

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี

นายธีระชัย วงศ์เอกอักษร

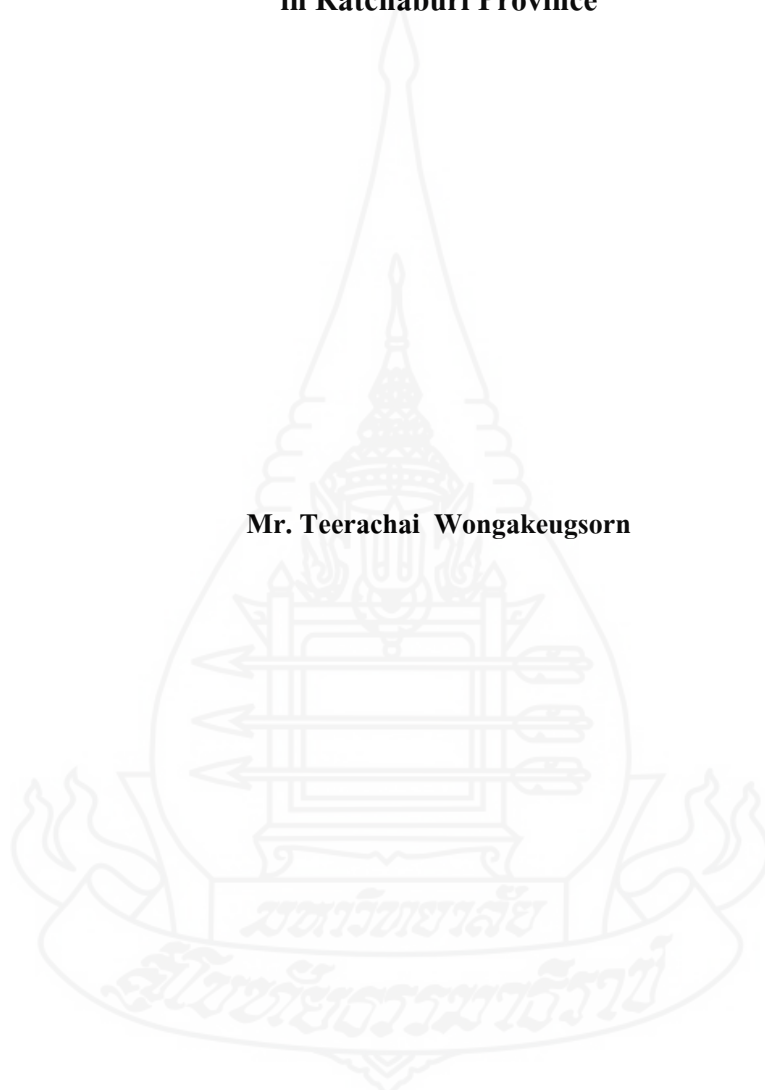


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาขารณศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารโรงพยาบาล สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

**Factors Related to Retention of Personnel at Ban Pong Hospital
in Ratchaburi Province**

Mr. Teerachai Wongakeugsorn



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Health in Hospital Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

| | |
|----------------------------|--|
| หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ | ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี |
| ชื่อและนามสกุล | นายธีระชัย วงศ์เอกอักษร |
| วิชาเอก | บริหารโรงพยาบาล |
| สาขาวิชา | วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา |

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พรทิพย์ กีระพงษ์)



(รองศาสตราจารย์สุราวุธ สุธรรมมาสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษา **คั่นคว้ออิสระ** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร

โรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ผู้ศึกษา นายธีระชัย วงศ์เอกอักษร รหัสนักศึกษา 2605000674

ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา ปีการศึกษา 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การคงอยู่ในงานของบุคลากร (2) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับ การคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

ประชากรคือบุคลากรทุกระดับที่สังกัดโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยมีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างน้อย 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 741 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประเภทบุคลากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามในส่วนของแรงจูงใจในการทำงานและการคงอยู่ในงานเท่ากับ 0.827 และ 0.945 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) การคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุดได้แก่กลุ่ม อายุ 41-50 ปี ระยะเวลาอยู่ในองค์กร 1-10 ปี ระดับรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือนมีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอบ้านโป่ง และเป็นบุคลากรประเภทกลุ่มวิชาชีพ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และ (3) ระยะเวลาอยู่ในองค์กรเป็นปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.708$) กับ การคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน แรงจูงใจในการทำงาน บุคลากร โรงพยาบาล

Independent Study title: Factors Related to Retention of Personnel at Ban Pong Hospital in Ratchaburi Province

Author: Mr. Teerachai Wongakeugsorn; **ID:** 2605000674;

Degree: Master of Public Health;

Independent Study advisor: Dr. Nittaya Pensirinapa, Associated Professor;

Academic year: 2018

Abstract

The objectives of the survey research were to study: (1) the level of retention of personnel, or staff retention; (2) personal factors and work motivation factors of personnel; and (3) the relationship between personal factors, work motivation factors, and retention of personnel at Ban Pong Hospital.

The study was conducted on a sample of 349 personnel, selected from all 741 personnel in the hospital who had been working for at least 1 year, using the stratified sampling method classified by type of personnel. Data were collected using a questionnaire with the reliability values of 0.827 and 0.945 for work motivation and staff retention, respectively. Statistics used in data analyses were frequencies, percentage, mean, standard deviation, Chi-square test and Pearson's product-moment correlation.

The results showed that: (1) among all participants at Ban Pong Hospital, the overall staff retention was at a high level; (2) their highest proportion was in the age group 41–50 years; they had worked for 1–10 years, had a monthly salary of 10,001–20,000 baht, lived in Ban Pong district, worked in the medical profession, and had a high level of work motivation; and (3) their working duration was the only personal factor that was associated with staff retention, while their overall work motivation was significantly related to staff retention at a high level ($r = 0.708$; $p = 0.05$).

Keywords: Staff retention, Work motivation, Hospital personnel

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะการศึกษานี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์พรทิพย์ กิระพงษ์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำในการแก้ไขการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ ขอบพระคุณเพื่อนๆร่วมชั้นเรียนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจแก่กันในการทำการศึกษาอิสระฉบับนี้

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ชีวิต สติปัญญาและให้กำลังใจแก่ข้าพเจ้าอยู่เสมอ และขอบพระคุณบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่งทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามจนกระทั่งได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามต้องการ

ธีระชัย วงศ์เอกอักษร

ตุลาคม 2562

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษา | 4 |
| กรอบแนวคิดการศึกษา | 5 |
| สมมติฐานการศึกษา | 6 |
| ขอบเขตการศึกษา | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 6 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ | 9 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน | 10 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน | 15 |
| ข้อมูล โรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี | 23 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 26 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา | 32 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 32 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 33 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 37 |
| การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง | 37 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 38 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 39 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับ รายได้ ภูมิลำเนา ระยะเวลาอยู่ในองค์กร ประเภทบุคลากร | 40 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ | 42 |
| ตอนที่ 3 ระดับการคงอยู่ในงาน | 57 |
| ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง | 58 |
| ตอนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร และข้อเสนอแนะ | 61 |
| บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 64 |
| สรุปผลการศึกษา | 64 |
| อภิปรายผล | 66 |
| ข้อเสนอแนะ | 70 |
| บรรณานุกรม | 73 |
| ภาคผนวก | 78 |
| ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย | 79 |
| ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย | 81 |
| ค แบบสอบถาม | 84 |
| ประวัติผู้ศึกษา | 94 |

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 จำนวนบุคคลและร้อยละจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
ระดับรายได้ ภูมิลำเนา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและประเภทบุคลากร ... 40

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ... 42

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ... 43

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ 43

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ 44

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า 45

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ... 46

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า
ในอนาคต 48

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ 49

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านสถานะอาชีพ 50

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร ... 50

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 52

ตารางที่ 4.13 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน .. 53

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านวิธิปกครองบังคับบัญชา ... 54

ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน 55

ตารางที่ 4.16 สรุปค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานโดยรวมและในรายด้าน 56

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงาน 57

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ ประเภทบุคลากร ภูมิลำเนา อายุ
และระยะเวลาอยู่ในองค์กรกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กร 58

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์แรงงูใจในการทำงานรายด้านและ โดยรวมกับการคงอยู่ในงานของ
บุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง 60

ตารางที่ 4.20 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลบ้านโป่ง .. 62

ญ

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา | 5 |
| ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ | 17 |
| ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจฮีอาร์จี | 20 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในองค์กร โรงพยาบาลเป็นองค์กรด้านสุขภาพที่ประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก และมีความหลากหลายทั้งในแง่ของปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและในแง่ของสาขาวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วยหลายสาขาวิชาชีพทำงานร่วมกัน บุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชน ซึ่งโรงพยาบาลจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่มีความเหมาะสมทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพซึ่งเป็นหลักการและแนวคิดที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงคุณภาพในการทำงานในองค์กรจึงมุ่งความสนใจไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ เพราะถือว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จของการองค์กรด้านสุขภาพ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ให้เป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข โดยสี่ยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุขประกอบไปด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) (กระทรวงสาธารณสุข, 2560)

โดยกระทรวงสาธารณสุขได้มีการกำหนดตัวชี้วัดหนึ่งในปี 2561 คือตัวชี้วัดเรื่องอัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพอยู่ในยุทธศาสตร์ด้านบุคลากรเป็นเลิศด้วย (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) ปัญหาที่พบในบุคลากรสุขภาพในประเทศไทยมีหลายด้านแต่ปัญหาด้านหนึ่งที่มีความสำคัญคือปัญหาด้านการบริหารกำลังคนซึ่งได้แก่การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาหรือบางสาขามีกำลังคนมากเกินไป ปัญหาระบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจในบุคลากรภาครัฐยังไม่มีประสิทธิผลและปัญหาการสูญเสียกำลังคนด้านสุขภาพ เช่น ปัญหาสมองไหล (กระทรวงสาธารณสุข, 2560, น. 2)

จากปัญหาด้านบุคลากรสุขภาพในประเทศไทยข้างต้น พบว่าปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพและสูญเสียกำลังคนจากการลาออกหรือเกษียณอายุราชการเป็นปัญหา

หนึ่งที่มีความน่าสนใจ ข้อมูลการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากระบบราชการไทยในปีงบประมาณ 2558 พบว่ามีการสูญเสียร้อยละ 3.79 ของจำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด โดยกระทรวงสาธารณสุขเป็นกระทรวงที่พบอัตราการสูญเสียมากที่สุดคือร้อยละ 54.06 ของการสูญเสียข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด รองลงมาคือกระทรวงมหาดไทยสูญเสียร้อยละ 10.74 พบแนวโน้มการสูญเสียบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีมากขึ้นทุกปี โดยในปี 2559 มีอัตราการสูญเสีย (loss rate) ร้อยละ 2.67 อัตราการลาออก (turnover rate) ร้อยละ 1.41 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560, น. 7) ซึ่งปัญหาการสูญเสียบุคลากรนั้นข้อมนำมาซึ่งการลดประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการที่องค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรทั้งเงิน เวลา และบุคคลในการฝึกหัดบุคลากรใหม่มาทดแทน ก่อให้เกิดรอยต่อของงาน และถ้าหากเป็นการสูญเสียบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของหน่วยงาน ข้อมทำให้เกิดปัญหาและผลกระทบโดยรวมต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆพบว่าปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร เช่นการศึกษาของทอนตัน เกลมพิทซ์และวูดส์ พบว่ามี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น โอกาสการไปทำงานที่อื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 2) ปัจจัยด้านภาระงาน เช่น ลักษณะงานที่ทำ การมีส่วนร่วมในงาน 3) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ความยุติธรรมและ 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร เช่น รูปแบบการบริหาร ภาวะผู้นำ (Taunton, Krampitz and Wood, 1989) หรือการศึกษาของคิบเบิล พบว่ามีปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ 3) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ 4) ความสมดุลของงานและครอบครัว (Dibble, 1999) หรือแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์กและคณะพบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการทำงานและมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, Bernard & Barbara, 1959, p. 113) โดยเฮิร์ซเบิร์กและคณะได้กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับ 2 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือน โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ สถานะทางอาชีพ นโยบายการบริหาร ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชาและสภาพการทำงาน โดยปัจจัยทั้งสองปัจจัยถ้าไม่ได้รับการตอบสนองหรือตอบสนองที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีงานวิจัยหลายๆการศึกษาที่กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการคงอยู่ในงาน เช่น การศึกษามาทิสและแจ็กสัน ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน (Mathis and Jackson, 2004) หรือ สตาโคทาและคณะกล่าวว่าความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งของการลาออกจากงานของบุคลากรใน

โรงพยาบาล (Strachota , Normandin , O'Brien & Krukow, 2003, p.112) อย่างไรก็ตาม ในศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ชเบิร์กและคณะเนื่องจากเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงปัจจัยต่างๆได้อย่างครอบคลุมกว่าแนวคิดอื่นๆ และเป็นที่น่าเชื่อถือ มีงานวิจัยที่อ้างอิงถึงจำนวนมาก

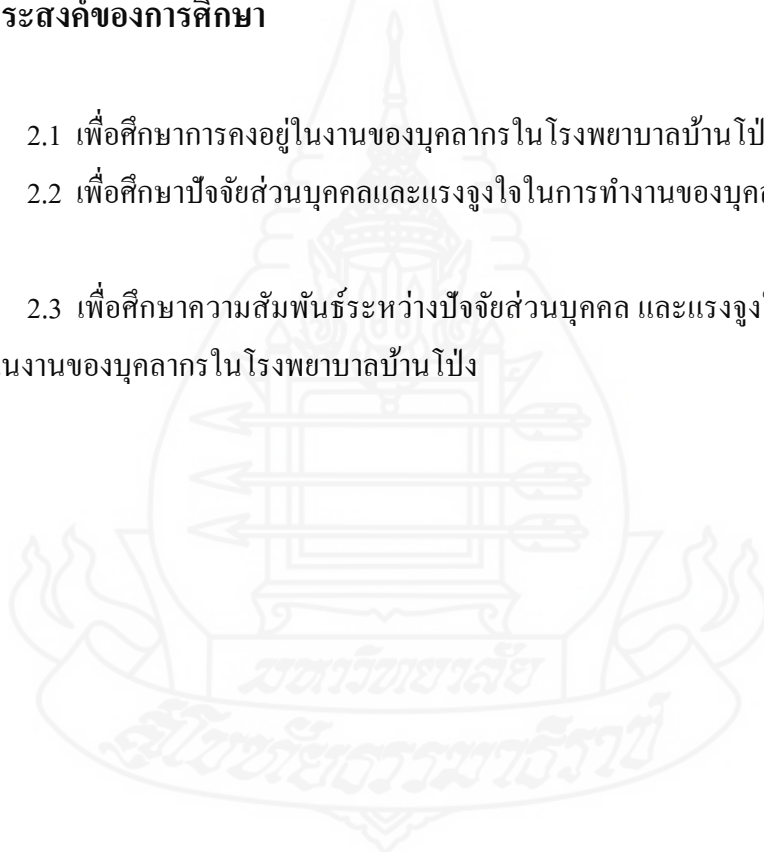
ในแง่ของปัจจัยส่วนบุคคลนั้น มีการศึกษาหลายๆงานพบว่าอายุและระยะเวลาที่ทำงาน ในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน จากการศึกษาของนัทที เอี่ยมอ่อน (2550) พบว่า อายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการคงอยู่ในงาน หรือในงานวิจัยของ อเล็กซานเดอร์และคณะพบว่าอายุเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญที่สุดต่อการคงอยู่ของบุคลากร โดย บุคลากรที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรนานกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย (Alexander, Lichtenstein & Ullman, 1998) และอัตราการย้ายหรือลาออกจะพบได้สูงในช่วงปีแรกๆ ของการทำงาน (Prior, 1990) เช่นเดียวกับการศึกษาของสมิตร ขาวประชา (2550) พบว่าระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานเนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรที่มากขึ้นจะมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น ในส่วนของภูมิฐานะและรายได้พบว่าการศึกษาของปริยานุช ชัยกองเกียรติ (2561) สรุปว่าบุคลากรที่มีภูมิฐานะใกล้เคียงกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรและบุคลากรที่มีระดับรายได้สูงจะมีการคงอยู่ในงานที่สูงเนื่องจากมีความมั่นคงในงานและฐานะการเงินที่เพียงพอ ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จะพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่อยู่ในองค์กร รายได้ ภูมิฐานะเป็นตัวแปรที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่ง

โรงพยาบาลบ้านโป่ง เป็นโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ระดับทุติยภูมิ ขนาด 420 เตียง แต่เปิดให้บริการจริง 350 เตียง (hospital profile : โรงพยาบาลบ้านโป่ง, 2560 : น. 1) ถือเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอของรัฐที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในจังหวัดราชบุรี มีขอบเขตการให้บริการดังนี้ 1) การรักษาพยาบาลผู้ป่วย ทั่วไป ผู้ป่วยฉุกเฉิน ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน 2) การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค 3) การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยและผู้พิการ และ 4) การร่วมผลิตและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อให้บริการแก่ประชาชน จากข้อมูลของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านโป่ง ณ วันที่ 30 กันยายน 2561 พบว่ามีบุคลากรทั้งสิ้น 741 คน ในส่วนร้อยละการลาออก โอน และย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง 5 ปีย้อนหลัง (2557-2561) มีค่าเท่ากับร้อยละ 5.98 , 5.80, 7.27, 7.13 และ 7.20 ตามลำดับ (hospital profile : โรงพยาบาลบ้านโป่ง, 2560, น. 48) ซึ่งตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2561 กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขควรมีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ (retention rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) หรือมีอัตราการออกจากโรงพยาบาล (turnover rate) ไม่เกินร้อยละ 15 ซึ่งถึงแม้้อัตราการออก

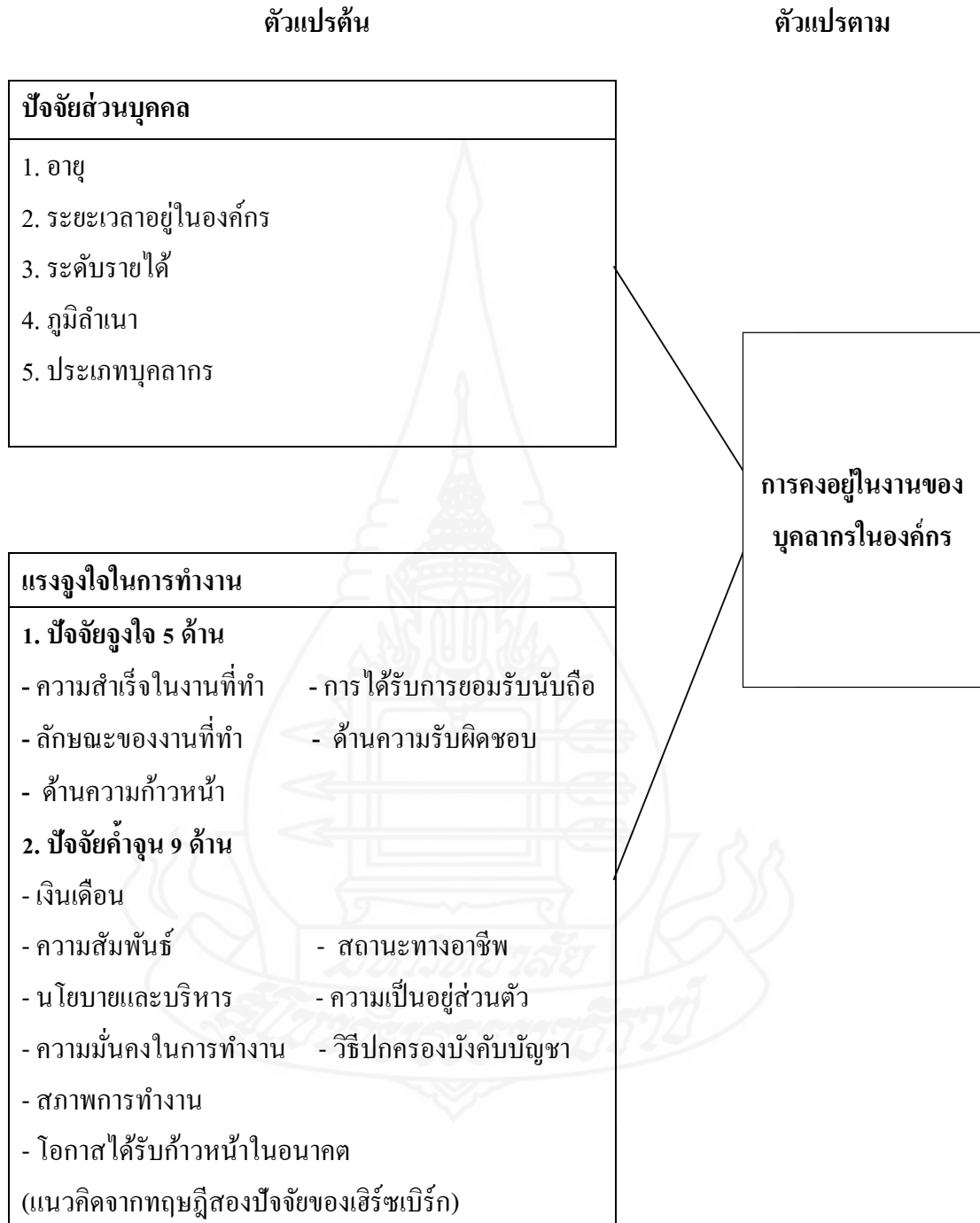
จากโรงพยาบาลบ้านโป่งจะไม่เกินเป้าที่กำหนด แต่ก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ซึ่งการมีอัตราการออกจากโรงพยาบาลที่สูงย่อมส่งผลเสียต่อโรงพยาบาลในแง่งบประมาณ และระยะเวลาที่ต้องสูญเสียไปในการฝึกหัดบุคลากรใหม่ รวมถึงถ้าสูญเสียบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญไปย่อมส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงาน โดยรวมของโรงพยาบาลด้วย ประกอบกับยังไม่เคยมีการศึกษาถึงเรื่องการคงอยู่ใน งานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมาก่อน ดังนั้นจึงเป็นที่มาของงานวิจัยนี้เพื่อต้องการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการรักษามูลค่าการให้คงอยู่ใน โรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน กับ การคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง



3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาอยู่ในองค์กร ระดับรายได้ ภูมิฐานะและประเภทบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่ง

4.2 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่ง

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่สังกัด โรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยมีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 741 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ* มี 2 ตัวแปร ได้แก่ หนึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 5 ตัวคือ อายุ ระยะเวลาอยู่ในองค์กร ระดับรายได้ ภูมิฐานะและประเภทบุคลากร สองแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยสองตัวแปรย่อยคือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า 2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือน โอกาสได้รับก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์ สถานะทางอาชีพ นโยบายและบริหารความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีปกครองบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน

5.2.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่การคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

5.3 สถานที่เก็บข้อมูลและระยะเวลาเก็บข้อมูล เก็บข้อมูล ณ โรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ในเดือนสิงหาคม 2562

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกประเภทที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลบ้านโป่ง และศูนย์สุขภาพชุมชนเมืองบ้านโป่งที่ปฏิบัติงานมาอย่างน้อย 1 ปี

6.2 การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดโรงพยาบาลบ้านโป่งมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปในโรงพยาบาลบ้านโป่งโดยจะไม่ย้ายหรือลาออกภายในระยะเวลาอย่างน้อย 3 ปีนับจากวันที่ตอบแบบสอบถาม

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งซึ่งแตกต่างกันในแต่ละคน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระดับรายได้ และ ภูมิลำเนา

6.3.1 อายุ หมายถึง อายุของบุคลากรนับเป็นจำนวนปีเต็มจนถึงระยะเวลาที่ตอบแบบสอบถาม শেষของปีที่เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี

6.3.2 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หมายถึง ระยะเวลาเป็นจำนวนปีปฏิทินที่เข้ามาปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลบ้านโป่งของบุคลากรตั้งแต่วันแรกนับต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

6.3.3 ระดับรายได้ หมายถึง รายได้รวมที่เป็นตัวเงินเฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรที่ได้รับจากโรงพยาบาลบ้านโป่งทั้งในเวลาราชการ นอกเวลาราชการ ได้แก่ เงินเดือน เงินวิชาชีพ เงินประจำตำแหน่ง เงินเบี้ยเลี้ยง เงินค่าเวรและอื่นๆ

6.3.4 ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่เป็นที่พักถาวรของบุคลากรนั้นๆในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น 4 ประเภทได้แก่ 1) อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 2) อำเภออื่นๆในจังหวัดราชบุรี 3) กรุงเทพฯและปริมณฑล และ 4) จังหวัดอื่นๆ

6.3.5 ประเภทบุคลากร หมายถึง กลุ่มที่แบ่งตามลักษณะงานในตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบที่บุคลากรนั้นทำงานอยู่ประกอบด้วย 4 กลุ่มได้แก่กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มสนับสนุน วิชาชีพ กลุ่มสนับสนุนและกลุ่มอื่นๆ

1) **กลุ่มวิชาชีพ** หมายถึง กลุ่มอาชีพเฉพาะที่มีใบประกอบวิชาชีพในการให้บริการผู้ป่วยได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักวิชาการสาธารณสุข นักรังสีการแพทย์ นักจิตวิทยาคลินิก นักการแพทย์แผนไทย นักโภชนาการ นักกายอุปกรณ์ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์

2) **กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ** หมายถึง กลุ่มอาชีพที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพแต่ทำหน้าที่สนับสนุนงานการให้บริการผู้ป่วยร่วมกันกับกลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข เจ้าหน้าที่งานเภสัชกรรม เจ้าหน้าที่งานเวชสถิติ เจ้าหน้าที่งานวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าหน้าที่งานรังสีการแพทย์ เจ้าหน้าที่งานเวชกรรมฟื้นฟู เจ้าหน้าที่งานอาชีวบำบัด

3) **กลุ่มสนับสนุน** หมายถึง กลุ่มอาชีพที่ไม่ได้ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง ได้แก่ นักวิชาการ การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิชาการพัสดุ เจ้าหน้าที่งานพัสดุ นิติกร นักสถิติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา เจ้าหน้าที่งานโสตทัศนศึกษา เจ้าหน้าที่งานธุรการ นายช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่งานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

4) *กลุ่มอื่นๆ* หมายถึง กลุ่มอาชีพอื่นๆนอกเหนือจากทั้งสามกลุ่มข้างต้นที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ อาจให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงหรือไม่ได้รับการผู้ป่วยโดยตรงก็ได้ แต่มีหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทั้งสามกลุ่มข้างต้น เช่นผู้ช่วยเหลือคนไข้ คนงาน นักการภารโรง เป็นต้น

6.4 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันทางบวกที่ประเมินจากการรับรู้ของบุคลากรที่มีผลต่อการกระตุ้นและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลเนื่องมาจากปัจจัยสองด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

6.4.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงซึ่งจะช่วยจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถประกอบด้วย

1) *ความสำเร็จในงานที่ทำ* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานต่างๆ รวมถึงสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง และเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่อผลงานสำเร็จ

2) *การได้รับการยอมรับนับถือ* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในรูปแบบต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกใดๆซึ่งแสดงถึงการยอมรับในความสามารถ

3) *ลักษณะของงานที่ทำ* หมายถึง งานที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งทำมีความน่าสนใจ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำให้สำเร็จได้

4) *ความรับผิดชอบ* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอิสระในการรับผิดชอบงานที่ต้องการได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไป

5) *ความก้าวหน้า* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานจนมีความก้าวหน้ามากขึ้น การได้รับการอบรม สัมมนาหรือการศึกษาต่อตามความต้องการเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน

6.4.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่จะป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1) *เงินเดือน* หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งได้รับจากโรงพยาบาลบ้านโป่งทั้งเงินเดือน เงินวิชาชีพ เงินประจำตำแหน่ง เงินเบี้ยเลี้ยง หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2) *โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานในอนาคต การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะจากการปฏิบัติงานในอนาคต

3) *ความสัมพันธ์* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน หรือด้านชีวิตส่วนตัวระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

4) *สถานะทางอาชีพ* หมายถึง อาชีพที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งทำงานอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ และมีศักดิ์ศรีในสังคม

5) *นโยบายและการบริหาร* หมายถึง โรงพยาบาลบ้านโป่ง มีการจัดการองค์กร การบริหารองค์กร มีนโยบายและมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

6) *สภาพการทำงาน* หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย เช่น แสง เสียง ความร้อน การระบายอากาศ และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน รวมถึงมีอุปกรณ์ป้องกันในขณะทำงานที่เหมาะสม

7) *ความเป็นอยู่ส่วนตัว* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีความรู้สึกพอใจในด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเมื่อมาทำงานในองค์กร เช่น ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากองค์กร

8) *ความมั่นคงในการทำงาน* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานในโรงพยาบาลต่อไปได้อย่างยาวนาน โดยไม่ถูกเลิกจ้างหรือให้ออกจากงาน และโรงพยาบาลมีความมั่นคงสูง

9) *วิธีการปกครองบังคับบัญชา* หมายถึง การที่บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งรับรู้ว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีความสามารถในการกำกับดูแลการทำงาน ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ และสามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรม

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้บริหารโรงพยาบาลหรือหน่วยงานพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลสามารถนำผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และวางแผนการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรมากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. ข้อมูลโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

การที่บุคลากรจะมีการคงอยู่ในงานนานเพียงไรขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆมากมายทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงความหมายของการคงอยู่ในงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน รวมถึงเข้าใจรูปแบบการประเมินการคงอยู่ในงาน เพื่อที่สามารถออกแบบเครื่องมือในการประเมินการคงอยู่ในงานที่เหมาะสมได้

1.1 ความหมายของการคงอยู่ในงาน (Job retention)

พงส์ หรดาล กล่าวถึงการคงอยู่ในงานว่าหมายถึง การสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและมีความผูกพันกับองค์กร ทำให้องค์กรได้คนที่มีความรู้ความสามารถและทำงานอย่างเต็มที่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน (พงส์ หรดาล, 2540)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้นิยามการคงอยู่ในงานว่าหมายถึง เป็นการที่บุคคลเข้าสู่อาชีพแล้วไม่คิดจะเปลี่ยนอาชีพ มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร บรรลุหน้าที่จะประกอบอาชีพด้วยความสมัครใจและต้องการอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542)

มาทิสและแจ็กสัน ได้กล่าวว่าการคงอยู่คือการชำระรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานให้คงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด (Mathis and Jackson, 2004)

มิเชลและโทมัส กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยมีความรู้สึกผูกพันกับบุคคลอื่น กลุ่มหรือสังคม รับรู้ว่าคุณเองเหมาะสมกับงานที่ทำ และจะสูญเสียโอกาสหากต้องลาออกจากงาน (Mitchell and Thomas, 2001)

นงนุช วงษ์สุวรรณ ได้ให้ความหมายการคงอยู่ในงานว่า การรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความผูกพัน มั่นคงและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างยาวนาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2550)

คลฤดี รัตนปิติกรณ์ กล่าวว่า การคงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกผูกพันและ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลาที่ยาวนานที่สุด (คลฤดี รัตนปิติกรณ์, 2552)

ไพรวลัย รัตนบัญชา ให้ความหมายว่า หมายถึง กระบวนการขององค์กรที่มีการรักษาบุคลากรตั้งแต่ได้รับการจ้างงานให้นานที่สุดด้วยความรู้สึกพึงพอใจ ผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร (ไพรวลัย รัตนบัญชา, 2555)

จากความหมายของการคงอยู่ในงานที่ได้ทบทวนมา ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของการคงอยู่ในงานได้สองประเด็นคือ 1) ด้านความรู้สึกของบุคคลต่องานหรือองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไปเป็นระยะเวลานาน โดยมีความรู้สึกรัก พึงพอใจในงานและรู้สึกผูกพันกับบุคคล สังคมและองค์กรนั้น และพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ 2) ด้านองค์กร หมายถึง การที่องค์กรพยายามรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้ทำงานในองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถให้ยาวนานที่สุด

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน

ทอนตัน เคลมพิทซ์และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Wood, 1989) กล่าวว่า มีปัจจัย 4 ด้านที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร เช่น โอกาสการไปทำงานที่อื่น ระดับการศึกษา 2) ปัจจัยด้านภาระงาน เช่น ลักษณะงานที่ทำ การมีส่วนร่วมในงาน 3) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น ค่าตอบแทน ความยุติธรรมและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ รูปแบบการบริหารเช่นผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความอิสระในการปฏิบัติงานเป็นต้น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อำนาจการสั่งการของผู้บริหาร

ดิบบิล (Dibble, 1999) ได้กล่าวว่ามี 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ รางวัลในการทำงานอื่นๆ 2) โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะการทำงาน การได้รับโอกาส

ในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือน 3) การจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ได้แก่ นโยบายขององค์กร การบริหารองค์กร สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย 4) ความสมดุลของงาน และครอบครัว ได้แก่ภาระงานที่เหมาะสมกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

มาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson, 2004) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการคงอยู่ในงานมากขึ้น ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 5 ปัจจัยได้แก่

1.2.1 องค์ประกอบด้านองค์กร (*Organization components*) เช่น

1) *วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์ขององค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร* องค์กรจะมีการกำหนดสิ่งเหล่านี้ให้ชัดเจนและจะต้องมีวัฒนธรรม วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่

2) *รูปแบบการบริหารองค์กร* มีการบริหารองค์กรที่ดีในด้านต่างๆ เช่น ระบบการให้ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสม การประเมินผลงาน การพัฒนาบุคลากร การจัดการในด้านต่างๆ

3) *ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร ชื่อเสียงองค์กร การไม่ทอดทิ้งผู้ปฏิบัติงาน* จะเป็นสิ่งที่จะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนั้นได้อย่างสบายใจ ไม่มีความเครียดในการทำงาน

1.2.2 *ความก้าวหน้าในอาชีพ (Organization career opportunities)* เช่น โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่งในอนาคต มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม (employee training) ที่จะช่วยในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรควรมีระบบช่วยวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career path planning) ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้ตามระยะเวลาที่เหมาะสม

1.2.3 *รางวัลและการคงอยู่ (Reward and Retention)* มีการจัดการในเรื่องของรางวัลและค่าตอบแทนต่างๆ เช่น เงินเดือน ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถและผลงานของบุคลากรด้วย มีผลประโยชน์ต่างๆ ที่ช่วยดึงดูดให้บุคลากรมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรเช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น นอกจากนี้รางวัลอาจอยู่ในรูปของการให้คำยกย่องชมเชย ให้เกียรติแก่บุคลากรที่ทำผลงานดีเด่น

1.2.4 *การออกแบบการทำงาน (Job design and work)* เป็นการจัดสรรให้มีความสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและภาระงาน เช่น

1) การจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน หมายถึงมีการจัดคนให้เหมาะสมกับภาระงานตามความสามารถ ทักษะ ความรู้ ความชอบและความต้องการของบุคลากร

2) ความมีอิสระในการทำงาน สามารถทำงานในสิ่งที่ยากทำได้ตามความต้องการ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มีความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน ไม่มีการบีบบังคับเพื่อให้ได้ผลงานมากเกินไป

3) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เช่นการจัดตารางเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ การมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในองค์กรเช่นสถานที่ออกกำลังกาย การมีกิจกรรมเพิ่มความสุขนอกเหนือจากการทำงานเช่นกิจกรรมสันทนาการต่างๆ การมีจำนวนวันลาที่พอเหมาะ เป็นต้น

1.2.5 สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร (Employee relationships) หมายถึงการที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

มิเชลและโทมัส (Mitchell and Thomas, 2001) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานว่าประกอบไปด้วย 3 ประการคือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับบุคคลอื่นหรือสังคม (Link) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่นซึ่งอาจจะเป็นผู้ที่ทำงานในสถานที่เดียวกันหรืออาจเป็นผู้อื่นนอกสถานที่ทำงานก็ได้ เช่นครอบครัว ชุมชน สังคม การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นนี้จะมีส่วนช่วยให้บุคคลเลือกที่จะทำงานต่อไป มีการลาออกจากงานน้อยลง 2) ความเหมาะสมของตัวบุคคลกับงานที่ทำและสิ่งที่ไม่ใช่งาน (Fit) หมายถึงการที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณมีความสอดคล้องกับงานที่ทำ สอดคล้องต่ออาชีพ และสอดคล้องต่อองค์กร สอดคล้องต่อสังคม นั่นๆทั้งในด้านทัศนคติ ค่านิยม ความชอบ 3) การเสียโอกาสหากออกจากงาน (Sacrifice) หมายถึงการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณจะต้องสูญเสียอะไรบางอย่างหากคุณลาออกจากงานไปทั้งในปัจจุบันและในอนาคต การสูญเสียนี้เป็นได้ทั้งสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม เช่น สูญเสียรายได้ สูญเสียความก้าวหน้าในอาชีพ สูญเสียการเป็นสมาชิกขององค์กรหรือสังคม สูญเสียการเคารพนับถือจากคนในชุมชน

ฮัทคเนท รอดคาและโฮเวอร์ด์ (Hausknecht, Rodda and Howard 2008 อ้างถึงใน ดลฤดี รัตนปิติกณ์, 2552) ได้สรุปปัจจัย 12 ประการที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานไว้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเช่นการทำงานด้วยความสุข ความรู้สึกได้รับผลสำเร็จจากงานที่ทำ หรือมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ 2) รางวัลภายนอก หมายถึงค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน โดยรางวัลภายนอกที่ได้รับจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน 3) ระดับความผูกพันภายในองค์กร หมายถึงบุคคลมีความผูกพันกับผู้ร่วมงาน หัวหน้างานและบุคลากรอื่นๆในองค์กร 4) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง

การที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร 5) ความมีชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรมีชื่อเสียงที่ดีได้รับการยอมรับจากภายนอกก็จะส่งผลให้บุคคลอยากจะทำงานในองค์กรต่อไป 6) การขาดโอกาสในการเลื่อนงาน หมายถึง การขาดโอกาสในการหางานใหม่ที่ดีกว่าซึ่งอาจจะเกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่มีคนว่างงานมาก มีการแข่งขันสูง การไม่ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งงานใหม่ 7) การลงทุนในงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน การเปลี่ยนงานใหม่จะต้องเริ่มเรียนรู้งานใหม่ และต้องสูญเสียผลประโยชน์ที่ตนเคยได้รับจากงานเก่า ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับงานใหม่เป็นต้น 8) โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้เลื่อนขั้นตำแหน่ง เงินเดือน 9) ที่ตั้งขององค์กร หมายถึง ความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน 10) ความยุติธรรมขององค์กร หมายถึง ความยุติธรรมในการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเช่นการพิจารณาความดีความชอบ 11) การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การจัดตารางการทำงานที่เหมาะสม ยืดหยุ่นได้ ไม่บังคับจนเกินไป 12) ปัจจัยอื่นๆ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กร เช่น สถานที่พักผ่อน สถานที่ออกกำลังกาย

จากแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การคงอยู่ในงาน จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แล้วปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานจะมีความใกล้เคียงกัน กล่าวคือผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มได้เป็น 3 กลุ่มคือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ผู้นำในองค์กร ลักษณะการบริหารงานภายในองค์กร โครงสร้างภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ค่าตอบแทนต่างๆ ความยุติธรรมของผู้นำ 2) ปัจจัยด้านตัวงาน ได้แก่ อาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ อาชีพที่มีความมั่นคง ความมีอิสระในการทำงาน 3) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในองค์กร สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว

1.3 การประเมินการคงอยู่ในงาน

แมคโคลสกี (McCloskey, 1990) ได้ทำการประเมินการคงอยู่ในงานจากมาตรวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแมคเคน (McCain Behavioral Commitment scale) เพื่อประเมินการคงอยู่ในงานของพยาบาลโดยสร้างคำถาม 5 ข้อ ใช้มาตรวัดประเมินค่าแบบ 5 ระดับ ได้แก่ 1) บุคลากรวางแผนที่จะอยู่ในงานอย่างน้อย 2-3 ปี 2) บุคลากรวางแผนที่จะทำงานในที่ทำงานปัจจุบันให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 3) ถึงแม้การทำงานจะไม่เป็นไปดั่งคาดหวัง ก็จะไม่ลาออกจากงาน 4) บุคลากรจะใช้ชีวิตการทำงานที่เหลือในที่ทำงานปัจจุบัน 5) ไม่มีสถานการณ์ใดที่จะทำให้ลาออกจากงาน (McCloskey cited in Mrayyan 2007 อ้างถึงในคลฤดี รัตนปิติกรณ, 2552)

ลิน โควิน (Lenne Cowin, 2002) ได้พัฒนาการวัดการคงอยู่ของพยาบาล โดยสร้างแบบสอบถามการวัดการคงอยู่ในงาน (Nurse's retention index) จำนวน 6 ข้อและใช้มาตรวัด 8 ระดับ มีการใช้คำถามดังนี้ 1) บุคลากรมีความต้องการทำงานต่อไปในอนาคต 2) บุคลากรต้องการคงอยู่

ในวิชาชีพให้ยาวนานที่สุด 3) บุคลากรมีแผนจะลาออกจากงานทันทีที่มีโอกาส 4) บุคลากรคาดหวังที่จะทำงานพยาบาลต่อไป 5) บุคลากรวางแผนที่จะคงอยู่ในงานต่อไป 6) บุคลากรต้องการจะหางานใหม่ที่ไมใช่ในงานพยาบาล

คันทิล จูลและสตราตอน (Dunkin, Juhl and Stratton 1996 อ้างถึงใน คลฤดี รัตนปีติกรณ์, 2552) ได้วัดการคงอยู่ในงานโดยวัดระยะเวลาเริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันและระยะเวลาที่วางแผนจะอยู่ในองค์กรต่อไป

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามการคงอยู่ในองค์กรในการประเมินการคงอยู่ในองค์กรโดย เป็นแบบสอบถามที่จะถามความต้องการในการลาออกหรือย้ายสังกัดจากโรงพยาบาลบ้านโป่งภายในระยะเวลา 0-3 ปี จำนวน 4 ข้อ โดยดัดแปลงมาจาก คณิงนิตย์ พงษ์สุวรรณ (2559) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale :MBCS 1987 Cited in McCloskey, 1990) โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตรวัดส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในการที่จะเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรนั้นจำเป็นจะต้องทราบถึงความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้นยังมีแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่พยายามอธิบายถึงแรงจูงใจของมนุษย์เกิดขึ้น ได้อย่างไรและประกอบไปด้วยอะไรบ้าง การเข้าใจแนวคิดและทฤษฎีต่างๆจะทำให้สามารถกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยได้

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึงความต้องการหรือเหตุผลในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Cambridge dictionary, 2019)

สุชา จันทน์เอมได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึง ความปรารถนาที่จะให้ได้มาซึ่งเป้าหมาย ซึ่งจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการเรียนรู้วิธีต่างๆที่จะได้รับตอบสนอง (สุชา จันทน์เอม, 2539, น. 110)

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึงการกระทำทุกวิถีทางที่จะทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในสิ่งที่ต้องการ พื้นฐานที่สำคัญของการเกิดแรงจูงใจก็คือการสร้างให้เกิดความต้องการ (Need) ขึ้นมาก่อน เมื่อเกิดความต้องการแล้วจะขับเคลื่อนให้เกิดแรงผลักดัน (Drive) หรือความอยากที่จะกระทำ และท้ายที่สุดจะนำมาสู่พฤติกรรมตามเป้าหมายที่ต้องการ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2530, น. 50)

พนาวัลย์ จ้างประเสริฐ ให้นิยามแรงจูงใจว่า แรงจูงใจในการทำงานหมายถึงแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นและก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน (พนาวัลย์ จ้างประเสริฐ, 2548)

ลักขมี สุดดี ให้ความหมาย แรงจูงใจในการทำงานหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมในการทำงานไปสู่จุดหมายปลายทางคือความต้องการขององค์กร โดยมีการตอบสนองความต้องการของตนเอง เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายการทำงาน (ลักขมี สุดดี, 2550)

ธัญญนิศ์ นาคสินธุ์ ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจหมายถึงสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือตอบสนองความต้องการที่ตนเองมีอยู่ แรงจูงใจจะเป็นพลังหรือกำลังใจที่จะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติภาระหน้าที่ให้สำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ (ธัญญนิศ์ นาคสินธุ์, 2549)

สุปราณี เอกอุ ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึงพลังในการทำงานให้กับองค์กรตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีปัจจัยจูงใจที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อดำเนินสู่เป้าหมายที่ต้องการ (สุปราณี เอกอุ, 2550)

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการทำงานจากงานวิจัยต่างๆ ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานไว้ว่า หมายถึงแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมใดๆในการทำงาน โดยพฤติกรรมการทำงานนั้นจะทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเองโดยตรงและส่งผลทางอ้อมต่อการบรรลุความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1973, pp. 370-396)

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ถูกคิดขึ้นโดยอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งมาสโลว์กล่าวไว้ว่าความต้องการของมนุษย์มี 5 ลำดับชั้นในลักษณะของรูปทรงปิรามิด โดยเริ่มจากชั้นล่างสุดที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนและต่อเนื่องไปยังชั้นบนสุดซึ่งเป็นความต้องการเฉพาะบุคคล และความต้องการของมนุษย์จะได้รับการตอบสนองอย่างก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ กล่าวคือมนุษย์เราจะเกิดความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการในลำดับล่างๆของตนได้รับการตอบสนองแล้ว โดยความต้องการทั้ง 5 ชั้นประกอบไปด้วยดังนี้

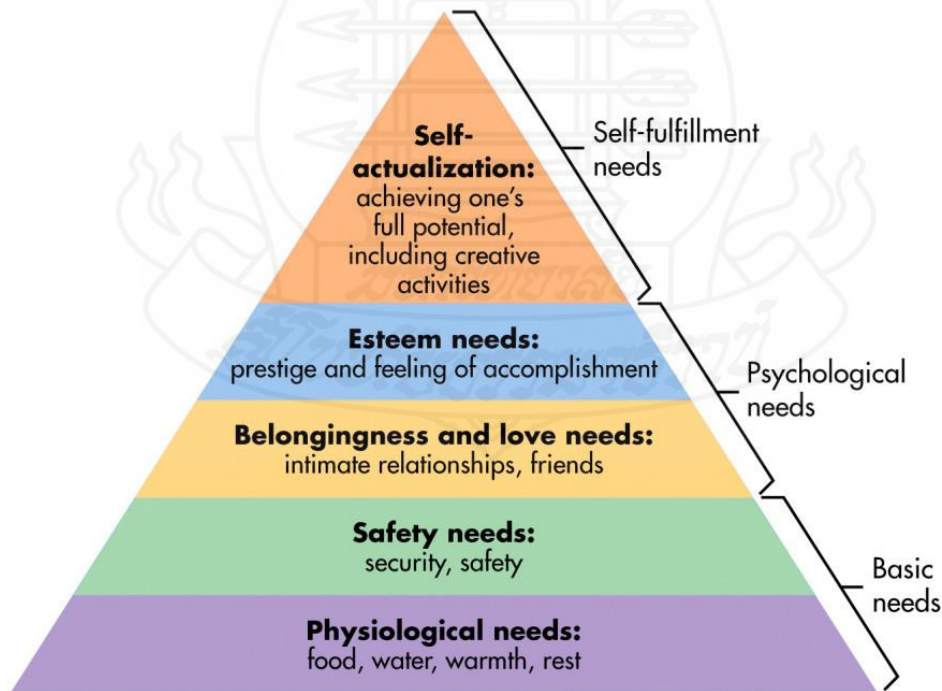
1) **ขั้นที่ 1 : ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs)** เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกสุดของมนุษย์ทุกคนที่ต้องได้รับการตอบสนองเป็นอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ความต้องการการพักผ่อน ความต้องการความอบอุ่น เป็นต้น

2) **ขั้นที่ 2 : ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)** คือความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต เช่น ปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ หรือการได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงต่อทั้งร่างกายและจิตใจ

3) **ขั้นที่ 3 : ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Love needs)** เป็นความต้องการของมนุษย์ในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ได้อยู่ร่วมกับผู้อื่นที่เป็นที่รัก และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้คนรอบข้าง

4) **ขั้นที่ 4 : ความต้องการการยอมรับและนับถือในความสำเร็จ (Esteem needs)** เป็นความต้องการของมนุษย์ในการต้องการได้รับการยกย่อง คำชมเชยและยอมรับจากผู้อื่น เมื่อตนเองประสบความสำเร็จ

5) **ขั้นที่ 5 : ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)** เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อเติมเต็มความต้องการสูงสุดในชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความต้องการชนิดนี้ที่แตกต่างกันไป ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ บุคคลจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีและสิ่งที่ตนเองเป็นอยู่



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

2.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Frederic Herzberg, Bernard Mausner and Snyderman, 1959)

เฮิร์ซเบิร์กและคณะได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 200 คน โดยได้ถามถึงความรู้สึกทั้งในด้านบวกและด้านลบที่มีต่องานของพวกเขา เฮิร์ซเบิร์กได้กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลพอใจหรือไม่พอใจเป็นคนละส่วนกัน ความต้องการของมนุษย์จึงมีสองด้านคือด้านหนึ่งต้องการหลีกเลี่ยงปัจจัยที่ตนไม่พอใจ และอีกด้านหนึ่งคือต้องการได้รับปัจจัยที่ตนพอใจ กล่าวคือปัจจัยสองปัจจัยดังกล่าวจะมีอิทธิพลกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานเรียกปัจจัยสองปัจจัยดังกล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้บุคลากรชอบงานและทำงานหนักขึ้น เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรทำงานได้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ สามารถแก้ปัญหาในการทำงานต่างๆ รวมถึงสามารถป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในภายหลัง และเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่อผลงานสำเร็จ

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในรูปแบบต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงผลงานซึ่งแสดงถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำที่มีความน่าสนใจ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ หรือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำให้สำเร็จได้

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอิสระในการรับผิดชอบงานที่ต้องการได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจนเกินไป

(5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลในองค์กรจนมีความก้าวหน้ามากขึ้น การได้รับการอบรม สัมมนาหรือการศึกษาต่อตามความต้องการเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน

2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอย่างต่อเนื่อง ถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนดังกล่าวหรือไม่สอดคล้องกับ

ความต้องการของบุคคล จะส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานและขาดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

(1) เงินเดือน (Salary) คือค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่น่าพอใจของบุคคลที่ทำงาน

(2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) คือการที่บุคคลมีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานในอนาคต การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะจากการปฏิบัติงานในอนาคต

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน หรือด้านชีวิตส่วนตัวระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

(4) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่บุคคลทำงานอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากคนในสังคม ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ และมีศักดิ์ศรีในสังคม

(5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงองค์กรที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ มีการจัดการองค์กร การบริหารองค์กร มีนโยบายและมีการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

(6) สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึงองค์กรมีสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย เช่น แสง เสียง ความร้อน การระบายอากาศ และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน รวมถึงมีอุปกรณ์ป้องกันในขณะที่ทำงานที่เหมาะสม

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลในด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวเมื่อมาทำงานในองค์กร เช่น ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากองค์กร

(8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานในองค์กรต่อไปได้อย่างยาวนาน โดยไม่ถูกเลิกจ้างหรือให้ออกจากงาน และองค์กรมีความมั่นคงสูง

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) เป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ และสามารถบริหารงานด้วยความยุติธรรม

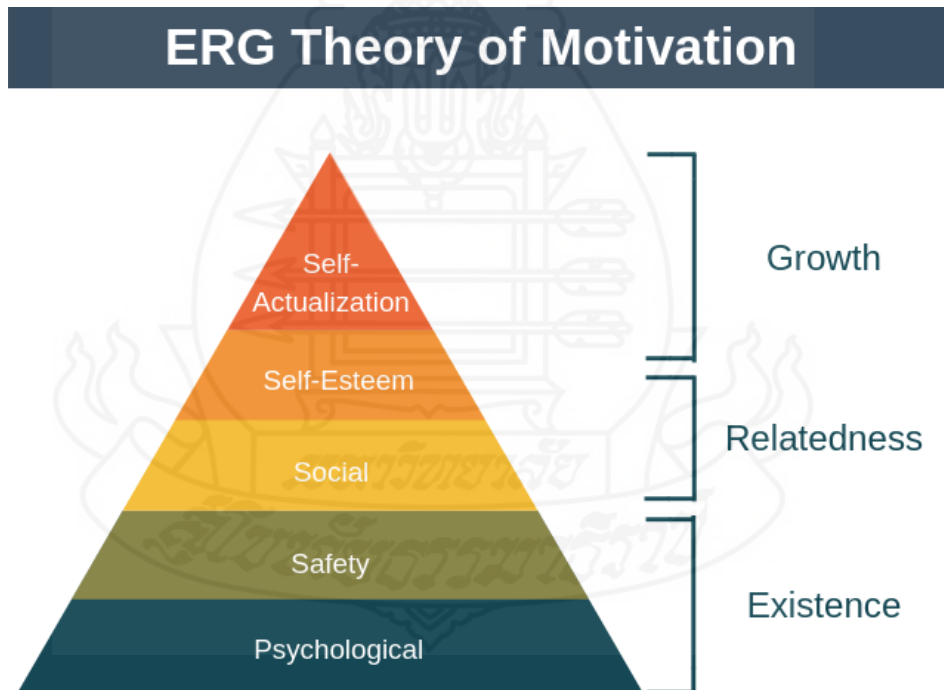
2.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจอีอาร์จี (ERG Theory) (เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ 1969 อ้างถึงใน ตุลา มหาพสุธานนท์, 2545, น. 220) เป็นทฤษฎีโดยเคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer)

ที่กล่าวไว้ในปี 1969 โดยได้ปรับปรุงมาจาก ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยเปลี่ยนการจำแนกความต้องการของมนุษย์จาก 5 ประเภทเป็น 3 ประเภทดังนี้

1) *ความต้องการดำรงชีพ (Existence ; E)* คือความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ เพื่อตอบสนองต่อการดำรงชีพ ได้แก่ความต้องการทางกายภาพ(Physiological needs) และความต้องการความปลอดภัย(Safety needs) ของมาสโลว์

2) *ความต้องการทางสัมพันธภาพ (Relatedness; R)* คือความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เช่นครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันเป็นที่น่าพอใจกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความต้องการทางสังคม (Social needs) และความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem needs) ของมาสโลว์

3) *ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth ; G)* คือความต้องการพัฒนาตัวเองไปสู่จุดที่ต้องการ ได้ขึ้นไปยังตำแหน่งระดับสูงขององค์กร ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ได้พัฒนาศักยภาพให้เพิ่มขึ้นตามต้องการ ได้แก่ ความต้องการการยอมรับนับถือ (Esteem needs) และความต้องการประสบความสำเร็จ (Self-actualization needs) ของมาสโลว์



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจอีอาร์จี

ที่มา: <https://expertprogrammanagement.com/2018/10/erg-theory-of-motivation/>

นอกจากนี้แล้วทฤษฎีอีอาร์จินี้ยังมีประเด็นที่แตกต่างจากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ดังนี้

(1) มนุษย์สามารถมีความต้องการมากกว่า 1 ประเภทในช่วงเวลาเดียวกัน และความต้องการขั้นสูงอาจเกิดก่อนความต้องการขั้นต่ำก็ได้ เช่นมนุษย์อาจมีความต้องการทางสังคมไปพร้อมกับความต้องการความปลอดภัยก็ได้

(2) หลักการความกดดันและถดถอย (Frustration regression principle) คือ การที่มนุษย์ที่มีความต้องการระดับสูง อาจจะได้รับความสำเร็จหรือความกดดันจนไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ ก็อาจหยุดความต้องการนั้นแล้วถอยกลับมาอยู่ในความต้องการขั้นต่ำ

2.2.4 ทฤษฎีความเสมอภาคของสเตซี อัดัมส์ (Equity theory of Stacy Adams)

(Stacy Adams, 1963)

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้กล่าวว่ามนุษย์จะมีแรงจูงใจเมื่อมนุษย์ถูกกระทำอย่างเสมอภาคและได้รับในสิ่งที่เขาพิจารณาแล้วว่ายุติธรรมสำหรับความพยายามที่เขาทุ่มเทไปเมื่อเทียบกับผู้อื่น จากทฤษฎีนี้มนุษย์จะทำการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ได้ให้ไปเพื่อการทำงาน (input) เช่นการศึกษา ประสบการณ์ ความพยายาม เวลาเป็นต้นเทียบกับสิ่งที่ได้รับ (output) เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง ค่ายกย่องชมเชย การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น กับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันเช่น เพื่อนร่วมงาน ว่ามีความเสมอภาคเท่าเทียมกันหรือไม่ ถ้าเปรียบเทียบแล้วพบว่ามีความไม่เสมอภาคก็จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลงหรือเกิดความอยากที่จะทำงานลดลง ซึ่งสิ่งที่ให้และสิ่งที่ได้รับเป็นการรับรู้หรือเข้าใจของตนเอง อาจจะไม่ใช่สิ่งที่เป็นจริงก็ได้ เมื่อบุคคลากรพบว่าเกิดความไม่เสมอภาคเกิดขึ้น จะมีปฏิกิริยาเพื่อตอบสนองในแนวทางดังต่อไปนี้

1) ลดอินพุตลง เช่น ลดปริมาณและคุณภาพในการทำงานลง ลดความตั้งใจในการทำงาน

2) หาหนทางเพิ่มเอาต์พุต เช่น การขอเพิ่มค่าตอบแทน

3) เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ เช่น ไปเปรียบเทียบกับบุคคลที่ใกล้เคียงกันหรือต่ำกว่า

4) การออกจากสถานการณ์ เช่น การขอย้ายหรือลาออกจากงานเดิม

2.2.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูม (Expectancy theory of motivation)

(Vroom, 1964)

วรูม ได้กล่าวไว้แรงจูงใจจะเกิดจากความเชื่อที่ว่า การตัดสินใจที่จะทำสิ่งนั้นจะนำมาสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้ แรงจูงใจในการที่จะทำสิ่งใดจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1) *ความคาดหวัง (Expectancy or Effort)* คือความเป็นไปได้ที่บุคคลจะได้รับจากความพยายามในการปฏิบัติงาน

2) *ความเป็นเครื่องกระตุ้น (Instrumentality)* คือความเชื่อของบุคคลที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ เช่น ความเชื่อว่าเมื่อคุณทำงานดีจะได้รับรางวัล

3) *ความมีคุณค่า (Valance)* คือ ระดับการให้ความสำคัญของบุคคลต่อรางวัลหรือความสำเร็จ

โดยการที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นจะต้องมีปัจจัยทั้งสามข้อดังกล่าว กล่าวคือ บุคคลจะต้องรู้สึกว่าการที่ตนเองต้องการนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เช่น การได้รับเลื่อนตำแหน่ง การได้รับผลตอบแทน และบุคคลต้องเชื่อว่าเมื่อมีการกระทำพฤติกรรมหนึ่งๆ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ดังกล่าวขึ้น จึงทำให้เกิดความพยายามที่จะทำพฤติกรรมนั้น

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานต่างๆ ผู้วิจัยได้สรุปว่าแรงจูงใจของบุคคลเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการส่วนตัวของบุคคล ซึ่งความต้องการส่วนตัวของบุคคลมีได้หลายระดับตั้งแต่ความต้องการระดับต่ำสุดคือด้านกายภาพและจนมาถึงความต้องการในระดับสูงยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นความต้องการด้านสังคมและด้านจิตใจ เมื่อพิจารณาจากแต่ละทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงแรงจูงใจในภาพรวมของการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ ทฤษฎีแรงจูงใจออร์ธีก็ก็เป็นทฤษฎีที่ปรับเปลี่ยนมาจากทฤษฎีของมาสโลว์ มีความใกล้เคียงกัน ส่วนทฤษฎีความเสมอภาคของสเตซี อคัมส์จะเน้นเรื่องการเปรียบเทียบปัจจัยต่างๆ ที่ตนเองให้ไปและได้รับกลับคืนมาเมื่อเทียบกับบุคคลอื่น และทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วรูมก็เป็นการบอกว่าแรงจูงใจของบุคคลเป็นผลมาจากการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวัง ผลลัพธ์และการให้คุณค่าในสิ่งที่คุณคาดหวัง ซึ่งพบว่าทฤษฎีทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้ลงในรายละเอียดเชิงลึกว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ โดยเฉพาะในเรื่องแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร แต่เมื่อเจาะลึกลงไปในเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานนั้นพบว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กได้ลงรายละเอียดที่ลึกกว่าและเน้นในเรื่องการทำงานในองค์กรได้ชัดเจนที่สุด กล่าวคือมีสองปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งถ้ายังมีปัจจัยจูงใจมากเท่าไรจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น แต่ในขณะเดียวกันปัจจัยค้ำจุนก็เป็นตัวช่วยไม่ให้เกิดความขาดแรงจูงใจในการทำงานกล่าวคือ ถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนจะทำให้บุคคลหมดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยทั้งสองปัจจัยในทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กจะครอบคลุมทั้งมิติด้านกายภาพ ด้านสังคมและ ด้านจิตใจได้อย่างครบถ้วน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์กในการวัดระดับแรงจูงใจในงานวิจัยนี้

3. ข้อมูลโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

3.1 ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลบ้านโป่ง

โรงพยาบาลบ้านโป่ง เป็นโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ระดับทุติยภูมิ ขนาด 420 เตียง แต่เปิดให้บริการจริง 350 เตียง ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 12 ถนนแสงชูโต ตำบลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ขอบเขตการให้บริการประกอบด้วย 1) การรักษาพยาบาลผู้ป่วยทั้งผู้ป่วยใน ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยฉุกเฉิน 2) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 3) การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยและผู้พิการ 4) การร่วมผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์อาทิเช่นแพทย์และพยาบาล ประชากรในเขตรับผิดชอบอำเภอบ้านโป่งมีทั้งสิ้น 145,587 คน และมีการกำหนดทิศทางของโรงพยาบาลดังนี้

3.1.1 วิสัยทัศน์ เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ เป็นโรงพยาบาลคุณธรรม เพื่อประชาชนสุขภาพดี

3.1.2 พันธกิจ พัฒนาระบบบริหารอย่างมีส่วนร่วม

3.1.3 เป้าประสงค์ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข บริบาลสุขภาพพอเพียง และยั่งยืน

3.1.4 ค่านิยม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใส่ใจประชาชน ทำในสิ่งที่ถูกต้อง

3.2 โครงสร้างองค์กร

โรงพยาบาลบ้านโป่งมีโครงสร้างการบริหารงานประกอบไปด้วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโป่ง และรองผู้อำนวยการโรงพยาบาล 3 ท่าน ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายการแพทย์ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหาร รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายการพยาบาล และผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล 1 ท่าน

รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ทำหน้าที่ดูแลกลุ่มภารกิจด้านปฐมภูมิ ทุติยภูมิและตติยภูมิ ประกอบไปด้วยกลุ่มงานด้านคลินิกต่างๆ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายบริหารทำหน้าที่ดูแลงานบริหาร งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงินพัสดุและงานประชาสัมพันธ์ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายการพยาบาลทำหน้าที่ดูแลหอผู้ป่วยและงานการพยาบาลต่างๆ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาลทำหน้าที่ดูแลงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ งานโสตและงานห้องสมุด

รูปแบบการบริหารโรงพยาบาลจะมีคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลซึ่งประกอบด้วย 1) ผู้บริหารโรงพยาบาล 2) ทีมนำเฉพาะด้าน 8 ทีม 3) ทีมนำคลินิก 5 ด้านประกอบด้วย

คูตินรีเวช ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม และ โสต ศอ นาสิก 4) ศูนย์พัฒนาคุณภาพและ 5) ทีมสนับสนุนต่างๆเช่นหอผู้ป่วยและกลุ่มงานต่างๆ

3.3 ข้อมูลบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

จากข้อมูลของงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านโป่ง ณ วันที่ 30 กันยายน 2561 พบว่ามีบุคลากรทั้งสิ้น 741 คน โดยประกอบด้วยบุคลากร 5 ประเภทคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว โดยมีจำนวนบุคลากรในแต่ละประเภทคือ ข้าราชการจำนวน 405 คน พนักงานราชการจำนวน 38 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 192 คน ลูกจ้างประจำจำนวน 98 คนและลูกจ้างชั่วคราวจำนวน 8 คน เมื่อแยกประเภทบุคลากรตามวิชาชีพ สามารถแบ่งได้ 4 ประเภทคือกลุ่มวิชาชีพมีจำนวน 369 คน กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพจำนวน 38 คน กลุ่มสนับสนุนจำนวน 72 คนและกลุ่มอื่นๆจำนวน 262 คน

3.4 ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจการทำงานอื่นๆ

ในส่วนข้าราชการ โรงพยาบาลบ้านโป่งนั้น โครงสร้างค่าตอบแทนของข้าราชการจะยึดตามหลักของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนซึ่งสามารถแบ่งค่าตอบแทนออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

3.4.1 เงินเดือนพื้นฐาน เป็นค่าตอบแทนที่ให้กับข้าราชการตามประเภทตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น 4 บัญชี ตามประเภทตำแหน่ง ได้แก่ ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

3.4.2 ค่าตอบแทนลักษณะอื่นๆ เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับข้าราชการตามลักษณะงาน ตำแหน่งงาน สภาพการทำงาน เช่น เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

3.4.3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

1) **สวัสดิการ** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยเพิ่มความมั่นคงในการดำรงชีวิต และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งได้เป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการการศึกษาบุตร บำเหน็จความชอบ และบำเหน็จบำนาญและสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินได้แก่ การลาประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2) **ประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถประจำตำแหน่ง บ้านพักเจ้าหน้าที่ ในส่วนโรงพยาบาลบ้านโป่ง ข้าราชการสามารถเบิกค่าเดินทาง ค่าที่พัก ค่าพาหนะ และเบี้ยเลี้ยงในการประชุมต่างๆได้ตามสิทธิ

ราชการ มีเงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามหน่วยงานที่มีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ในส่วนบ้านพักโรงพยาบาลบ้านโป่งมีบ้านพักเจ้าหน้าที่จำนวน 3 อาคาร ได้แก่

- 1) บ้านพักแพทย์ ทันตแพทย์ เกสัชกร
- 2) หอพักพยาบาล
- 3) หอพักเจ้าหน้าที่ทั่วไป

3.4.4 เงินรางวัลประจำปี หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ข้าราชการในลักษณะเงินรางวัลประจำปีของหน่วยงาน โดยจัดสรรให้กับข้าราชการในองค์กรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาการปฏิบัติราชการ ในส่วนโรงพยาบาลบ้านโป่งมีการจัดสิ่งจูงใจในการทำงานเช่นการจัดเลี้ยงประจำปี การมอบของขวัญปีใหม่ เช่น เสื้อ กระเป๋า เงินโบนัส

3.5 ข้อมูลโรงพยาบาลบ้านโป่งอื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ของบุคลากร ได้แก่

- 1) สหกรณ์ออมทรัพย์โรงพยาบาลบ้านโป่งซึ่งจะช่วยในเรื่องการออมเงิน กู้เงินแก่สมาชิก
- 2) ตลาดนัดออนไลน์โรงพยาบาลบ้านโป่ง เป็นนโยบายผู้บริหารในการสร้างพื้นที่ในการซื้อขายสินค้าและบริการเฉพาะบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งเพื่อเป็นช่องทางการเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากร
- 3) การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถไปสัมมนา อบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ได้ โดยโรงพยาบาลมีนโยบายให้บุคลากรจะต้องมีวันสะสมการไปสัมมนา อบรมอย่างน้อย 10 วันต่อปี ซึ่งในส่วนข้าราชการก็สามารถเบิกค่าลงทะเบียน ค่าพาหนะเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยงได้ตามระเบียบ
- 4) การลาศึกษาต่อโรงพยาบาลบ้านโป่งมีการกำหนดให้แต่ละหน่วยงานวางแผนการลาศึกษาต่อของบุคลากรในหน่วยงานตนเพื่อนำเข้าสู่แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาล

3.6 ปัญหาเรื่องการคงอยู่ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งและการจัดการ

ประชาชน จากข้อมูลของงานเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านโป่ง ณ วันที่ 30 กันยายน 2561 พบว่ามีบุคลากรทั้งสิ้น 741 คน ในส่วนร้อยละการลาออก โอนและย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง 5 ปีย้อนหลัง (2557-2561) มีค่าเท่ากับร้อยละ 5.98 , 5.80 , 7.27 , 7.13 และ 7.20 ตามลำดับ ซึ่งตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุข ปี 2561 กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ควรมีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ (retention rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 (กระทรวงสาธารณสุข, 2561) หรือมีอัตราการออกจากโรงพยาบาล (turnover rate) ไม่เกินร้อยละ 15 ซึ่งถึงแม้อัตราการออกจากโรงพยาบาลบ้านโป่งจะไม่เกินเป้าที่กำหนด แต่ก็มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น

ในส่วนการจัดการนั้นยังไม่มีการศึกษาถึงสาเหตุของการย้ายหรือลาออกที่ชัดเจน มีเพียงการวัดความสุขด้วยเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ในปี 2561 ซึ่งได้ผลรวมคะแนนค่าเฉลี่ยความสุขในองค์กร 9 ด้านเท่ากับ 61.98 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีความสุข (Happy) (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555) แต่อย่างไรก็ตามพบว่ามี 2 ด้านคือด้านผ่อนคลายดี (HappyRelax) และด้านสุขภาพเงินดี (HappyMoney) ที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 60 คือมีคะแนนค่าเฉลี่ย 53.07 และ 55.76 ตามลำดับ แต่ก็ยังไม่ได้มีการศึกษาในรายละเอียด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน

ธัญญรัตน์ สลักคำ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยศึกษาจากบุคลากรฝ่ายการพยาบาลที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 187 คน ปัจจัยที่ศึกษามี 5 ปัจจัยประยุกต์มาจากแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการให้รางวัลค่าตอบแทน และปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความเห็นต่อปัจจัยทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรส่วนใหญ่คงอยู่ในงานร้อยละ 83.62 และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมีเพียงปัจจัยเดียวคือรางวัล ค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานร้อยละ 87.7

คณิงนิตย์ พงษ์สุวรรณ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาจำนวน 192 คน ปัจจัยทำนายได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้านดังนี้ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กรและการจัดการ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน 3) ปัจจัยด้านผลของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ 4) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กร 5) ปัจจัยด้านการพัฒนาและฝึกอบรม และ 6) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของผู้นำองค์กร ร่วมกับปัจจัยส่วนบุคคลคืออายุ ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีปัจจัยคงอยู่ในงาน 2 ด้านได้แก่ งานและชีวิตการทำงาน และอายุสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 34.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คลฤดี รัตนปิติกรณ์ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ เครื่องมือโรงพยาบาลพญาไท เก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 1 ปีขึ้นไปทำงานในเครื่องมือโรงพยาบาลพญาไท จำนวน 268 คน โดยปัจจัยทำนายที่ใช้ศึกษา มี 3 ปัจจัยที่ได้จากผลการสนทนากลุ่มโดยคัดเลือกปัจจัยที่มีผลมากที่สุด 3 ปัจจัยแรกตามแนวคิดของ McCloskey (1990) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและ 3) ปัจจัยค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันของปัจจัยทั้งสาม ร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 27

วันเพ็ญ นาสอนใจ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปและมีได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล จำนวน 276 คน ปัจจัยที่ใช้พิจารณาใช้กรอบแนวคิดของทอนตัน เครมพิทซ์และวูดส์ (Taunton, Krampitz and Woods 1989:15) ได้แก่ปัจจัยคุณลักษณะบุคคล (โอกาสในการเปลี่ยนงาน / ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว) ปัจจัยลักษณะงาน(การมีส่วนร่วมในงาน) ปัจจัยคุณลักษณะองค์กร(ผลตอบแทน / โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง / ความมั่นคงในงาน) และปัจจัยคุณลักษณะผู้บังคับบัญชา (แรงจูงใจในการบริหาร) ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานมีค่าเฉลี่ย 21.99 ปี (SD=11.41) ปัจจัยคุณลักษณะบุคคลด้าน โอกาสในการเปลี่ยนงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในงานและปัจจัยคุณลักษณะองค์กรด้านความมั่นคงในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 25.30 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 385 คน ปัจจัยที่พิจารณาคือปัจจัยด้านองค์กรที่ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน (Mathis and Jackson 2006) ประกอบด้วยคุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลและสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีการคงอยู่ร้อยละ 62 ปัจจัยด้านรายได้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีขนาดอิทธิพล(Odd ratio) 1.57 เท่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 และมีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่าและ 1.06 เท่าตามลำดับ ปัจจัยทั้งสามรวมอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลได้ร้อยละ 24.8

ปริญญ ชัยกองเกียรติ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 248 คน จำแนกตามตำแหน่งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละหอผู้ป่วย ปัจจัยที่พิจารณาได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล(ตำแหน่งปฏิบัติงาน / ตำแหน่งหน้าที่ /ระยะเวลาปฏิบัติงาน / รายได้ / ภูมิฐานะ/ภาระครอบครัวและภาวะสุขภาพ) 2) ปัจจัยด้านองค์กรที่ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดของมาทิสและแจ๊คสัน ประกอบด้วย 5 ด้านคือ ด้านคุณลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงานและการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการให้รางวัลและด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยบุคคลที่ทำให้มีการคงอยู่ในงาน

ระดับมากคือการมีภาระครอบครัวที่ต้องดูแลและภูมิลำเนาที่อยู่ใกล้เคียงที่ตั้งโรงพยาบาล ส่วนปัจจัยด้านองค์กรที่ทำให้มีการคงอยู่ในงานระดับมากคือด้านสัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีระยะเวลาการคงอยู่ในงานเฉลี่ย 10.13ปี และมีความคาดหวังที่จะอยู่ในงานต่อไปร้อยละ 73.4

สุมิตร ขาวประชา (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต1 ได้พบว่าระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานเนื่องจากระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานขึ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

นัทที เอี่ยมอ่อน (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยันฮี กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 117 คน ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับปานกลาง และอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และบรรยากาศองค์กรด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงาน

โทเรนเจียลและแครนเลย์ (Tourangeau and Cranley , 2006) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาล 75 แห่งในประเทศแคนาดา พบว่าปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานคือ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความพึงพอใจในงาน การทำงานเป็นทีมและความผูกพันในองค์กร

สุปราณี เอกอุ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยคงอยู่ของพนักงานบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด มหาชน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 20 ปีจำนวน 49 คนและพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีจำนวน 37 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้พนักงานคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าอายุงานมีผลต่อปัจจัยที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่างกัน

ชาลินี ชาวศักดิ์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่จำนวน 43 คน ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของเภสัชกรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านภาระงาน เช่นการอยู่เวร งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นจะพบว่าในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานนั้นที่สำคัญได้แก่ปัจจัยเรื่องอายุ ระยะเวลาที่อยู่ในองค์กร โดยอายุที่มากขึ้นจะส่งผลให้มีการคงอยู่ในงานมากขึ้นและระยะเวลาที่อยู่ในองค์กรยิ่งมากจะส่งผลให้มีการคงอยู่ในงานมากขึ้น เช่นเดียวกับรายได้ที่ได้รับจากองค์กรก็ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานในงานวิจัยหลายๆฉบับ ปัจจัยด้านภูมิฐานะก็ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานเช่นเดียวกัน โดยพบว่าบุคลากรที่มีภูมิฐานะที่อยู่ใกล้เคียงกับที่ตั้งขององค์กรจะมีการคงอยู่ในงานระดับสูง ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลได้พิจารณาเลือกปัจจัยดังกล่าวคืออายุ ระยะเวลาที่อยู่ในองค์กร ระดับรายได้และภูมิฐานะมาหาความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่ง ในส่วนปัจจัยอื่นๆที่ไม่ใช่ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นในงานวิจัยหลายๆงานพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานจะ ได้แก่ ลักษณะงาน ชีวิตการทำงาน ภาวะผู้นำในองค์กร ค่าตอบแทน คุณลักษณะขององค์กร สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นต้น ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้พิจารณาเลือกใช้ปัจจัยต่างๆตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก เนื่องจากมีความครอบคลุมในปัจจัยต่างๆที่กล่าวมาค่อนข้างครบถ้วน

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

ลัททิม สุตติ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์กร แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมและแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน $r=0.507$ การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน $r=0.388$ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน $r=0.647$

ปณิชา ดิสวัสดิ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกจำนวน 214 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกมีการรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิริลักษณ์ สมัครวงศ์ (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวท กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานโรงพยาบาลปิยะเวทที่ผ่านการทดลองงานแล้วจำนวน 249 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบ่งชั้นภูมิ ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า $r=0.548$ 3) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า $r=0.520$

รัชดาภรณ์ ทูมมาสุทธิ์ (2552) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 61 คน โดยเก็บข้อมูลทั้งหมดจากประชากร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ และแรงจูงใจในการทำงานทุกปัจจัย ยกเว้นด้านลักษณะการทำงาน ความก้าวหน้าในงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนากานต์ นาพิมพ์ (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 101 คน ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม 101 คน และใช้การสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (SD=0.41) และ 3.72 (SD=0.41) ตามลำดับ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับความสุขในการทำงาน ($r=0.779$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

จากงานวิจัยต่างๆ ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานจะพบได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน กล่าวคือถ้าองค์กรใดสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรได้ จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน สามารถ

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และแน่นอนว่าย่อมส่งผลให้ยอดขายจะ
ทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องให้นานที่สุด และทำให้มีการคงอยู่ในงานที่มากขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบอธิบาย (Explanatory research) เก็บข้อมูลแบบตัดขวาง (crosssectional study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในงานต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่สังกัดโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยมีระยะเวลาทำงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 741 คน ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณโดยใช้สูตรดังนี้ (วิสุทธิ กังวานตระกูล, 2544)

$$n = \frac{N Z^2 \sigma^2}{(N-1)e^2 + Z^2 \sigma^2}$$

เมื่อ

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

Z = ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร

โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการคงอยู่ในงานของประชากรจากงานวิจัยที่ใกล้เคียงกันที่ผ่านมาเท่ากับ 0.546 (วารุณี มิลินทปัญญา, 2561) คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 349 คน

ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบกำหนดสัดส่วน (Stratified sampling) โดยแบ่งชั้นตามประเภทบุคลากร เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ กลุ่มสนับสนุนและกลุ่มอื่นๆ จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากในการเลือกตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิจะได้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทบุคลากรดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยแบ่งตามประเภทบุคลากร

| ประเภทบุคลากร | จำนวนประชากร (คน) | จำนวนตัวอย่าง (คน) |
|----------------------|----------------------|-----------------------|
| กลุ่มวิชาชีพ | 369 | 174 |
| กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ | 38 | 18 |
| กลุ่มสนับสนุน | 72 | 34 |
| กลุ่มอื่นๆ | 262 | 123 |
| รวม | 741 | 349 |

ข้อมูลจากงานเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลบ้านโป่ง ณ วันที่ 30 กันยายน 2561

หมายเหตุ

กลุ่มวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มอาชีพเฉพาะที่มีใบประกอบวิชาชีพในการให้บริการผู้ป่วย เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์

กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มอาชีพที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพแต่ทำหน้าที่สนับสนุนงานการให้บริการผู้ป่วยร่วมกับกับกลุ่มวิชาชีพ เช่น เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานเวชสถิติ เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์

กลุ่มสนับสนุน หมายถึง กลุ่มอาชีพที่ไม่ได้ให้บริการผู้ป่วยโดยตรง เช่น นักวิชาการการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ นิติกร นักสถิติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มอื่นๆ หมายถึงกลุ่มอาชีพอื่นๆนอกเหนือจากทั้งสามกลุ่มข้างต้น ที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ อาจให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงหรือไม่ได้บริการผู้ป่วยโดยตรงก็ได้ แต่มีหน้าที่ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทั้งสามกลุ่มข้างต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งชนิดให้ตอบด้วยตนเองในการเก็บข้อมูล โดยประกอบไปด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วนดังนี้

2.1 แบบสอบถาม

2.1.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบตามตัวเลือก จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ภูมิลำเนา และประเภทบุคลากร และแบบปลายเปิด 2 ข้อได้แก่ อายุและระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

2.1.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน จำนวนรวม 42 ข้อ โดยได้ประยุกต์มาจากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ มี 5 ด้าน รวม 15 ข้อ

| | |
|------------------------------|-------|
| ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ | 3 ข้อ |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3 ข้อ |
| ด้านลักษณะของงานที่ทำ | 3 ข้อ |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3 ข้อ |
| ด้านความก้าวหน้า | 3 ข้อ |

ปัจจัยค้ำจุน มี 9 ด้าน รวม 27 ข้อ

| | |
|--------------------------------|-------|
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | 3 ข้อ |
| ด้านโอกาสได้รับก้าวหน้าในอนาคต | 3 ข้อ |
| ด้านความสัมพันธ์ | 3 ข้อ |
| ด้านสถานะทางอาชีพ | 3 ข้อ |
| ด้านนโยบายและบริหาร | 3 ข้อ |
| ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว | 3 ข้อ |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3 ข้อ |
| ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา | 3 ข้อ |
| ด้านสภาพการทำงาน | 3 ข้อ |

โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (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 |

การแปลผล

หาค่าเฉลี่ยของคะแนนในรายด้านของแต่ละปัจจัยและค่าเฉลี่ยโดยรวมของแรงจูงใจ การจัดระดับประมาณการค่าเฉลี่ยคะแนนเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากสูตรคือ (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / จำนวนชั้น ได้เท่ากับ $(5-1)/3 = 1.33$ (ประคอง วรรณสูตร, 2542) ได้ระดับแรงจูงใจ ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ระดับค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

2.1.3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการคงอยู่ในงาน เป็นแบบสอบถามที่จะถามความต้องการในการลาออกหรือย้ายสังกัดจากโรงพยาบาลบ้านโป่งภายในระยะเวลา 0-3 ปี จำนวน 4 ข้อ โดยดัดแปลงมาจาก คณิงนิตย์ พงษ์สุวรรณ (2559) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบวัดพฤติกรรมการยึดมั่นผูกพันของแม็คเคน (The McCain Behavioral Commitment Scale :MBCS, 1987 Cited in McCloskey, 1990) โดยแบบสอบถามจะเป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) มีการให้คำตอบดังนี้

| | | |
|-------|---|-----------------------------|
| คะแนน | 1 | หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| คะแนน | 2 | หมายถึงไม่เห็นด้วย |
| คะแนน | 3 | หมายถึงไม่แน่ใจ |
| คะแนน | 4 | หมายถึงเห็นด้วย |
| คะแนน | 5 | หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง |

การแปลผล

หาค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงาน แล้วทำการจัดระดับประมาณการค่าเฉลี่ยคะแนนเป็น 3 ระดับ คือ โดยคำนวณจากสูตรคือ (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / จำนวนชั้น ได้เท่ากับ $(5-1)/3 = 1.33$ (ประคอง วรรณสูตร, 2542) ได้ระดับการคงอยู่ในองค์กรดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย 1.00-2.33 หมายถึงมีความต้องการคงอยู่ในงานระดับต่ำ

ระดับค่าเฉลี่ย 2.34-3.66 หมายถึงมีความต้องการคงอยู่ในงานระดับปานกลาง

ระดับค่าเฉลี่ย 3.67-5.00 หมายถึงมีความต้องการคงอยู่ในงานระดับสูง

2.1.4 ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการทำงานและข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด จำนวนรวม 2 ข้อ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (นิรัตน์ อิมานี, 2560)

งานวิจัยฉบับนี้มีเครื่องมือคือแบบสอบถาม มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ

ใช้ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามจำนวน 3 ท่านที่มีความรู้และประสบการณ์ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หรือด้านการทำงานวิจัยในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับตัวแปร โดยใช้คะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญรายข้อดังนี้

+1 เมื่อคำถามนั้นสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

0 เมื่อไม่แน่ใจหรือไม่สามารถตัดสินใจได้

-1 เมื่อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

จากนั้นรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเพื่อคำนวณหาความตรงเชิงเนื้อหาซึ่งคำนวณจากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC)

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

เมื่อ $\sum R$ หมายถึงผลรวมคะแนนทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญ
 n หมายถึงจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อคำถามที่มีค่า $IOC < 0.5$ มาทำการปรับปรุงแก้ไขใหม่ ซึ่งจากการหาค่า IOC ของแบบสอบถามทั้ง 4 ตอน ได้ค่า IOC รวมเท่ากับ 0.93 และมีเพียง 1 ข้อที่มีค่า $IOC < 0.5$ ผู้วิจัยจึงได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนแล้วทำการปรับปรุงแก้ไขใหม่ก่อนที่จะทำการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถามต่อไป

2.2.2 ตรวจสอบหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วนำไปใช้กับกลุ่มประชากรที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษาแต่เป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนและทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละส่วนโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) จากโปรแกรมสำเร็จรูป โดยควรมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาครวมไม่น้อยกว่า 0.7 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามที่มีความเที่ยงสูงก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป หากมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคน้อยกว่า 0.7 ให้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามต่อไป ซึ่งจากการทดสอบความเที่ยงดังกล่าวพบว่าในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีความเที่ยงเท่ากับ 0.827 และ 0.945 ตามลำดับ ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงสูงพร้อมที่จะนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ภายหลังจากการปรับปรุงคุณภาพแบบสอบถามจนเป็นที่น่าพอใจแล้ว ผู้วิจัยจะเริ่มทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คน ในเดือนสิงหาคม 2562 ได้แบบสอบถามที่นำมาวิเคราะห์ผล 349 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

- 3.1 นำเสนอโครงร่างการวิจัยเพื่อขอการรับรองการพิจารณาจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ โรงพยาบาลบ้านโป่ง
- 3.2 ขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลบ้านโป่ง
- 3.3 เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ใช้เวลาเก็บคืนแบบสอบถามไม่เกิน 1 สัปดาห์ และรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลเบื้องต้นแล้วเสร็จใน 1 สัปดาห์
- 3.4 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อเลือกข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ได้มีการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยได้มีการดำเนินการดังนี้

- 4.1 ได้รับการรับรองการพิจารณาจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ โรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยได้รับหมายเลขใบรับรองเลขที่ COA No.010-2019
- 4.2 มีการส่งเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับกลุ่มตัวอย่างการวิจัย ซึ่งได้ให้ข้อมูลงานวิจัยได้แก่ เหตุผลความเป็นมา สาเหตุที่กลุ่มตัวอย่างได้รับการเชิญเข้าร่วมในงานวิจัย วัตถุประสงค์ วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจได้รับ ประโยชน์ที่ได้รับ การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย
- 4.3 มีการให้เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างลงนาม โดยกลุ่มตัวอย่างสามารถยินยอมเข้าร่วมโดยสมัครใจ มีเวลาและโอกาสในการซักถามข้อสงสัยจนเข้าใจดีแล้ว มีสิทธิที่จะเข้าร่วมหรือบอกเลิกการเข้าร่วมเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องบอกเหตุผล และจะไม่มีผลเสียใดๆเกิดขึ้นเมื่อไม่ร่วมโครงการ ข้อมูลที่ได้จะถูกเก็บรักษาเป็นความลับ และการนำเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น โดยไม่มีการระบุเป็นรายบุคคล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาอยู่ในองค์กร รายได้ ภูมิลำเนา ประเภทบุคลากร และวิเคราะห์แรงจูงใจและการคงอยู่ในงาน

5.2 ใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) และค่าสัมประสิทธิ์วีของคราเมอร์ (Cramer's V) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับรายได้ ประเภทบุคลากร ภูมิลำเนา อายุ และระยะเวลาอยู่ในองค์กรกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กร โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า ระหว่าง + 1.0 และ - 1.0 ซึ่งสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกและลบ โดยแปลผลระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (Bartz, 1999:184)

| | |
|----------------------|---------------------------------------|
| $r \geq 0.8$ | หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก |
| $0.60 \leq r < 0.8$ | หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง |
| $0.40 \leq r < 0.60$ | หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง |
| $0.20 \leq r < 0.4$ | หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อย |
| $r < 0.2$ | หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับน้อยที่สุด |

5.4 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในแบบสอบถามส่วนที่ 4 เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการบริหารบุคคลต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง และหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน กับ การคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง ประชากรที่ศึกษาคือบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบกำหนดสัดส่วน โดยแบ่งชั้นตามประเภทบุคลากร เป็น 4 กลุ่มได้แก่กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ กลุ่มสนับสนุนและกลุ่มอื่นๆจากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากในการเลือกตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 349 คน จำนวนตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์มีทั้งสิ้น 349 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิจัยนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 นำเสนอข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ภูมิลำเนา ระยะเวลาอยู่ในองค์กร ประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 นำเสนอระดับแรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆและในภาพรวม

ตอนที่ 3 นำเสนอระดับการคงอยู่ในองค์กร

ตอนที่ 4 นำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง

ตอนที่ 5 นำเสนอปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรและข้อเสนอแนะ

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
ระดับรายได้ ภูมิลำเนา ระยะเวลาอยู่ในองค์กร ประเภทบุคลากร

ตารางที่ 4.1 จำนวนบุคคลและร้อยละจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับ
รายได้ ภูมิลำเนา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและประเภทบุคลากร (n=349)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 39 | 11.2 |
| หญิง | 310 | 88.8 |
| 2. อายุ(ปี) | | |
| 20-30 | 54 | 15.5 |
| 31-40 | 88 | 25.2 |
| 41-50 | 100 | 28.7 |
| 51-60 | 107 | 30.7 |
| Mean = 42.97 S.D.=10.48 Min=20 Max=60 | | |
| 3. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 125 | 35.8 |
| สมรส | 192 | 55.0 |
| หม้าย/หย่า/แยก | 32 | 9.2 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ประถมศึกษา | 4 | 1.1 |
| มัธยมศึกษาตอนต้น | 11 | 3.2 |
| มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. | 59 | 16.9 |
| อนุปริญญา/ ปวส. | 39 | 11.2 |
| ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 201 | 57.6 |
| ปริญญาโทหรือสูงกว่า | 35 | 10.0 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------------|------------|--------|
| 5. ระดับรายได้รวมต่อเดือน | | |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท | 48 | 13.8 |
| 10,001-20,000 บาท | 78 | 22.3 |
| 20,001-30,000 บาท | 53 | 15.2 |
| 30,001-40,000บาท | 68 | 19.5 |
| 40,001-50,000 บาท | 48 | 13.8 |
| 50,001 บาทขึ้นไป | 54 | 15.5 |
| 6. ภูมิลำเนา | | |
| อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี | 233 | 66.8 |
| อำเภออื่นๆในจังหวัดราชบุรี | 60 | 17.2 |
| กรุงเทพและปริมณฑล | 14 | 4.0 |
| อื่นๆ | 42 | 12.0 |
| 7. ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล | | |
| 1-10 ปี | 131 | 37.5 |
| 11-20 ปี | 65 | 18.6 |
| 21-30 ปี | 91 | 26.1 |
| 31 ปีขึ้นไป | 62 | 17.8 |
| Mean = 17.73 S.D.= 11.86 Min=1 Max=44 | | |
| 8. ประเภทบุคลากร | | |
| กลุ่มวิชาชีพ | 174 | 49.9 |
| กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ | 18 | 5.2 |
| กลุ่มสนับสนุน | 34 | 9.7 |
| กลุ่มอื่นๆ | 123 | 35.2 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 88.8 ช่วงอายุที่มีสัดส่วนมากที่สุดคืออายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 โดยมีค่าเฉลี่ยอายุอยู่ที่ 42.97 ± 10.48 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 60 ปี สถานภาพสมรสที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือสถานะสมรสคิดเป็น

ร้อยละ 55.0 ระดับการศึกษาที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 57.6 ระดับรายได้รวมต่อเดือนที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.3 ภูมิภาคที่มีสัดส่วนมากที่สุดคืออำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีคิดเป็นร้อยละ 66.8 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 โดยมีค่าเฉลี่ยคือ 17.73 ± 11.86 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ 1 ปี มากที่สุดคือ 44 ปีและกลุ่มวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.9

2. ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานในด้านต่างๆ

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำ

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|--|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ | | | | | | | |
| 1.ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจ ในผลงานของท่าน | 58 (16.6) | 256 (73.4) | 24 (6.9) | 9 (2.6) | 2 (0.6) | 4.03 (0.62) | สูง |
| 2.ท่านสามารถทำงานได้แล้ว เสร็จตามกำหนดและมีผลงาน ที่ดี | 64 (18.3) | 241 (69.1) | 33 (9.5) | 9 (2.6) | 2 (0.6) | 4.02 (0.66) | สูง |
| 3.เมื่อประสบปัญหาในการ ทำงาน ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างดี | 40 (11.5) | 244 (69.9) | 55 (15.8) | 9 (2.6) | 1 (0.3) | 3.90 (0.63) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.98 (0.07) | สูง |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงานที่ทำโดยรวมมีค่า 3.98 ± 0.07 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในงานที่ทำระดับสูง โดยพบว่า เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละข้อจะอยู่ในระดับเห็นด้วยและพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | | | |
| 4.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานของท่าน | 38 (10.9) | 238 (65.3) | 74 (21.2) | 6 (1.7) | 3 (0.9) | 3.84 (0.66) | สูง |
| 5.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน | 40 (11.5) | 234 (67.0) | 65 (18.6) | 7 (2.0) | 3 (0.9) | 3.86 (0.64) | สูง |
| 6.เมื่อท่านทำผลงานได้ดี ท่านได้รับการชื่นชมและยินดีจากหัวหน้างานของท่าน | 44 (12.6) | 211 (60.5) | 81 (23.2) | 9 (2.6) | 4 (1.1) | 3.81 (0.72) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.84 (0.03) | สูง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมมีค่า 3.84 ± 0.03 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือระดับสูง โดยพบว่าเมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละข้อจะอยู่ในระดับเห็นด้วยและพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|----------------|-------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | | | | | | | |
| 7.ท่านได้ทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ | 38 (10.9) | 216 (61.9) | 75 (21.5) | 18 (5.2) | 2 (0.6) | 3.77 (0.73) | สูง |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| 8.งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ | 43 (12.3) | 227 (65.0) | 60 (17.2) | 16 (4.6) | 3 (0.9) | 3.83 (0.73) | สูง |
| 9.งานที่ท่านทำท้าทายความสามารถ ของท่าน | 64 (18.3) | 220 (63.0) | 48 (13.8) | 14 (4.0) | 3 (0.9) | 3.94 (0.75) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.84 (0.08) | สูง |

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ท่านทำโดยรวมมีค่า 3.84 ± 0.08 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าเมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละข้อจะอยู่ในระดับเห็นด้วยและพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|--|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|----------------|-------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | | | |
| 10.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจ รับผิดชอบงานที่ต้องการ | 40 (11.5) | 209 (59.9) | 85 (24.4) | 11 (3.2) | 4 (1.1) | 3.77 (0.73) | สูง |
| 11.ท่านมีอำนาจในการทำงาน อย่างเต็มที่โดยไม่ถูกบังคับ หรือถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด | 40 (11.5) | 191 (54.7) | 97 (27.8) | 17 (4.9) | 4 (1.1) | 3.70 (0.78) | สูง |

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| 12. ท่านได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ๆ | 40 (11.5) | 232 (66.5) | 58 (16.6) | 14 (4.0) | 5 (1.4) | 3.83 (0.74) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.76 (0.06) | สูง |

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีค่า 3.76 ± 0.06 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง โดยพบว่าเมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อ ความคิดเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละข้อจะอยู่ในระดับเห็นด้วยและพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|--|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|----------------|-------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านความก้าวหน้า | | | | | | | |
| 13. ท่านได้รับการฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ | 51 (14.6) | 194 (55.6) | 71 (20.3) | 29 (8.3) | 4 (1.1) | 3.74 (0.85) | สูง |
| 14. ท่านได้รับการเลื่อน ตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถของท่าน | 38 (10.9) | 186 (53.3) | 97 (27.8) | 22 (6.3) | 6 (1.7) | 3.65 (0.82) | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| 15.หัวหน้าของท่าน สนับสนุนท่านในการเลื่อน ตำแหน่งเมื่อท่านมีความ พร้อม | 42 (12.0) | 193 (55.3) | 95 (27.2) | 12 (3.4) | 7 (2.0) | 3.72 (0.79) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.70 (0.04) | สูง |

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าโดยรวมมีค่า 3.70 ± 0.04 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อก็พบว่าความคิดเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละข้อจะอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่เมื่อพิจารณาการแปลผลแล้วจะพบว่ามีการแปลผลต่างกันคือการได้รับการฝึกอบรม ฐาน ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะอยู่ในระดับสูง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถของท่านอยู่ในระดับปานกลางและการได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อมอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|--------------|--------------|--------------------------|----------------|-------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | | | | | | | |
| 16.ท่านมีความพอใจใน เงินเดือนและค่าตอบแทน อื่นๆที่ได้รับจาก | 29 (8.3) | 175 (50.1) | 85 (24.4) | 42 (12.0) | 18 (5.2) | 3.44 (0.98) | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------|------------------------|----------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| โรงพยาบาลบ้านโป่งใน ปัจจุบัน | | | | | | | |
| 17.เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจาก โรงพยาบาลบ้านโป่งมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ ท่านปฏิบัติอยู่ | 25 (7.2) | 166 (47.6) | 105 (30.1) | 32 (9.2) | 21 (6.0) | 3.41 (0.96) | ปาน กลาง |
| 18.เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจาก โรงพยาบาลบ้านโป่งเมื่อ เทียบกับที่อื่นแล้วมีความ เหมาะสมและเป็นธรรม | 23 (6.6) | 127 (36.4) | 125 (35.8) | 49 (14.0) | 25 (7.2) | 3.21 (1.00) | ปาน กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.35 (0.12) | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.7 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมมีค่า 3.35 ± 0.12 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อก็พบว่าความคิดเห็นส่วนใหญ่ในแต่ละข้อจะอยู่ในระดับเห็นด้วย และพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้าน โอกาสได้รับความก้าวหน้าใน
อนาคต

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|---------------|-------------|--------------------------|------------------------|----------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | | | | | | | |
| 19.ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ | 37 (10.6) | 201 (57.6) | 87 (24.9) | 20 (5.7) | 4 (1.1) | 3.71 (0.78) | สูง |
| 20.ท่านมีโอกาสได้รับการ เลื่อนตำแหน่งในอนาคต | 24 (6.9) | 135 (38.7) | 157 (45.0) | 23 (6.6) | 10 (2.9) | 3.40 (0.83) | ปาน กลาง |
| 21.ท่านมีโอกาสได้รับ การศึกษาต่อตามที่ต้องการ | 26 (7.4) | 139 (39.8) | 147 (42.1) | 24 (6.9) | 13 (3.7) | 3.40 (0.87) | ปาน กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.50 (0.18) | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้าน โอกาสได้รับความก้าวหน้าใน
อนาคตโดยรวมมีค่า 3.50 ± 0.18 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในด้าน โอกาสได้รับ
ความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อพบว่าการมีโอกาสที่จะ
ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะอยู่เสมอมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ในระดับเห็นด้วย
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.71 ± 0.78 แปลผลว่ามีแรงงูใจระดับสูง ขณะที่โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งใน
อนาคตและ โอกาสได้รับการศึกษาต่อตามที่ต้องการมีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับไม่
แน่ใจมีค่าเฉลี่ย 3.40 ± 0.83 และ 3.40 ± 0.87 ตามลำดับ แปลผลแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านความสัมพันธ์ | | | | | | | |
| 22.ท่านได้รับความร่วมมือ อย่างดีในการทำงานจาก ผู้ร่วมงาน | 49 (14.0) | 246 (70.5) | 46 (13.2) | 6 (1.7) | 2 (0.6) | 3.96 (0.63) | สูง |
| 23.เมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน ท่านจะได้รับความ ช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน | 52 (14.9) | 248 (71.1) | 41 (11.7) | 7 (2.0) | 1 (0.3) | 3.98 (0.61) | สูง |
| 24.ท่านสามารถ ปรึกษาหารือกับหัวหน้างาน ของท่านทั้งในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว | 52 (14.9) | 206 (59.0) | 70 (20.1) | 12 (3.4) | 9 (2.6) | 3.80 (0.61) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.91 (0.09) | สูง |

จากตารางที่ 4.9 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์โดยรวมมีค่า 3.91 ± 0.09 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อก็พบว่าความคิดเห็นส่วนใหญ่ของทุกข้ออยู่ในระดับเห็นด้วย โดยการได้รับการร่วมมืออย่างดีในการทำงานจากผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ย 3.96 ± 0.63 อยู่ในระดับสูง การได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเมื่อมีปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.98 ± 0.61 อยู่ในระดับสูงและการสามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้างานทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวมีค่าเฉลี่ย 3.80 ± 0.61 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านสถานะอาชีพ

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านสถานะอาชีพ | | | | | | | |
| 25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ของท่าน | 104 (29.8) | 200 (57.3) | 34 (9.7) | 8 (2.3) | 3 (0.9) | 4.13 (0.74) | ระดับสูง |
| 26. อาชีพของท่านได้รับการ ยอมรับและให้เกียรติจากผู้อื่น | 74 (21.2) | 218 (62.5) | 49 (14.0) | 6 (1.7) | 2 (0.6) | 4.02 (0.69) | ระดับสูง |
| 27. ท่านเต็มใจที่จะบอกผู้อื่น ทราบถึงงานหรือตำแหน่งที่ ท่านทำ | 100 (28.7) | 202 (57.9) | 34 (9.7) | 11 (3.2) | 2 (0.6) | 4.11 (0.74) | ระดับสูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 4.09 (0.56) | สูง |

จากตารางที่ 4.10 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านสถานะทางอาชีพโดยรวมมีค่า 4.09 ± 0.56 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย และทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|--|--------------------------|---------------|---------------|-------------|--------------------------|----------------|-------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | | | |
| 28. โรงพยาบาลบ้านโป่งมี นโยบายและการบริหาร จัดการองค์กรที่ดี | 32 (9.2) | 177 (50.7) | 111 (31.8) | 20 (5.7) | 9 (2.6) | 3.58 (0.83) | ปาน กลาง |

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|--|--------------------------|---------------|---------------|-------------|--------------------------|------------------------|----------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| 29. การบริหารจัดการ โรงพยาบาลบ้านโป่งมีส่วน ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการ ทำงานของท่าน | 25 (7.2) | 161 (46.1) | 120 (34.4) | 31 (8.9) | 12 (3.4) | 3.45 (0.88) | ปาน กลาง |
| 30. โรงพยาบาลบ้านโป่งมี การจัดการด้านบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ | 17 (4.9) | 152 (43.6) | 130 (37.2) | 33 (9.5) | 17 (4.9) | 3.34 (0.89) | ปาน กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.45 (0.12) | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.11 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมมีค่า 3.45 ± 0.12 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อก็พบว่าการมีนโยบายและการจัดการองค์กรที่ดีมีคะแนนเฉลี่ย 3.58 ± 0.83 อยู่ในระดับปานกลาง การบริหารจัดการโรงพยาบาลที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.45 ± 0.88 อยู่ในระดับปานกลางและการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมีคะแนนเฉลี่ย 3.34 ± 0.89 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|---------------|--------------|--------------------------|------------------------|----------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว | | | | | | | |
| 31. สวัสดิการต่างๆที่ได้รับ จากโรงพยาบาลมีความ เหมาะสม | 14 (4.0) | 141 (40.4) | 130 (37.2) | 43 (12.3) | 21 (6.0) | 3.24 (0.93) | ปาน กลาง |
| 32. การเดินทางมาทำงานที่ โรงพยาบาลมีความสะดวก | 44 (12.6) | 212 (60.7) | 55 (15.8) | 29 (8.3) | 9 (2.6) | 3.72 (0.88) | สูง |
| 33. ท่านรู้สึกพอใจกับชีวิต ความเป็นอยู่ของท่านใน ปัจจุบัน | 40 (11.5) | 194 (55.6) | 90 (25.8) | 21 (6.0) | 4 (1.1) | 3.70 (0.79) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.55 (0.27) | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.12 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยรวมมีค่า 3.55 ± 0.27 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อพบว่า การได้รับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ย 3.24 ± 0.93 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเดินทางมาทำงานที่โรงพยาบาลมีความสะดวกมีค่าเฉลี่ย 3.72 ± 0.88 อยู่ในระดับสูงและความรู้สึกพอใจกับชีวิตความเป็นอยู่ของท่านในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 3.70 ± 0.79 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.13 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|--|--------------------------|---------------|---------------|-------------|--------------------------|------------------------|-------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | | | | | | | |
| 34. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน การทำงานที่โรงพยาบาลนี้ | 50 (14.3) | 213 (61.0) | 68 (19.5) | 15 (4.3) | 3 (0.9) | 3.84 (0.75) | ระดับสูง |
| 35. ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะไม่ ถูกเลิกจ้างหรือให้ออกจาก งานโดยง่าย | 66 (18.9) | 195 (55.9) | 70 (20.1) | 13 (3.7) | 5 (1.4) | 3.87 (0.81) | ระดับสูง |
| 36. ท่านมั่นใจว่าสามารถ ทำงานที่โรงพยาบาลนี้ได้ถึง เกษียณอายุ | 59 (16.9) | 117 (33.5) | 136 (39.0) | 17 (4.9) | 20 (5.7) | 3.51 (1.02) | ปาน กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.74 (0.19) | สูง |

จากตารางที่ 4.13 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมมีค่า 3.74 ± 0.19 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อก็พบว่าความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่โรงพยาบาลนี้มีค่าเฉลี่ย 3.84 ± 0.75 อยู่ในระดับสูง ความรู้สึกมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างหรือให้ออกจากงานโดยง่ายมีค่าเฉลี่ย 3.87 ± 0.81 อยู่ในระดับสูงและความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่โรงพยาบาลนี้ได้ถึงเกษียณมีค่าเฉลี่ย 3.51 ± 1.02 อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา

| แรงงูใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------------|------------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา | | | | | | | |
| 37.ผู้บริหารโรงพยาบาลมี ภาวะผู้นำที่ดี | 40 (14.0) | 207 (59.3) | 87 (24.9) | 4 (1.1) | 2 (0.6) | 3.85 (0.68) | สูง |
| 38.ทัศนคติในผู้บริหาร โรงพยาบาล | 46 (13.2) | 195 (55.9) | 99 (28.4) | 5 (1.4) | 4 (1.1) | 3.79 (0.73) | สูง |
| 39.หัวหน้างานของท่าน บริหารงานด้วยความยุติธรรม | 40 (11.5) | 201 (57.6) | 90 (25.8) | 11 (3.2) | 7 (2.0) | 3.73 (0.78) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.79 (0.06) | สูง |

จากตารางที่ 4.14 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการทำงานด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาโดยรวมมีค่า 3.79 ± 0.06 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงงูใจในด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อก็พบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ในระดับเห็นด้วย โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีมีค่าเฉลี่ย 3.85 ± 0.68 อยู่ในระดับสูง ทัศนคติในผู้บริหารโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ย 3.79 ± 0.73 อยู่ในระดับสูงและการบริหารด้วยความยุติธรรมของหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย 3.73 ± 0.78 อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.15 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงาน

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|--|--------------------------|---------------|---------------|-------------|--------------------------|------------------------|-------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| ด้านสภาพการทำงาน | | | | | | | |
| 40. งานที่ท่านปฏิบัติมีความ ปลอดภัย | 26 (7.4) | 194 (55.6) | 102 (29.2) | 22 (6.3) | 5 (1.4) | 3.62 (0.77) | ปาน กลาง |
| 41. หน่วยงานของท่านมี อุปกรณ์ป้องกันภัยอันตราย ต่างๆที่เหมาะสมสำหรับการ ทำงาน | 37 (10.6) | 227 (65.0) | 71 (20.3) | 12 (3.4) | 2 (0.6) | 3.82 (0.68) | สูง |
| 42. โรงพยาบาลมีการจัด สภาพแวดล้อมในการ ทำงานในด้านต่างๆทั้งด้าน แสง เสียง ความร้อน สารเคมี เชื้อโรคให้ คนทำงานได้อย่างปลอดภัย | 25 (7.2) | 185 (53.0) | 104 (29.8) | 27 (7.7) | 8 (2.3) | 3.56 (0.83) | ปาน กลาง |
| ค่าเฉลี่ยรวมรายด้าน | | | | | | 3.67 (1.41) | สูง |

จากตารางที่ 4.15 พบว่าค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพการทำงานโดยรวมมีค่า 3.67 ± 1.41 ซึ่งแปลผลว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจำแนกรายข้อก็พบว่างานที่ท่านปฏิบัติมีความปลอดภัยและโรงพยาบาลมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านต่างๆทั้งด้านแสง เสียง ความร้อน สารเคมี เชื้อโรคให้คนทำงานได้อย่างปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายต่างๆที่เหมาะสมสำหรับการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.16 สรุปค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและในรายด้าน

| แรงจูงใจในการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | การแปลผล |
|------------------------------------|-------------|-----------------|
| ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ | 3.98 | ระดับสูง |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.84 | ระดับสูง |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | 3.84 | ระดับสูง |
| ด้านความรับผิดชอบ | 3.76 | ระดับสูง |
| ด้านความก้าวหน้า | 3.70 | ระดับสูง |
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | 3.35 | ระดับปานกลาง |
| ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | 3.50 | ระดับปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์ | 3.91 | ระดับสูง |
| ด้านสถานะอาชีพ | 4.09 | ระดับสูง |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | 3.45 | ระดับปานกลาง |
| ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว | 3.55 | ระดับปานกลาง |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 3.74 | ระดับสูง |
| ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา | 3.79 | ระดับสูง |
| ด้านสภาพการทำงาน | 3.67 | ระดับสูง |
| แรงจูงใจรวม | 3.72 | ระดับสูง |

จากตารางที่ 4.16 พบว่าคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจรวมมีค่า 3.72 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านสถานะอาชีพเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.09 และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.35 เมื่อจำแนกรายด้านแล้วพบว่า มี 4 ด้านที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว นอกนั้นมีแรงจูงใจในระดับสูง

3. ตอนที่ 3 ระดับการคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4.17 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงาน

| แรงจูงใจในการทำงาน | ระดับความคิดเห็น (จำนวน) | | | | | mean (S.D.) | ระดับ |
|---|--------------------------|---------------|---------------|-------------|--------------------------|-------------------|------------|
| | เห็นด้วย อย่างยิ่ง | เห็นด้วย | ไม่แน่ใจ | ไม่เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| 1. ท่านวางแผนที่จะทำงาน ในโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไป ภายในระยะเวลา 3 ปีนี้ | 67 (19.2) | 182 (52.1) | 76 (21.8) | 16 (4.6) | 8 (2.3) | 3.81 (0.88) | สูง |
| 2. ท่านตั้งใจที่จะทำงานใน โรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไป ให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ | 61 (17.5) | 177 (50.7) | 88 (25.2) | 13 (3.7) | 10 (2.9) | 3.76 (0.88) | สูง |
| 3. แม้จะมีปัญหาหรือ อุปสรรคใดๆในการทำงาน ท่านจะยังคงพยายามทำงาน ในโรงพยาบาลบ้านโป่ง ต่อไป | 48 (13.8) | 179 (51.3) | 101 (28.9) | 11 (3.2) | 10 (2.9) | 3.70 (0.85) | สูง |
| 4. โดยรวมแล้วท่านมีความ ต้องการทำงานใน โรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไป | 60 (17.2) | 186 (53.3) | 83 (23.8) | 11 (3.2) | 9 (2.6) | 3.79 (0.85) | สูง |
| ค่าเฉลี่ยรวม | | | | | | 3.76 ±0.05 | สูง |

จากตาราง 4.17 แสดงระดับการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.76 ± 0.05 ซึ่งแปลผลว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกรายข้อย่อยพบว่า มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงทุกข้อ

4. ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงาน กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้ ประเภทบุคลากร ภูมิลำเนา อายุ และระยะเวลาอยู่ในองค์กรกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในองค์กร

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ระดับการคงอยู่ในงาน | | | | Chi square | p-value |
|--------------------------------|---------------------|---------------------|-----------------|-----------------|------------|---------|
| | สูง (ร้อยละ) | ปานกลาง (ร้อยละ) | ต่ำ (ร้อยละ) | รวม (ร้อยละ) | | |
| ระดับรายได้ | | | | | | |
| น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท | 82 (65.1) | 38 (30.2) | 6 (4.8) | 126 (100) | 6.618 | 0.157 |
| 20,001 - 40,000 บาท | 79 (65.3) | 32 (26.4) | 10 (8.3) | 121 (100) | | |
| 40,001 บาทขึ้นไป | 69 (67.6) | 32 (31.4) | 1 (1.0) | 102 (100) | | |
| ประเภทบุคลากร | | | | | | |
| กลุ่มวิชาชีพ | 115 (66.1) | 52 (29.9) | 7 (4.0) | 174 (100) | 3.113 | 0.795 |
| กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ | 14 (77.8) | 3 (16.7) | 1 (5.6) | 18 (100) | | |
| กลุ่มสนับสนุน | 24 (70.6) | 9 (26.5) | 1 (2.9) | 34 (100) | | |
| กลุ่มอื่นๆ | 77 (62.6) | 38 (30.9) | 8 (6.5) | 123 (100) | | |

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | ระดับการคงอยู่ในงาน | | | | Chi square | p-value |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|-----------------|-----------------|------------|---------|
| | สูง (ร้อยละ) | ปานกลาง (ร้อยละ) | ต่ำ (ร้อยละ) | รวม (ร้อยละ) | | |
| ภูมิลำเนา | | | | | | |
| อำเภอบ้านโป่ง | 155 (66.5) | 69 (29.6) | 9 (3.9) | 233 (100) | 1.540 | 0.463 |
| อื่นๆ | 75 (64.7) | 33 (28.4) | 8 (6.9) | 116 (100) | | |
| อายุ | | | | | | |
| 20-40 ปี | 87 (61.3) | 50 (35.2) | 5 (3.5) | 142 (100) | 6.939 | 0.139 |
| 41-50 ปี | 64 (64.0) | 29 (29.0) | 7 (7.0) | 100 (100) | | |
| 51-60 ปี | 79 (73.8) | 23 (21.5) | 5 (4.7) | 107 (100) | | |
| ระยะเวลาอยู่ในองค์กร | | | | | | |
| 1-20 ปี | 118 (59.9) | 69 (35.0) | 10 (5.1) | 197 (100) | 7.718 | 0.021* |
| 21 ปีขึ้นไป | 112 (73.7) | 33 (21.7) | 7 (4.6) | 152 (100) | | |

* p-value < 0.05

จากตารางที่ 4.18

ปัจจัยระดับรายได้ พบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท กลุ่มที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท และกลุ่มที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป มีสัดส่วนของบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงใกล้เคียงกันคือร้อยละ 65.1 ร้อยละ 65.3 และร้อยละ 67.6 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์กับค่าไคสแควร์เท่ากับ 6.618 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.157 ซึ่งแปลผลว่าระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ปัจจัยประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรกลุ่มวิชาชีพมีสัดส่วนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงร้อยละ 66.1 กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพมีสัดส่วนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงาน

ระดับสูงร้อยละ 77.8 กลุ่มสนับสนุนมีสัดส่วนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงร้อยละ 70.6 และกลุ่มอื่น ๆ มีสัดส่วนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงร้อยละ 62.6 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์ที่ค่าไคสแควร์เท่ากับ 3.113 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.795 ซึ่งแปลผลว่าประเภทบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ปัจจัยภูมิฐานะ พบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอบ้านโป่งและกลุ่มที่มีภูมิลำเนาอื่น ๆ เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 66.5 และร้อยละ 64.7 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์ที่ค่าไคสแควร์เท่ากับ 1.540 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.463 ซึ่งแปลผลว่าภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ปัจจัยอายุ พบว่าทั้งสามกลุ่มอายุคือ 20-40 ปี 41-50 ปี และ 51-60 ปี มีสัดส่วนของบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงใกล้เคียงกันคือร้อยละ 61.3 ร้อยละ 64.0 และร้อยละ 73.8 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์ที่ค่าไคสแควร์เท่ากับ 6.939 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.139 ซึ่งแปลผลว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ปัจจัยระยะเวลาอยู่ในองค์กร พบว่าบุคลากรกลุ่มที่มีระยะเวลาอยู่ในองค์กร 1-20 ปี มีสัดส่วนของบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 59.9 ส่วนบุคลากรที่มีระยะเวลาอยู่ในองค์กร 21 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนของบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 73.7 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พบว่ามีความสัมพันธ์ที่ค่าไคสแควร์เท่ากับ 7.718 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งแปลผลว่าระยะเวลาอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์วีของครามเมอร์ (Cramer's V) เท่ากับ 0.149

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์แรงงู้งในการทำงานรายด้านและโดยรวมกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง

| แรงงู้งในในการทำงาน | การคงอยู่ในงาน | | แปลผลระดับความสัมพันธ์ |
|------------------------------|----------------|---------|------------------------|
| | r | p-value | |
| ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ | 0.407* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 0.494* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านลักษณะงานที่ทำ | 0.505* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านความรับผิดชอบ | 0.482* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านความก้าวหน้า | 0.484* | <0.001 | ระดับปานกลาง |

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

| แรงจูงใจในการทำงาน | การคงอยู่ในงาน | | แปลผลระดับความสัมพันธ์ |
|------------------------------------|----------------|------------------|------------------------|
| | r | p-value | |
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | 0.459* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | 0.524* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์ | 0.560* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านสถานะทางอาชีพ | 0.574* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | 0.514* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว | 0.550* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | 0.679* | <0.001 | ระดับสูง |
| ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา | 0.583* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| ด้านสภาพการทำงาน | 0.423* | <0.001 | ระดับปานกลาง |
| แรงจูงใจรวม | 0.708 | <0.001 | ระดับสูง |

จากตาราง 4.19 จากการหาความสัมพันธ์พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.708$)กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) โดยเมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่าแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงอยู่ด้านเดียวคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r=0.679$) นอกนั้นจะมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

5. ตอนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรและข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดจำนวน 2 ข้อ ได้ผลดังนี้

5.1 ปัญหาหรืออุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลบ้านโป่งภายในระยะเวลา 3 ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 146 คน

ตารางที่ 4.20 ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการตัดสินใจย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลบ้านโป่ง

| ปัญหา | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| เรื่องภาระงานที่มาก ขณะที่บุคลากรทำงานมีน้อย | 37 | 10.6 |
| เรื่องค่าตอบแทน รายได้ เงินเดือนที่น้อย | 33 | 9.45 |
| การบริหารงานระบบในโรงพยาบาลเช่นขวัญกำลังใจของบุคลากร | 30 | 8.59 |
| การเลื่อนตำแหน่ง นโยบาย ธรรมเนียม การก้าวทำงานของผู้บริหาร | | |
| ปัญหาอื่นๆเช่นปัญหาสุขภาพ การดูแลพ่อแม่ครอบครัว ย้ายตามครอบครัว | 28 | 8.02 |
| เรื่องปัญหาสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงาน การเอาเปรียบ | 16 | 4.58 |
| อื่นๆเช่นไม่ได้ทำงานที่ถนัด เบื้องาน | 10 | 2.86 |
| การบริหารของหัวหน้าหน่วยงานเช่นความยุติธรรม ความไม่เสมอภาค | 8 | 2.29 |
| การไม่ให้เกียรติกัน | | |
| ความก้าวหน้าในงานเช่นการได้รับการบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง | 7 | 2.00 |
| ปัญหาเรื่องสวัสดิการ เช่นบ้านพัก ที่จอดรถ | 4 | 1.14 |

5.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงพยาบาลในการแก้ปัญหาดังกล่าว

กลุ่มตัวอย่างได้มีการให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารในการแก้ปัญหาการย้ายหรือลาออกของบุคลากรดังนี้

- 5.2.1 ผู้บริหารต้องมีธรรมเนียมในการบริหาร
- 5.2.2 ผู้บริหารรับฟังปัญหาของบุคลากร ให้เกียรติแก่บุคลากร
- 5.2.3 ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเช่น ใ้รู้ว่าที่นุ่มนวล ให้ความเป็นกันเอง
- 5.2.4 เพิ่มบุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้นและกำหนดระยะเวลาในการบรรจุให้แน่นอน
- 5.2.5 เพิ่มรายได้หรือสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม โดยเฉพาะสวัสดิการบุคลากรระดับล่าง
- 5.2.6 กระจายงานให้บุคลากรอย่างทั่วถึงเพื่อให้งานทั่วถึงและทุกคนได้รับงานอย่างเท่าเทียมกัน

5.2.7 จัดที่จอดรถให้นักลกรให้เพียงพอหรือบริการรับส่งบุคลากรที่ไปประชุม
อบรมให้มากขึ้น

5.2.8 ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับทุกวิชาชีพและบุคลากรทุกระดับ

5.2.9 จัดสรรบุคลากรทำงานให้เหมาะสมกับภาระงานแต่ละหน่วยงาน

5.2.10 ผู้บริหารมีความยุติธรรมและเมตตากับบุคลากร

5.2.11 จัดหาห้องพักให้เพียงพอ เหมาะสม

5.2.12 ผู้บริหารควรให้นักลกรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น
ของบุคลากร



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบอธิบายเก็บข้อมูลแบบตัดขวาง เพื่อศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง ศึกษาหาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่ง รวมไปถึงการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ทุกระดับที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างจำนวน 349 คนที่ได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิแบบกำหนดสัดส่วนตามประเภทบุคลากร 4 ประเภทและทำการสุ่มอย่างง่ายในแต่ละชั้นภูมิ การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามชนิดให้ตอบด้วยตนเองที่ได้ผ่านการทดสอบเครื่องมือทั้งความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม ในการสรุปผลการศึกษาจะทำการสรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 : เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จากการศึกษาสรุปได้ว่าการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.76 ± 0.05 โดยมีความตั้งใจวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไปภายในระยะเวลา 3 ปีนี้เฉลี่ย 3.81 ± 0.88 มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เฉลี่ย 3.76 ± 0.88 ความพยายามตั้งใจทำงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไปแม้จะพบปัญหาอุปสรรคเฉลี่ย 3.70 ± 0.85 และโดยรวมแล้วมีความต้องการทำงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไปเฉลี่ย 3.79 ± 0.85

1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 : เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง

ปัจจัยส่วนบุคคล : กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีจำนวน 349 คน โดยเป็นเพศหญิง 310 คน คิดเป็นร้อยละ 88.8 และเพศชาย 39 คนคิดเป็นร้อยละ 11.2 เมื่อแบ่งกลุ่มอายุเป็น 4 กลุ่มคือ 20-30 ปี /

31-40 ปี/ 41-50 ปี / 51-60 ปี พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนมากที่สุดอยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.7 น้อยที่สุดคือกลุ่มอายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.5 โดยมีค่าเฉลี่ยอายุเท่ากับ 42.97 ± 10.48 ปี อายุมากที่สุดคือ 60 ปี น้อยที่สุดคือ 20 ปี ปัจจัยสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มที่มีสถานะสมรสมีสัดส่วนมากที่สุด ร้อยละ 55.0 ปัจจัยระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือมีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 57.6 ปัจจัยระดับรายได้ กลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนมากที่สุดคือกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.3 ปัจจัยด้านภูมิลำเนาพบกลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่ในอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรีพบสัดส่วนมากที่สุดจำนวน ร้อยละ 66.8 ปัจจัยระยะเวลาอยู่ในองค์กร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนมากที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.5 โดยมีค่าเฉลี่ยระยะเวลาปฏิบัติงานคือ 17.73 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยสุดคือ 1 ปี มากที่สุดคือ 44 ปี และปัจจัยประเภทบุคลากร กลุ่มวิชาชีพเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 49.9

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของกลุ่มบุคลากร โรงพยาบาลบ้านโป่งมีค่าเฉลี่ย 3.72 แปลผลว่ามีแรงจูงใจระดับสูง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงานที่ทำมีค่าเฉลี่ย 3.98 (ระดับสูง) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ย 3.84 (ระดับสูง) ด้านลักษณะงานทำมีค่าเฉลี่ย 3.84 (ระดับสูง) ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ย 3.76 (ระดับสูง) ด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ย 3.70 (ระดับสูง) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ย 3.35 (ระดับปานกลาง) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีค่าเฉลี่ย 3.50 (ระดับปานกลาง) ด้านความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ย 3.91 (ระดับสูง) ด้านสถานะอาชีพมีค่าเฉลี่ย 4.09 (ระดับสูง) ด้านนโยบายและการบริหารมีค่าเฉลี่ย 3.45 (ระดับปานกลาง) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวมีค่าเฉลี่ย 3.55 (ระดับปานกลาง) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.74 (ระดับสูง) วิธีปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.79 (ระดับสูง) และด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.67 (ระดับสูง)

1.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 : เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับรายได้/ประเภทบุคลากร/ ภูมิลำเนา/ อายุ/ระยะเวลาอยู่ในองค์กร) และแรงจูงใจในการทำงาน กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง

ระดับรายได้ : เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์พบว่ามีค่า 6.618 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.157 ซึ่งแปลผลว่าระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ประเภทบุคลากร : เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์พบว่ามีค่า 3.113 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.795 ซึ่งแปลผลว่าประเภทบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ภูมิลำเนา : เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์พบว่ามีค่า 1.540 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.463 ซึ่งแปลผลว่าภูมิลำเนาไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

อายุ : เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์พบว่ามีค่า 6.939 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.139 ซึ่งแปลผลว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

ระยะเวลาอยู่ในองค์กร : เมื่อพิจารณาค่าไคสแควร์พบว่ามีค่า 7.718 โดยมีค่า p-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งแปลผลว่าระยะเวลาอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของคราเมอร์เท่ากับ 0.149

แรงจูงใจในการทำงาน : แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r=0.708$)กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยเมื่อพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่าแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) โดยพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงอยู่ด้านเดียวคือด้านความมั่นคงในการทำงาน ($r=0.679$) นอกนั้นจะมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษามีประเด็นในการอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีการคงอยู่ในงานระดับสูง แสดงถึงความต้องการที่จะทำงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไปให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ถึงแม้จะพบปัญหาหรืออุปสรรคใดๆก็ตาม อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลบ้านโป่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของรัฐ ที่ถึงแม้จะมีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ต่ำ หรือมีภาระงานที่มากแต่ก็ได้รับสวัสดิการต่างๆจากรัฐ และมีความมั่นคงในการทำงานที่สูง ประกอบกับการเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลเป็นงานที่ได้รับการยอมรับจากสังคมเพราะเป็นอาชีพที่เสียสละเพื่อบุคคลอื่นทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจในอาชีพของตน ซึ่งสอดคล้องกับแบบสอบถามด้านสถานะทางอาชีพที่บุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพตน โดยได้คะแนนแรงจูงใจเฉลี่ยด้านนี้สูงที่สุดเมื่อเทียบกับทุกด้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของ

มิตเชลล์และโทมัส (Mitchell and Thomas, 2001) ที่กล่าวไว้ว่าเมื่อบุคคลก้าวเข้าสู่อาชีพแล้วจะพยายามทำงานในองค์กรเดิมต่อไปเนื่องจากบุคคลกลัวการสูญเสียเช่นเสียความมั่นคงในงาน เสียความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในหลายๆการศึกษาที่จะพบการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลจะมีระดับการคงอยู่ในงานระดับปานกลางถึงระดับสูงเช่น การศึกษาของวารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ที่พบว่าการคงอยู่ในงานโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.6 ± 0.54) หรือการศึกษาของคณินิตย์ พงษ์สุวรรณ (2559) ที่พบว่าการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับปานกลาง หรือการศึกษาของไพรวัดย์ รัตนบัญชา (2555) ที่พบว่าค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระพุทธชินราชอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.90 ± 0.45)

2.2 ระดับแรงจูงใจของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีแรงจูงใจระดับสูง โดยเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าแรงจูงใจในแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้น 4 ด้าน ได้แก่ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นโยบายและการบริหารและความเป็นอยู่ส่วนตัวที่อยู่ในระดับปานกลาง

โดยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาอื่นๆเช่นการศึกษาของไกรสอน สุปัติ (2560) ที่พบว่าแรงจูงใจเฉลี่ยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐในเขตปริณทลมีค่าต่ำสุดคือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ± 0.75 นอกจากนี้ก็ยังสอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลบ้านโป่งที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดที่พบว่าปัญหาเรื่องค่าตอบแทน รายได้และเงินเดือนที่น้อยเป็นปัญหาที่มาเป็นลำดับสองของปัญหาทั้งหมดรองมาจากปัญหาเรื่องภาระงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลของการวัดความสุขด้วยเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งในปี 2561 ซึ่งพบว่าด้านสุขภาพเงินดี (HappyMoney) และด้านผ่อนคลายดี (HappyRelax) เป็นด้านที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาทุกด้าน ซึ่งที่ผ่านมาโรงพยาบาลบ้านโป่งก็พยายามจะแก้ปัญหาดังกล่าวเช่นหาช่องทางเพิ่มรายได้แก่บุคลากรเช่นการเปิดตลาดนัดออนไลน์ให้เป็นช่องทางให้เฉพาะบุคลากรได้ซื้อขายสินค้ากัน เป็นต้น

ในปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว บุคลากรมีแรงจูงใจด้านนี้ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาลงไปที่ข้อคำถามพบว่าเรื่องสวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจที่ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับคำถามอื่นๆในด้านเดียวกัน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัญหาและอุปสรรคที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่ามีบุคลากรหลายท่านที่มีปัญหาเรื่องสวัสดิการเช่นเรื่องที่อยู่อาศัย เรื่องบ้านพัก ทั้งนี้สืบเนื่องจากโรงพยาบาลบ้านโป่งเป็นโรงพยาบาลมีสถานที่คับแคบ มีที่จอดรถน้อย ประกอบกับใน

ระยะเวลานี้อยู่ระหว่างการสร้างตึกผู้ป่วยใหม่ทำให้ที่จอดรถลดน้อยลงไปอีก ปัญหาในเรื่องพಕ್ಕก็พบว่ามีปัญหาไม่พอเพียงกับความต้องการของบุคลากรเช่นเดียวกัน

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรมีแรงจูงใจด้านนี้ระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณาในคำถามย่อยรายชื่อแล้วพบว่านโยบายและการบริหารจัดการองค์กรที่ดี การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น ประกอบกับเมื่อมีกาพิจารณาถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในส่วนคำถามปลายเปิดพบว่าบุคลากรมีปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจและเรื่องการบริหารกำลังคนที่ไม่สมดุลกับภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไพรวลัย รัตนบัญญัติ (2555) ที่พบว่าปัจจัยด้านสมดุลของงานกับชีวิต เช่นการขาดกำลังคน การทำงานที่หนักไม่มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวส่งผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นสามารถอธิบายได้ว่าเนื่องจากโรงพยาบาลบ้านโป่งมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารใหม่เข้ามาบริหารในระยะไม่ถึง 1 ปีทำให้บุคลากรยังไม่สามารถปรับตัวกับรูปแบบการบริหารใหม่ได้จึงมีค่าเฉลี่ยด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับรายได้ ประเภทบุคลากรและภูมิลำเนา ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ส่วนปัจจัยด้านระยะเวลาอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง สำหรับปัจจัยอายุนั้นพบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาของสุชาติ หลวงศักดิ์ (2545) ที่พบว่าอายุไม่มีผลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานอาชีพพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี แต่พบว่ามีความขัดแย้งกับการศึกษาของ นัททิ เอี่ยมอ่อน (2550) พบว่าอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลยันฮี หรือการศึกษาของปริญญ ชัยกองเกียรติ (2561) ที่พบว่าอายุ ภูมิลำเนาและรายได้มีผลต่อระยะเวลาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลยะลา โดยยิ่งอายุที่มากขึ้นจะมีการคงอยู่ในงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

ส่วนระยะเวลาอยู่ในองค์กรนั้นมีความสอดคล้องกับการศึกษาหลายๆการศึกษา เช่นการศึกษาของสุมิตร ขาวประชา (2550) ได้พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานเนื่องจากระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานขึ้นเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้นทำให้มีการคงอยู่ในงานมากขึ้น สำหรับปัจจัยอายุที่ไม่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอาจจะเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร 1-10 ปี และมีอายุ 41-50 ปีและ 51- 60 ปี คือมีจำนวนสองกลุ่มอายุรวมกันร้อยละ 59.4 ถึงแม้จะมีอายุที่มาก

แต่เนื่องจากมีระยะเวลาปฏิบัติงานองค์กรที่น้อย ทำให้บุคลากรดังกล่าวมีความผูกพันกับองค์กรในระดับที่ยังน้อยอยู่จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้อายุไม่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

สำหรับปัจจัยภูมิลาเนานั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของปริยงูช ชัยกองเกียรติ (2561) ที่พบว่าภูมิลาเนา มีผลต่อระยะเวลาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลยะลา โดยบุคลากรที่มีภูมิลาเนาใกล้เคียงกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่จะมีแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปยาวนานขึ้นเนื่องจากการเดินทางสะดวก อยู่ใกล้กับครอบครัวของตนเอง สำหรับในการศึกษานี้ถึงแม้จะไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลาเนากับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ก็พบว่าบุคลากรที่มีภูมิลาเนาอยู่ในอำเภอบ้านโป่งจะเป็นกลุ่มที่มีจำนวนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงจำนวนมากที่สุดคือ 155 คน ส่วนกลุ่มภูมิลาเนาอื่นๆจะมีจำนวนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงจำนวนเพียง 75 คน แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่ภูมิลาเนาจะมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ปัจจัยระดับรายได้นั้นพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของปริยงูช ชัยกองเกียรติ (2561) ที่พบว่าอายุ ภูมิลาเนาและรายได้มีผลต่อระยะเวลาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลยะลา โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้สูงจะมีการคงอยู่ในงานที่สูงเนื่องจากมีความมั่นคงในงานและฐานะการเงินที่เพียงพอ ไม่จำเป็นต้องหาสถานที่ทำงานใหม่เพื่อเพิ่มเงินเดือน สำหรับในการศึกษานี้การไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับรายได้กับการคงอยู่ในงานอาจจะเนื่องมาจากอำเภอบ้านโป่งเป็นอำเภอที่มีคลินิกและสถานบริการทางการแพทย์ภาคเอกชนจำนวนมาก ทำให้บุคลากรสามารถมีแหล่งรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลบ้านโป่ง รายได้จากโรงพยาบาลบ้านโป่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของรายได้ทั้งหมดจึงไม่ส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร อย่างไรก็ตามแม้จะไม่พบความสัมพันธ์และกลุ่มที่มีระดับรายได้สูงจะมีจำนวนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงน้อยกว่ากลุ่มรายได้ต่ำกว่า แต่ก็พบว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้สูงก็มีจำนวนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับต่ำน้อยกว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้ต่ำเช่นเดียวกัน แสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีระดับรายได้สูงมีแนวโน้มที่จะมีการคงอยู่ในงานระดับปานกลางถึงระดับสูง

ปัจจัยประเภทบุคลากรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยถึงแม้จะพบว่ากลุ่มวิชาชีพจะเป็นกลุ่มที่มีจำนวนบุคลากรที่มีการคงอยู่ในงานระดับสูงจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับกลุ่มอื่น แต่เนื่องจากการศึกษานี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามประเภทบุคลากร ทำให้กลุ่มวิชาชีพได้รับการสุ่ม

ตัวอย่างมากที่สุดจึงมีจำนวนบุคลากรในกลุ่มมากกว่ากลุ่มอื่นๆ จึงมีจำนวนบุคลากรที่มีระดับการคงอยู่ในงานระดับสูงมากตามไปด้วย

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

จากงานวิจัยนี้พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแรงจูงใจรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง กล่าวคือบุคลากรที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีการคงอยู่ในงานที่สูงตามไปด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก ที่กล่าวไว้ว่ามีสองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกล่าวคือ การมีปัจจัยจูงใจสูงจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนการมีปัจจัยค้ำจุนสูงช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งการมีทั้งสองปัจจัยในระดับสูงจะส่งผลให้มีการคงอยู่ในงานระดับสูง นอกจากนี้ยังพบความสอดคล้องกับหลายๆการศึกษาที่พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล แต่อาจมีความแตกต่างกันในรายด้าน เช่น ธัญญรัตน์ สลักคำ (2556) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมีเพียงปัจจัยเดียวคือรางวัล ค่าตอบแทน หรือการศึกษาของดลฤดี รัตนปิติกร์ณ์ (2552) พบว่าการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกการคงอยู่ในงาน หรือการศึกษาของบงกชพร ตั้งฉัตรชัย (2553) ที่พบว่าปัจจัยด้านรายได้มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีขนาดอิทธิพล (Odd ratio) 1.57 เท่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะองค์กรและปัจจัยด้านลักษณะงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 และมีขนาดอิทธิพล 1.08 เท่าและ 1.06 เท่าตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ในการศึกษานี้สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งในระดับสูง การที่จะเพิ่มการคงอยู่ในงานของบุคลากรให้สูงขึ้นจึงควรปรับปรุงการเพิ่มแรงจูงใจในด้านต่างๆ โดยเฉพาะใน 4 ด้านที่มีแรงจูงใจในระดับปานกลางให้อยู่ในระดับสูง โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากโรงพยาบาลบ้านโป่งเป็นโรงพยาบาลในภาครัฐทำให้มีข้อจำกัดในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มีกฎระเบียบด้านการเงินที่ชัดเจน

ไม่สามารถเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนได้เอง ดังนั้นการเพิ่มแรงจูงใจในด้านนี้นั้นจึงต้องใช้มาตรการเสริมอื่นๆ ได้แก่การหาช่องทางเพิ่มรายได้หรือลดค่าใช้จ่ายให้แก่บุคลากร เช่นการมีสหกรณ์ออมทรัพย์โรงพยาบาลบ้านโป่งที่ให้อัตราเงินฝากสูงและมีอัตราเงินกู้ต่ำให้บริการแก่สมาชิก สมาชิกสามารถกู้ยืมเงินได้ในกรณีฉุกเฉินโดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันเป็นต้น การมีร้านอาหารสวัสดิการ โรงพยาบาลที่ให้บริการอาหารและเครื่องดื่มราคาถูก มีการจัดตู้น้ำดื่มสะอาดให้บริการฟรีแก่บุคลากรหรือผู้รับบริการ มีการมอบสวัสดิการเครื่องแบบบุคลากรเพื่อลดค่าใช้จ่ายในเรื่องเครื่องนุ่งห่ม การเปิดตลาดนัดตรงฟ้าขายของราคาถูกในโรงพยาบาล การเปิดคลินิกนอกเวลาราชการเพื่อเพิ่มรายได้แก่บุคลากร

3.1.2 ในด้านของโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ได้แก่การปรับเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งอย่างยุติธรรมและมีความเหมาะสมตามตัวชี้วัด มีระบบการประเมินร่วมให้ผู้ถูกประเมินได้มีส่วนร่วมด้วย มีระบบการจัดการบุคลากรที่สนับสนุนความก้าวหน้าในอนาคตเช่น การจัดทำแผนเส้นทางอาชีพแก่บุคลากร (career path planning) เป็นการกำหนดความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่งเป็นขั้นตอนเพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่การก้าวหน้าในสายงาน หรือมีระบบให้บุคลากรสามารถติดตามเส้นทางอาชีพได้ด้วยตนเองโดยมีหน่วยงานพัฒนาบุคลากรคอยกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเดินตามเส้นทางที่วางแผนไว้ การสนับสนุนการศึกษาต่อหรือการอบรมสัมมนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีการให้รางวัลหรือการยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

3.1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่หัวหน้าหน่วยงานควรจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน มีการกระจายงานที่เหมาะสม ผู้บริหารควรพิจารณาอัตรากำลังและภาระงานให้มีความสมดุลกัน มีการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดภาระงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเครื่องวัดน้ำหนัก ส่วนสูง ความดันอัตโนมัติที่จะช่วยลดเจ้าหน้าที่ประจำจุดดังกล่าว ระบบกคคิวอัตโนมัติ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร เช่น ใช้น้ำจากที่นุ่มนวล ให้ความเป็นกันเอง ผู้บริหารควรมีการสื่อสารสองทางกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ โดยรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นต่อนโยบายหรือคำสั่งต่างๆ

3.1.4 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ได้แก่ปรับปรุงเรื่องสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมและยุติธรรมเช่นเรื่องเพิ่มบ้านพักและสถานที่จอดรถสำหรับบุคลากรที่มีความจำเป็น จัดรถรับส่งบุคลากรที่เดินทางไปอบรมสัมมนาให้เพียงพอ

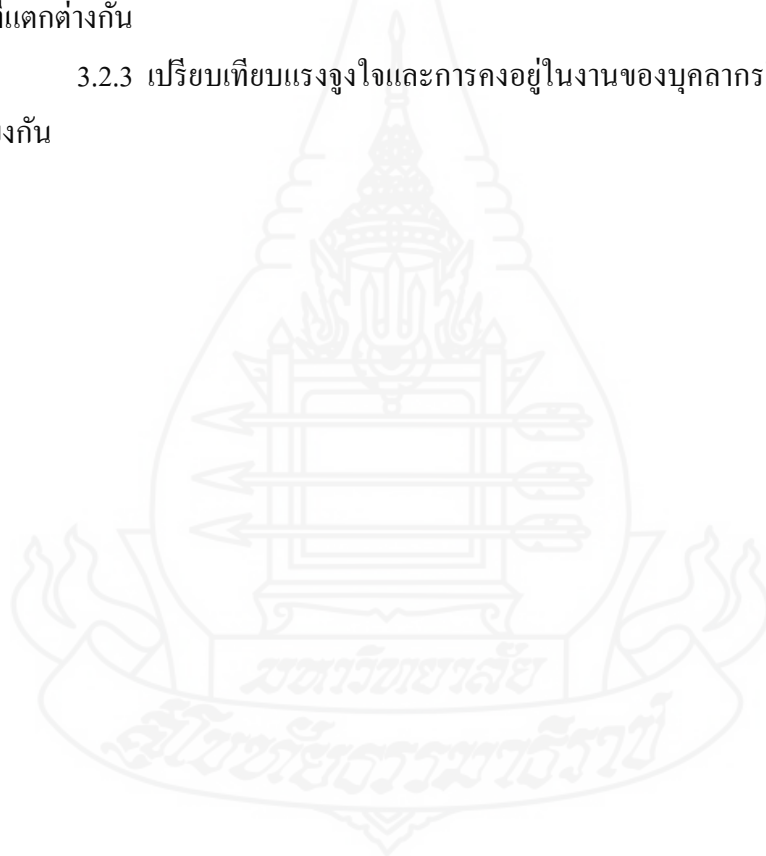
3.1.5 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่พบว่าระยะเวลาอยู่ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ดังนั้นการที่จะเพิ่มการคงอยู่ในงานของบุคลากรนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับกลุ่มบุคลากรที่มีระยะเวลาอยู่ในองค์กรน้อยเพราะเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มจะย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลสูงกว่ากลุ่มที่อยู่ในองค์กรมายาวนาน จะต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับกลุ่มเหล่านี้มากเป็นพิเศษ

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกในการหาเหตุผลการย้ายหรือลาออกของบุคลากรที่ได้ย้ายหรือลาออกไปแล้ว

3.2.2 ทำการเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลหรือแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

3.2.3 เปรียบเทียบแรงจูงใจและการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

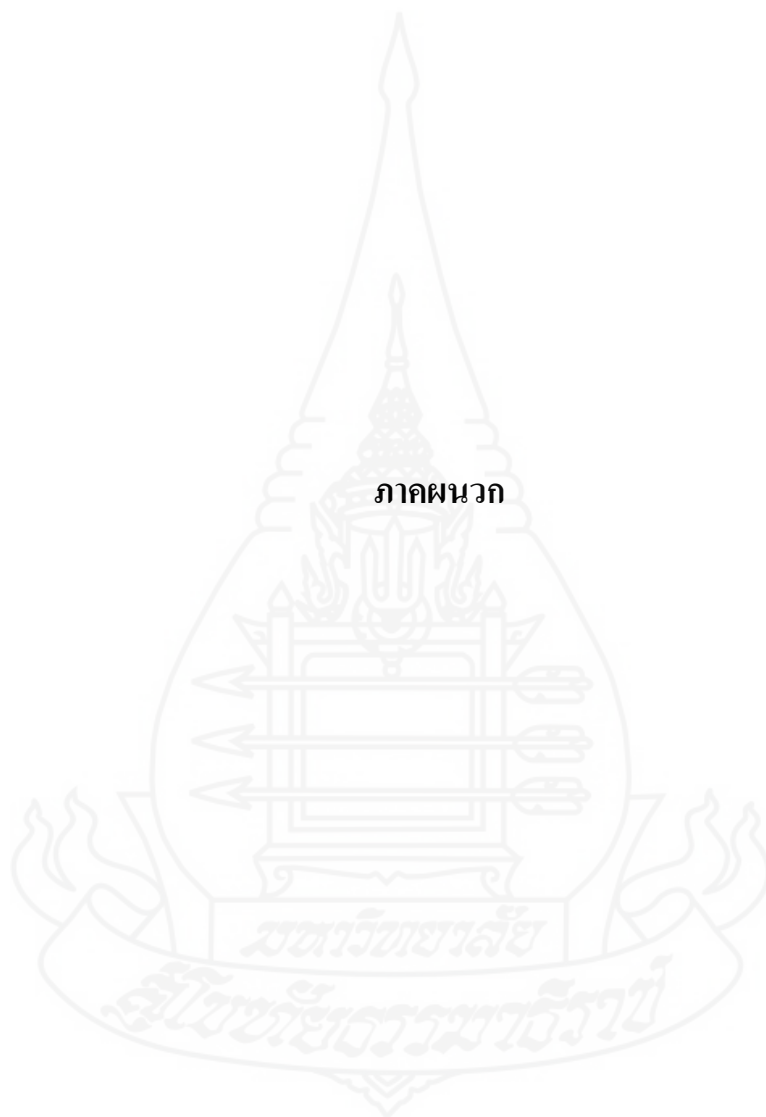
- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *อัตราการคงอยู่บุคลากรด้านสุขภาพ*. สืบค้นจาก http://healthkpi.moph.go.th/kpi/kpi/index/?id=956&kpi_year=2561.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ*. สืบค้นจาก http://person.ddc.moph.go.th/person1/images/People_Excellence_Strategy_v.4.pdf.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2561). *ตัวชี้วัดที่ 057: อัตราการคงอยู่ของบุคลากรด้านสุขภาพ (Retention Rate)*. สืบค้นจาก <http://healthkpi.moph.go.th/kpi/kpi/index/>.
- คณินันต์ พงษ์สุวรรณ. (2559). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชนากานต์ นาพิมพ์. (2561). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชาลินี ชาวศักดิ์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชลฤดี รัตนปิติกรณ์. (2552). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานพยาบาลวิชาชีพ เครื่องมือโรงพยาบาลพญาไท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการ-หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.
- ชญานันต์ นาคสินธุ์. (2549). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลตราด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชญารัตน์ สลักคำ. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกมหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: จามจุรี โปรดักส์.

- นันทิ์ เอี่ยมอ่อน. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลย่นฮี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิรัตน์ อิมานี. (2560). “เครื่องมือการวิจัย” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ หน่วยที่ 9-15* (หน่วยที่ 9, น. 62-84). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บงกชพร ตั้งนัทรชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปณิชา ศิสวัสดิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริยนุช ชัยกองเกียรติ. (2561). *ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา*. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 10(1), 112-121.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- พนาวัลย์ จ้างประเสริฐ. (2548). *ความเบื่อหน่าย การสนับสนุนทางสังคมกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศรีษัษฐัญญา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ไพรวลัย รัตนบัณฺชร. (2555). *ปัจจัยจำแนกการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- รัชดาภรณ์ ทุมมาสุทธี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลเอกชน อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- โรงพยาบาลบ้านโป่ง. (2560). *Hospital profile*. ราชบุรี: ศูนย์พัฒนาคุณภาพ.
- ลักษมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การยึดมั่นผูกพันในองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป*

- เขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- วันเพ็ญ นาสอนใจ. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วารุณี มลิณฑปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 244-255.
- วิสุทธิ์ กิ่งวานตรະภูล. (2544). *การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัย*. สืบค้นจาก
<https://home.kku.ac.th/wiskun/451710/SampleSizeCal.pdf>.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER: The Happiness Self Assessment)*. นครปฐม: ชรรคมดาเพชร.
- ศิริลักษณ์ สมัครวงษ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลปิยะเวท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *กำลังคนภาครัฐ 2559 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ*.
นนทบุรี: 21 เซ็นจูรี่.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). *คู่มือระบบค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการพลเรือน*.
กรุงเทพฯ: ก.พ.
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. สืบค้นจาก
<http://www.royin.go.th/dictionary/index.php>.
- สุชา จันทน์เอม. (2539). *จิตวิทยาทั่วไป*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุปราณี เอกอุ. (2550). *การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด มหาชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุมิตร ชาวประชา. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2530). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

- Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Alexander, J.A., Lichtenstein, R., Oh, H.J., & Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Research in Nursing & Health*, 21(5), 415–427.
- Bartz , A.E. (1999) . *Basic Statistical Concepts*. (4th ed). New Jersey : Prentice - Hall.
- Cambridge university press. (2019). *Cambridge dictionary*. Retrieved from <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/>.
- Dibble,S. (1999). *Keeping your valuable employees*. Newyork: John Wiley and Sons.
- Herzberg F., Bernard M., & Barbara S. (1959). *The motivation to work*. (2th ed.). New York: Johnwiley.
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses ‘ job satisfaction on retention : an Australian perspective. *Journal Nursing Administration*, 32, 283-291.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2004). *Human resource management*. (10th ed). Singapore: Seng Lee Press.
- McCloskey, J.C. (1990). Two requirements for job contentment : Autonomy and social integration. *Journal of Nursing Scholarship*, 22(3), 140-143.
- Mitchell, T.R., & Thomas, W.L. (2001). The Unfolding Model of Voluntary Turnover and Job Embeddedness : Foundations for a Comprehensive Theory of Attachment. *Organization Behavior*, 23, 189-246.
- Prior, M.M., Cottington, E.M., Kolski, B.J., & Shogan, J.O. (1990). Nurse turnover as a function of employment, experience and unit. *Nursing Management*, 21(7), 27–28.
- Strachota, E., Normandin, P., O'Brien, N., Clary, M., & Krukow, B. (2003). Reasons registered nurses leave or change employment status. *J Nurs Adm*, 33(2), 111-117.
- Taunton, R.L., Krampitz, S.D., & Wood, C.Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part 1 . *Journal of Nursing Administration*, 19(3), 14-19.
- Tourangeau, A.E., & Cranley, L.A. (2006). Nurse Intention to Remain Employee : Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. นางวรรณพร ขอบชู

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ

ประสบการณ์การทำงาน/การศึกษาและการอบรมพิเศษ

- หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และแผนงานโครงการ โรงพยาบาลบ้านโป่ง
- ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล
- หลักสูตรผู้บริหารสาธารณสุขระดับระดับกลาง วิทยาลัยนักรับราชการสาธารณสุข
- หลักสูตรการบริหารงานบริการสาธารณสุขและโรงพยาบาล(Mini MBA in Health) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เขตสุขภาพที่ 5

2. แพทย์หญิง นีรดา กอจิตตวนิจ

ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ สาขาวิสัญญี

ประสบการณ์การทำงาน/การศึกษาและการอบรมพิเศษ

- แพทยศาสตร์บัณฑิต (พบ.)
- รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต(รศม.) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(NIDA)
- วุฒิบัตรวิสัญญีวิทยา

3. นางกัญย์สินี วิเศษสิงห์

ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

ประสบการณ์การทำงาน/การศึกษาและการอบรมพิเศษ

- พยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี
- ศุภศาสตรมหาบัณฑิต วิจัยการศึกษา (คม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัย



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ โรงพยาบาลบ้านโป่ง
 กระทรวงสาธารณสุข
 ที่อยู่ 12 ถนนแสงชูโต อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โทร. 0-32222841-6 ต่อ 403

เอกสารรับรองโครงการวิจัยแบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลบ้านโป่ง ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี
 Factors Related to Job Retention of the Personnel at Banpong Hospital in Ratchaburi Province .

เลขที่โครงการวิจัย : REC 015/2562E

ผู้วิจัยหลัก : นายธีระชัย วงศ์เอกอักษร

สังกัดหน่วยงาน : กลุ่มงานพันธุกรรม

วิธีทบทวน : แบบเร็ว

รายงาน : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือ ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์

ความก้าวหน้า : หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง : 1. โครงการวิจัย

2. หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย/เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย

3. แบบสอบถามการวิจัย

ลงนาม.....

(นายธิตี แสงธรรม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโป่ง

ลงนาม.....

(นางสาวสมศรี เกษโกวิท)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์
 โรงพยาบาลบ้านโป่ง

วันที่รับรอง : 28 สิงหาคม 2562

วันที่หมดอายุ : 28 สิงหาคม 2563

นักวิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงร่างการวิจัยอย่างเคร่งครัด
2. ใช้เอกสารแนะนำอาสาสมัคร ใบยินยอม (และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัยหรือใบโฆษณาถ้ามี) แบบสัมภาษณ์ และหรือ แบบสอบถาม เฉพาะที่มีตราประทับของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมเท่านั้น และส่งสำเนาเอกสารดังกล่าวที่ใช้กับผู้เข้าร่วมวิจัยจริงรายแรกมาที่ งานวิจัย กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน
3. รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมวิจัยใดๆ ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ภายใน 5 วันทำการ
4. ส่งรายงานความก้าวหน้าต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
5. หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในกำหนด ผู้วิจัยต้องยื่นขออนุมัติใหม่ก่อน อย่างน้อย 1 เดือน
6. เอกสารทุกฉบับที่ได้รับการรับรองครั้งนี้ หมดอายุตามอายุของโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรอง





ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาในครั้งนี้คือเพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง รวมถึงศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจในการทำงานกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านการคงอยู่ในองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ข้อมูลปัญหา อุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กรและข้อเสนอแนะ

คำตอบและข้อเสนอแนะในครั้งนี้จะเป็นอย่างยิ่งในการนำไปประมวล วิเคราะห์ และสรุปผล ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแต่อย่างใด และคำตอบแต่ละฉบับจะเก็บไว้เป็นความลับ ผลการศึกษาวิจัยที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัย ตลอดจนเป็นข้อเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และโปรดอนุเคราะห์ให้ข้อมูลครบทุกข้อและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เนื่องจากความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้จากท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยและพัฒนาต่อไป

ด้วยความขอบคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

ธีระชัย วงศ์เอกอักษร

แบบสอบถามการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง
จังหวัดราชบุรี

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 8 ข้อ

คำชี้แจง กรุณากรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ 1.ชาย 2.หญิง
2. อายุ (ถ้าเกิน 6 เดือนถือว่าเป็น ปี) ปี
- 3.สถานภาพสมรส
 1.โสด 2.คู่ 3. หม้าย/หย่า/แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 1.ประถมศึกษา
 2.มัธยมศึกษาตอนต้น
 3.มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.
 4.อนุปริญญา/ ปวส.
 5.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 6.ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. ระดับรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับจากโรงพยาบาลบ้านโป่ง (เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินพิเศษอื่นๆ)
 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท 2) 10,001-20,000 บาท
 3) 20,001-30,000 บาท 4) 30,001-40,000 บาท
 5) 40,001-50,000 บาท 6) 50,001 บาทขึ้นไป
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลปี เดือน
7. ภูมิลำเนา
 1.อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี 2.อำเภออื่นๆในจังหวัดราชบุรี
 3.กรุงเทพและปริมณฑล 4.จังหวัดอื่นๆ ระบุ.....

8.ประเภทบุคลากร

 กลุ่มวิชาชีพ

ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักวิชาการ
สาธารณสุข นักรังสีการแพทย์ นักจิตวิทยาคลินิก นักการแพทย์แผนไทย นักโภชนาการ นักกาย
อุปกรณ์ นักสังคมสงเคราะห์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์

 กลุ่มสนับสนุนวิชาชีพ

ได้แก่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เจ้าพนักงานเภสัชกรรม เจ้าพนักงานเวชสถิติ เจ้าพนักงาน
วิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู เจ้าพนักงานอาชีว
บำบัด

 กลุ่มสนับสนุน

ได้แก่นักวิชาการ การเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักจัดการงานทั่วไป นัก
ทรัพยากรบุคคล นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ นิติกร นักสถิติ นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา เจ้าพนักงานธุรการ นายช่างเทคนิค เจ้า
พนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

กลุ่มอื่นๆ หมายถึง กลุ่มอาชีพอื่นๆนอกเหนือจากทั้งสามกลุ่มข้างต้น ที่ไม่มีใบ
ประกอบวิชาชีพ อาจให้บริการแก่ผู้ป่วยโดยตรงหรือไม่ได้บริการผู้ป่วยโดยตรงก็ได้ แต่มีหน้าที่
ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของทั้งสามกลุ่มข้างต้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน 42 ข้อ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|----------------------------|---------------|---------------|----------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็น ด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ 1.ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในผลงาน ของท่าน | | | | | |

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|----------------------------|---------------|---------------|----------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็น ด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| 2.ท่านสามารถทำงานได้แล้วเสร็จตามกำหนดและมีผลงานที่ดี | | | | | |
| 3.เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างดี | | | | | |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | | | | | |
| 4.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานของท่าน | | | | | |
| 5.เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของท่าน | | | | | |
| 6.เมื่อท่านทำผลงานได้ดี ท่านได้รับการชื่นชมและยินดีจากหัวหน้างานของท่าน | | | | | |
| ด้านลักษณะของงานที่ทำ | | | | | |
| 7.ท่านได้ทำงานโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ | | | | | |
| 8.งานที่ท่านทำมีความน่าสนใจ | | | | | |
| 9.งานที่ทำท้าทายความสามารถของท่าน | | | | | |
| ด้านความรับผิดชอบ | | | | | |
| 10.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจรับผิดชอบงานที่ต้องการ | | | | | |
| 11.ท่านมีอำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่ถูกบังคับหรือถูกควบคุมอย่างใกล้ชิด | | | | | |
| 12.ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ | | | | | |

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------------|---------------|---------------|----------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็น ด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ด้านความก้าวหน้า | | | | | |
| 13. ท่านได้รับการฝึกอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะ | | | | | |
| 14. ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งตาม ความรู้ความสามารถของท่าน | | | | | |
| 15. หัวหน้าของท่านสนับสนุนท่านใน การเลื่อนตำแหน่งเมื่อท่านมีความพร้อม | | | | | |
| ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน | | | | | |
| 16. ท่านมีความพอใจในเงินเดือนและ ค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับจากโรงพยาบาล บ้าน ไป่งในปัจจุบัน | | | | | |
| 17. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ จากโรงพยาบาลบ้าน ไป่งมีความเหมาะสม กับตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ | | | | | |
| 18. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ จากโรงพยาบาลบ้าน ไป่งเมื่อเทียบกับที่ อื่นแล้วมีความเหมาะสมและเป็นธรรม | | | | | |
| ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต | | | | | |
| 19. ท่านมี โอกาสที่จะ ได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถและทักษะอยู่เสมอ | | | | | |
| 20. ท่านมี โอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ในในอนาคต | | | | | |
| 21. ท่านมี โอกาสได้รับการศึกษาต่อ ตามที่ ต้องการ | | | | | |

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|----------------------------|---------------|---------------|----------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็น ด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ด้านความสัมพันธ์ | | | | | |
| 22. ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีในการทำงานจากผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 23. เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 24. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับหัวหน้างานของท่านทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว | | | | | |
| ด้านสถานะทางอาชีพ | | | | | |
| 25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพของท่าน | | | | | |
| 26. อาชีพของท่านได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากผู้อื่น | | | | | |
| 27. ท่านเต็มใจที่จะบอกผู้อื่นทราบถึงงานหรือตำแหน่งที่ท่านทำ | | | | | |
| ด้านนโยบายและการบริหาร | | | | | |
| 28. โรงพยาบาลบ้านโป่งมีนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรที่ดี | | | | | |
| 29. การบริหารจัดการโรงพยาบาลบ้านโป่งมีส่วนช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของท่าน | | | | | |
| 30. โรงพยาบาลบ้านโป่งมีการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------------|---------------|---------------|----------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็น ด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว | | | | | |
| 31.สวัสดิการต่างๆที่ได้รับจาก โรงพยาบาลมีความเหมาะสม | | | | | |
| 32.การเดินทางมาทำงานที่โรงพยาบาล มีความสะดวก | | | | | |
| 33.ท่านรู้สึกพอใจกับชีวิตความเป็นอยู่ ของท่านในปัจจุบัน | | | | | |
| ด้านความมั่นคงในการทำงาน | | | | | |
| 34.ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ที่โรงพยาบาลนี้ | | | | | |
| 35.ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้าง หรือให้ออกจากงานโดยง่าย | | | | | |
| 36.ท่านมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ โรงพยาบาลนี้ได้ถึงเกษียณอายุ | | | | | |
| ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา | | | | | |
| 37.ผู้บริหารโรงพยาบาลมีภาวะผู้นำที่ดี | | | | | |
| 38. ท่านศรัทธาในผู้บริหารโรงพยาบาล | | | | | |
| 39.หัวหน้างานของท่านบริหารงานด้วย ความยุติธรรม | | | | | |
| ด้านสภาพการทำงาน | | | | | |
| 40. งานที่ท่านปฏิบัติมีความปลอดภัย | | | | | |
| 41.หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกัน ภัยอันตรายต่างๆที่เหมาะสมสำหรับ การทำงาน | | | | | |

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|----------------------------|---------------|---------------|----------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็น ด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| 42. โรงพยาบาลมีการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานในด้านต่างๆทั้งด้านแสง เสียง ความร้อน สารเคมี เชื้อโรคให้ คนทำงานได้อย่างปลอดภัย | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร 4 ข้อ

การคงอยู่ในองค์กรหมายถึงการที่บุคลากรต้องการคงสภาพการเป็นบุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยไม่มีความคิดที่จะย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลบ้านโป่งภายในระยะเวลา 0-3 ปีนี้

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวในแต่ละข้อ

| คำถาม | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|----------------------------|---------------|---------------|----------------------|-------------------------------|
| | 5 เห็นด้วย อย่างยิ่ง | 4 เห็นด้วย | 3 ไม่แน่ใจ | 2 ไม่เห็น ด้วย | 1 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง |
| 1.ท่านวางแผนที่จะทำงานในโรงพยาบาล บ้านโป่งต่อไปภายในระยะเวลา 3 ปีนี้ | | | | | |
| 2.ท่านตั้งใจที่จะทำงานในโรงพยาบาล บ้านโป่งต่อไปให้นานที่สุดเท่าที่จะ เป็นไปได้ | | | | | |
| 3.แม้จะมีปัญหาหรืออุปสรรคใดๆใน การทำงาน ท่านจะยังคงพยายามทำงาน ในโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไป | | | | | |
| 4.โดยรวมแล้วท่านมีความต้องการ ทำงานในโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไป | | | | | |

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในองค์กรและข้อเสนอแนะ 2 ข้อ

คำชี้แจง : กรุณาตอบคำถามตามความรู้สึกรของท่าน

1. ท่านคิดว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคเรื่องใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจให้ท่านย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลบ้านโป่งภายในระยะเวลา 3 ปีนี้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะของท่านต่อผู้บริหาร โรงพยาบาลในการแก้ปัญหาดังกล่าวเพื่อส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่าน

.....

.....

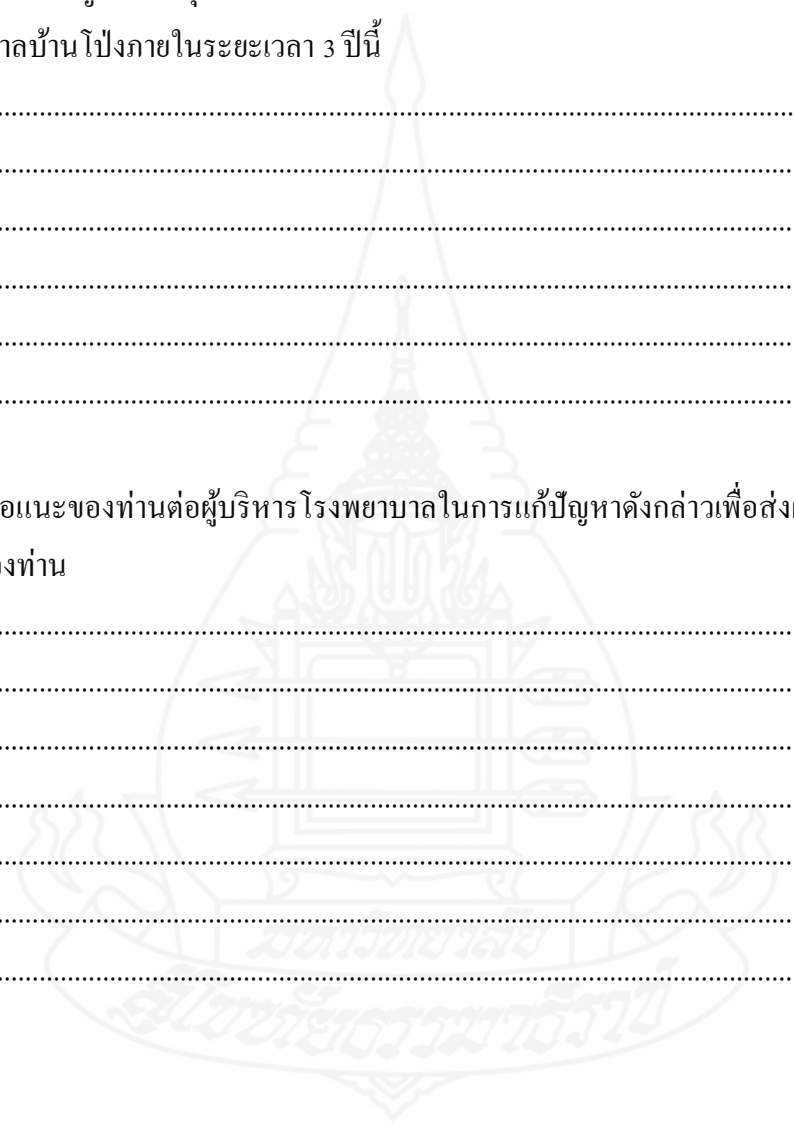
.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ | นายธีระชัย วงศ์เอกอักษร |
| วัน เดือน ปีเกิด | 21 กันยายน 2519 |
| สถานที่เกิด | อำเภอชนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการศึกษา | ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2549 |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลบ้านโป่ง อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี |
| ตำแหน่ง | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ |

