ 0.12) และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ร้อยละ 0.09) สาเหตุสำคัญของการลาออก ได้แก่ ต้องการพัฒนา/ความก้าวหน้า (ร้อยละ 42.86) เหตุผลด้านสุขภาพ (ร้อยละ 21.43) เหตุผลส่วนตัว/ครอบครัว (ร้อยละ 35.71)

นอกจากนี้ การขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดสุโขทัยเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการใช้บริการประชาชน โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล เช่น อำเภอทุ่งเสลี่ยม และอำเภอศรีนคร ซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันมีสัดส่วนแพทย์ต่อประชากรเพียง 1:2,480 คน ทันตแพทย์ 1:9,283 เภสัชกร 1:5,755 และพยาบาลวิชาชีพ 1:540 ส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวต้องเดินทางไกลเพื่อไปรับบริการที่โรงพยาบาลประจำจังหวัด ทำให้เกิดความแออัดและระยะเวลารอคอยนาน

จากสถานการณ์และปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการกำหนดนโยบายในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนในจังหวัดสุโขทัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคม 2568 ถึง มิถุนายน 2568

ขอบเขตด้านพื้นที่ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย โดยมีระยะเวลาการทำงานในจังหวัดสุโขทัย มาอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 3,382 คน

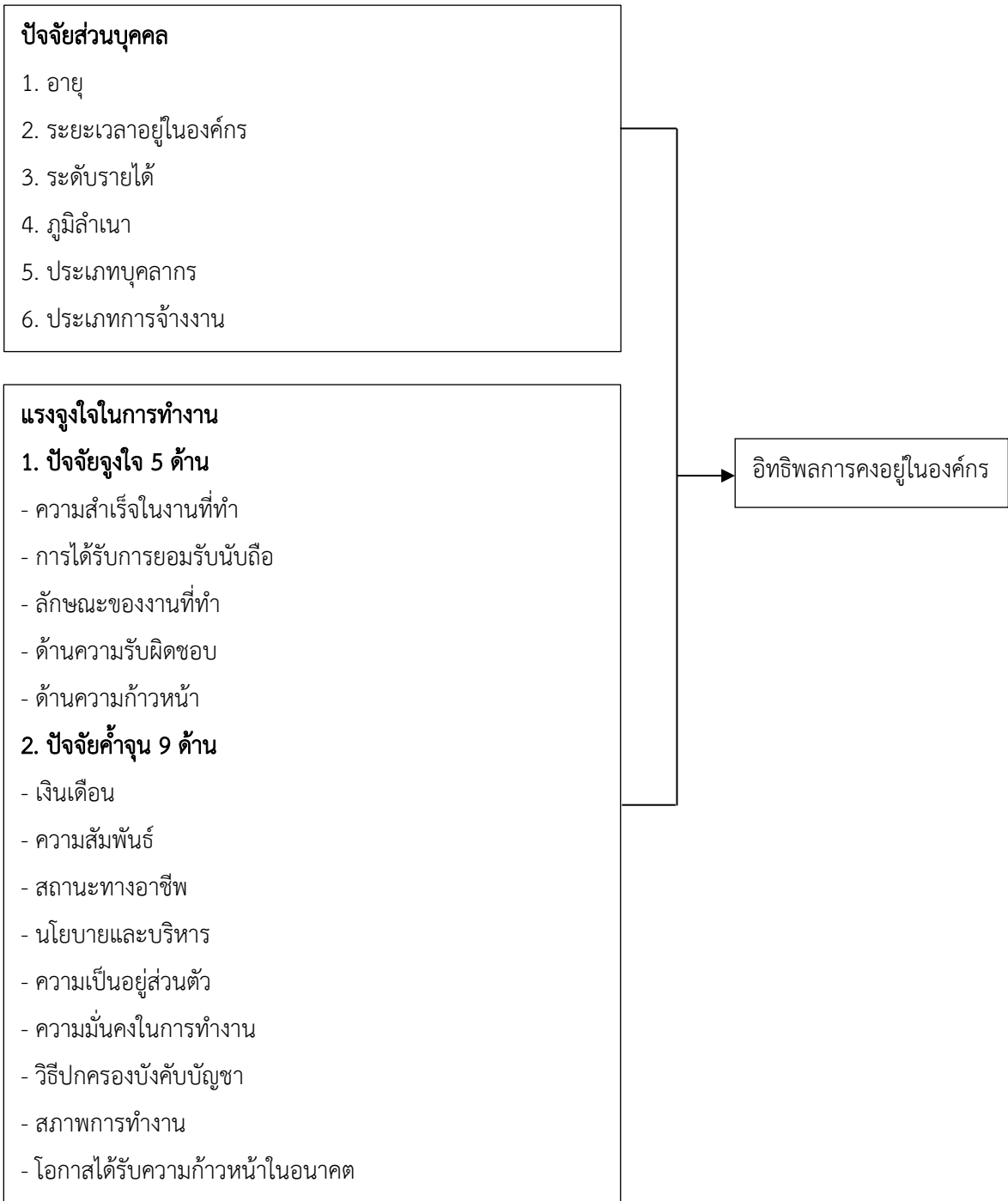
ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย พฤษภาคม พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในเดือนพฤษภาคม 2568

ประชากร

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย โดยมีระยะเวลาการทำงานในจังหวัดสุโขทัย มาอย่างน้อย 1 ปี ประกอบด้วย ประเภทการจ้างงาน ประกอบด้วย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3,382 คน

กลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย โดยมีระยะเวลาการทำงานในจังหวัดสุโขทัย มาอย่างน้อย 1 ปี ประกอบด้วย ประเภทการจ้างงาน ประกอบด้วย ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คัดเลือกและคัดออก

โดยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากรที่แน่นอน จากสูตรการหาขนาดตัวอย่างของแดเนียล (Daniel, 1995) ดังนี้

$$n = \frac{N\sigma^2 Z_{1-\alpha/2}^2}{d^2(N-1) + \sigma^2 Z_{1-\alpha/2}^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ให้ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

N = ขนาดของประชากร (3,382 คน)

$Z_{1-\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% $Z_{1-\alpha/2} = 1.96$

σ = ค่าความแปรปรวน ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการคงอยู่ในงานของบุคลากรเฉลี่ย 3.76 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.05 (ธีระชัย วงศ์เอกอักษร, 2561)

d = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ ร้อยละ 10 ของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 ดังนั้น ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เท่ากับ 0.005

$$\text{Alpha } (\alpha) = 0.05$$

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร } n &= \frac{3,382 \times (0.05^2) (1.96^2)}{[(0.005^2) (3,382 - 1)] + [(0.05^2)(1.96^2)]} \\ n &= 345.07 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากสูตร เท่ากับ 346 คน

เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนในขณะเก็บรวบรวมข้อมูลและลดปัญหาการตอบกลับของแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือน้อยกว่าที่กำหนด หรือมีข้อมูลสูญหาย (Missing data) ซึ่งคาดว่าจะเกิดขึ้น ร้อยละ 10 ผู้วิจัยจึงปรับขนาดตัวอย่างใหม่เป็น

$$\begin{aligned} n_{\text{adjusted}} &= n/1-r \\ &= 346/1-0.1 \\ &= 384.44 \end{aligned}$$

ดังนั้น ในการศึกษาคั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 385 คน

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ผู้วิจัยเก็บตัวอย่างจากบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย โดยกำหนดขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากร แต่ละอำเภอ ใช้สูตรกำหนดสัดส่วนดังนี้

$$n_i = \frac{nN_i}{N}$$

โดยกำหนดให้ n_i = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ

n = ขนาดตัวอย่าง

N_i = สมาชิกของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ

N = จำนวนสมาชิกของประชากรทั้งหมด

กำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละอำเภอ จังหวัดสุโขทัย โดยการใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) นำรายชื่อของบุคลากรสาธารณสุขแต่ละอำเภอมาสุ่มอย่างง่าย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการสุ่มตามรายชื่อ จนได้ตัวอย่างครบทุกรายอำเภอ รวมทั้งสิ้น 385 ราย

เกณฑ์การคัดเลือกเข้า

1. เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย
2. มีสถานภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว
3. มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับถึงวันที่เก็บข้อมูล)
4. สามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาไทยได้ดี
5. ยินดีให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก

1. เป็นบุคลากรที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อเต็มเวลา หรือลาฝึกอบรมระยะยาว (มากกว่า 6 เดือน)
2. เป็นบุคลากรที่อยู่ระหว่างการปฏิบัติงานขาดเงินทุนตามสัญญาที่ไม่สามารถลาออกได้
3. เป็นบุคลากรที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยหรือมีคดีความทางกฎหมาย
4. เป็นบุคลากรที่อยู่ในระหว่างการรักษาตัวด้วยโรคเรื้อรังหรือการเจ็บป่วยที่ต้องพักงานเป็นระยะเวลา นาน
5. เป็นบุคลากรที่กำลังจะเกษียณอายุราชการภายใน 6 เดือน (นับจากวันที่เก็บข้อมูล)
6. เป็นบุคลากรที่ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการนอกเขตพื้นที่จังหวัดสุโขทัย
7. ไม่สามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยตนเอง
8. ปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยหรือขอลอนตัวจากการวิจัยระหว่างการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ชนิดให้ตอบด้วยตนเองในการเก็บข้อมูล โดยประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามตัวเลือกจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ภูมิลำเนา ประเภทบุคลากร และประเภทการจ้างงาน และแบบปลายเปิด 2 ข้อ ได้แก่ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน จำนวนรวม 42 ข้อ โดยได้ประยุกต์มาจากทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน รวม 15 ข้อ

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ 3 ข้อ
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3 ข้อ
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ 3 ข้อ
4. ด้านความรับผิดชอบ 3 ข้อ
5. ด้านความก้าวหน้า 3 ข้อ

ปัจจัยค้ำจุน มี 9 ด้าน รวม 27 ข้อ

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 3 ข้อ
2. ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาในอนาคต 3 ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์ 3 ข้อ
4. ด้านสภาพทางอาชีพ 3 ข้อ
5. ด้านนโยบายและบริหาร 3 ข้อ
6. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 3 ข้อ
7. ด้านแรงกดดันในการทำงาน 3 ข้อ
8. ด้านวิธีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3 ข้อ
9. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 3 ข้อ

โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) (Likert, 1932) มีการให้คำตอบดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายคะแนนรวมของแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของบลูม (Bloom, 1975) ดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน ระดับสูง

ร้อยละ 80 ขึ้นไป (168 คะแนนขึ้นไป)

แรงจูงใจในการทำงาน ระดับปานกลาง ร้อยละ 60-79 (126-167 คะแนน)

แรงจูงใจในการทำงาน ระดับต่ำ น้อยกว่าร้อยละ 60 (ต่ำกว่า 126 คะแนน)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในองค์กร เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการในการคงอยู่อาชีพในหน่วยงานของท่านในระยะเวลา 0-3 ปี จำนวน 4 ข้อ โดยดัดแปลงมาจาก คณิตฐา พันธุ์สุวรรณ (2559) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale : MBCS, 1987 Cited in McCloskey, 1990) โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีการให้คำตอบดังนี้

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายคะแนนรวมของการคงอยู่ในงาน สูงอายุ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ของบลูม (Bloom, 1975) ดังนี้

การคงอยู่ในองค์กร ระดับสูง ร้อยละ 80 ขึ้นไป (16 คะแนนขึ้นไป)

การคงอยู่ในองค์กร ระดับปานกลาง ร้อยละ 60-79 (12-15 คะแนน)

การคงอยู่ในองค์กร ระดับต่ำ น้อยกว่าร้อยละ 60 (ต่ำกว่า 12 คะแนน)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการทำงานและข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวนรวม 2 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ
2. ศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเรื่องอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร
3. สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
4. นำเสนอโครงร่างแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง มีเกณฑ์ดังนี้

ให้ + 1 เมื่อข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์

-1 เมื่อข้อความไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์และวัตถุประสงค์

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้สูตรของ (Rovinelli, & Hambleton, 1976) มีสูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IOC = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถาม

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คัดเลือกแบบสอบถามที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป งานวิจัยฉบับนี้ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ผ่านเกณฑ์

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ
6. นำเครื่องมือไปทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด ในกลุ่มบุคลากรสาธารณสุขที่มีคุณสมบัติ เช่นเดียวกับตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย
7. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) ของแบบสอบถามแต่ละส่วน กำหนดเกณฑ์ความเที่ยงมีค่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือได้ว่าแบบทดสอบนั้นมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้จริง
8. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์อีกครั้ง
9. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจริงการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นเตรียมการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอเอกสารรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย เพื่อพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือเสนอต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยตรวจสอบรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาอยู่ในองค์กร ระดับรายได้ ภูมิภาค บุคคลากร และประเภทการจ้างงาน โดยใช้สถิติจำนวน และร้อยละ ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด

2. วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ สถานะทางอาชีพ นโยบายและบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีปกครอง บังคับบัญชา สภาพการทำงาน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และรายตัวแปรโดยนำมาจัดระดับนำเสนอ จำนวนและร้อยละ และนำเสนอคะแนนในภาพรวมรายตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย โดยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) และยอมรับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ใบรับรองเลขที่ COA 30/2025 IRB No.41/2025 ประเภทการรับรองแบบเร่งรัด (Expedited Review) รับรองเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2568

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (N = 385)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	118	30.6
หญิง	267	69.4
อายุ (ปี)		
≤30	74	19.2
31-40	193	50.1
41-50	64	16.6
51 ปีขึ้นไป	54	14.0
(Mean = 37.82 SD = 10.0, Median = 37.0, Min = 24.0, Max = 58.0)		
สถานภาพสมรส		
โสด	114	29.6
คู่	235	61.0
หม้าย/หย่า/แยก	36	9.4
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ประถมศึกษา	0	0
มัธยมศึกษาตอนต้น	13	3.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.	28	7.3
อนุปริญญา/ ปวส.	35	9.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	254	66.0
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	55	14.2
ระดับรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับ (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินพิเศษอื่นๆ)		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	30	7.8
10,001-20,000 บาท	104	27.0

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
20,001-30,000 บาท	95	24.7
30,001-40,000 บาท	89	23.1
40,001-50,000 บาท	21	5.5
50,001 บาทขึ้นไป	46	11.9
ระยะเวลาปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย (ปี)		
≤5	114	29.6
6-10	79	20.5
11-15	56	14.5
16-20	41	10.6
21 ปีขึ้นไป	95	24.7
(Mean = 14.13 SD = 12.58, Median = 10.0, Min = 1.0, Max = 30.0)		
ภูมิลำเนา		
อำเภอเมืองสุโขทัย	38	9.9
อำเภออื่นๆ ในจังหวัดสุโขทัย	315	81.8
กรุงเทพและปริมณฑล	0	0
จังหวัดอื่นๆ	32	8.3
ประเภทบุคลากร		
กลุ่มวิชาชีพ	167	43.4
กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ	30	7.8
กลุ่มสนับสนุน	143	37.1
กลุ่มอื่นๆ	45	11.7
ประเภทการจ้างงาน		
ข้าราชการ	216	56.1
พนักงานราชการ	56	14.5
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	68	17.7
ลูกจ้างประจำ	15	3.9

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	30	7.8

จากตาราง 1 จากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.4 มีอายุเฉลี่ย 37.82 ± 10.0 ปี อายุสูงสุด 24 ปี อายุต่ำสุด 58 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 61.0 จบระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 66.0 รองลงมาจบระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 14.2 มีระดับรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับ (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินพิเศษอื่นๆ) ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 27.0 ระยะเวลาปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยเฉลี่ย 14.13 ± 12.58 ปี ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่อำเภออื่นๆ ในจังหวัดสุโขทัย ร้อยละ 81.8 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มวิชาชีพ ร้อยละ 43.4 รองลงมาคือกลุ่มสนับสนุน ร้อยละ 37.1 และเป็นข้าราชการ ร้อยละ 56.1

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 385)

แรงจูงใจในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
แรงจูงใจในการทำงานระดับสูง (168 คะแนนขึ้นไป)	257	66.8
แรงจูงใจในการทำงานระดับปานกลาง (126-167 คะแนน)	114	29.6
แรงจูงใจในการทำงานระดับต่ำ (ต่ำกว่า 126 คะแนน)	14	3.6

(Mean = 170.21 S.D. = 19.78, Median = 172.0, Min = 80.0, Max = 208.0)

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 66.8 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 29.6 มีแรงจูงใจในการทำงานเฉลี่ย 170.21 ± 19.78 คะแนน (คะแนนเต็ม 210) ต่ำสุด 80 คะแนน สูงสุด 208 คะแนน

ส่วนที่ 3 ความคงอยู่ในงานของบุคลากร

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคงอยู่ในงานกลุ่มตัวอย่าง (n = 385)

ความคงอยู่ในงานของบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ
ความคงอยู่ในงานระดับสูง (16 คะแนนขึ้นไป)	318	82.6
ความคงอยู่ในงานระดับปานกลาง (12-15 คะแนน)	58	15.1
ความคงอยู่ในงานระดับต่ำ (ต่ำกว่า 12 คะแนน)	9	2.3

(Mean = 17.06 S.D. = 2.92, Median = 20.0, Min = 4.0, Max = 20.0)

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคงอยู่ในงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 82.6 รองลงมาคือระดับปานกลาง ร้อยละ 15.1 มีความคงอยู่ในงานเฉลี่ย 17.06 ± 2.92 คะแนน (คะแนนเต็ม 20) ต่ำสุด 4 คะแนน สูงสุด 20 คะแนน

ข

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 4 แสดงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย (n = 385)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	T	p-value
สถานะทางอาชีพ	0.928	0.669	15.955	<0.001*
นโยบายและบริหาร	0.406	0.250	6.617	<0.001*
ความรับผิดชอบ	0.413	0.262	6.292	<0.001*
วิธีปกครองบังคับบัญชา	0.937	0.212	5.637	<0.001*
เงินเดือน	0.130	0.104	3.583	<0.001*
สภาพการทำงาน	0.184	0.103	2.680	0.008*

Constant (a) = 8.154 R Square = 0.866 Adjusted R Square = 0.750 F = 7.184 P = <0.05

จากตาราง 4 การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีตัวแปรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ได้ทั้งหมด 6 ตัวแปร ได้แก่ สถานะทางอาชีพ ($p < 0.001$, $\beta = 0.440$) นโยบายและบริหาร ($p < 0.001$, $\beta = 0.250$) ความรับผิดชอบ ($p < 0.001$, $\beta = 0.262$) วิธีปกครองบังคับบัญชา ($p < 0.001$, $\beta = 0.212$) เงินเดือน ($p < 0.001$, $\beta = 0.104$) และสภาพการทำงาน ($p = 0.008$,

$\beta = 0.103$) โดยสามารถร่วมกันทำนายการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ได้ร้อยละ 86.6 และสามารถเขียนสมการในการพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

การคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร = $8.154 + (0.928)$ สถานะทางอาชีพ + (0.406) นโยบายและบริหาร + (0.413) ความรับผิดชอบ + (0.937) วิธีปกครองบังคับบัญชา + (0.130) เงินเดือน + (0.187) สภาพการทำงาน

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่ามีปัจจัย 6 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย ได้แก่ ความรับผิดชอบ สถานะทางอาชีพ นโยบายและบริหาร วิธีปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงาน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่พัฒนาขึ้นในปี 1959 โดยนักจิตวิทยาพฤติกรรม Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) การศึกษาครั้งนี้พบทั้งสองกลุ่มปัจจัยมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสะท้อนความสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าวอย่างชัดเจน

ปัจจัยจูงใจที่พบในการศึกษานี้ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กที่ระบุว่าความรับผิดชอบเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน การที่บุคลากรได้รับมอบหมายความรับผิดชอบที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความสามารถจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของธีระชัย วงศ์เอกอักษร (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.708$) กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของจุฬาร กระจะเทศและคณะ (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล 0.78

ปัจจัยค้ำจุนที่พบในการศึกษานี้มีหลายปัจจัย ได้แก่ สถานะทางอาชีพ นโยบายและบริหาร วิธีปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน และสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กที่ระบุว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่หากไม่เพียงพอจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและอาจนำไปสู่การลาออก เฮร์ซเบิร์กจัดลำดับปัจจัยค้ำจุนตามความสำคัญจากมากไปน้อย ได้แก่ นโยบายขององค์กร การดูแลจากผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สถานะทางอาชีพที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรต้องการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของศิริศักดิ์ จังคศิริและกฤษดา เขียววิวัฒนสุข (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่าปัจจัยค่าจุนส่งผลกระทบต่อระดับการคงอยู่กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นโยบายและบริหารเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากร เนื่องจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ นโยบายที่ชัดเจนและเป็นธรรม จะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและเกิดความไว้วางใจต่อองค์กร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี มลิณฑปัญญา (2561) เรื่อง "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย" ที่พบว่าความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=0.525$) และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($r=0.567$) อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของกิตติยา ชีวาลชาอุชนิจ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ากลยุทธ์การส่งเสริมศักยภาพพหุมนุษย์มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางการคงอยู่ในองค์กรสูงสุดเท่ากับ 0.96

วิธีกปรองบงคับบัญชาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การที่ผู้บังคับบัญชามีรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม สร้างความเป็นกันเองและให้การสนับสนุน จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและต้องการคงอยู่ในองค์กร การศึกษาในโรงพยาบาลในประเทศไต้หวันพบว่าความสัมพันธ์กับผู้นำและผู้บังคับบัญชาเป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งนี้สะท้อนความสำคัญของภาวะผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการคงอยู่ของบุคลากร

เงินเดือนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร แม้ว่าตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์เกอร์จะไม่ใช่ปัจจัยจูงใจ แต่หากเงินเดือนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและอาจนำไปสู่การลาออก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ ลำพูนและคณะ (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขด้านหน้าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 1 ที่พบว่ารายได้ต่อเดือนเป็นหนึ่งในปัจจัยพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข โดยตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายความตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 39.5 ($R^2 = 0.395$) ตามลำดับ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นต่อองค์กร รายได้ต่อเดือน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และอายุ

สภาพการทำงานเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การที่องค์กรจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน การศึกษาในโรงพยาบาลในประเทศโอมานพบว่าปัญหาด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยพบว่า ร้อยละ 16 ของบุคลากรทางการแพทย์รู้สึกไม่พึงพอใจเนื่องจากขาดมาตรการความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีต่อการคงอยู่ของบุคลากร

ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลรวมของหลายปัจจัยที่ทำงานร่วมกัน ทั้งปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาองค์กรอย่างครบวงจร ตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก การที่องค์กรต้องการให้พนักงานมีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องมีทั้งปัจจัยค้ำจุนในระดับสูง (High Hygiene) และปัจจัยเชิงจิตในระดับสูง (High Motivation) ซึ่งจะเป็นสถานการณ์ในอุดมคติที่พนักงานมีแรงจูงใจสูง และมีข้อร้องเรียนน้อย การที่องค์กรสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่ได้นั้น จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยที่มีอิทธิพล โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานสาธารณสุขที่มีภารกิจในการดูแลสุขภาพของประชาชน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและคงอยู่ในองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัยควรจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทั้ง 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ การยกระดับสถานะทางอาชีพ ปรับปรุงนโยบายให้โปร่งใสและเป็นธรรม พัฒนาระบบการมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสม ปรับปรุงรูปแบบการบังคับบัญชาให้เน้นการสนับสนุน ทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทนให้เป็นธรรม และปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย การดำเนินการแบบบูรณาการจะช่วยให้ปัจจัยต่างๆ เสริมสร้างซึ่งกันและกันในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2. องค์กรสาธารณสุขควรพัฒนาตัวชี้วัดเฉพาะสำหรับแต่ละปัจจัยที่มีอิทธิพล เช่น การสำรวจความพึงพอใจในสถานะทางอาชีพ การประเมินประสิทธิภาพของนโยบาย การวัดระดับความรับผิดชอบ การประเมินคุณภาพการบังคับบัญชา และการติดตามความเหมาะสมของค่าตอบแทน ข้อมูลจากการติดตามควรจัดทำเป็นรายงานประจำไตรมาสเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์การรักษาบุคลากรให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และควรจัดตั้งคณะกรรมการติดตามที่ประกอบด้วยตัวแทนจากทุกระดับและสาขาวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลระหว่างกลุ่มวิชาชีพต่างๆ เช่น แพทย์พยาบาล เภสัชกร และนักวิชาการสาธารณสุข เนื่องจากแต่ละวิชาชีพมีความต้องการและความท้าทายที่แตกต่าง

กัน การศึกษาแบบเปรียบเทียบจะช่วยให้ผู้บริหารจัดทำกลยุทธ์เฉพาะกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มที่มีอัตราการลาออกสูง และควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุม

4. การศึกษาควรขยายขอบเขตเพื่อรวมปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจท้องถิ่น โอกาสงานในภาคเอกชน การเปลี่ยนแปลงนโยบายสาธารณสุขระดับชาติ และผลกระทบจากสถานการณ์ฉุกเฉิน ควรเปรียบเทียบระหว่างจังหวัดสุโขทัยกับจังหวัดอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน และพิจารณาการศึกษาแบบระยะยาว เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในช่วงเวลาที่ยาวนาน ซึ่งจะให้ข้อมูลที่มีคุณค่าสำหรับการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2565). แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข.
- กิตติยา ชัชวาลชาญชนิจ. (2560). ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- จุฬาร กระจเทศ, ณีภุชญา พัฒนะวาณิชนันท์, วรรัตน์ ประทานวรปัญญา, วินัย ไตรนาถวัลย์, ปราโมทย์ ถ่างกระโทก และวีรยุทธ ศรีทุมสุข. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 30(3).
- ธีระชัย วงศ์เอกอักษร. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรพงษ์ เต๋นวัฒนา. (2561). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทย์พัฒนา.
- วารุณี มลิณฑปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 244-255.
- ศิริศักดิ์ จังศิริ และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). บุพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลทั่วไประดับมาตรฐานแห่งหนึ่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. วารสารศิลปการจัดการ, 5(1), 192-205.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). รายงานผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.



สุชาติ ลำพูน, อนุรักษ์ ประดิษฐ์ปรีชา และอารยา ประเสริฐชัย. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขด้านหน้าสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตสุขภาพที่ 1. วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ, 16(2), 210.

Daniel. (1995). Biostatistics: A foundation for analysis in the health sciences. New York: Wiley & Sons.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). THE MOTIVATION TO WORK (2nd ed.). John Wiley & Sons.