

# ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

## FACTORS RELATED TO RETENTION OF EMPLOYEES AT A UNIVERSITY HOSPITAL

วารุณี มิลินทปัญญา

Warunee Milinthapunya

สาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี

warunee\_lm@thonburi-u.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 250 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละแผนก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าอยู่ระหว่าง 0.76 – 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านความผูกพันมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ( $r=0.525$ ) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ( $r=0.567$ ) สำหรับปัจจัยบุคคล อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, การคงอยู่ในงาน, บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

### Abstract

This research is a descriptive research. The research aims to study correlation between personal, satisfaction, Relationship in Organization and retention to continue working of employees at a university hospital. A sample of this research comprised 250 samples who were employees working at the university hospital. This research employed stratified random sampling to obtain the sample. A questionnaire was used as a research tool. Cronbach's Alpha Coefficient was used to analyze the reliability of the questionnaire; at 0.76 – 0.96. The statistical analysis included percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation Analysis. The results showed a factor affecting the retention to continue working of the employee was job satisfaction. A factor of Relationship in Organization correlated with the retention with statistical significance at 0.01. Job satisfaction had positive correlation with the retention at medium level ( $r=0.525$ ). Relationship in Organization also had positive correlation with the retention to continue working at medium level ( $r=0.567$ ). A personal factor including age and duration of work was not correlated with the retention of the employee to continue working at the university hospital.

**Keywords:** job satisfaction, Relationship in Organization, retention, employees at a university hospital

## บทนำ

โรงพยาบาลเป็นสถานบริการทางสุขภาพและสาธารณสุข เป็นบริการที่มีความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงการให้บริการทางการแพทย์โดยไม่จำกัดเพศ วัย เชื้อชาติ การศึกษาภาคีรัฐมีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในรูปแบบสวัสดิการทั้งนี้ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ระบุว่าระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage : UHC) ของไทยเป็นหนึ่งในตัวอย่างที่ดีที่สุดของการระบบหลักประกันสุขภาพที่ดีโดยไม่ต้องจ่ายแพง สอดรับกับสถานะของประเทศไทยที่มีรายได้ต่อหัวค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่ใช้ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกัน การบริการสาธารณสุขของภาครัฐมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมประชากรเกือบทั้งประเทศ โดยรัฐบาลได้ขยายสถานพยาบาล ซึ่งรวมถึงศูนย์อนามัยและโรงพยาบาลต่างๆ เพื่อรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น ปัจจุบันสถานพยาบาลทั่วประเทศมีจำนวนมากกว่า 38,500 แห่ง เป็นสถานพยาบาลของรัฐประมาณ 34% หรือ 13,090 แห่ง ที่เหลือเป็นของภาคเอกชน แม้สถานพยาบาลของรัฐจะมีอยู่มาก แต่โรงพยาบาลรัฐก็ประสบปัญหาในหลายๆ ด้านซึ่งรวมไปถึงปัญหาการบริหารจัดการ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรในฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรในหลากหลายด้านที่มีความเชี่ยวชาญ และบุคลากรที่ใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาลให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพและทั่วถึงกับผู้เข้ารับบริการ(Ulrich, 2008) แต่บุคลากรต่างๆ เหล่านี้ต้องทำงานภายใต้ต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการคุณภาพการให้บริการโรงพยาบาลที่สูงขึ้นในทุกวัน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้มีการเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรังต่างๆ และประเทศไทยทำการปฏิรูประบบบริการสุขภาพให้มีการประกันสุขภาพเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงบริการสุขภาพแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้ทำให้มีการใช้บริการสุขภาพมากขึ้น รวมไปถึงการมุ่งพัฒนาธุรกิจบริการสุขภาพโดยให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบริการทางสุขภาพ Medical Hub ด้วยการเพิ่มสถานบริการสุขภาพของภาคเอกชนเพื่อรองรับผู้ใช้บริการต่างชาติยิ่งทำให้เกิดการไหลออกของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐไปยังภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมไปถึงรายได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จึงเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อตรงกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ได้ทำการปรับเปลี่ยนผู้บริหารชุดใหม่ซึ่งเป็นแบบไม่มีวาระการทำงาน หรือ เป็นผู้บริหารถาวร และมีการลดสวัสดิการบุคลากรในสังกัดลงให้เหมือนกับสถานพยาบาลในเครือเดียวกัน ส่งผลให้สวัสดิการที่บุคลากรเคยได้รับถูกตัดออกไปในบางส่วน ด้วยสาเหตุดังกล่าวทำให้มีบุคลากรจำนวนมากลาออกจากงาน จากการตั้งเป้าการลาออกของฝ่ายบุคลากรไว้ที่ไม่เกิน 5 % ต่อปี ณ ปัจจุบันมีบุคลากรในสังกัดได้ลาออกถึง 8.2 % โดยทางคณะผู้บริหารพบว่าบุคลากรที่ลาออกไปนั้นไม่สามารถปรับตัวกับเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ แต่เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต ผู้วิจัยเห็นว่าหากยังไม่สามารถค้นหาปัญหาที่แท้จริงได้ก็ย่อมจะไม่สามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้ภายใต้แรงกดดันจากการลดสวัสดิการขององค์กร รวมถึงมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต่อไป

## วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

## สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
2. ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
3. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

## ทฤษฎีและกรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคล ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และการคงอยู่ในงาน

### 1. ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์ไปถึงการคงอยู่ในงาน (Mathis and Jackson ,2004) ได้กล่าวว่า การคงอยู่ในงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การสามารถบริหารจัดการได้ และสามารถขับเคลื่อนกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยมีปัจจัยด้านองค์การ เป็นสิ่งสนับสนุนให้บุคลากรตั้งใจคงอยู่ในงาน มี 5 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านคุณลักษณะขององค์การ** (Characteristics of the employer) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล เกี่ยวกับบุคคล ในการตัดสินใจที่จะอยู่ หรือจะไปจากองค์การ การที่องค์การมีวัฒนธรรม และค่านิยม องค์การในทางบวกอย่างเด่นชัด มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และมีความมั่นคงในงานจะทำให้ การลาออกลดลง

2) **ด้านลักษณะงานและการทำงาน** (Job design and work) ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจ (Internal Motivation) ในการทำงานของบุคลากรที่จะทำให้รู้สึกอยากทำงาน โดยงานที่แต่ละบุคลากรปฏิบัติอยู่จะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะของการออกแบบงานว่าจะจัดการหรือออกแบบงานอย่างไรเพราะ การออกแบบงาน (Design of Work) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้นการออกแบบคุณลักษณะของงานจึงเริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากร

3) **ด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ** (Career opportunities) การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงานที่ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เช่น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามสายงานความก้าวหน้าที่กำหนด หรือได้รับการพัฒนาทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ถ้าองค์การมีการพัฒนาทางอาชีพ จะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีความเจริญก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะผู้มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เป็นผู้ที่มีความต้องการพัฒนาทักษะ เป็นการสนับสนุนที่เหนือกว่า ค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน

4) **ด้านรายได้และค่าตอบแทน** คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่บุคลากร ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปแบบตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจ

5) **ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ** (Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) ความมีสัมพันธอันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีหรืออีกความหมายหนึ่งคือ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

### 2. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันองค์การตามทฤษฎีของอัลเลนและเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990, pp1-18) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความมุ่งมั่นเชิงทัศนคติและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความปรารถนา ความต้องการ และพันธกรณีของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งมี 3 องค์ประกอบหลัก คือ

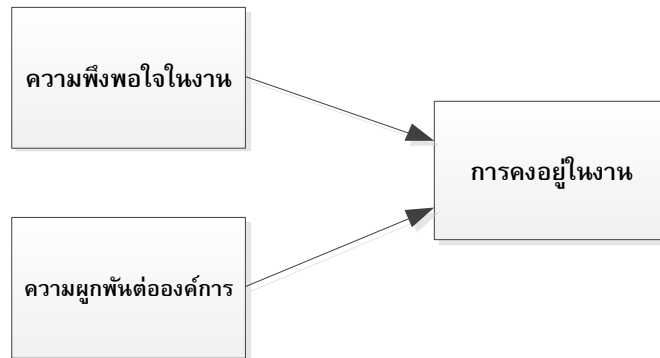
1) **ความผูกพันด้านความรู้สึก** (Affective commitment) คือ อารมณ์ความผูกพันต่อองค์การในแง่ที่บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกยึดมั่นกับองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และการเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นส่วนร่วมกับองค์การ

2) **ความผูกพันต่อเนื่อง** (Continuance commitment) คือ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องเนื่องจากการทำงานที่สม่ำเสมอ ไม่มีแนวโน้มที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน เป็นการรับรู้ของบุคลากรถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

3) **ความผูกพันในบรรทัดฐาน** (Normative commitment) คือ เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคล ที่ต้องการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความจงรักภักดี ตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกต้องและสมควรกระทำ ถือเป็นพันธะผูกพันที่ต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคลากรแต่ละคนกับองค์กรเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตามการเชื่อมโยงของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมีความแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกสูง คือ มีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร (want to) ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อเนื่องสูง คือ มีความจำเป็นต้องอยู่ (need to) เพราะไม่อยากสูญเสียค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และสุดท้ายบุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง มีความคิดว่าสมควรที่จะอยู่ (ought to) เพราะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการทบทวนทฤษฎีเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด คือ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จำนวน 664 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เท่ากับ 250 คน ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของบุคลากรในแต่ละแผนก

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มาจากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารการศึกษาที่เกี่ยวข้องโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ภูมิสำเนา เป็นข้อคำถามลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale)

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale)

**ส่วนที่ 5** ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายเปิด (open-ended)

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร จำนวน 3 คน ตรวจสอบเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยวิเคราะห์จากดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.97 และหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pretest) จำนวน 30 ฉบับ กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา โดยใช้สูตรหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

### การเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างโดยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมด 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

### ผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และภูมิลำเนา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรเพศหญิง ร้อยละ 69.20 อายุ 25-31 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.80 อายุเฉลี่ยของบุคลากรโรงพยาบาล 32.96 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.20 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 49.60 ภูมิลำเนาอยู่ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ร้อยละ 62.80 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.40 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเฉลี่ย เท่ากับ 2.22 ปี มีระดับรายได้ 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 46.00 และมีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.80

#### ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจำแนกเป็นรายด้าน (n = 250)

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลค่า
ด้านคุณลักษณะขององค์กร	3.68	0.560	มาก
ด้านลักษณะงานและการทำงาน	3.57	0.513	มาก
ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ	3.47	0.675	ปานกลาง
ด้านรายได้และค่าตอบแทน	3.54	0.587	มาก
ด้านความสัมพันธ์และบุคลากรในองค์กร	3.60	0.499	มาก
<b>ความพึงพอใจในงานโดยรวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.442</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D.=.442) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีระดับความพึงพอใจ ด้านคุณลักษณะขององค์กร

ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงที่สุดเท่ากับ 3.68 (S.D.=0.560) รองลงมาคือ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์และบุคลากร ในองค์กร ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D.=0.499) และความพึงพอใจด้านลักษณะงานและการทำงาน ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D.=0.513) ความพึงพอใจด้านที่มีค่าระดับคะแนนต่ำที่สุด คือ ความพึงพอใจด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D.=0.675)

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยแยกเป็นรายด้าน (n = 250)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.71	0.645	มาก
ความผูกพันต่อเนื้อ	3.54	0.594	มาก
ความผูกพันในบรรทัดฐาน	3.60	0.570	มาก
<b>ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม</b>	<b>3.63</b>	<b>0.500</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 (S.D.=0.500) เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความผูกพันด้านความรู้สึกรัก มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.71 (S.D.=0.645) รองลงมา คือ ความผูกพันในบรรทัดฐาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D.=0.570) และความผูกพันต่อเนื้อ อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 (S.D.=0.594)

### ส่วนที่ 4 การคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยโดยรวม (n = 250)

การคงอยู่ในงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลค่า
ท่านคิดว่าท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด	3.92	0.690	มาก
ท่านคิดว่าท่านจะไม่ลาออกไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้ก็ตาม	3.55	0.791	มาก
ท่านคิดว่าท่านจะไม่ลาออกถึงแม้ว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวัง	3.51	0.772	มาก
ท่านคิดว่าท่านจำเป็นต้องทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ตามพันธะสัญญา	3.73	0.844	มาก
<b>การคงอยู่ในงานโดยรวม</b>	<b>3.69</b>	<b>0.546</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการคงอยู่ในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 (S.D.=0.546) เมื่อพิจารณาการคงอยู่ในงานรายข้อ พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีการคงอยู่ในงานด้านการตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต่อไปให้นานที่สุด มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.92 (S.D.=0.690) รองลงมา คือ การคงอยู่เกี่ยวกับความจำเป็นต้องทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ตามพันธะสัญญา มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.73 (S.D.=0.844) และการคงอยู่โดยจะไม่ลาออกไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นในโรงพยาบาลแห่งนี้ก็ตาม มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 (S.D.=0.791) และการคงอยู่ในงาน ในด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ จะไม่ลาออกถึงแม้ว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันจะไม่ใช่ไปตามที่คาดหวัง มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 (S.D.=0.772)

## ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และปัจจัยการคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์การกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (n = 250)

	อายุ	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ความพึงพอใจ	ความผูกพัน	การคงอยู่
อายุ	1.000				
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.362**	1.000			
	0.000				
ความพึงพอใจ	0.004	-0.005	1.000		
	0.956	0.943			
ความผูกพัน	-0.39	-0.075	0.623**	1.000	
	0.535	0.237	0.000		
การคงอยู่	0.016	0.66	0.502**	0.513**	
	0.801	0.296	0.000	0.000	1.000

\*p value <0.05 \*\*p value <0.01

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงาน ในระดับปานกลาง ( $r=0.502$ ) ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ในระดับปานกลาง ( $r=0.513$ ) สำหรับ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานรายด้านกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย (n = 250)

ความพึงพอใจในงาน	การคงอยู่ในงาน		ระดับ
	r	p-value	
ด้านคุณลักษณะขององค์การ	0.456*	0.000	ต่ำ
ด้านลักษณะงานและการทำงาน	0.337*	0.000	ต่ำ
ด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ	0.379*	0.000	ต่ำ
ด้านรายได้และค่าตอบแทน	0.333*	0.000	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์และบุคลากรในองค์การ	0.476*	0.000	ต่ำ

\*p value <0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสัมพันธ์และบุคลากรในองค์กร ด้านคุณลักษณะขององค์กร ด้านโอกาส ความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานและการทำงาน และด้านรายได้และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r=0.476, 0.456, 0.379, 0.337$  และ  $0.333$  ตามลำดับ )

**ตารางที่ 6** ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กรรายด้าน กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย (n = 250)

ความผูกพันองค์กร	การคงอยู่ในงาน		ระดับ
	r	p-value	
ความผูกพันด้านความรู้สึก	0.359*	0.000	ต่ำ
ความผูกพันต่อเนื้อ	0.457*	0.000	ต่ำ
ความผูกพันในบรรทัดฐาน	0.481*	0.000	ต่ำ

\*p value <0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันด้านความรู้สึก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r=0.481, 0.457,$  และ  $0.359$  ตามลำดับ)

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ ต่อเดือน และภูมิลำเนา มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และไม่ปฏิบัติตามสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 2** ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการทดสอบพบว่า ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r=0.502$ ) แสดงถึง ถ้าความพึงพอใจในงานสูง การคงอยู่ในงานสูง หรือถ้าความพึงพอใจในงานต่ำ การคงอยู่ในงานจะต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 3** ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการทดสอบ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r=0.513$ ) แสดงถึง ถ้าความผูกพันต่อองค์กรสูง การคงอยู่ในงานสูง หรือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กรต่ำ การคงอยู่ในงานจะต่ำ ไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจใน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุน้อย (อายุ 25-31 ปี) คิดเป็นร้อยละ 36.80 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1- 5 ปี (ร้อยละ 58.40) มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 42.80) ส่งผลให้การคงอยู่ในงานอยู่ในระดับต่ำเพราะมีโอกาสโอนย้าย เปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน



สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยาพร ห่องแขง (2555) ที่พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อธิบายได้ว่าอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรับผิดชอบในงาน มีความรอบคอบกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งมีอายุมากขึ้นจะพบว่ามีความคงอยู่ในงานสูง และ Mowday (1982) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ ทักษะการทำงานและความชำนาญในงานที่เพิ่มตามระยะเวลาที่ปฏิบัติอยู่ และหวังได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยลง

2. ความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r=0.456$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์และบุคลากรในองค์กร ในด้านผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างเสมอภาค เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้คำปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงานพร้อมให้คำแนะนำ เป็นปัจจัยที่มีค่าในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสุขในการอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลที่ยังคงอยู่ในงาน สอดคล้องกับ Ellenbecker, (2004) และ McCarthy et al., (2007) สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน ปัจจัยคุณลักษณะขององค์การ ในด้านความพึงพอใจกับความรับผิดชอบในงาน ความรักและความภูมิใจในงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าในระดับมาก ซึ่งอธิบายได้ว่าบุคลากรของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความรักและความภูมิใจในงานเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคน การได้ช่วยเหลือชีวิตเพื่อนมนุษย์ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำซึ่งส่งผลให้ยังคงอยู่ในงาน รวมถึงการศึกษาของ Hom และ Griffeth, (1995) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือความพึงพอใจใน ปัจจัยที่นำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน คือ คุณลักษณะภายใน (Intrinsic characteristics) ได้แก่ ความรู้สึกมีอิสระในการทำงาน หรือการดูแลผู้ป่วย ความรู้สึกมีอิสระในวิชาชีพ Robbins และ Judge (2010) ระบุว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมจะต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความพึงพอใจในงานต่ำ หรือไม่มีความพึงพอใจในงานเลย ก็จะมีทัศนคติที่ตรงข้ามกัน

3. ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r=0.513$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานระดับต่ำ ( $r=0.359$ ) ประกอบด้วย บุคลากรมีความยินยอมร่วมกิจกรรมต่างๆ และให้ความร่วมมือช่วยเหลือเมื่อองค์การมีปัญหา ความรู้สึกชื่นชมและยอมรับในค่านิยม วัฒนธรรมองค์การ และชอบที่จะบอกให้ผู้อื่นทราบว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้ องค์กรแห่งนี้มีความสำคัญกับบุคลากร แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความผูกพันด้านความรู้สึกมีความต้องการคงอยู่ในงานสอดคล้องกับงานวิจัย กนกพร และวีโรจน์ (2561) ระบุว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางด้านจิตใจ และองค์การมีการแสดงความห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของบุคลากรย่อมส่งผลให้องค์การสามารถรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรและส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีผลปฏิบัติงานที่ดี ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานระดับต่ำ ( $r=0.457$ ) ประกอบด้วย การลาออกจากองค์กรแห่งนี้จะส่งผลกระทบต่อชีวิตของบุคลากร มีความเป็นไปได้ยากที่จะลาออกจากองค์กรนี้ การลาออกจากองค์กรแห่งนี้จะส่งผลกระทบต่อด้านการเงิน แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความผูกพันด้านความต่อเนื่องมีความต้องการคงอยู่ในงาน รวมถึงสอดคล้องกับผลวิจัย พณีพรรณ วงศ์เป็ง (2553) พนักงานมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรโดยรวมในระดับสูงและในรายด้าน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ส่วนความผูกพันในด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานในระดับต่ำ ( $r=0.481$ ) ประกอบด้วย การที่บุคลากรยังไม่ลาออกจากองค์กรเพราะเชื่อมั่นศรัทธาและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ บุคลากรมีความตั้งใจพร้อมทุ่มเทให้กับองค์กร และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีส่วนทำให้องค์การพัฒนาขึ้น แสดงให้เห็นว่า บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมีความ

ต้องการคงอยู่ในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Neal และ Northcraft (1991 อ้างใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555, หน้า 27) และ Buchanan (1974 อ้างใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555, หน้า 28) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ การที่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์การและของตนเองว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การมีส่วนร่วมในองค์การผ่านทาง กิจกรรมขององค์การตามบทบาทและหน้าที่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงาน ความเชื่อมั่นต่อค่านิยมของ องค์การ ความจงรักภักดีต่อองค์การ และความต้องการอย่างแรกกล้าที่ จะต้องการเป็นสมาชิกของ องค์การ ความรู้สึกเหล่านี้เป็นผลจากพฤติกรรมที่มีความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้บังคับชี้้อตราการ ล่าออกได้เป็นอย่างดี เพราะผู้ที่มีความผูกพันกับองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

การศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับแนวความคิด ของ Allen & Meyer, (1991) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความผูกพันในบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า มีความรู้สึกด้านบวกกับองค์การ และไม่ คิดจะลาออกด้วยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้มีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความยึดมั่นต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของ บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยได้เป็นระยะเวลานานโดยไม่มีแผนจะลาออก ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านความโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน เพื่อจะส่งผลไปถึงความมั่นคงในอาชีพต่อไป เพราะบุคลากรมีความต้องการในความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพจะ ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีในอนาคต
2. การให้ความรู้และการพัฒนาตนเองของบุคลากร การฝึกอบรม การสัมมนาวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการ ทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรที่มีความกระตือรือร้น พร้อมทั้งจะรับความรู้และการปรับเปลี่ยนสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลา จะส่งผลดีต่อองค์การ ในด้านการพัฒนาองค์การ เพราะเมื่อมีบุคลากรที่มีความสามารถแล้วนั้น ยิ่งจะส่งผลให้องค์การ นั้นมีการพัฒนาและเจริญเติบโตยิ่งขึ้นไป
3. ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในองค์การ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อองค์การโดย การตั้งเป้าหมายให้กับบุคลากรให้มีจุดมุ่งหมายไปพร้อมๆ กับองค์การ ในการพัฒนาองค์การ การสร้างชื่อเสียงให้กับองค์การ และการบริหารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารส่งผลต่อการคงอยู่ในงานและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

## สรุป

จากการศึกษาครั้งนี้ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยคงอยู่ในงาน และปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยได้เป็นระยะเวลานานโดยไม่มีแผนจะลาออกจากงาน ผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยมา วางแผนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านความโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรในการ ปฏิบัติงาน เพื่อจะส่งผลไปถึงความมั่นคงในอาชีพต่อไป องค์การอาจมองทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนที่อยู่ในรูปของตัว เงิน เช่น โอกาสในการเติบโตในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน ความมั่นคงในงานและการให้ค่าชื่นชมเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดี
2. ผู้บริหารมีการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การสัมมนาวิชาการ การศึกษา ต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ให้สามารถเรียนรู้กับ

การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ให้สามารถรู้เท่าทันตามสถานการณ์ เพราะในวงการแพทย์มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการรักษาและเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา จะส่งผลดีต่อตัวองค์กรในทุกๆ ด้าน

3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นในองค์กร ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาต่อองค์กรโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างเป็นเป้าหมายการดำเนินการขององค์กรร่วมกัน สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นอีกปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาค้นคว้างานวิจัยเชิงปริมาณผู้ที่สนใจทำวิจัยในหัวข้อนี้อาจทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสามารถนำไปแก้ปัญหาลาออกจากงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการจัดโครงการเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันบุคลากรรวมทั้งการจ้ำรงรักษาบุคลากร

### เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจ่างแสง; และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2561, กันยายน - ธันวาคม). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*. 11(26): 116-129.
- ปกรณ ลิมโยธิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปิยาพร ห่องแสง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนัสนิพนธ์ วงศ์เป็ง. (2553). *การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันกับองค์กร กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Ellenbecker, C. H. (2004). A theoretical model of job retention for home health care nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 47(3): 303-310.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1995). *Employee Turnover*. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing.
- Human Resources for Health Research and Development Office. *Human Resources for Health*. (2011). Bangkok: Print at me. (in Thai).
- McCarthy, G., Tyrrell, M.P., & Lehane, E. (2007). Intent to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*. 15: 248-255.
- Mowday RM. (1982). *Organization Linkages: the Psychology of commitment Absenteeism and turnover*. New York: Academic
- Robbins, S. P. & Judge, T. (2010). *Essentials of Organizational Behavior*. 10<sup>th</sup> ed. N.J.: Pearson/Prentice Hall
- Ulrich, D., et al. (2008). *HR Competencies Master at the Intersection of People and Business*. SHRM.

### Translate Thai Reference

- Kanokporn Krajangsaeng, Viroj Jadesadalug. (2017). The influence of the motivation to work and organization support that affect the quality of performance through organization commitment of Nakornthon Hospital. *Journal of Thonburi University*. 11(26): 116-129 (in Thai)
- Pakorn Limyothin. (2012). *Structural Equation Model of Factors Influencing the Hotel Staff in Thailand's Intention to Quit*. Doctor of Philosophy in Management thesis. Prince of Songkla University (in Thai)
- Piyapron Hongsaeng.(2012). *Human resource management affection branch staff's organizational commitment in government savings bank in Bangkok Metropolitan area*. Master of Business Administration thesis. Srinakharinwirot University (in Thai)