

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง “การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป
2. ทำให้ทราบถึงกลยุทธ์ในการส่งเสริมการจูงใจในการคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) และใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กร

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้การสัมภาษณ์กับผู้บริหาร ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จากบัญชีรายชื่อของพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปและน้อยกว่า 20 ปีจำนวนกลุ่มละ 50 คน โดยให้จุดเริ่มต้นของการสุ่มคือหมายเลข 2 และหาช่วงเว้นของการสุ่มของแต่ละกลุ่ม ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้การทดสอบค่า t-test ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

### สรุปผลการศึกษา

#### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 37 ชุดพบว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน ร้อยละ 78.4 และเพศชาย จำนวน 8 คน ร้อยละ 21.6 มีช่วงอายุระหว่าง 41-59 ปี จำนวน 33 คน ร้อยละ 89.2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส จำนวน 32 คน ร้อยละ 86.5 ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 21 คน ร้อยละ 56.8 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปวส. จำนวน

26 คน ร้อยละ 70.3 พบว่ามีรายได้ ตั้งแต่ 10,001 บาท/เดือนขึ้นไป จำนวน 28 คน ร้อยละ 75.7 และตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายบริหาร จำนวน 24 คน ร้อยละ 64.9

และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 49 ชุดพบว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานน้อยกว่า 20 ปีนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน ร้อยละ 81.6 และเป็นเพศชาย 9 คน ร้อยละ 18.4 อายุส่วนใหญ่ 20-39 ปี จำนวน 34 คน ร้อยละ 69.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 28 คน ร้อยละ 57.1 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด จำนวน 33 คน ร้อยละ 67.3 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับตั้งแต่ ปวส.ขึ้นไป จำนวน 29 คน ร้อยละ 59.2 มีรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน จำนวน 26 คน ร้อยละ 53.1 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานที่ฝ่าย การพยาบาล จำนวน 28 คน ร้อยละ 57.1

## 2. ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่ ผู้ศึกษาใช้สถิติค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ผล สามารถสรุปผลได้ว่า

ผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปเพศชายมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่ทั้ง 3 ปัจจัยเฉลี่ยรวม มากกว่าเพศหญิง อายุ 40-59 ปีเฉลี่ยรวมมากกว่าอายุ 20-39 ปี สถานะภาพสมรสเฉลี่ยรวม มากกว่าโสด ภูมิลำเนาต่างจังหวัดเฉลี่ยรวมมากกว่ากรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษาต่ำกว่าปวส. เฉลี่ยรวมมากกว่าสูงกว่าปวส. รายได้ตั้งแต่ 10,001 บาท/เดือนขึ้นไปเฉลี่ยรวมมากกว่ารายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือน และผู้ที่มีตำแหน่งอยู่ฝ่ายบริหารเฉลี่ยรวมมากกว่าตำแหน่งที่อยู่ฝ่าย การพยาบาล ผู้ศึกษาพบค่าความแตกต่างตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปเพศชายที่มีภูมิลำเนา อยู่ต่างจังหวัด ระดับการศึกษาต่ำกว่าปวส. มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท/เดือนและตั้งแต่ 10,001 บาท/เดือนขึ้นไป มีตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายบริหาร จากการศึกษาค้นคว้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ ที่ทำให้พนักงานคงอยู่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร โดยพบค่าความแตกต่างตามเกณฑ์ที่กำหนด

พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปเพศชาย มีรายได้ ตั้งแต่ 10,001 บาท/เดือนขึ้นไปตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายบริหาร จากการศึกษาค้นคว้ามีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่เกี่ยวกับลักษณะของงานโดยพบค่าความแตกต่างตามเกณฑ์ที่ กำหนดพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001

บาท/เดือนขึ้นไปและตำแหน่งงานอยู่ฝ่ายบริหาร จากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับปัจจัย  
 จูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน โดยพบค่าความแตกต่างตามเกณฑ์ที่  
 กำหนด

### 3. เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่ระหว่างพนักงานระดับ  
 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปและพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 20 ปี โดย  
 ผู้ศึกษาใช้การทดสอบค่า t-test ผลการศึกษาวิจัยสรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ  
 ที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปคงอยู่ คือ ปัจจัยด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ด้านลักษณะงาน  
 ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด  
 (มหาชน) ด้านนโยบายและหลักการบริหารงานของบริษัทฯ ผู้ศึกษาได้แยกปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับ  
 ลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ได้แก่ ด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ด้าน  
 ค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 0.05 ระหว่างพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปกับพนักงานระดับ  
 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ในด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งพนักงานระดับ  
 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นด้านความมีชื่อเสียงขององค์กร  
 มากกว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี แต่พบความไม่แตกต่างกัน  
 ในด้านค่าตอบแทนและด้านสวัสดิการ

ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับลักษณะของงาน ได้แก่ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะ  
 งาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ 0.05 ระหว่างพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปกับพนักงาน  
 ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี ในด้านความรับผิดชอบต่องาน โดยพนักงาน  
 ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นด้านความรับผิดชอบต่องาน  
 มากกว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี แต่พบความไม่แตกต่างกัน  
 ในด้านโอกาสความก้าวหน้าและด้านลักษณะงาน

ปัจจัยจูงใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) ด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านนโยบายและหลักการบริหารงาน โดยรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านนโยบายและหลักการบริหารงาน ซึ่งพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นด้านนี้มากกว่าพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการที่มีอายุงานน้อยกว่า 20 ปี แต่พบความไม่แตกต่างกันในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน)และด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การคงอยู่ของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน) ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะถึงปัจจัยจูงใจในการคงอยู่ของพนักงาน การธำรงรักษาพนักงาน เพื่อความพึงพอใจของพนักงานและส่งผลให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป โดยแบ่งเป็นปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน ควรปรับปรุงเรื่องโครงสร้างเงินเดือน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงาน มีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ชัดเจนสำหรับพนักงานที่มีอายุงานมากและพนักงานใหม่ และควรเพิ่มค่าตอบแทนสำหรับหน่วยงานที่มีความเสี่ยง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้พนักงานในการคงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

2. ด้านสวัสดิการ ในเรื่องชุดฟอร์มพนักงาน ควรมีการปรับปรุงโดยการเพิ่มจำนวนชุดฟอร์มที่แจกให้กับพนักงานและเพิ่มจำนวนเงินค่าตัดชุดฟอร์มให้กับพนักงานให้มากกว่านี้ และเลือกบริษัทที่รับตัดชุดยูนิฟอร์มที่ได้คุณภาพและมาตรฐาน ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับคณะกรรมการเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจในเรื่องแบบของชุดยูนิฟอร์ม ส่วนสวัสดิการบ้านพักตากอากาศ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการได้มีสิทธิในการจองบ้านพักตากอากาศเช่นเดียวกับระดับหัวหน้า ไม่ควรอำนวยความสะดวกให้กับหัวหน้ามากเกินไปและขอให้เพิ่มสิทธิในการจองบ้านพักตากอากาศในวันเสาร์และอาทิตย์ได้เช่นเดียวกัน

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีการฝึกอบรม พัฒนา และสนับสนุนพนักงานให้ทำงานในสาขาอาชีพที่พนักงานมีความถนัดเหมาะสมและที่ได้ศึกษามา

องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากพนักงานที่มีอายุการทำงานที่นานย่อมมีประสบการณ์และความสามารถควรได้รับการส่งเสริมให้คนที่มีความเหมาะสมให้เป็นหัวหน้า

4. ด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน ควรปรับปรุงในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ควรให้เหมาะสมเพียงพอรองรับการทำงานต่อความต้องการและต้องเชื่อมต่อสภาพการทำงานของพนักงาน