

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

ดวงพร อุไรวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

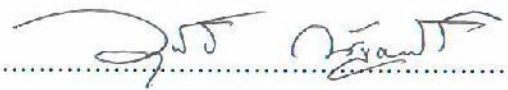
เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

..... ดงพร อุไรวรรณ

นางสาวดงพร อุไรวรรณ

ผู้วิจัย

..... 

อาจารย์อรรถพร ญัฐโรจน์,

Ph.D. (Sociology)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... 

อาจารย์อรรถพร รักชาติเจริญ,

Ph.D. (Public Administration)

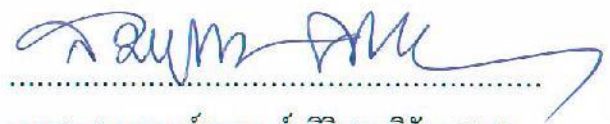
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... RT

อาจารย์บุรฉกร โตรัตน์,

Ph.D. (Regional and Rural Development Planning)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... 

รองศาสตราจารย์สมบุญ ศรีสรหิรัญ, Ph.D.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

..... 

ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)
วันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2558

ดวงพร อุไรวรรณ

นางสาวดวงพร อุไรวรรณ

ผู้วิจัย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมลพร สอนศรี,

Ph.D. (Public Administration)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



อาจารย์วุฒิสพร ญัฐรุจิโรจน์,

Ph.D. (Sociology)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



อาจารย์บุรฉกร ไตรรัตน์,

Ph.D. (Regional and Rural Development Planning)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์วริยา ชินวรร โณ, Ph.D.,

คณบดี

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

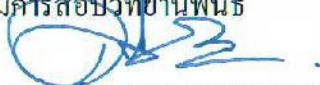
มหาวิทยาลัยมหิดล



อาจารย์มนัสนันท์ น้ำสมบุญ,

Ph.D. (Educational Administration)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



อาจารย์กฤษณ์ รักษาติเจริญ,

Ph.D. (Public Administration)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ศาสตราจารย์พัชรีย์ เลิศฤทธิ์,

พ.บ., Ph.D. (Biochemistry)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีตามความตั้งใจของผู้วิจัยและที่สำคัญวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงมิได้หากขาดผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. วุฒิสพร ญัฐรุจิโรจน์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ คอยให้คำแนะนำที่ดีและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในมุมมองต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนความรักความเมตตาและคอยใส่ใจดูแลผู้วิจัยเสมอมา และขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จบจนคอยดูแลและใส่ใจเสมอมา

ขอขอบพระคุณท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ที่เมตตาและให้ความร่วมมือเสียสละเวลาอันมีค่ามาเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณพี่โอม วัชรฤต ภาทันต์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการประสานข้อมูลและการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี นอกจากนี้ขอขอบพระคุณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล

และสุดท้ายขอขอบพระคุณคุณแม่ สำหรับความรักและกำลังใจที่มีให้ลูกคนนี้ รวมถึงนายชานนท์ ภัทรจารีสำหรับกำลังใจที่มีให้เสมอมาและคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดีตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย ตลอดจนขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและดูแลกันมาตลอด

ดวงพร อุไรวรรณ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)
AN ANALYSIS OF RETENTION FACTORS AFFECTING EMPLOYEES IN METTAPRACHARAK HOSPITAL

ดวงพร อุไรวรรณ 5637925 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : วุฒิสพร ญัฐกิจโรจน์, Ph.D., กฤษณ์ รักษาติเจริญ, Ph.D., บุรีสกร ไตรรัตน์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ตามประเภทบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานในการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำนวน 267 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ ร้อยละรวมถึงวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไปและแบบสัมพัทธ์เชิงลึกโดยเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน (3.75) รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้นำหรือหัวหน้า (3.73) ด้านลักษณะของงาน(3.66) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (3.43) และด้านค่าตอบแทน (3.23) ตามลำดับ และระดับความคิดเห็นต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นดังนี้ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (3.90) และด้านความความตั้งใจดำรงอยู่ในงานโดยไม่คิดลาออก(3.66) 2.) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานตามประเภทของบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.) แนวทางการวางแผนกรอบการดำเนินงานในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ องค์การจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพราะเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงมากขึ้นเท่าไรก็จะยิ่งกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ มีความสุขในการทำงานและรู้สึกไม่อยากจะลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ก็คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายนั่นเอง

คำสำคัญ : การดำรงอยู่ในงาน / ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร / โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

AN ANALYSIS OF RETENTION FACTORS AFFECTING EMPLOYEES IN METTAPRACHARAK HOSPITAL

DUANGPORN AURAIWAN 5637925 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : WARUESPORN NATRUJIRITE, Ph.D., KRISH RUGCHATJAROEN, Ph.D., BURASKORN TORUT, Ph.D.

ABSTRACT

This study aims to 1.) identify factors that affect employee retention in Mettapracharak Hospital 2.) make a comparative analysis of different employee positions on the factors that affect employee retention in Mettapracharak Hospital and provide some guidelines to construct an objective plan to retain efficient employees in the organization. This study employed a quantitative and qualitative research design. Questionnaires and in-depth interviews were used as tools to collect data. The results revealed that, according to the levels of employee opinion on those factors, Workplace Relationship was the most important factor for employee's retention in their present job 2.) comparing those opinion levels, the study did not find any difference between employees of the different job positions in terms of Compensation, Leadership Styles, Workplace Relationships and Job Characteristics as factors affecting employee retention. However, Career Path as the factor was found as a statistically significant difference between employees of the difference job positions at the 0.05 level 3.) an effective way in constructing human resource retention planning in organization is to build employee satisfaction in work. This is because the more the employees are satisfied with their work, the more they feel enthusiastic and happy with working in the organization, and eventually, they are less likely to resign from the job. Hence, factors affecting work satisfaction and work competency include a fair compensation, and opportunity to grow in the organization, leadership styles, workplace relationships and job characteristics.

KEY WORDS : RETENTION/ RETENTION FACTORS/ METTAPRACHARAK HOSPITAL

130 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	8
2.1 ความหมายและความสำคัญของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร	11
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร	20
2.4 ข้อมูลของหน่วยงาน	23
2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.6 แหล่งที่มาของกรอบแนวคิดในการวิจัย	37
2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
3.1 วิธีการศึกษา	39
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล 45
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล 46
บทที่ 4	ผลการวิจัย 47
4.1	ผลการวิจัยเชิงปริมาณ 49
ส่วนที่ 1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 49
ส่วนที่ 2	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานและการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร 50
ส่วนที่ 3	การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน 59
จำแนกตามประเภทของบุคลากร	
4.2	ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ 62
บทที่ 5	การอภิปรายผล 65
5.1	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานและการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร 65
5.2	การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน 67
จำแนกตามประเภทของบุคลากร	
5.3	การนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบดำเนินงานในการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) 69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 6 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	73
6.1 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย	73
6.2 สรุปผลการวิจัย	74
6.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	78
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย	80
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ	97
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	114
ประวัติผู้วิจัย	130

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1.1	อัตราการรักษาอยู่ของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร	3
2.1	ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow	12
2.2	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาอยู่ในงานของบุคลากรที่มีผู้ทำการศึกษา	22
2.3	ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาอยู่ในงานของบุคลากรที่มีผู้ทำการศึกษา	36
2.4	การคัดเลือกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาอยู่ในงานของบุคลากรที่มีผู้กล่าวถึง และทำการศึกษากันมากที่สุด	37
3.1	จำนวนบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)	40
4.1	คุณสมบัติของกลุ่มประชากรที่เข้ามาทำการศึกษา	49
4.2	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาอยู่ในงานของบุคลากร ในภาพรวม	50
4.3	ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวม	50
4.4	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาอยู่ในงานของบุคลากร ในภาพรวมจำแนกเป็นรายชื่อ	51
4.5	ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาอยู่ในงานของบุคลากร โดยรวมจำแนกเป็นรายชื่อ	56
4.6	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาอยู่ในงานของบุคลากร ตามประเภทของบุคลากร	57
4.7	การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาอยู่ในงาน ของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร	59
4.8	การเปรียบเทียบเป็นรายชื่อของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาอยู่ในงาน ของบุคลากรในด้านความก้าวหน้ากับประเภทของบุคลากร	60
4.9	การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าของ กลุ่มประชากรจำนวน 2 กลุ่ม	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	62

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ		หน้า
2.1	โครงสร้างองค์การของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)	27

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การขับเคลื่อนองค์การเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงขึ้นและต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและความตระหนักรู้ในค่านิยมร่วมกันขององค์การเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ โดยกลไกที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การนอกเหนือจากเงินทุนและการบริหารจัดการที่ดีแล้วก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ การดำเนินงานขององค์การ โดยการใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคนที่มีอยู่ เพื่อให้การดำเนินงานเสร็จลุล่วงตามกรอบเป้าหมายขององค์การที่วางไว้และทำให้องค์การมีความสามารถในการสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (ธำรงค์ศักดิ์ คงสาส์น, 2556)

เมื่อทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการดำเนินงานและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2556) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกด้านนอกจากการสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงานที่ดีและเหมาะสมแล้วนั้น การฝึกอบรมการพัฒนาและการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์การก็ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและมองข้ามไม่ได้ เนื่องจากในปัจจุบันบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสูงในการทำงานถูกมองว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญและมีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้อัตราการแย่งชิงหรือการซื้อตัวเพิ่มสูงขึ้น (McKinsey & Company Inc., 2544) เพราะไม่ว่าองค์กรใดก็ล้วนแต่อยากได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการทำงานสูงและมีสมรรถนะในการทำงานที่จะช่วยผลักดันให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

การหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อธำรงรักษามูลค่าที่เป็นกำลังสำคัญขององค์การที่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้เป็นอย่างดีโดยบุคลากรจะต้องมีความสามารถพิเศษเด่นชัดใน 4 เรื่องหลัก ๆ ได้แก่ (อาภรณ์ ภูวพิณ, 2550)

1. ความสามารถในการมองภาพในอนาคต เข้าใจอนาคต เน้นภาพใหญ่ มองเห็นโอกาสและภัยคุกคาม
2. ความสามารถในการผลักดันให้ผู้อื่นมีความเก่งเหมือนกัน
3. ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ มีความคิดที่แตกต่างไปจากคนอื่น ใฝ่รู้ รอบรู้ ต้องการพัฒนาและแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ เสมอ
4. ความสามารถในการเอาชนะอุปสรรค ฉลาดและมีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม

การรักษาบุคลากรให้ดำรงอยู่ในองค์กรจึงเป็นสิ่งท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารระดับสูงอยู่ไม่น้อยโดยต้องร่วมมือกันวิเคราะห์ถึงปัจจัยและแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เพราะในปัจจุบันสิ่งสำคัญในการทำงานไม่ใช่แค่เรื่องค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ความท้าทายในงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นที่การสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) การพัฒนา การฝึกอบรม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work-Life Balance) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ เกิดทักษะ มีสมรรถนะรวมถึงศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กรและเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความต้องการในการดำรงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาองค์การที่มีอัตราการดำรงอยู่ในองค์กรสูง ซึ่งส่งผลให้องค์กรนั้นมีความมั่นคงและก้าวหน้าในยุคที่มีการแข่งขันสูงและดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรในระดับที่ค่อนข้างสูง สามารถดูได้จากข้อมูลการสำรวจอัตราการดำรงอยู่ที่สำรวจโดยแผนกบรรจุแต่งตั้ง โดยการใช้วิธีการเทียบบัญชีไตรยางศ์ จำนวนบุคลากรที่ครองตำแหน่งปัจจุบันเฉลี่ยการลาออกทั้งปีของบุคลากร ได้เป็นข้อสรุปตามตารางที่ 1.1 ดังนี้

ตารางที่ 1.1 อัตราการจ้างอยู่ของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากรประจำปี 2556

อัตราการจ้างอยู่ของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร	
ประเภทบุคลากร	อัตราการคงอยู่
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ	99.60 %
พนักงานราชการ	100.00 %
ลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวง สาธารณสุข	84.20 %

ที่มา : แผนกบรรจุแต่งตั้ง โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

จากตารางแสดงอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีอัตราคงอยู่ในระดับสูงของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ทั้งนี้โรงพยาบาลแห่งนี้ถือเป็นองค์การของภาครัฐที่ดำเนินการเพื่อประชาชนโดยให้บริการทุกสาขาทำให้โรงพยาบาลต้องมีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลถือเป็นองค์การที่เป็นที่พึ่งพิงของประชาชนทุกระดับชั้น ไม่ว่าใครก็ต่างหวังที่จะหายจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งนั้น นอกจากนี้โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ยังเป็นแบบอย่างความสำเร็จของโรงพยาบาลรัฐในต่างจังหวัดที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน(ด้านจักษุวิทยา) ทำให้ในแต่ละปีมีผู้มารับบริการจำนวนมาก (สถิติการรับบริการประจำปี 2556 คือ เฉลี่ย 17,960 คนต่อเดือน) โดย 50 % ของผู้มารับบริการเป็นประชาชนในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้มีการขยายสาขาใหม่ คือ สาขาสุโขทัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับ ผู้มารับบริการ เป็นการอำนวยความสะดวกและลดความแออัด ดังนั้น การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสม และการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้เพื่อบุคลากรเดิมจะเป็นกำลังสำคัญในการส่งผ่านทักษะความรู้ รวมถึงเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานที่สาขาใหม่ให้ประสบความสำเร็จดังเช่นสาขาแรก จึงนำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างอยู่ของบุคลากร เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจของบุคลากรในการจ้างอยู่กับองค์การแห่งนี้ต่อไปและเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนทางในการปฏิบัติขององค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงและความสำเร็จขององค์การในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ตามประเภทของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขหรือลูกจ้างชั่วคราว
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีความแตกต่างกันตามประเภทของบุคลากร
2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน
3. ปัจจัยด้านหัวหน้าหรือผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน
4. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน
5. ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน
6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมถึงผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจึงเลือกปัจจัยต่างๆมาทำการศึกษา เช่น ค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อนำมาศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ตามประเภทของบุคลากร และเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานในการดำรงอยู่ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

1.4.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมหรือ Mixed Method สำหรับการเก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.4.2.1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 267 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 580 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane และกำหนดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ $\pm 5\%$

1.4.2.2 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์บุคลากรแบบเชิงลึกหรือ In-depth Interview ในการเก็บข้อมูลบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

1.4.3 ด้านสถานที่และระยะเวลาในการทำวิจัย

สถานที่ที่ทำการวิจัย คือ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จังหวัดนครปฐม โดยระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ เดือนมกราคม – เดือนมีนาคม 2558

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. บุคลากร หมายถึง บุคลากรทุกประเภทของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว

1) ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามกฎหมายให้รับราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินประมาณ หกเงินเดือน

2) พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้นๆ

3) ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้

4) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำซึ่งเป็นภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนทั่วไปของหน่วยบริการในด้านงานเทคนิค งานบริการ งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะหรือเป็นผู้ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหรือ

ความเชี่ยวชาญสูงมากเป็นพิเศษ เพื่อปฏิบัติงานในเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นเฉพาะเรื่องของหน่วยบริการ หรือมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวและไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยบริการได้ สำหรับลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวันและรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ ซึ่งทางโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จัดเป็นบุคลากรประเภทเดียวกัน เนื่องจากพนักงานกระทรวงสาธารณสุขคือกลุ่มบุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ได้รับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2556 เป็นต้นมา

2. การดำรงอยู่ในงาน หมายถึง การคงอยู่ในงานของบุคลากรหรือการที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในอนาคต

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร หมายถึง สิ่งที่มุ่งใจบุคลากรในองค์กรให้เกิดความต้องการที่จะทำงานในองค์กรแห่งนี้ต่อไป ได้แก่ ค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในอาชีพ

1) ค่าตอบแทน หมายถึง เงินหรือสิ่งที้องค์การจ่ายให้สำหรับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รวมถึงสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร

2) ผู้นำหรือหัวหน้า หมายถึง บุคคลที่ผู้ควบคุมการทำงานในองค์กรเดียวกันที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าซึ่งกันและกัน

3) เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลที่เป็นเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4) ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบซึ่งเป็นคุณลักษณะที่เฉพาะเจาะจงในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

5) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเจริญเติบโตในหน้าที่การงานและโอกาสในการได้รับการพัฒนาทักษะ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การเลื่อนตำแหน่ง การมอบทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อ เป็นต้น

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องการทำงาน โดยงานและปัจจัยต่าง ๆ นั้นจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในการดำรงอยู่ของบุคลากรว่ามีปัจจัยใดบ้างที่จะสามารถจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป
2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร
3. ผลจากการศึกษาสามารถนำมาใช้วิเคราะห์ถึงปัจจัยส่งเสริมและแรงจูงใจเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการดำรงอยู่ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ถึงปัจจัยส่งเสริมและใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนแนวทางในการปฏิบัติขององค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงและความมีเสถียรภาพขององค์การในอนาคตต่อไป

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
- 2.4 ข้อมูลของหน่วยงาน
- 2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 แหล่งที่มาของกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ความหมายและความสำคัญของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

2.1.1 ความหมายของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

กัญญามน อินหว่างและสุพจน์ อินหว่าง (2556) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในงานของบุคลากร หมายถึง การทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนกันทั้งในรูปแบบของระบบแรงจูงใจสัมพันธภาพและการบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจ

ชนิดดา เหมือนแก้ว (2547) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในงาน หมายถึง บุคลากรที่ความพร้อมและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับการทำงาน มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญขององค์การ

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2550) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในงาน หมายถึง การรักษานุเคราะห์ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความผูกพัน ความมั่นคงและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยาวนาน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

กัญญา สาธร (2523) อธิบายว่า การที่จะให้บุคลากรในองค์กรทำงานอยู่ได้นานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องใช้วิธีการในจิตใจให้เกิดการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรด้วยการใช้สิ่งจูงใจ ซึ่งได้แก่ สิ่งที่เป็นวัตถุ อาทิเช่น เงินหรือสิ่งของ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น ให้โอกาสมีชื่อเสียงดีเด่น มีตำแหน่ง มีอำนาจสิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน เช่น มีห้องทำงาน มีที่นั่ง มีอุปกรณ์การทำงาน มีความปลอดภัย มีสวัสดิการที่ดี สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น ความสามัคคีกัน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นการบำรุงขวัญ หรือกระตุ้นใจ ชื่อเสียงขององค์กร และรู้สึว่าตัวเองมีส่วนสำคัญในองค์กร

พงศ์ หรดาล (2540) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความรักความพึงพอใจในการทำงานและเต็มใจที่จะทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน

พยอม วงศ์สารศรี (2538) กล่าวว่า การดำรงอยู่ของบุคลากร คือ การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน เพื่อการพัฒนา และแก้ไขความไม่ปลอดภัยทางด้านกายภาพและด้านจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นการดำรงรักษาให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรด้วยความปลอดภัยทางกายและจิตใจ

อานวย แสงสว่าง (2540) กล่าวว่าความหมายของการดำรงอยู่ของบุคลากรไว้ว่า เป็นความสามารถขององค์กรและเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัยและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร

สุปรานี เอกอุ (2550) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในงานของบุคลากร หมายถึง การที่องค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Heneman and Judge (2004) กล่าวว่า การรักษานุเคราะห์ให้คงอยู่กับองค์กรเป็นองค์ประกอบขั้นสุดท้ายของกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นการพยายามรักษานุเคราะห์ที่เพียงพอและเหมาะสมกับการทำงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร

Mathis and Jackson (2004) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งตอบสนองต่อความต้องการของตนแล้วจะทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

จากความหมายของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่นักวิชาการได้ให้ไว้ ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของคำว่า “การดำรงอยู่ในงานของบุคลากร” หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปในอนาคต

2.1.2 ความสำคัญของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) กล่าวว่า อัตราการดำรงอยู่ในงานเป็นการบ่งบอกถึงความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก มีความสุขกับการทำงาน ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนเองรับผิดชอบนั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมิต สัชฌุกร (2550) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในงานของบุคลากรจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและมีความชำนาญ เป็นการลดอัตราการเข้าออกงาน ทำให้ไม่ต้องมีภาระในการสอนงานบุคลากรที่เข้ามาใหม่ เกิดทีมงานที่มั่นคงมีความรักความผูกพันและเข้าใจกัน บุคลากรที่มีทักษะในงานสูงจะสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าที่ได้มากกว่าพนักงานที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก เพราะบุคลากรมีความชำนาญ องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะมีบุคลากรที่รู้งานและเป็งานมีความชำนาญ สามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ ได้ ทำให้สามารถปลูกฝังทัศนคติที่ดีได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ต้องเริ่มต้นนับหนึ่งใหม่อยู่ตลอดเวลาซึ่งสามารถลดเวลาและค่าใช้จ่าย ทำให้ไม่เกิดความติดขัดหยุดชะงัก งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรรู้สึกรักในงานที่ทำและรักองค์กร เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีบุคลากรที่ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญอยู่ที่มีความอบอุ่นมั่นคง

เสนาะ ดิเฮอร์ (2534) อธิบายว่า การดำรงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะบุคคลเปรียบเสมือนเป็นทรัพย์สินที่จะต้องดูแลรักษาอย่างดี องค์กรควรเอาใจใส่โดยการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจของบุคลากรได้

พยอม วงศ์สารศรี(2538) กล่าวถึงความสำคัญของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ทำให้องค์กรไม่สูญเสียคนดีและความสามารถไป เนื่องจากบุคลากรเป็นแรงงานที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ถ้าองค์กรจัดกิจกรรมธำรงรักษาอย่างเหมาะสมบุคลากรย่อมจะได้รับความปลอดภัยทั้งด้านสุขภาพกายและด้านสุขภาพจิต ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยตรง

จากความสำคัญของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่หลายท่านได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยขอสรุปความสำคัญของการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรไว้ดังนี้ การดำรงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จได้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

Abraham H.Maslow (1954) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นหรือ Maslow's Hierarchy of Needs โดยอธิบายว่าบุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการอื่นๆขึ้นอีกไม่มีสิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจสำหรับบุคคลนั้นอีก ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะกลายเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้นต่อไปหรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับสูงต่อไป ซึ่งลำดับความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตามลำดับ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคมและสุดท้ายคือความต้องการความสำเร็จสูงสุด ซึ่ง Maslow ได้กล่าวเน้นว่า ความต้องการต่างๆเหล่านี้จะเกิดเป็นลำดับขั้นและจะไม่มีการมองข้ามขั้น ถ้าความต้องการในขั้นที่ 1 ไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในขั้นที่ 2-5 ก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ โดยการตอบสนองในแต่ละขั้นนั้นไม่จำเป็นต้องได้รับ 100% เพียงแค่ต้องรู้สึกได้รับการตอบสนองบ้างเพื่อเป็นการนำไปสู่ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นต่อไป

จากแนวคิดในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow นั้นพบว่าความต้องการขั้นต้นๆจะเกิดขึ้นก่อนซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต้น ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้าจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจพนักงานก่อนว่าพนักงานมีความต้องการอยู่ในระดับใดแล้วจึงนำสิ่งที่สามารถสนองต่อความต้องการมาสร้างเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน และเมื่อใดก็ตามที่ความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนอง พนักงานก็จะมีความต้องการในการดำรงอยู่ในงานนั้นต่อไป ซึ่งในแต่ละระดับสามารถแจกแจงสิ่งที่เป็นความต้องการและสิ่งที่สามารถให้จูงใจได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

ลำดับชั้นความต้องการ	สิ่งที่มนุษย์ต้องการ	สิ่งที่ใช้เป็นแรงจูงใจ
ความต้องการทางกายภาพ	อาหาร น้ำ การพักผ่อน	ค่าตอบแทน ค่าจ้าง เงินเดือน วันหยุด เวลาพัก สวัสดิการ
ความต้องการความมั่นคงและ ความปลอดภัย	ความปลอดภัย ความมั่นคง การคุ้มครอง	การประกันภัย ประกันชีวิต เงินสงเคราะห์ ความมั่นคง ของงาน
ความต้องการมีส่วนร่วม ในสังคม	กลุ่มเพื่อนร่วมงาน พวกพ้อง การเอาใจใส่ ความรัก การมี ส่วนร่วมในสังคม	สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำ และเพื่อนร่วมงาน การทำงาน เป็นทีม
ความต้องการการยอมรับ นับถือ	การยกย่องชมเชย สถานะ ในสังคม	คำชมเชย การยอมรับจาก สังคม การเป็นพนักงานดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งงาน
ความต้องการความสำเร็จ สูงสุด	ความสามารถ ทักษะ ความคิด สร้างสรรค์ ประสิทธิภาพ	งานที่ท้าทาย งานที่ตัดสินใจ ได้ด้วยตนเอง กิจกรรม ฝึกอบรม

Herzberg ได้ทำการศึกษาเรื่องของการจูงใจ โดยเสนอว่ามีปัจจัย 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจพนักงานให้ทำงาน คือ (ประคัลภ์ ปัทมพิณกุล, 2551)

1. Motivation Factors (ปัจจัยจูงใจ) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้บุคลากรเกิดความชอบและรักในงานที่ทำ เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ปัจจัยประเภทนี้สามารถสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่จากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. Maintenance Factor (ปัจจัยการดำรงรักษา) หรือ Hygiene factor (ปัจจัยอนามัย) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดที่ทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของแต่ละบุคคลในการทำงานมีความแตกต่างกัน มีแรงจูงใจหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่าง ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องศึกษาสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานและสิ่งที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ตรงจุด

Porter and Lawler (1983) ได้ศึกษาทฤษฎีความคาดหวัง (Porter and Lawler's Expectancy Theory) ได้กล่าวถึงความพยายามในการทำงานของบุคคลจะขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการพยายาม (Value of Rewards) และความน่าจะเป็นของการได้รับรางวัล (Probability the rewards depend upon effort) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอีก 2 ประการที่ส่งผลต่อพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ได้แก่ ความสามารถ (Ability) และการรับรู้บทบาท (Role Perception) นั่นเอง Porter และ Lawler ได้แบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ รางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่ได้รับทางความรู้สึก เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงานที่ทำทาก็จะรู้สึกชื่นชมยกย่องตนเองภายในใจและรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) เป็นรางวัลที่ได้รับจากองค์กรเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งรางวัลภายนอกถือว่าเป็นรางวัลที่ให้คุณค่าในทางบวก ในแบบจำลองการศึกษาของ Porter และ Lawler สามารถนำมาอธิบายในเรื่องประสิทธิภาพของบุคลากร การขาดงานและการเข้า-ออกงานได้ดี (เนาวรัตน์ เจริญสุข, 2553)

จากทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับตอบแทนกลับมา ซึ่งหากมีการตอบแทนที่เหมาะสมและตอบสนองต่อความต้องการหรือความคาดหวังได้อย่างเหมาะสมและตรงเป้าหมายที่แต่ละคนคาดหวังไว้ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะดำรงอยู่ในงานต่อไป

J. Stacy Adams ผู้พัฒนาทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ซึ่งมีพื้นฐานความคิดว่าบุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยจะพิจารณาจากผลตอบแทนที่ได้รับ (output) กับตัวป้อน (input) คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (perceived inputs to outputs) เมื่อทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคลแล้วก็สามารถทำนายพฤติกรรมการ

ทำงานของบุคคลนั้นได้ ทฤษฎีความเสมอภาคอธิบายว่า บุคคลจะเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองลงทุนไปกับการทำงาน เช่น สติปัญญา ความสามารถ เป็นต้น เปรียบเทียบกับผลตอบแทนที่ได้รับ เช่น การชดเชยชมเชย คำนิยม ค่าจ้างค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งและสถานภาพ การยอมรับจากหัวหน้างาน เป็นต้น โดยจะเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มพนักงานที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนก หากบุคคลดังกล่าวรู้สึกถึงความไม่เสมอภาค ความไม่เป็นธรรมจะเกิดความรู้สึกขาดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความเครียด จึงนำไปสู่การหาหนทางขจัดความไม่เสมอภาคและความไม่ยุติธรรมดังกล่าวออกไป ซึ่งลักษณะการเปรียบเทียบที่บุคคลใช้จะมี 4 ลักษณะด้วยกัน ได้แก่

1. การใช้ประสบการณ์ที่เคยทำงานในตำแหน่งต่างๆ ในองค์กรปัจจุบันเป็นตัวเปรียบเทียบ
2. การใช้ประสบการณ์ที่ทำงานในสถานการณ์ต่างๆ หรือตำแหน่งภายนอกองค์กรในปัจจุบันเป็นตัวเปรียบเทียบ
3. การใช้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายในองค์กรเป็นตัวเปรียบเทียบ
4. การใช้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเป็นตัวเปรียบเทียบ

ผลจากการเปรียบเทียบจะแสดงให้เห็นถึงการทำให้เกิดความเป็นธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร หากผลของการเปรียบเทียบแสดงถึงความเป็นธรรมก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน แต่หากผลของการเปรียบเทียบแสดงถึงความไม่เป็นธรรมจะทำให้เกิดความเครียดและความไม่พอใจซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการแสดงออกใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1. ด้านพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มหรือการลดความตั้งใจในการทำงาน เกิดการเรียกร้องค่าตอบแทนที่จะเป็นการได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์กร
2. ด้านความนึกคิด (Cognitive) จะเกิดการบิดเบือนการรับรู้ที่มีต่อตัวเองและต่อผู้อื่น เช่น การโกหกตัวเองว่าคนอื่นก็ไม่ได้เก่งไปกว่าเรา การเลือกคนที่มีคุณสมบัติด้อยกว่ามาเปรียบเทียบและการไปจากองค์กรนี้เพื่อแสวงหาองค์กรใหม่ที่มีความเป็นธรรม (เนาวรัตน์ เจริญสุข, 2553)

ดังนั้นทฤษฎีนี้สามารถนำไปใช้อธิบายถึงผลผลิตของงาน (Productivity) การขาดงาน (Absenteeism) การเข้าออกจากการงาน (Turnover) และความพอใจในงาน (Job Satisfaction) นอกจากนี้ยังสามารถนำทฤษฎีนี้ไปใช้ทำนายเกี่ยวกับการขาดงานและการลาออกจากการงานได้อีกด้วย Manion (2005) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการชรางอยู่ในงาน ได้แก่

1. การให้ความสำคัญแก่บุคลากร การเข้าใจพื้นฐานของแต่ละบุคคล การรับฟังความคิดเห็น การตอบสนอง การสนับสนุนและให้การยอมรับ

2. การสร้างความสัมพันธ์อย่างแท้จริงระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความผูกพันทางสังคมในที่ทำงาน ความสนุกสนานในการทำงาน เป็นต้น
3. การส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาในส่วนบุคคลและในความก้าวหน้าในสายอาชีพ การกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน การประเมินผลติดตามผลงาน การสนับสนุนการทำงาน
4. การให้ความสำคัญกับผลงาน การส่งเสริมพัฒนาองค์การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติ เป็นต้น
5. การติดต่อสื่อสารที่ดี ต่อไปตรงมาทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์การ

Mathis and Jackson (2004) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการธำรงอยู่ในองค์การไว้ 5 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational Components) เป็นปัจจัยที่มีผลการตัดสินใจที่จะธำรงอยู่ของบุคลากร ซึ่งประกอบไปด้วย
 - 1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ (Organizational Culture and Value)
 - 1.2 กลยุทธ์ โอกาสและการบริหารจัดการขององค์การ (Organizational Strategies, Opportunities and Management)
 - 1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job Continuity and Security)
2. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational Career Opportunities) ในองค์การที่มีการพัฒนาด้านอาชีพจะมีผลต่อการธำรงอยู่ของบุคลากรมากกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วย
 - 2.1 การพัฒนาอาชีพ (Career Development)
 - 2.2 การวางแผนอาชีพ (Career Planning)
3. ปัจจัยด้านการให้รางวัลกับการธำรงอยู่ (Reward and Retention) ซึ่งประเด็นสำคัญในการรักษามูลค่าการให้รางวัลกับองค์การ คือ การมีระบบค่าจ้างที่แข่งขันได้และความใกล้เคียงกับพื้นฐานค่าตอบแทนทั่วไป ประกอบด้วย
 - 3.1 การแข่งขันด้านผลประโยชน์กำไร (Competitive Benefits)
 - 3.2 ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษ (Special Benefit and Perks)
 - 3.3 ผลงานและผลตอบแทนจากงาน (Performance and Compensation)
 - 3.4 การยอมรับ (Recognition)

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job Design and Work) ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการชำระอยู่ประกอบด้วย

4.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work Flexibility)

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balancing)

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร (Employee Relationship) องค์การจำเป็นต้องมีนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรที่เหมาะสม มีความยุติธรรมในการจัดการระเบียบวินัย มีการมอบหมายงาน การให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การไม่เลือกปฏิบัติ การให้ผลป้อนกลับในการทำงานที่ดี การยอมรับผลงานและการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพของบุคลากร เป็นต้น

Taunton, Krampitz and Wood (1989) กล่าวว่า การชำระอยู่ในงานของบุคลากรสามารถแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การให้ความร่วมมือ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อันเป็นผลมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีบุคลากรที่เพียงพอ การรับฟังความคิดเห็นอย่างยุติธรรม การมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ชนัดดา เหมือนแก้ว (2547) กล่าวว่า เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการจนเกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมและองค์กรได้อย่างมีความสุขก็ส่งผลให้การชำระอยู่ของบุคลากรในองค์กรนั้นมีอัตราสูงขึ้น

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) กล่าวว่า อัตราการชำระอยู่ในงานเป็นการบ่งบอกถึงความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคลากรที่มีต่องานที่ได้ปฏิบัติในทางบวก มีความรู้สึกชอบและรู้สึกมีความสุขกับงานที่ตนเองปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เต็มใจอุทิศตนเองให้กับงานเพื่อให้งานที่ตนเองรับผิดชอบสำเร็จ บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2551) กล่าวว่า การชำระอยู่ในงานของบุคลากรได้นานนั้นต้องมีการบำรุงรักษาให้เขาเหล่านั้นมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน การสร้างความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร การดูแลความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาเพื่อให้อัตราการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุด โดยหลักการที่สำคัญของการชำระอยู่ในงานของบุคลากรที่สำคัญ คือ การรักษาความสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าคงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่องในระยะยาว การชำระอยู่ในงานของบุคลากรกระทำได้โดยการจัดให้มีการพัฒนาอาชีพ การจ่ายค่าตอบแทนที่

เหมาะสมและสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับทรัพยากรมนุษย์ได้ นอกจากนี้องค์กรยังควรจัดให้มีการวางแผนอาชีพที่สอดคล้องกับเป้าหมายและสามารถยึดเป็นอาชีพเพื่อการดำรงชีวิตได้และเพื่อเป็นโอกาสในการพัฒนาด้านการศึกษาและความสามารถ การที่องค์กรมีการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาและให้การดูแลทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี นอกจากจะทำให้องค์กรสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรได้แล้วยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและสร้างความภาคภูมิใจให้กับทรัพยากรมนุษย์ได้อีกด้วย ในอีกทางหนึ่งหากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรได้รับการบำรุงรักษาดูแลเป็นอย่างดีแล้วนั้นการเปลี่ยนแปลงความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในตลาดแรงงานจะไม่กระทบต่อการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นๆก็ตาม

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า แต่ละบุคคลต่างมีทัศนคติในการงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงานต่างก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งหากองค์กรมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวเพราะบุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลและองค์ประกอบต่างๆที่เป็นแรงจูงใจด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

คณิต ดวงหัตถ์ (2537) ได้สรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกชอบหรือความพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานและองค์ประกอบอื่นๆ ถ้างานที่ทำหรือองค์ประกอบเหล่านั้นสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้บุคคลนั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงานขึ้น และบุคคลนั้นจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจ รวมทั้งสติปัญญาในการทำงานอย่างเต็มที่ สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของต่างๆ
2. สิ่งจูงใจทางสภาพกายที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. สิ่งจูงใจด้านผลประโยชน์ทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์หรือมิตรภาพที่ดีระหว่าง

ผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้อาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจเป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรมเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ

ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์ (2544) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่ออัตราการเข้าออกจากงาน กล่าวคือ ยิ่งทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากเท่าใด อัตราการเข้าออกงานก็จะยิ่งน้อยลง นอกจากนี้ยังส่งผลต่ออัตราการขาดงานในทิศทางเดียวกับอัตราการเข้าออกจากงานอีกด้วย

ตระกูล สุวรรณดี (2538) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี เกิดเป็นความสามัคคีในการทำงานตลอดจนเกิดการสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในด้านบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติและได้รับผลตอบแทน เกิดผลที่น่าพึงพอใจทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจจะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบ นอกจากนี้หากบุคลากรเกิดความพึงพอใจจะทำให้การทำงานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

มัจฉวี โอสานนท์ (2539) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีความสุขที่จะได้ทำงานและรู้สึกไม่อยากลาออกจากงาน รวมทั้งยังพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานอีกด้วย

รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2552) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจของบุคลากรทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ และมีความเชื่อมั่นต่อองค์การของตนเอง

วิรุฬ พรรณทวี (2542) กล่าวว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่ไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่ามีความคาดหวังต่อสิ่งหนึ่งอย่างไร ซึ่งถ้าความคาดหวังนั้นได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจมากและในทางตรงกันข้ามหากความคาดหวังนั้นไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจอย่างมาก

Von Haller B.Gillmer (1966) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การให้เงินบำเหน็จเมื่อเกษียณ การมีงานทำไม่เสี่ยงต่อการตกงาน เป็นต้น
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นต้น

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ เช่น ชื่อเสียงของหน่วยงาน ความพอใจสถานที่ทำงาน ลักษณะการดำเนินงานภายในหน่วยงาน เป็นต้น
4. ค่าจ้างหรือรางวัล เช่น ความเสมอภาคในการให้ค่าจ้างหรือรางวัล เป็นต้น
5. ลักษณะของงาน เช่น ความน่าสนใจของงาน งานมีความอิสระไม่จำเจ งานมีความท้าทายความสามารถ เป็นต้น
6. การควบคุมบังคับบัญชา เช่น การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีจะนำไปสู่การลาออกหรือการย้ายงาน เป็นต้น
7. ลักษณะทางสังคม เช่น ผู้ปฏิบัติงานควรประพฤติตัวในการทำงานกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและทำงานอย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นๆ เป็นต้น
8. การติดต่อสื่อสาร เช่น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น
9. สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ระยะเวลาการทำงาน ต้องมีความเหมาะสมกับงานนั้นๆ เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่น สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะทำให้เกิดความตั้งใจและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองที่มีต่องาน จนทำให้เกิดความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานานแม้จะมีอุปสรรคมากระทบก็จะยังคงทุ่มเทความสามารถ ความกระตือรือร้นและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร (ปราชญา รัตนเจริญ, 2556) นอกจากนี้หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงมากขึ้นเท่าไรโอกาสที่จะออกจากงานก็จะต่ำลง

จากข้อมูลข้างต้นที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรมีลักษณะองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดที่หลากหลาย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ตัวชี้วัดที่สามารถแสดงถึงการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรโดยดูความสอดคล้องกับเนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยเลือกมาประกอบการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

Osborne (2004) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ส่งผลให้บุคลากรยังคงอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความท้าทาย การได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม การมีผู้นำที่ดี การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี การเจริญเติบโตในสายงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม

Berger & Berger (2004) สรุปว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินถือเป็นสิ่งจูงใจและแรงดึงดูดให้บุคลากรเข้ามาร่วมงานกับองค์กร ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษามูลค่าบุคลากร ซึ่งได้แก่ การพัฒนาทักษะของบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและความเข้าใจในสิ่งที่บุคลากรต้องการ

Dibble (1999) กล่าวถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากรประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานหรือความสมดุลของการทำงานและครอบครัว

Porter and Steer (1983) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้นำหรือหัวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานและด้านขนาดองค์กรนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลกับการคงอยู่หรือลาออกของบุคลากรในองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การบำรุงรักษามูลค่าบุคลากรเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของการทำงาน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม การประเมินผลงานที่ถูกต้องมีความยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาดและปลอดภัย การมีโอกาสเลื่อนขั้นหรือพัฒนาในสายอาชีพและคุณภาพของผู้นำ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า การดำรงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษามูลค่าบุคลากรให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด โดยประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ อายุ การศึกษา เงินเดือน เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน หมายถึง ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดขององค์กร เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านการจัดการ หมายถึง ความมั่นคงในงาน โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้นำ เป็นต้น

ประคัลภ์ ปัทมพลลังกูร (2556) กล่าวถึง การทำให้บุคลากรที่มีฝีมือให้คงอยู่คู่กับองค์กรจำเป็นต้องใช้เครื่องมือที่สำคัญในการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำงานหรือคงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป ก็คือ การบริหารผลตอบแทนการทำงาน (Reward Management) ซึ่งคำว่า Reward นั้น ไม่ได้หมายถึง ตัวเงิน เพียงอย่างเดียว แต่จะหมายถึง สิ่งที่เป็นตัวเงินและสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน สิ่งที่ต้องได้และสิ่งที่ไม่ได้ ซึ่งองค์ประกอบของ Reward ตามที่ WorldAtWork กำหนดไว้ ได้แก่

1. ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
 2. สวัสดิการต่างๆ ที่ส่งเสริมชีวิตความเป็นอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
 3. การรักษาสมดุลของชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม
 4. การเน้นการบริหารผลงาน การพัฒนาผลงานให้ดีขึ้นและการตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร
 5. การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพในการทำงาน
- จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้คัดเลือกและสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน ที่มีผู้ทำการศึกษา ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีผู้ทำการศึกษา

ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน						
	ค่าตอบแทน	ลักษณะของงาน	ผู้นำ/หัวหน้า	เพื่อนร่วมงาน	ความก้าวหน้าในอาชีพ	การพัฒนาทักษะ	การสื่อสาร
Osborne	✓	✓	✓	✓	✓		
Berger & Berger	✓					✓	✓
Dibble	✓				✓		
Porter and Steer	✓		✓	✓			
Herzberg	✓	✓	✓	✓	✓		
ธงชัย สันติวงษ์	✓		✓		✓		
ประคัลภ์ ปันตพลังกูร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์		✓	✓	✓	✓		

2.4 ข้อมูลของหน่วยงาน

โรงพยาบาลถือเป็นหน่วยงาน/องค์การสาธารณะที่ดำเนินกิจการเพื่อประโยชน์ของประชาชน ซึ่งโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จัดเป็นโรงพยาบาลของภาครัฐที่ให้บริการทุกสาขาและเน้นเฉพาะทางด้านจักษุวิทยาในระดับตติยภูมิ โรคที่มีขั้นตอนการรักษาที่ซับซ้อน มีปริมาณผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก เป็นสถานที่สำหรับการศึกษาดูงานทางวิชาการด้านจักษุวิทยา และยังเป็นแหล่งผลิตแพทย์ประจำบ้านสาขาจักษุวิทยาและสาขาอื่นๆที่ต่อยอดจากด้านจักษุวิทยา ทำให้โรงพยาบาลจำเป็นต้องมีแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อให้การบริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับปริมาณผู้ป่วย หรือที่เรียกว่าผู้มารับบริการ และญาติผู้ป่วย หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงพยาบาลให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด

ความพึงพอใจของผู้รับบริการถือเป็นหัวใจสำคัญของงานบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการจากหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ถือได้ว่าเป็นที่พึ่งพิงของประชาชนทุกระดับชั้น ดังนั้น ผู้บริหารหน่วยงาน/องค์การจึงจำเป็นต้องค้นหาแนวทาง/วิธีการที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดของผู้รับบริการ รวมไปถึงหาวิธีการพัฒนาหน่วยงาน/องค์การเพื่อให้การดำเนินการไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน/องค์การบรรลุประสิทธิผลในที่สุด ซึ่งผู้บริหารโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้เน้นการพัฒนาองค์การไปที่การจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากถือบุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด “การพัฒนาองค์การมีค่านิยมอยู่ที่มองคนเป็นหัวใจสำคัญ เชื่อในเรื่องความเจริญเติบโตส่วนบุคคล ความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง การตระหนักว่าคนมีอารมณ์ ค่านิยมและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คนจะทำงานดีขึ้นเมื่อรู้สึกสะดวกสบาย ได้แสดงความเห็นและความรู้สึก และมององค์การเป็นระบบ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ, 2557 : 16)”

2.4.1 ความเป็นมาขององค์การ

สืบเนื่องจากเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2521 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้เสด็จพระราชดำเนินถวายผ้าพระกฐิน ณ วัดไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม และได้ทรงมีพระราชดำรัส สรุปใจความว่า “คนไร่ขิงมีใจกว้าง สามารถสร้างโรงเรียนใหญ่ๆ แต่ในท้องถิ่นเป็นบริเวณที่มีน้ำเสียซึ่งจะมี ผลกระทบต่อสุขภาพของนักเรียน ทางวัดน่าจะสร้างสถานพักฟื้นสัก 4 – 5 เตียง” จากพระราชดำรัสดังกล่าว ทำให้พระอุบาลีคุณูปมาจารย์ เจ้าอาวาสวัดไร่ขิงในขณะนั้น จึงได้ดำเนินการตามพระราชประสงค์โดยจัดสร้างโรงพยาบาลขนาด 400 เตียง รวมทั้งดินและสิ่งก่อสร้างตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ โดยเงินบริจาคจำนวนทั้งสิ้น 95,778,494 บาท จากศรัทธาของ

ประชาชน ต่อมา กระทรวงสาธารณสุข ได้มอบหมายให้กรมการแพทย์ดำเนินการตามพระราชประสงค์ โดยกำหนดให้เป็น “ศูนย์พัฒนาการควบคุมโรคไม่ติดต่อ” โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) รับผิดชอบในการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ และเมื่อวันที่ 27 เมษายน พ.ศ. 2532 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีเสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ประกอบพิธีเปิดที่ทำการ “ศูนย์พัฒนาการควบคุมโรคไม่ติดต่อ” โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) และได้เปิดบริการผู้ป่วยอย่างเป็นทางการ ตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2532 เป็นต้นมา โดยมีพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลแห่งนี้จำนวน 3 ฉบับด้วยกัน ได้แก่ พระราชกฤษฎีกา ปี 2532 มีรายละเอียดกำหนดให้โรงพยาบาลแห่งนี้เป็ศูนย์พัฒนาการควบคุมโรคไม่ติดต่อโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) พระราชกฤษฎีกา ปี 2537 มีรายละเอียดกำหนดให้โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ให้การบริการตรวจรักษาทั่วไปและเน้นให้เป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านเวชศาสตร์และฉบับสุดท้ายคือพระราชกฤษฎีกา (ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 3 วันที่ 9 ต.ค. 2545) ซึ่งกฎกระทรวงได้แบ่งส่วนราชการกรมการแพทย์ โดยกำหนดให้โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ให้เป็นโรงพยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านจักษุวิทยา เพื่อก้าวสู่สถาบันจักษุวิทยาแห่งชาติในอนาคต

สำหรับวิสัยทัศน์ (Vision) หรือจุดมุ่งหมายในอนาคตของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) คือ เป็นเลิศทางวิชาการและเทคโนโลยีทางการแพทย์ระดับสากลภายในปี พ.ศ. 2560 โดย มีพันธกิจ (Mission) หรือขอบเขตในการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทางสาขาต่างๆ โดยเฉพาะด้านจักษุวิทยา
2. เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีทางการแพทย์เฉพาะทางสาขาต่างๆ โดยเฉพาะด้านจักษุวิทยาแก่สถานบริการสุขภาพทั้งในภาครัฐและเอกชน
3. เพื่อจัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยระดับตติยภูมิสาขาต่างๆ โดยเฉพาะด้านจักษุวิทยา
4. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์สาขาต่างๆ โดยเฉพาะด้านจักษุวิทยา แก่แพทย์และบุคลากรทางด้านสุขภาพในสถานบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน
5. เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยการดำเนินงานของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) มีเป้าประสงค์ (Goal) ด้วยกัน 4 ประการ ได้แก่

1. โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีความเป็นเลิศทางการแพทย์เฉพาะทาง โดยเฉพาะสาขาจักษุวิทยาเพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน

2. เครือข่ายบริการด้านสุขภาพระดับตติยภูมิ สูงกว่าตติยภูมิและการรับส่งต่อได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. ปัญหาสุขภาพสำคัญของประชาชนได้รับการแก้ไขอย่างเป็นระบบ/เชิงรุก

4. ระบบบริหารจัดการมีคุณภาพและมาตรฐานสนับสนุนต่อการดำเนินงาน

สำหรับยุทธศาสตร์ (Strategy) หรือทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และพันธกิจที่องค์กรได้วางไว้ ได้แก่

1. การพัฒนาโรงพยาบาลเฉพาะทางสาขาจักษุวิทยา เป็นสถาบันจักษุวิทยาแห่งชาติ (National Eye Institute)

2. การพัฒนาบริการทางการแพทย์สาขาอื่นในระดับตติยภูมิและสูงกว่า

3. การพัฒนาวิชาการระบบบริการตติยภูมิและศูนย์การแพทย์ระดับภูมิภาคของประเทศ (Regional Referral Center)

4. การพัฒนากลวิธีดำเนินการแก้ไขปัญหาสุขภาพที่สำคัญของประชาชนอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

5. การพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ในการดำเนินงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จะอยู่ภายใต้ค่านิยม (Value) ได้แก่ Moral (M) คือ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม Expertise (E) คือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง Trust (T) คือ บุคลากรมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีความไว้วางใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน Team (T) คือ บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมและสุดท้ายคือ Achievement (A) คือ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

โครงสร้างองค์กรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ประกอบด้วย 7 ส่วนงาน โดยทำการแบ่งหน่วยงานต่างๆ ตามภาระงาน เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สำนักงานผู้อำนวยการ

2. ศูนย์พัฒนาคุณภาพ

3. กลุ่มภารกิจผู้อำนวยการ

1. ฝ่ายแผนงานประเมินผล

2. ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

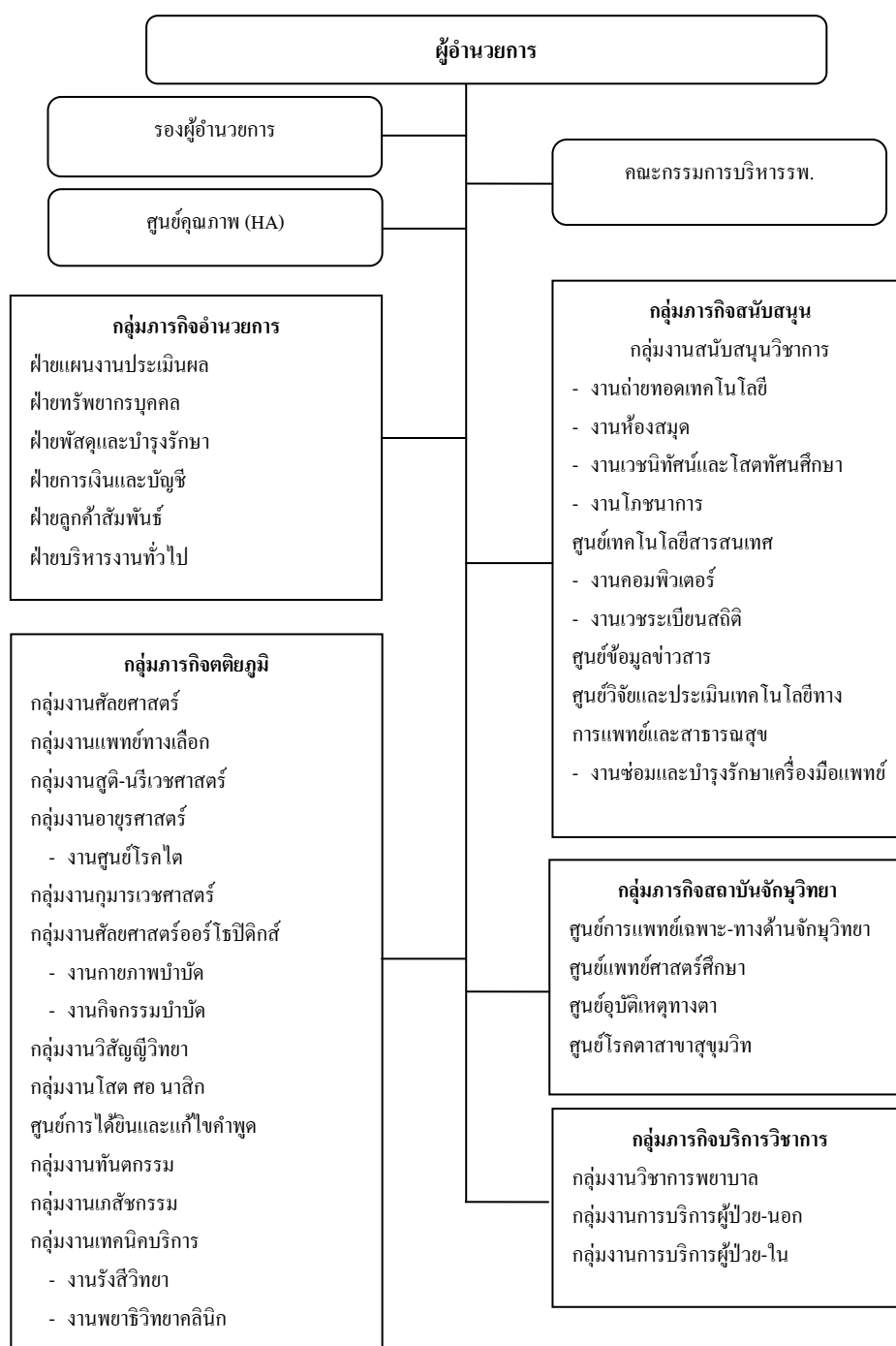
3. ฝ่ายพัสดุและบำรุงรักษา

4. ฝ่ายการเงินและบัญชี

5. ฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์
6. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
7. ฝ่ายประชาสัมพันธ์
4. กลุ่มภารกิจบริการวิชาการ
 1. กลุ่มงานวิชาการพยาบาล
 2. กลุ่มงานการบริการผู้ป่วยนอก
 3. กลุ่มงานการบริการผู้ป่วยใน
5. กลุ่มภารกิจบริการตติยภูมิ
 1. กลุ่มงานศัลยศาสตร์
 2. กลุ่มงานสูติ-นรีเวชศาสตร์
 3. กลุ่มงานอายุรศาสตร์
 4. กลุ่มงานกุมารเวชศาสตร์
 5. กลุ่มงานศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์
 6. กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา
 7. กลุ่มงานโสต ศอ นาสิก
 8. ศูนย์การได้ยินและแก้ไขการพูด
 9. กลุ่มงานทันตกรรม
 10. กลุ่มงานเภสัชกรรม
 11. กลุ่มงานเทคนิคบริการ
6. กลุ่มภารกิจสนับสนุนวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี
 1. กลุ่มงานสนับสนุนวิชาการ
 2. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ
 3. งานเวชระเบียนและสถิติ
 4. งานสารสนเทศ
 5. ศูนย์วิจัยและประเมินเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข
 6. ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพและสนับสนุนบริการ
7. กลุ่มภารกิจสถาบันจักษุวิทยา
 1. ศูนย์การแพทย์เฉพาะทางด้านจักษุวิทยา
 2. ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา
 3. ศูนย์อุบัติเหตุทางตา

4. ศูนย์โรคตา (สาขาสุขุมวิท)

ทั้งนี้ โครงสร้างทั้ง 7 ส่วนงานนี้ เป็นการแบ่งการบริหารจัดการภายในโรงพยาบาล ตามความเหมาะสม และภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งหากแบ่งโครงสร้างตามที่กรมการแพทย์กำหนด มานั้น จะเป็นไปตามแผนภาพดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

2.5 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 เอกสารและงานวิจัยในประเทศ

กนกพร สุโสภาค (2553) ศึกษาการดำรงอยู่ของพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 31-40 ปี จัดอยู่ใน Generation X คือ กลุ่มคนที่มีพฤติกรรมชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life-balance) ชอบอิสระมีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานอยู่ที่ระดับปฏิบัติการมากที่สุด ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาทมากที่สุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความต้องการของพนักงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยทางด้านความมั่นคงปลอดภัยมากที่สุด ประกอบด้วยความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสม และความมั่นคงในหน้าที่การงานจากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีปัจจัยจิตใจและธำรงรักษาพนักงานต่างกันหรือไม่พบว่าลักษณะส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุ และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีปัจจัยจิตใจและธำรงรักษาพนักงานไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกัน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยจิตใจและธำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความสำคัญ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความน่าสนใจในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎี Motivator Factors ของ Herzberg ที่เป็นปัจจัยในการจูงใจพนักงานให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป

กนกอร ยศไพบุลย์ (2539) ได้ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแจกแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในความก้าวหน้า ลักษณะหรือภาระงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพ9 จำนวน 243 คน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะงานหรือภาระของงาน สัมพันธภาพในองค์กร

ทิพย์ญาณี ปัญญาสิน (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดการการดำรงอยู่ของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงโรงแรมของประเทศไทย : กรณีศึกษาโรงแรมระดับห้าดาวในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพนักงานของโรงแรมระดับห้าดาว

ในกรุงเทพมหานครในการคงการจ้างงาน 2) เพื่อสำรวจนโยบายหรือกลยุทธ์ที่โรงแรมระดับห้าดาวได้นำมาประยุกต์ใช้ในการดำรงอยู่ของพนักงานในองค์กรของตนเอง 3) เพื่อทดสอบความแตกต่างทางลักษณะของประชากรที่มีผลต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงการจ้างงานกับองค์กรในปัจจุบัน 4) เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างลักษณะประชากรกับมุมมองของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลของการดำรงอยู่ของพนักงานของโรงแรมระดับห้าดาว โดยใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงแรมระดับห้าดาว 9 แห่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของพนักงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าบริการ ความมั่นคงของงาน ลักษณะของผู้นำหรือหัวหน้างานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ธัญชนก ศรีสวัสดิ์ (2555) ได้ทำการศึกษาแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษานุคลากรที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมีความเห็นต่อด้านปัจจัยความต้องการในการปฏิบัติงานในระดับมาก ด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านระบบบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์อยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ค่อยพึงพอใจ ด้านความรู้สึภาคภูมิใจในงาน การได้รับการยอมรับนับถือและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า มีการเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและในระดับผู้บริหาร ด้านการฝึกอบรม พัฒนาและความท้าทายในงาน พบว่ามีการมอบหมายงานที่ทำท้าทายและได้รับโอกาสในการ ฝึกอบรมมากกว่าข้าราชการทั่วไป 2) ปัญหาอุปสรรคในการธำรงรักษานุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านสวัสดิการ และปัญหาด้านความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์และคณะ (2544) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจใน การคงอยู่ ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข 6 แห่ง จำนวน 510 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลางและไม่มีความแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข แต่มีความคิดที่จะลาออกจากงานสูงถึงร้อยละ 550 และ 410 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อัตราเงินเดือนและมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงานและวิชาชีพ กล่าวคือ พยาบาลที่มีความพึงพอใจในงานมากจะมีความคิดในการลาออกจากงานลดลงมีอัตราการคงอยู่ในงานและองค์การสูง

ส่วนการลาออกจากการงานและวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางลบกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานโดยไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือน

ปริดา จิตรจรรยา (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท เอสซีแอล ออฟฟิศ แลบบอราทอรี (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 24-29 ปี มีระดับการศึกษาระดับ ม.6 หรือปวช. มีรายได้เฉลี่ย 7,500-15,000 บาท มีสถานภาพโสด สังกัดแผนกการผลิต ปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัท ด้านความสำเร็จในการทำงานและลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก นโยบายการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เงินเดือนและผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีการรับรู้ต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทในระดับมาก มีความรู้สึกและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อความจงรักภักดีต่อบริษัทในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนงานใจ ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีของพนักงาน

พัชนี สิทธิ (2555) ศึกษาปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงาน กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีโดยกำหนดขนาดของตัวอย่างจากประชากรจำนวน 242 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว จากผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยเชิงจิตมากที่สุดคือ ความสำเร็จในงานและปัจจัยบำรุงรักษา มากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงานและสถานะของอาชีพ 2) เปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลางโดยส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

สุภาพร ทรงสุจริตกุลและคณะ (2551) ศึกษาแนวทางและปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคณ เก่งหรือ Talent Retention ซึ่งผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคณเก่งในองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยด้านการพัฒนาสายอาชีพและสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

สุเมธ อิศว์พัชรพงศ์ (2545) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับต้น บริษัท เอ็น เอส อิเลคโทรนิคส์ กรุงเทพฯ (1993) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับต้นและเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหาร ระดับต้น ซึ่งการศึกษาสรุปลงได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน 10 ด้าน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบังคับบัญชา ความรับผิดชอบและการยอมรับนับถืออยู่ในระดับพึงพอใจมาก ส่วนที่เหลือ 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานผลตอบแทนและความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงานและนโยบายการบริหารมีระดับความพึงพอใจปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้รวมของครอบครัว

เสกสรร เมฆไตรรัตน์ (2550) ศึกษาการดำรงอยู่ในงานของพนักงานศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทน: กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮฟี (ไทยแลนด์) จำกัด สรุปลงผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไฮฟี (ไทยแลนด์) จำกัด มีความเห็นด้านการบริหารที่เหมาะสมมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ด้านการให้พนักงานทุ่มเทการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่สอง ด้านการมีความสมดุลภายในมีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาเป็นอันดับที่สาม และด้านการแข่งขันกับภายนอกมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดและสรุปได้ว่ากลยุทธ์ด้านการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการธำรงรักษาพนักงานศักยภาพสูง ได้แก่ กลยุทธ์ด้านการบริหารที่เหมาะสม

วราพร ณ ป้อมเพชร (2555) ได้ทำการศึกษาการบริหารเพื่อการพัฒนาและรักษาบุคลากรสายวิชาชีพกฎหมายในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง วิธีการวิจัยแบบ Mixed Method โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อการสัมภาษณ์เจาะลึกแบบมีโครงสร้าง และใช้ประชากรเป้าหมาย ครอบคลุมทั่วประเทศ รวม 534 คน เพื่อตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์พบว่า การพัฒนาและรักษาบุคลากร จำนวนพนักงานสายวิชาชีพกฎหมายที่มีความพอใจ (ร้อยละ 76) น้อยกว่าจำนวนผู้บริหารที่มีความพอใจ (ร้อยละ 84) มีปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและผลตอบแทนไม่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในวิชาชีพระดับเดียวกันกับหน่วยงานอื่น จึงควรปรับปรุงเพื่อยับยั้งการลาออก อย่างจริงจังและต่อเนื่อง วิธีการแก้ไขปัญหามีได้แก่ 1) ควรฝึกอบรมให้มีบุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถ รอบรู้ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ และในทางสังคม 2) สร้างขวัญกำลังใจที่ดี ให้เป็นผู้มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีรายได้ที่เหมาะสมกับการยังชีพ มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งและรัก

องค์กรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 3) พัฒนาให้เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีความเพียบพร้อมในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และในด้านความประพฤติ รวมทั้งมีความเป็นกลางทางการเมือง เป็นที่ไว้วางใจให้ควบคุมและจัดการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยสุจริตและยุติธรรมได้ตามภารกิจ

วารณา สนธิรักษา (2550) ศึกษาผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการดำรงอยู่ของพนักงาน ผลการวิจัย พบว่า ผลตอบแทนของธนาคารโดยเฉลี่ยแล้วสามารถสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ระดับปานกลาง ผลตอบแทนของธนาคารในแต่ละด้าน สร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรแตกต่างกัน และผลในการดำรงอยู่ของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรและด้านสังคมสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน ระดับอำนาจอนุมัติระดับสาขา พื้นที่ตั้งสาขา) ที่แตกต่างกัน เมื่อได้รับผลตอบแทนตามเกณฑ์ที่กำหนด ส่งเสริมและรักษารักษาพนักงานไว้ได้ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน ระดับอำนาจอนุมัติระดับสาขา พื้นที่ตั้งสาขา) ที่แตกต่างกัน ส่งเสริมและรักษารักษาพนักงานได้ไม่แตกต่างกัน

วิกานดา แก้วตะโก (2546) ได้ทำการศึกษากระบวนการบริหารบุคคล กรณีศึกษาวิธีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยใช้แนวคิด 3R's แนวคิดการบริหารงานบุคคล แนวคิดแรงจูงใจ แนวคิดความพึงพอใจในงานและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบทางสังคม สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพและพนักงานทั่วไปของโรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวนทั้งหมด 237 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารบุคคลที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ การบริหารด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารด้านค่าตอบแทนและการบริหารด้านสภาพการปฏิบัติงานและความปลอดภัย ตามลำดับ

วงศ์วิศ สมฤทธิ์ฐิติกุล (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัท เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกข้อมูลตามข้อมูลทั่วไปและเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มโดยใช้ t-test การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้ F-test และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe และใช้

ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณหรือ Multiple-Regression Analysis ซึ่งผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชฯ ฮัท บริษัท ยัม เรสเทอรองต์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน สาขาที่ปฏิบัติ จำนวนของผู้ปฏิบัติงานในร้านไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พืชฯ ฮัท คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

อภิสร่า สมศรีสโมสร (2546) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรกับการดำรงอยู่ของพนักงานในธุรกิจกระดาษและบรรจุภัณฑ์ เครือซีเมนต์ไทย โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความมั่นคงของบริษัท เงินเดือน เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการและความรู้ที่ได้รับจากการทำงาน 2) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ของพนักงานในด้านสวัสดิการที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ส่วนด้านผู้บังคับบัญชาที่ดีและเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านที่อยู่ปัจจุบัน ด้านเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านประเภทของกิจการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5.2 เอกสารและงานวิจัยต่างประเทศ

Gagan Deep Sharma, Mandeep Mahendru and Sanjeet Singh (2010) การศึกษาการดำรงอยู่ในงานของพนักงานในอุตสาหกรรม ITes: กรณีศึกษาภาคเหนือของอินเดีย เนื่องจากการดำรงอยู่ในงานของที่มีความรู้ได้กลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ สถานการณ์ปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคบริการ แผนกทรัพยากรบุคคลจะต้องมีบทบาทสำคัญในการออกแบบนโยบายการปฏิบัติและกลยุทธ์ที่สามารถช่วยให้องค์กรที่จะรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปรากฏการณ์การดำรงอยู่ในงานของพนักงานในภาค ITes ใน Chandigarh, Mohali และ Panchkula โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญของการวิจัยเพื่อศึกษา: กลยุทธ์การดำรงรักษานักงาน ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมในการดำรงรักษานักงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและการดำรงอยู่ในงานของพนักงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) กลยุทธ์การดำรงอยู่ในงานของพนักงานสามารถจำแนกออกได้เป็นสองประเภทคือกลยุทธ์ตัวเงินและมิใช่ตัวเงิน และ 2) องค์กรควรพัฒนาโปรแกรมการวางแผนอาชีพที่มีประสิทธิภาพสำหรับพนักงานเพื่อเป็นการพัฒนาผู้มีอาชีพและควรตรวจสอบโครงสร้างเงินเดือนให้ยุติธรรมและมุ่งเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

Terry Irwin (2011) เขียนบทความ Five Top Employee Retention Strategies ได้กล่าวถึง 5 กลยุทธ์สำหรับการธำรงอยู่ในงานของพนักงานดังต่อไปนี้

1) สภาพแวดล้อมการทำงาน - กลยุทธ์การธำรงอยู่ในงานของพนักงานครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนพันธกิจ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การและการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและชัดเจนมีเหตุผลสอดคล้องกับนโยบายการดำเนินงานและขั้นตอนการดำเนินงาน โดยที่กลยุทธ์การธำรงอยู่ในงานของพนักงานด้านสิ่งแวดล้อมจะอยู่บนพื้นฐานของรากฐานจริยธรรมและค่านิยมขององค์การ

2) กลยุทธ์ความสัมพันธ์ของพนักงาน - กลยุทธ์ความสัมพันธ์ของพนักงานจะต้องทำด้วยวิธีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ คำนึงถึงจิตใจของทั้ง 2 ฝ่ายทั้งฝ่ายหัวหน้าและลูกน้อง

3) กลยุทธ์การสนับสนุนพนักงาน - กลยุทธ์การสนับสนุนการทำงานของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้มีเครื่องมือที่จำเป็นและเหมาะสมกับการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นอย่างมาก

4) กลยุทธ์การเติบโตและก้าวหน้าของพนักงาน - กลยุทธ์การเติบโตของพนักงานและการเป็นมืออาชีพ พนักงานจะมีความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่เพื่อปรับปรุงฝีมือในการทำงานและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

5) กลยุทธ์ค่าตอบแทนพนักงาน - กลยุทธ์ค่าตอบแทนของพนักงานที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ เช่น การเพิ่มเงินเดือนหรือเพิ่มโบนัสประจำปี เป็นต้น

Neubauser (2002) ทำการศึกษาเรื่องการสร้างวัฒนธรรมการธำรงอยู่ในองค์การสุขภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการคงอยู่ในองค์การสุขภาพพบว่า การประสบความสำเร็จในการธำรงรักษานุคลากรให้คงอยู่ในองค์การต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีและเกิดความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีการดังนี้

1. การสำรวจตรวจสอบทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
2. การยืดหยุ่นในการทำงาน หลีกเลี่ยงการเข้มงวด
3. การคงไว้ซึ่งการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง
4. การหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์การที่บ่อยเกินไป
5. การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนการธำรงรักษานุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

Samuel and Empl. (2009) ได้ศึกษาเรื่อง การรักษานุคลากรและการลาออกของบุคลากรโดยใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้เกิดผลสำเร็จ ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นองค์กรต่าง ๆ จึงความต้องการที่จะรักษานุคลากรที่ดีที่สุดของตนเองไว้ จากผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่สำคัญมากในการที่จะทำให้บุคลากรตัดสินใจที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร ตัวแปรดังกล่าว ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนานุบุคลากร การให้ความสำคัญแก่นุบุคลากร การให้ค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรที่มีผลงานดี ระบบค่าจ้างเงินเดือนที่แข่งขันได้ และความมั่นคงในการทำงาน อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดีปัจจัยที่เป็นตัวแปรอื่น ๆ ก็ไม่อาจจะละเลยได้ในการที่จะกำหนดนโยบายการรักษานุบุคลากร สิ่งสำคัญก็คือ การผสมผสานระหว่างตัวแปรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคลากร และตัวแปรทางด้านค่าตอบแทนที่จับต้องได้จะต้องมีความสมดุล เพื่อที่จะเพิ่มความรู้สึกในการอยากทำงานกับองค์กรและลดอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์กร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีผู้ทำการศึกษาหรือกล่าวถึง ได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีผู้ทำการศึกษา

ผู้ศึกษา	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร						
	ค่าตอบแทน	ลักษณะ ของงาน	ผู้นำ/ หัวหน้า	เพื่อน ร่วมงาน	ความก้าวหน้า ในอาชีพ	การพัฒนา ทักษะ	การ สื่อสาร
กนกพร สุโสภาค		✓					
กนกอร ยศไพบุลย์	✓	✓					
ทิพย์ญาณี ปัญญาวาทิน	✓		✓				✓
ธัญชนก ศรีสวัสดิ์	✓	✓				✓	
บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์	✓		✓	✓			
ปริดา จิตรจรรยา	✓	✓	✓	✓	✓		
พัชนี สีทา			✓	✓			
สุภาพร ทรงสุจริตกุล	✓					✓	
เสกสรร เมฆไตรรัตน์	✓						
วราพร ณ ป้อมเพชร	✓					✓	
วรางคณา สันรักษา	✓						
วิกานดา แก้วตะโก	✓						
อภิสร่า สมัครสโมสร	✓	✓		✓			
Gagan	✓						
Terry Irwin	✓				✓		
Neubauser			✓				
Samuel	✓					✓	

2.6 แหล่งที่มาของกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากตารางที่ 2.2 และตารางที่ 2.3 สามารถสรุปและเลือกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีผู้กล่าวถึงและการทำการศึกษาซ้ำกันมากที่สุดได้ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 การคัดเลือกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีผู้กล่าวถึงและทำการศึกษาซ้ำกันมากที่สุด

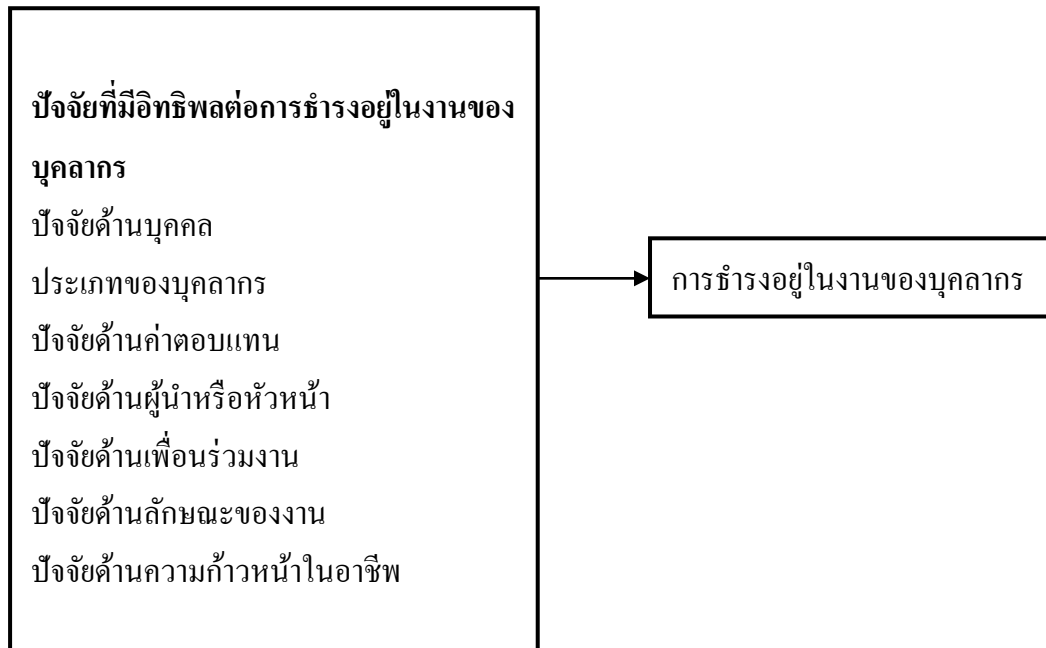
	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร						
	คำตอบแทน	ลักษณะ ของงาน	ผู้นำ/ หัวหน้า	เพื่อน ร่วมงาน	ความก้าวหน้า ในอาชีพ	การ พัฒนา ทักษะ	การ สื่อสาร
จำนวน ผู้ศึกษา	21	9	11	9	8	6	2

จากตารางข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรมา 5 ลำดับแรกที่มีผู้ทำการศึกษา ได้แก่ คำตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมหรือ Mixed Method โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล รายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ได้แก่

- 3.1 วิธีการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการศึกษา

วิธีการที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

3.1.1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) ผู้ศึกษาได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะงาน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในอาชีพและใช้สำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

3.1.2 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากข้อมูลภาคสนาม (Field Study) โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือ In-depth Interview ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) - ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานเพื่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

3.2.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พื้นที่ที่ทำการศึกษา คือ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) แบ่งตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน(คน)
ข้าราชการ	227
ลูกจ้างประจำ	40
พนักงานราชการ	11
ลูกจ้างชั่วคราวหรือ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	302
รวม	580

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประชากรเพื่อทำการเก็บข้อมูลทำการศึกษถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ดังนี้

1. การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบจัดประชากรออกเป็นพวกหรือชั้น โดยแบ่งตามประเภทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขหรือลูกจ้างชั่วคราว หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มจากแต่ละชั้นขึ้นมาทำการศึกษา โดยใช้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่สุ่มขึ้นมาเท่ากันหรือไม่เท่ากันก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

2. การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) การสุ่มอย่างง่ายเป็นวิธีที่ประชากรแต่ละหน่วยมีโอกาสถูกสุ่มมาเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่าๆกัน โดยสุ่มตามประเภทของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขหรือลูกจ้างชั่วคราว โดยวิธีการจับสลาก

การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้ศึกษาทำการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัย การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีการแบบสุ่มของ Taro Yamane ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Yamane คือ

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ $\pm 5\%$

จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ 580 คน เมื่อคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane จะได้จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) โดยจะแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรจำนวน 267 คน

จากผลการคำนวณข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาเปรียบเทียบเป็นสัดส่วนตามจำนวนประชากรได้ดังนี้

ข้าราชการ $(227)(237)/580 = 92.75 \sim 93$ คน

ลูกจ้างประจำ $(40)(237)/580 = 16$ คน*

พนักงานราชการ $(11)(237)/580 = 4.49 \sim 5$ คน*

ลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข $(302)(237)/580 = 123.40 \sim 123$ คน

*ผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลบุคลากรพนักงานราชการและลูกจ้างประจำจำนวน 11 และ 40 ตามลำดับ เพื่อสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันของบุคลากรทุกประเภท

3.2.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive Selection) ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการจะศึกษาเพื่อรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์และสรุปเพื่อใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถามโดยมีเนื้อหาและขอบเขตครอบคลุมกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรืออาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาในแบบสอบถาม จากนั้นจึงทำการปรับแก้แบบสอบถามให้ถูกต้องและเหมาะสมตามคำแนะนำแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทของบุคลากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ ค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยเลือกใช้ Likert Scale เป็นมาตรวัด แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ใช้วิธีของ Likert Scale แบบจำแนกแต่ละช่วงย่อยต่างกัน แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

4.51 – 5.00	หมายถึง	ระดับความเห็นมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	ระดับความเห็นมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	ระดับความเห็นปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	ระดับความเห็นน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	ระดับความเห็นน้อยที่สุด

3.3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการจะศึกษาเพื่อรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์และสรุปเพื่อใช้ประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์โดยมีเนื้อหาและขอบเขตครอบคลุมกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการจะศึกษา

2) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรืออาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของเนื้อหาในแบบสัมภาษณ์ จากนั้นจึงทำการปรับแก้แบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้องและเหมาะสมตามคำแนะนำ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและครอบคลุมมากที่สุด ในการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อดูแนวทางการปฏิบัติในปัจจุบันและอนาคตผู้วิจัยจะกำหนดรายละเอียดของคำถามไว้ล่วงหน้า มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยให้อิสระในการตอบอย่างเต็มที่

3.3.2 วิธีการตรวจสอบเครื่องมือ (Validity and Reliability)

3.3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องของภาษา (Verbal Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยในแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นจึงทำการปรับปรุงให้เหมาะสมและถูกต้องเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

สำหรับค่า IOC แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา เป็นดังนี้ ค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 31 ข้อ ค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 4 ข้อ ซึ่งทุกข้อถือว่าผ่านเกณฑ์ค่า IOC จากนั้นจึงดำเนินการในขั้นต่อไป

2) ค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขจนเหมาะสมและถูกต้องแล้วไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีการของ Cronbach โดยถือเกณฑ์การทดสอบค่า Alpha มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งค่า Alpha ของแบบสอบถามชุดนี้ คือ 0.96 ถือว่าผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ได้

3.3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1) การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องของภาษา (Verbal Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC) โดยในแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากนั้นจึงทำการปรับปรุงให้เหมาะสมและถูกต้องเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

สำหรับค่า IOC แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา เป็นดังนี้ ค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 3 ข้อ ซึ่งทุกข้อถือว่าผ่านเกณฑ์ค่า IOC จากนั้นจึงดำเนินการในขั้นต่อไป

3.3.2.3 การตรวจสอบจริยธรรมในการวิจัย

เมื่อผู้วิจัยสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์ผ่านเรียบร้อยแล้ว ต้องนำส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์บทที่ 1 ถึงบทที่ 3 พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-SSIRB) เมื่อผ่านการอนุมัติรับรองจึงสามารถดำเนินการในการเก็บข้อมูลขั้นต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1.) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุญาตแจกแบบสอบถามจากคณะบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา เพื่อส่งถึงโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง)ซึ่งเป็นการแจ้งให้ทราบอย่างเป็นทางการและเพื่อความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

2.) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนที่จะให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ให้ทุกท่านได้รับทราบเพื่อให้ผลการสำรวจใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด

3.) นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมากรอกให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการศึกษาวิจัยทางสังคม (Statistical Package for the Social Science : SPSS) ต่อไป

3.4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

1.) ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากทางคณะบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา เพื่อส่งถึงโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

2.) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะประมวลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS)

- 1.) วิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของประชากร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงานโดยการหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
- 2.) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ ค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3.) การทดสอบความแตกต่างของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้ F-test

3.5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Content Analysis หรือการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานในส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานและสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการสร้างรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรกรณีศึกษา โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เป็นการศึกษาแบบ Mixed Method โดยการใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 267 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 267 ชุด และได้รับกลับคืนมาทั้งหมด ซึ่งตรวจสอบและพบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิจัยคิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้รับกลับมาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package of Social Science (SPSS) ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร

4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายที่ถูกต้องและตรงกัน ผู้วิจัยจึงขออธิบายการใช้สัญลักษณ์ต่างๆในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร (Population)
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ค่าระดับชั้นอิสระ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 คุณสมบัติของกลุ่มประชากรที่สุ่มมาทำการศึกษา

n = 267

คุณสมบัติ		จำนวน (ร้อยละ)
ประเภทของบุคลากร	ข้าราชการ	93(34.8)
	พนักงานราชการ	11(4.1)
	ลูกจ้างประจำ	40(15.0)
	ลูกจ้างชั่วคราวหรือ	
	พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	123(46.1)
	รวม	100.0
ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	20(7.5)
	1 – 4 ปี	29(10.9)
	5 – 9 ปี	64(24.0)
	10 ปีขึ้นไป	154(57.6)
	รวม	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ถัดมาคือบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุดคือบุคลากรประเภทพนักงานราชการมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ระยะเวลาการทำงาน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาก็คืออายุงาน 5 – 9 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และอายุงาน 1 – 4 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สุดท้ายคือ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีเพียง 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้นำหรือหัวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพและผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ตารางที่ 4.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวม

n = 267

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย
ด้านค่าตอบแทน	3.23	0.79	ปานกลาง
ด้านผู้นำหรือหัวหน้า	3.73	0.78	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.70	มาก
ด้านลักษณะของงาน	3.67	0.63	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.44	0.82	ปานกลาง
รวม	3.56	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.56 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ที่ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่มีระดับความเห็นในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวม

n = 267

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย
การดำรงอยู่ในงาน	3.90	0.50	มาก
รวม	3.90	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การชำระอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) มีค่าเฉลี่ยดังนี้ ระดับความคิดเห็นต่อการชำระอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.90 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ที่ 0.50

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการชำระอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวมโดยจำแนกเป็นรายข้อ

n = 267

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย
ด้านค่าตอบแทน			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.06	0.93	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.02	0.77	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการลา เช่น ลาคลอด ลาป่วย ลาพักร้อน ฯลฯ ที่เหมาะสม	3.59	0.68	มาก
4. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันสังคม ฯลฯ ที่เหมาะสม	3.41	0.75	ปานกลาง
5. องค์การของท่านให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	3.09	0.83	ปานกลาง
รวมด้านค่าตอบแทน	3.23	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวม โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

n = 267

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย
ด้านผู้นำหรือหัวหน้า			
1. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี	3.73	0.85	มาก
2. ท่านและผู้นำหรือหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน	3.73	0.75	มาก
3. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ท่านเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.69	0.76	มาก
4. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านมีการมอบหมายงานที่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้	3.71	0.80	มาก
5. ผู้นำหรือหัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอความคิดใหม่ๆในการทำงานเสมอ	3.81	0.77	มาก
รวมด้านผู้นำหรือหัวหน้า	3.73	0.78	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน			
1. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	3.75	0.72	มาก
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน	3.80	0.66	มาก
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน	3.80	0.69	มาก

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวม โดยจำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

n = 267

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย
ด้านเพื่อนร่วมงาน			
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.76	0.68	มาก
5. เมื่อท่านเกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.62	0.72	มาก
รวมด้านเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.70	มาก
ด้านลักษณะของงาน			
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	3.58	0.65	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.76	0.61	มาก
3. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร	3.67	0.58	มาก
4. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	3.61	0.64	มาก
5. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสด้านความรู้ความสามารถ	3.70	0.68	มาก
รวมด้านลักษณะของงาน	3.67	0.63	มาก

ตารางที่ 4.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวม โดยจำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

n = 267

ข้อคำถามที่ใช้วัดความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ			
1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสดำเนินการความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.60	0.69	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาสย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.15	0.92	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเป็นการนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพและพัฒนาองค์กร	3.38	0.88	ปานกลาง
4. ท่านมีโอกาสได้ร่วมการประชุม สัมมนาหรือการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์	3.51	0.86	มาก
5. การทำงานในองค์กรนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.49	0.76	ปานกลาง
รวมด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.44	0.82	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีค่าเฉลี่ยดังนี้

ด้านค่าตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.23 โดยข้อคำถามที่ว่า ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการลา เช่น ลาภิจ ลาป่วย ลาพักร้อน ฯลฯ ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.59 และข้อคำถามที่ว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.02

ด้านผู้นำหรือหัวหน้า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.73 โดยข้อคำถามที่ว่า ผู้นำหรือหัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอความคิดใหม่ๆในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.81 และข้อคำถามที่ว่า ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ท่านเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.69

ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.75 โดยข้อคำถามที่ว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน และข้อคำถามที่ว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.80 และข้อคำถามที่ว่า เมื่อท่านเกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.62

ด้านลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.66 โดยข้อคำถามที่ว่า ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำให้ท่านความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.76 และข้อคำถามที่ว่า ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.58

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.44 โดยข้อคำถามที่ว่า งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสดูแลแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.66 และข้อคำถามที่ว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาสย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.15

ตารางที่ 4.5 ระดับความคิดเห็นต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรโดยรวมจำแนกเป็นรายชื่อ

n = 267

ข้อความที่ใช้วัดความคิดเห็น	ระดับความสำคัญ		
	$\bar{x}$	S.D	ความหมาย
ด้านการดำรงอยู่ในงาน			
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อการะงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	3.71	0.63	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้เห็นความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.86	0.59	มาก
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้หน่วยงานของท่านบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	3.88	0.63	มาก
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.02	0.64	มาก
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.96	0.61	มาก
6. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้แม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ	3.94	0.62	มาก
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น	3.55	0.86	มาก
8. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.55	0.82	มาก
9. ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองตามที่องค์กรต้องการเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.69	มาก
10. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไปแม้ว่าองค์กรจะประสบกับปัญหาต่างๆ	3.67	0.70	มาก
รวมด้านการดำรงอยู่ในงาน	3.80	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีค่าเฉลี่ยดังนี้ การดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.80 โดยข้อความถามที่ว่า ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 4.02 และข้อความถามที่ว่า ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นและข้อความถามที่ว่า ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ที่ 3.55

และเพื่อเป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละประเภท ผู้วิจัยจึงทำการแจกแจงข้อมูลระดับความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละประเภท ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4.6 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรตามประเภทของบุคลากร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร		ประเภทของบุคลากร			
		ข้าราชการ (n = 93)	พนักงาน ราชการ (n = 11)	ลูกจ้างประจำ (n = 40)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (n = 123)
ด้าน ค่าตอบแทน	$\bar{x}$	3.33	3.22	3.35	3.12
	S.D.	0.55	0.83	0.58	0.64
	ความหมาย	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
ด้านผู้นำ/ หัวหน้า	$\bar{x}$	3.79	3.63	3.76	3.68
	S.D.	0.64	0.77	0.82	0.67
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก
ด้านเพื่อน ร่วมงาน	$\bar{x}$	3.81	3.67	3.74	3.69
	S.D.	0.58	0.51	0.54	0.60
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก
ด้านลักษณะ งาน	$\bar{x}$	3.66	3.60	3.73	3.65
	S.D.	0.49	0.65	0.50	0.47
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก

ตาราง 4.6 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร		ประเภทของบุคลากร			
		ข้าราชการ (n = 93)	พนักงาน ราชการ (n = 11)	ลูกจ้างประจำ (n = 40)	ลูกจ้าง ชั่วคราว (n = 123)
ด้าน ความก้าวหน้า ในอาชีพ	$\bar{x}$	3.56	3.67	3.63	3.26
	S.D.	0.64	0.78	0.68	0.62
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	ปานกลาง
การดำรงอยู่ ในงาน	$\bar{x}$	3.88	3.82	4.00	3.87
	S.D.	0.50	0.60	0.47	0.51
	ความหมาย	มาก	มาก	มาก	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรด้านค่าตอบแทนของบุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรด้านผู้นำหรือหัวหน้าของบุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรด้านเพื่อนร่วมงานของบุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรด้านลักษณะของงานของบุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำอยู่ในระดับมากแต่สำหรับลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

n = 267

ความแปรปรวน	SS	df	$\bar{x}$	F	Sig.
ค่าตอบแทน					
ระหว่างกลุ่ม	2.97	3	0.989	2.630	0.051
ภายในกลุ่ม	98.87	263	0.376		
รวม	101.84	266			
ผู้นำหรือหัวหน้า					
ระหว่างกลุ่ม	0.72	3	0.241	0.505	0.679
ภายในกลุ่ม	125.80	263	0.478		
รวม	126.533	266			
เพื่อนร่วมงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.267	0.777	0.508
ภายในกลุ่ม	90.26	263	0.343		
รวม	91.06	266			
ลักษณะของงาน					
ระหว่างกลุ่ม	0.24	3	0.081	0.334	0.801
ภายในกลุ่ม	63.46	263	0.241		
รวม	63.70	266			
ความก้าวหน้าในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	7.294	3	2.431	5.860	0.001*
ภายในกลุ่ม	109.13	263	0.415		
รวม	116.42	266			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อคำตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้มีค่ามากกว่า .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้มีน้อยกว่า .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe ผลปรากฏดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในด้านความก้าวหน้ากับประเภทของบุคลากร

n = 267

กลุ่มตัวอย่าง	ความก้าวหน้า	ข้าราชการ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย	3.56	3.67	3.63	3.26
ข้าราชการ	3.56				*
พนักงาน ราชการ	3.67				
ลูกจ้างประจำ	3.63				*
ลูกจ้าง ชั่วคราว	3.26	*		*	

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าแตกต่างจากข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนข้าราชการมีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 และลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยที่ 3.63 แสดงว่าลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นต่อความก้าวหน้าที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของ

บุคลากรในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความเห็นต่อความก้าวหน้าที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับมาก จากผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ที่ได้มานั้นผู้วิจัยได้นำไปทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการ t -test ซึ่งเป็นการทดสอบความแตกต่างด้านความก้าวหน้าของกลุ่มประชากรจำนวน 2 คู่ ได้แก่ คู่ที่หนึ่งคือข้าราชการกับลูกจ้างชั่วคราวและคู่ที่สองคือลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราว ผลการทดสอบเป็นดังนี้

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าของกลุ่มประชากรจำนวน 2 คู่

กลุ่มประชากร		Mean	t	Sig.	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
คู่ที่1	ข้าราชการ	3.56	3.400	.001*	.124	.466
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.26				
คู่ที่2	ลูกจ้างประจำ	3.63	3.073	.003*	.130	.616
	ลูกจ้างชั่วคราว	3.26				

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการกับลูกจ้างชั่วคราวมีระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยบุคลากรประเภทข้าราชการมองว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวและบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำกับลูกจ้างชั่วคราวมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003 โดยบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำมองว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานมากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีความแตกต่างกันตามประเภทของบุคลากร	F- test	พบว่าปัจจัยด้านก้าวหน้าเป็นปัจจัยเดียวที่มีความแตกต่างกันตามประเภทของบุคลากร
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน	$\bar{x}$, S.D.	พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานในระดับปานกลาง
ปัจจัยด้านหัวหน้าหรือผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน	$\bar{x}$, S.D.	พบว่าปัจจัยด้านหัวหน้าหรือผู้นำมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานในระดับมาก
ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน	$\bar{x}$, S.D.	พบว่าปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานในระดับมาก
ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน	$\bar{x}$, S.D.	พบว่าปัจจัยด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานในระดับมาก
ปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงาน	$\bar{x}$, S.D.	พบว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้ามีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานในระดับปานกลาง

4.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

4.2.1 นโยบายการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานในปัจจุบัน

นโยบายการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ที่ใช้ดำเนินการในปัจจุบัน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของภาครัฐ มีความเป็นธรรม โดยมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับสถานการณ์ของค่าครองชีพ ในด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีการมอบทุนการศึกษาทั้งในและ

ต่างประเทศให้บุคลากรทุกประเภทที่มีความสนใจและมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด การเบิกจ่ายสิทธิพิเศษจากเงินสวัสดิการโรงพยาบาล เช่น การกู้ยืม การบริการรถรับส่ง งานสมรส งานอุปสมบท งานฌาปนกิจ เป็นต้น รวมถึงมีการจัดสร้างอาคารที่พักให้แก่บุคลากร ได้แก่ อาคารพักแพทย์ 1 หลัง อาคารพักพยาบาล 1 หลังและอาคารพักเจ้าหน้าที่ 2 หลัง นอกจากนี้ยังมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานแก่บุคลากรโดยดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรผ่านแบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์การภายใต้หัวข้อ สภาพแวดล้อมการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน สร้างความภาคภูมิใจในงานและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ อาทิเช่น หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย เป็นต้น การสร้างความยอมรับนับถือทั้งในระดับเพื่อนร่วมงานและระดับผู้นำหรือหัวหน้าผ่านกิจกรรมที่เรียกว่า Organization Development หรือการพัฒนาองค์กรนั่นเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อปรับแนวคิดการอยู่ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การมีจิตสำนึกองค์กร การสร้างค่านิยมร่วมกัน ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่เรียกว่า METTA ซึ่งประกอบด้วย คุณธรรมจริยธรรม ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความไว้วางใจการให้เกียรติซึ่งกัน การทำงานเป็นทีมและสุดท้ายคือการมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และยังมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน โดยจัดให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมชมรมเพื่อส่งเสริมจิตใจและที่สำคัญคือ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในทุกขั้นตอนตั้งแต่การบรรจุ การแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสร้างความก้าวหน้า การโอนย้าย การเกษียณอายุราชการตลอดจนการลาออก

4.2.2 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้แก่ ประการแรก การที่มีโรงพยาบาลภาครัฐที่ออกนอกกระบวนและโรงพยาบาลเอกชนที่เริ่มให้บริการทางด้านจักษุวิทยา ทำให้เกิดการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านจักษุวิทยาที่ทางโรงพยาบาลได้พัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถให้แล้ว โดยให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้บุคลากรมีแนวคิดที่จะลาออกหรือเริ่มเรียกร้องค่าตอบแทนให้เพิ่มขึ้นใกล้เคียงกับค่าตอบแทนของโรงพยาบาลเอกชน ทั้งนี้ระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลภาครัฐที่ยังไม่ออกนอกกระบวนทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าที่ระเบียบการกำหนดไว้ได้ แต่ในขณะเดียวกันทางคู่แข่งมองว่าสามารถจ่ายให้ได้ ประการที่สอง ตำแหน่งความก้าวหน้าทาง

ราชการที่ยังไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาของบุคลากร ที่มีความสามารถในระดับสูง แต่ยังไม่มีการดำเนินงานราชการเปิดรับหรือเปิดรับจำนวนน้อย ประการสุดท้าย การที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กลยุทธ์ในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้นำหรือหัวหน้าต้องมีการกระตุ้นและหาแนวทางมาสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

4.2.3 แนวทางการจูงใจให้บุคลากรธำรงอยู่ในงานในอนาคต

แนวทางการจูงใจให้บุคลากรธำรงอยู่ในงานในอนาคตของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคตและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ ประการแรก การเพิ่มค่าตอบแทนที่มีแนวทางนอกรอบที่ภาครัฐกำหนดแต่ต้องไม่ผิดต่อกฎระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานหรือชิ้นงาน การวิเคราะห์เนื้อหาของแต่ละบุคคลและจ่ายค่าตอบแทนตามที่สมควรจะ ทำให้บุคลากรที่มีภาระงานมากได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสามารถธำรงอยู่ได้ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ประการที่สอง การเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงานที่ไม่เน้นเฉพาะเจาะจงเรื่องการเข้ารับราชการ โดยอาจมีการแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องบรรจุเป็นข้าราชการแต่เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานของโรงพยาบาล ประการสุดท้าย การจัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรแต่ละประเภทในเชิงลึก เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม โดยมุ่งตอบสนองต่อความต้องการที่เหมาะสมให้ตรงตามกลุ่มบุคลากร

บทที่ 5

อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ภูมิศึกษา โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและแปรผลการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยดังนี้

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

5.2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร

5.3 การนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบดำเนินงานในการมุ่งใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

5.1 การอภิปรายผลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านผู้นำหรือหัวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านค่าตอบแทน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของวรารัตนา สนธิรักษา (2550 : 76) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากทางโรงพยาบาลมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามที่รัฐบาลกำหนดทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินได้ตามที่บุคลากรในองค์กรต้องการหรือไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินได้ตามผลการปฏิบัติงานหรือภาระได้อย่างแท้จริง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมสำหรับคนที่มีภาระงานมากแต่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่ากับคนที่มีภาระงานน้อยกว่า สำหรับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งได้แก่ วันลา สิทธิประโยชน์ด้านประกันสุขภาพหรือประกันชีวิต รวมถึงสิทธิประโยชน์ในการเบิก

จ่ายเงินสวัสดิการต่าง พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจกับการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินสามารถดูได้จากระดับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นในระดับมากกับข้อความถามด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ด้านผู้นำหรือหัวหน้า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำหรือหัวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี สีทน (2555 : บทคัดย่อ) และมีความเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สองในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีผู้นำหรือหัวหน้าที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรค่อนข้างมากเนื่องจากผู้นำหรือหัวหน้าได้เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้นำเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเสมอ อีกทั้งยังคอยให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำหรือหัวหน้ามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างแท้จริง ไม่ปิดทางเจริญก้าวหน้าของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเติบโตด้วยผลงานของตนเองและสร้างผลงานอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2557) ที่กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่บุคลากรชอบที่จะทำงานด้วย ได้แก่ การที่ผู้นำหรือหัวหน้าให้ความสำคัญกับตัวลูกน้องอย่างจริงจังโดยการส่งเสริมให้ลูกน้องได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การที่มีผู้นำหรือหัวหน้าคอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด คอยสอนเทคนิคการดำเนินงานต่างๆ และการแสดงความชื่นชมในผลงานของลูกน้องอย่างจริงใจซึ่งเปรียบเสมือนกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริดา จิตจรูญ (2553 : บทคัดย่อ) และมีความเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงมีการเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน ทำให้การทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมบรรลุผลไปได้ด้วยดี ส่งผลให้การดำเนินงานเพื่อองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุผลสัมฤทธิ์

ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สามของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ทำงานในลักษณะเดิมๆ ซ้ำๆ ไม่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดความรู้สึกชินกับงาน รู้สึกไม่มีความท้าทายในงานและไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจ

นำไปสู่การออกจากงานได้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องเพิ่มความหลากหลายในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความชำนาญในทักษะการทำงานที่หลากหลายขึ้น เพิ่มความอิสระในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ตนทำและควรให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานเพราะจะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานนั้นๆและเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมในงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์และคณะ (2557 : 12) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bhuiam and Menguc (2002) ที่กล่าวว่า การออกแบบงานและการมอบหมายงานที่มีความอิสระในการทำงานจะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มความรับผิดชอบในงานมากขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจในงาน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้ายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ยังไม่ได้รับการสนับสนุนที่ทั่วถึง โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถมีแค่เพียงในกลุ่มบุคลากรบางประเภทเท่านั้น บุคลากรยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพทั้งด้านการศึกษาและการพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงการเข้าร่วมอบรมต่างๆ

5.2 การอภิปรายผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร จำแนกตามประเภทของบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้านผู้นำหรือหัวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทুমเทในการทำงานและมุ่งมั่นที่จะงานเพื่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับบทความของ Tcii Strategic and Management Consultants ในเรื่อง Retention Strategy ที่กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ในการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กรให้น่าทำงาน ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าวประกอบไปด้วยเป้าหมายองค์กร พันธกิจ วิสัยทัศน์รวมถึงลักษณะของงานที่ต้องมีความชัดเจน มีวิธีการสื่อสารที่ดีและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรเห็นภาพเป้าหมายขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน กลยุทธ์ที่สอง

คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานทั้งระดับเพื่อนร่วมงานและระดับผู้นำหรือหัวหน้า โดยเริ่มจากการพัฒนาผู้นำหรือหัวหน้างานในมองเห็นความสำคัญในเรื่องนี้และให้ผู้นำหรือหัวหน้าเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน มีการชื่นชมผลงานของลูกน้อง เมื่อผู้นำหรือหัวหน้าและลูกน้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะส่งผลในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและทุ่มเทเต็มที่กับการทำงานเพื่อองค์กร

ในขณะที่เดียวกันบุคลากรทุกประเภทของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีความคิดเห็นตรงกันว่าด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนของบุคลากรมีความแน่นอนและตายตัวเนื่องจากทางโรงพยาบาลจะดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามกฎระเบียบของภาครัฐซึ่งต้องเป็นไปตามที่กำหนด ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะตายตัว สามารถก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมต่อบุคลากรที่ทำงานมากแต่ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับคนอื่น ๆ ซึ่งในประเด็นนี้ก็ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในปัจจุบัน ดังนั้นโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำเป็นต้องปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน ทำให้เกิดความเป็นธรรม มีการกำหนดแนวทางในการให้ค่าตอบแทนตามผลงานและความสามารถของบุคลากร จัดระบบการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร มีการส่งเสริมให้จ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลงานดีหรือมีพฤติกรรมที่ดีที่ส่งผลต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2557) ที่กล่าวว่า 'ไว้ว่า เรื่องค่าตอบแทนมิใช่เพียงแค่การจ่ายในอัตราสูงๆเท่านั้น แต่ต้องมีเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับตลาดได้และเป็นธรรมระหว่างบุคลากรแต่ละคนด้วย นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินก็มีความสำคัญไม่น้อย เพราะสิ่งที่บุคลากรต้องการนั้นไม่ใช่เพียงแค่ตัวเงิน แต่บุคลากรต้องการความเอาใจใส่ การดูแลจากองค์กร การทำงานแล้วมีความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจนและต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นด้วย

สำหรับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยเดียวที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำมองว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวมองว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำมีสูงและมีความเป็นไปได้มากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวซึ่งภาระงานส่วนมากจะเป็นงานลักษณะใช้แรงงาน เช่น แพนกเปิ้ล คนสวน แม่บ้าน เป็นต้น ผิดกับพื้นฐานความรู้และภูมิหลังทางครอบครัวหรือทางการศึกษาที่ไม่ได้มี

โอกาสหรือทางเลือกมากนัก ทำให้โอกาสในการก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งลดน้อยลง บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวจึงมองว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลกับการดำรงอยู่ของพวกเขาแต่ละระดับปานกลางเท่านั้น

5.3 การนำเสนอแนวทางกรอบดำเนินงานในการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

เนื่องด้วยทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถแข่งขันกับองค์กรคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสูญเสียพนักงานไปให้กับองค์กรอื่นอาจทำให้องค์การสูญเสียต้นทุนทั้งในทางตรง ทางอ้อมและค่าเสียโอกาส ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องธำรงรักษามูลค่า โดยเฉพาอย่างยิ่งพนักงานที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร รักษาบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดีและคนสำคัญเอาไว้ให้ได้ สำหรับการธำรงรักษามูลค่าไว้ให้อยู่กับองค์กร ผู้บริหารจะต้องทราบถึงธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ เหตุของการอยู่และการไปจากองค์กรของบุคลากรที่สำคัญคือ ความภาคภูมิใจในองค์กร งานที่ท้าทายและมีความหมาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารจะต้องตอบสนองให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังนั้นด้วยการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความเหนือชั้นกว่าคู่แข่ง จึงจะสามารถชนะคู่ต่อสู้ในสงครามแย่งชิงตัวที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้นและเพื่อเป็นการสอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานและสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนวทางตามปัจจัยที่ได้นำมาทำการศึกษา

ด้านค่าตอบแทน สาเหตุหลักด้านค่าตอบแทนที่บุคลากรจะลาออกจากองค์กร คือ ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่มีความยุติธรรมและไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ องค์กรจะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยวางแผนหลักการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดหลักการในระบบค่าตอบแทนที่มีเหตุผล กล่าวคือ องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนในระดับที่เหมาะสม ไม่สูงเกินไปและไม่ต่ำเกินไป เพราะถ้าจ่ายสูงเกินความจำเป็นจะทำให้ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์สูงเกินไปและถ้าจ่ายต่ำเกินไปจะทำให้องค์กรไม่สามารถธำรงรักษามูลค่าไว้ได้ การกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพควรมีหลักการพื้นฐานดังนี้

1. หลักความเสมอภาคภายในองค์กร ซึ่งหมายถึง บุคลากรที่มีภาระงานเท่ากัน ค่าตอบแทนก็ควรจะได้รับเท่ากันเช่นกัน

2. หลักความยุติธรรมภายนอก ซึ่งหมายถึง การคำนึงถึงความสามารถในการแข่งขันในตลาดจ้างงานได้

3. หลักความเสมอภาคของบุคคลหรือสมรรถนะ ซึ่งหมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่คำนึงถึงคุณสมบัติและความสามารถรวมถึงทักษะต่างๆของบุคลากรเป็นหลัก โดยคนที่มีสมรรถนะสูงก็ควรจะได้รับค่าตอบแทนสูงเช่นกัน

4. หลักความสามารถในการจ่าย ซึ่งหมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งการกำหนดค่าตอบแทนบางประเภทควรต้องคำนึงถึงภาระในระยะยาวด้วย เช่น การจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

ในการดำเนินการบริหารค่าตอบแทนสามารถใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานหรือ Performance – Based Pay ซึ่งเป็นหลักการจ่ายแบบคุณธรรมหรือ Merit Pay ที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง เพราะทำให้เกิดการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน (กึ่งพร ทองใบ, 2545 : 146 -156) ในการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจะวัดผลการปฏิบัติงานจากผลผลิตและการบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ โดยดัชนีชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้น การเพิ่มผลิตภาพ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งข้อดีของการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน คือ เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานที่ดีและมีคุณภาพ รวมถึงพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ไม่ใช่แค่ทำงานตามหน้าที่ ไม่ใช่แค่ทำมากทำน้อย ทำดีทำไม่ดี สิ่งที่ได้รับตอบแทนกลับมาก็ไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การจะนำระบบจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดผลสำเร็จได้นั้นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม ซึ่งเป็นเรื่องที่ผู้นำจะละเลยไม่ได้เช่นกัน

ด้านผู้นำหรือหัวหน้า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในประเด็นด้านผู้นำหรือหัวหน้าไม่ได้ถูกกล่าวถึงหรือมีผู้ใดเสนอแนวคิดเพิ่มเติม ซึ่งผู้วิจัยมองว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้นำหรือหัวหน้าอยู่แล้ว จึงไม่เป็นประเด็นที่ต้องมีการแก้ไข แต่จากการนำผลวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์ ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งในระดับทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความเป็นกันเอง รู้จักกันและกันมากขึ้น สามารถเข้าถึงได้และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้ผู้นำเข้าถึงผู้ตามได้ใกล้ชิดมากขึ้น ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลทำให้ทราบว่าแต่ละบุคคลควรรับผิดชอบงานแบบใด มีลักษณะนิสัยเหมาะกับงานลักษณะใด เพื่อจะได้เป็นการมอบหมายงานที่ตรงกับคุณลักษณะและความสามารถอย่างแท้จริงหรือที่เรียกว่าเป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน put the right man on the right job และการจัดงานให้เหมาะสมกับคน put the job on the right man เช่นกัน

ด้านเพื่อนร่วมงาน ลักษณะนิสัย ความคิด ทักษะ มุมมองและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันที่จะผลักดันให้การทำงานเป็นทีมสำเร็จ ล่วงตามเป้าหมาย ในการทำงานเป็นทีมสิ่งที่สำคัญที่ต้องให้ความสำคัญคือ การมีค่านิยมร่วมและทำงานอย่างมีเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถทำได้โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติด้วยวิธีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการเชิงจิตวิทยาที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีโอกาสเปิดใจ ทำลายกำแพงกันความสุขของการอยู่ร่วมกัน ได้แสดงความเป็นตัวเอง ได้ทำความรู้จักและเปิดเผยตนเองให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้รู้จักกันและกันมากขึ้น ประโยชน์จากการละลายพฤติกรรมมีประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร กล่าวคือ ในระดับบุคคล บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจะได้แสดงความเป็นตัวเอง เปิดเผยตัวเองและเปิดใจมากขึ้นเพื่อเข้าสู่สังคมใหม่ ในระดับกลุ่ม (เพื่อนร่วมงาน) บุคลากรจะเกิดความเข้าใจธรรมชาติของบุคคลในกลุ่มงานเดียวกัน สามารถตอบสนองความเคลื่อนไหวในการทำงานให้กลุ่มสามารถเข้าถึงกันง่ายขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการเข้าถึง ทำลายความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ในระดับองค์กร เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจ และมีความเหนียวแน่นกันมากขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดเป็นความร่วมมือระดับองค์กรนำไปสู่การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะของงาน เนื่องจากลักษณะงานที่บุคลากรต้องทำในทุกๆวันมีลักษณะเป็นงานประจำที่มีลักษณะจำเจ ไม่ท้าทายความสามารถ ไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์และไม่เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถจนทำให้เกิดการเบื่อหน่ายได้ ดังนั้น ทางโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ควรมีการปรับเปลี่ยนลักษณะของงานซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี อาทิเช่น การหมุนเวียนงานหรือ Job Rotation ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย มีความสามารถที่หลากหลายและเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อรับมือกับงานที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้ทางองค์กรก็ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของงานหมุนเวียนให้ชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบว่า การหมุนเวียนงานทำทำไม ทำเพื่ออะไร เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจ ว่าตนเองกำลังได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเติบโตในอนาคตและไม่เกิดแรงต้าน ในขณะเดียวกัน องค์กรก็จะมีบุคลากรที่มีความรอบรู้เพิ่มมากขึ้นและสามารถที่จะทำงานในด้านต่างๆได้มากขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องด้วยความก้าวหน้าในอาชีพของทางโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพราะยังจำกัดแค่เรื่องการเข้ารับราชการเท่านั้น ดังนั้น องค์กรจึงควรมีดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการจัดทำสายอาชีพ (Career Path) เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงาน และเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทที่

เข้าร่วมงานกับองค์กรมองเห็นแนวทางความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งการจัดให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจและให้บุคลากรเห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร การพัฒนาอาชีพเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะสามารถจัดทำระบบการพัฒนาอาชีพได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุนหลายอย่าง เช่น ผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร ระบบขององค์กรรวมถึงนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาอาชีพกลายเป็นเครื่องมือในการรักษามูลค่าได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นกลยุทธ์มากขึ้น การพัฒนาสายอาชีพเป็นงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กรเพราะการพัฒนาสายอาชีพเป็นการสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กรและช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้เช่นกัน

ดังนั้น หากองค์กรต้องการรักษามูลค่าให้ดำรงอยู่กับองค์กรต่อไปก็จำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพราะเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงมากขึ้นเท่าไรก็จะยิ่งกระตือรือร้นในการทำงาน ทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความสุขในการทำงานและรู้สึกไม่อยากจะลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ก็คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรก็ต้องนำปัจจัยเหล่านี้มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำงานและคงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

บทที่ 6

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรกรณีศึกษา โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เพื่อเป็นการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ตามประเภทของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขหรือลูกจ้างชั่วคราว งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมหรือ Mixed Method ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ ได้ดังหัวข้อต่อไปนี้

6.1 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย

6.2 สรุปผลการวิจัย

6.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

6.1 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย

6.1.1 ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ข้อมูลของหน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษาในงานวิจัย รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำนวน 267 คน จากทั้งหมด 580 คนและผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล การสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร การสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการ

ข้างอยู่ในงานของบุคลากรได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่วนสุดท้ายคือข้อเสนอแนะ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ จากนั้นจึงดำเนินการตรวจสอบความตรง (Validity) เพื่อทำการพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องของภาษา (Verbal Validity) และตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับแก้ไขจนเหมาะสมและถูกต้องแล้วไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงหรือเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเที่ยงโดยใช้วิธีการของ Cronbach โดยถือเกณฑ์การทดสอบค่า Alpha มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ซึ่งค่า Alpha ของแบบสอบถามชุดนี้ คือ 0.96 ถือว่าผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ได้และหลังจากผู้วิจัยสอบโครงสร้างวิทยานิพนธ์ผ่านเรียบร้อยแล้ว ต้องนำส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์บทที่ 1 ถึงบทที่ 3 พร้อมทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของสาขาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-SSIRB) เมื่อผ่านการอนุมัติรับรองจึงสามารถดำเนินการในการเก็บข้อมูลต่อไป

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนที่จะให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ให้ทุกท่านได้รับทราบเพื่อให้ผลการสำรวจใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุดและดำเนินการขอสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่นัด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะประมวลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS)

6.2 สรุปผลการวิจัย

6.2.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

ประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ

34.8 ถัดมาคือบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุดคือบุคลากรประเภทพนักงานราชการมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ระยะเวลาการทำงาน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคืออายุงาน 5 – 9 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และอายุงาน 1 – 4 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สุดท้ายคือ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีเพียง 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีค่าเฉลี่ยดังนี้

ด้านคำตอบแทน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ที่ 3.23 โดยข้อคำถามที่ว่า ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการลา เช่น ลาภิก ลาป่วย ลาพักร้อน ฯลฯ ที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.59 และข้อคำถามที่ว่า เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.02

ด้านผู้นำหรือหัวหน้า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.73 โดยข้อคำถามที่ว่า ผู้นำหรือหัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.81 และข้อคำถามที่ว่า ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ท่านเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.69

ด้านเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.75 โดยข้อคำถามที่ว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน และข้อคำถามที่ว่า ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.80 และข้อคำถามที่ว่า เมื่อท่านเกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.62

ด้านลักษณะของงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.66 โดยข้อคำถามที่ว่า ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.76 และข้อคำถามที่ว่า ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.58

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.43 โดยข้อความคำถามที่ว่า งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 3.66 และข้อความคำถามที่ว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาสย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ที่ 3.15

ผลการวิเคราะห์การดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีค่าเฉลี่ยดังนี้

พบว่า การดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.90 โดยข้อความคำถามที่ว่า ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ที่ 4.02 และข้อความคำถามที่ว่า ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น และข้อความคำถามที่ว่า ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ที่ 3.55

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร เป็นดังนี้

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

6.2.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

นโยบายของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ที่ใช้ดำเนินการในปัจจุบัน เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงาน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของภาครัฐ มีความเป็นธรรม โดยมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับสถานการณ์ของค่าครองชีพ ในด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีการมอบทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้บุคลากรทุกประเภทที่มีความสนใจและมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่

กำหนด การเบิกจ่ายสิทธิพิเศษจากเงินสวัสดิการโรงพยาบาล การจัดสร้างอาคารที่พักให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ยังมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานแก่บุคลากรโดยดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรผ่านแบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์การภายใต้หัวข้อ สภาพแวดล้อมการทำงาน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน สร้างความภาคภูมิใจในงานและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสร้างความยอมรับนับถือทั้งในระดับเพื่อนร่วมงานและระดับผู้นำหรือหัวหน้า ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อปรับแนวคิดการอยู่ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การมีจิตสำนึกองค์กร การสร้างค่านิยมร่วมกันภายใต้วัฒนธรรมองค์กร และยังมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงาน ได้แก่ การที่มีโรงพยาบาลภาครัฐที่ออกนอกระบบและโรงพยาบาลเอกชนที่เริ่มให้บริการทางด้านจักษุวิทยา ทำให้เกิดการดึงตัวบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านจักษุวิทยาที่ทางโรงพยาบาลได้พัฒนาต่อ ยอดความรู้ความสามารถให้แล้ว โดยให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้บุคลากรมีแนวคิดที่จะลาออกหรือเริ่มเรียกร้องค่าตอบแทนให้เพิ่มขึ้น ใกล้เคียงกับค่าตอบแทนของโรงพยาบาลเอกชน ทั้งนี้ระบียบการจ่ายค่าตอบแทนของโรงพยาบาลภาครัฐที่ยังไม่ออกนอกระบบทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าที่ระบียบการกำหนดไว้ได้ แต่ในขณะเดียวกันทางคู่แข่งมองว่าสามารถจ่ายให้ได้ ประการที่สอง ตำแหน่งความก้าวหน้าทางราชการที่ยังไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาของบุคลากร ที่มีความสามารถในระดับสูง แต่ยังไม่มียี่ตำแหน่งงานราชการเปิดรับหรือเปิดรับจำนวนน้อย ประการสุดท้าย การที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กลยุทธ์ในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้นำหรือหัวหน้าต้องมีการกระตุ้นและหาแนวทางมาสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์การ

สำหรับแนวทางการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานเพื่อให้สอดคล้องกับการสถานการณ์ในอนาคตและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนที่มีแนวทางนอกรอบที่ภาครัฐกำหนด แต่ต้องไม่ผิดต่อกฎระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ จะทำให้บุคลากรที่มีภาระงานมากได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสามารถดำรงอยู่ได้ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน การเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงานที่ไม่เน้นเฉพาะเจาะจงเรื่องการเข้ารับราชการ โดยอาจมีการแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องบรรจุเป็นข้าราชการแต่เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานของโรงพยาบาล ประการสุดท้าย การจัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในเชิงลึกในแต่ละประเภท เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม โดยมุ่งตอบสนองต่อความต้องการที่เหมาะสมให้ตรงตามกลุ่มบุคลากร

6.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

6.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ควรมีการกำหนดเป้าหมายการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจนและครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและทุกด้านเพื่อความเป็นธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการส่งเสริมความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพออกมาอย่างเต็มที่เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในอาชีพและได้ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กรและสามารถสร้างผลงานแก่องค์กรได้ การกำหนดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างผู้นำและบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจหรือสอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน นอกจากนี้การวางแผนการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ต้องวางแผนครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยเน้นไปที่การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำ ซึ่งอาจสำรวจทุกๆ 3 หรือ 6 เดือนเพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่เป็นความต้องการของบุคลากรที่องค์กรยังขาดตกบกพร่อง จะได้ดำเนินการแก้ไขให้ทันถ่วงที

6.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องและเหมาะสมเพราะการบริหารค่าตอบแทนที่ดีจะเป็นหัวใจสำคัญในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความเต็มใจที่จะทำงาน เป็นการรักษามูลค่าบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นการลดอัตราการเข้าออก นอกจากนี้หากโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) สามารถบริหารค่าตอบแทนให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพได้จะนำไปสู่ความเติบโตขององค์กรในอนาคตได้เช่นกัน

ค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยอันดับต้นๆที่นำมาพิจารณาในการทำงานเพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและเป็นสิ่งกำหนดมาตรฐานในการครองชีพ การเสริมสร้างสถานภาพทางสังคม ดังนั้นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งจูงใจที่ดีและเป็นตัวกระตุ้นในบุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและเมื่อองค์กรสามารถกำหนดและบริหารค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมจะทำให้ปัญหาการออกจากงานและการขาดงานลดลงซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดวงรัตน์ ธรรมสโรช (2556 : 2)

จะเห็นได้ว่านอกจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว องค์กรควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินด้วย ซึ่งค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินสามารถมอบให้บุคลากรในรูปแบบ

สิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น การลาพักร้อน การลาพัก การลาป่วย การประกันชีวิตหรือประกันสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เห็นว่า การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการลาที่เหมาะสมนั้นมีความสำคัญในระดับมาก นอกจากนี้ การให้ค่าจ้างใจ (Wage Incentive) ก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่องค์กรสามารถจ่ายให้แก่บุคลากรในองค์กรได้ เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งแจ้งผลให้เจ้าตัวทราบเพื่อจะได้ปรับปรุงตัวได้ถูกต้องทั้งนี้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาต่อ ยอดในความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานทั้งด้านจิตใจและบรรยากาศของการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่ กิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น นอกจากนี้องค์กรควรส่งเสริมให้มีการรับทราบข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตนเองและทั่วถึงทั้งองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทได้แสดงออกซึ่งศักยภาพในการทำงาน สามารถทำได้โดยการเพิ่มคุณค่าในงานหรือ Job Enrichment ซึ่งเป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการขยายขอบเขตของงาน เพิ่มความรับผิดชอบให้มากขึ้นและลดอำนาจจากการบังคับบัญชาให้น้อยลงเพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญในงานของตนเอง รู้สึกมีความเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในสายงาน

6.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.) ควรมีการนำข้อมูลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่พบความแตกต่างมาศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ในแต่ละกลุ่มประชากรเพื่อให้ทราบแนวความคิด ความคาดหวังหรือความต้องการของกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาทางแก้ไขและดำเนินการวางแผนเพื่อการตอบสนองตามต้องการได้ตรงจุด
- 2.) ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กรเพื่อการวางแผนกรอบการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถปฏิบัติได้จริง
- 3.) ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับหน่วยงานของเอกชนเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำแนวคิดของหน่วยงานเอกชนมาปรับใช้กับหน่วยงานของรัฐ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

AN ANALYSIS OF RETENTION FACTORS AFFECTING EMPLOYEES IN METTAPRACHARAK WATRAIKHING HOSPITAL)

ดวงพร อุไรวรรณ 5637925 SHPP/M

รป.ม. (นโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : วุฒิสพร ญัฐโรจน์, Ph.D., นุรศกร ไตรรัตน์, Ph.D.,
กฤษณ์ รักษาติเจริญ, Ph.D.,

บทสรุปแบบสมมุติ

1. บทนำ (Introduction)

การขับเคลื่อนองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงขึ้นและต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและความตระหนักรู้ในค่านิยมร่วมกันขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร โดยกลไกที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรนอกเหนือจากเงินทุนและการบริหารจัดการที่ดีแล้วก็คือ ทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์จะเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกๆ การดำเนินงานขององค์กรโดยใช้ความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะและความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคนที่มีอยู่เพื่อให้การดำเนินงานเสร็จลุล่วงตามกรอบเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้และทำให้องค์กรมีความสามารถในการสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง (ธำรงค์ดี คงสวัสดิ์, 2556) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ครอบคลุมทุกด้านนอกจากการสรรหา การคัดเลือก การมอบหมายงานที่ดีและเหมาะสมแล้วนั้น การฝึกอบรมการพัฒนาและการธำรงรักษา ทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรก็ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นและมองข้ามไม่ได้ เนื่องจากในปัจจุบันบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสูงในการทำงานถูกมองว่าเป็นต้นทุนที่สำคัญและมีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้อัตราการแข่งขันหรือการซื้อตัวเพิ่มสูงขึ้นเพราะไม่ว่าองค์กรใดก็ล้วนแต่อยากได้บุคลากร

ที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพในการทำงานสูงและมีสมรรถนะในการทำงานที่จะช่วยผลักดันให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

การรักษาบุคลากรให้ดำรงอยู่ในองค์กรจึงเป็นสิ่งท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารระดับสูงอยู่ไม่น้อยโดยต้องร่วมมือกันวิเคราะห์ถึงปัจจัยและแรงจูงใจ ที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจหรือความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เพราะในปัจจุบันสิ่งสำคัญในการทำงานไม่ใช่แค่เรื่องค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ต้องคำนึงความก้าวหน้าในอาชีพ ความท้าทายในงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นที่การสร้างทุนมนุษย์ (Human Capital Building) การพัฒนา การฝึกอบรม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work-Life Balance) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ เกิดทักษะ มีสมรรถนะรวมถึงศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีความภูมิใจในองค์กรและเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความต้องการในการดำรงอยู่กับองค์กรต่อไปในอนาคต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาองค์กรที่มีอัตราการดำรงอยู่ในองค์กรสูง ซึ่งโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรในระดับที่ค่อนข้างสูง โดยมีอัตราการดำรงอยู่ของบุคลากรในองค์กรสูงถึง 84.20% - 100% นอกจากนี้โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ยังเป็นแบบอย่างความสำเร็จของโรงพยาบาลรัฐในต่างจังหวัดที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ด้านจักษุวิทยา) ทำให้ในแต่ละปีมีผู้มารับบริการจำนวนมาก (สถิติการรับบริการประจำปี 2556 คือ เฉลี่ย 17,960 คนต่อเดือน) โดย 50 % ของผู้มารับบริการเป็นประชาชนในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้มีการขยายสาขาใหม่ คือ สาขาสุโขทัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับ ผู้มารับบริการ เป็นการอำนวยความสะดวกและลดความแออัด ดังนั้น การวางอัตรากำลังคนให้เหมาะสมและการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้เพื่อบุคลากรเดิมจะเป็นกำลังสำคัญในการส่งผ่านทักษะความรู้รวมถึงเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานที่สาขาใหม่ให้ประสบความสำเร็จดังเช่นสาขาแรก จึงนำไปสู่การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจของบุคลากรในการดำรงอยู่กับองค์กรแห่งนี้ต่อไปและเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนทางในการปฏิบัติขององค์กรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความมั่นคงและมีความมีเสถียรภาพขององค์กรในอนาคตต่อไป

2. บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ 2.) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ตามประเภทของบุคลากร 3.) เพื่อนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานในการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นดังนี้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน 2.) การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรตามประเภทของบุคลากร พบว่า ประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วัตถุประสงค์ (Objectives)

- 3.1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไผ่เชิง)
- 3.2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไผ่เชิง) ตามประเภทของบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว
- 3.3) เพื่อนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

4. ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

4.1 ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องรวมถึงผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจึงเลือกปัจจัยต่างๆมาทำการศึกษา เช่น ค่าตอบแทน ผู้นำ หรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อนำมาศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากร และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ของบุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ตามประเภทของบุคลากร และเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานในการดำรงอยู่ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

4.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมหรือ Mixed Method สำหรับการเก็บข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 267 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 580 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane และกำหนดความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าของกลุ่มตัวอย่างอยู่ที่ $\pm 5\%$ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยเลือกใช้การสัมภาษณ์บุคลากรแบบเชิงลึกหรือ In-depth Interview ในการเก็บข้อมูลบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

4.3 ด้านสถานที่และระยะเวลาในการทำวิจัย

สถานที่ที่ทำการวิจัย คือ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) จังหวัดนครปฐม โดยระยะเวลาในการเก็บข้อมูล คือ เดือนมกราคม – เดือนมีนาคม 2558

5. ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมหรือ Mixed Method โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์บุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในโรงพยาบาล รายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ได้แก่

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) พื้นที่ที่ทำการศึกษาคือ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จังหวัดนครปฐม จำนวนบุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ 580 คน เมื่อคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane จะได้จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) โดยจะแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรจำนวน 267 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทของบุคลากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ ค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

วิธีการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องของภาษา (Verbal Validity) ของคำถามสำหรับค่า IOC แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา เป็นดังนี้ ค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 31 ข้อ ค่า IOC เท่ากับ 0.67 จำนวน 4 ข้อ ซึ่งทุกข้อถือว่าผ่านเกณฑ์ค่า IOC จากนั้นจึงดำเนินการในขั้นตอนการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนที่จะให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ให้ทุกท่านได้

รับทราบเพื่อให้ผลการสำรวจใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมากรอกให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการศึกษาวิจัยทางสังคม (Statistical Package for the Social Science : SPSS) ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของประชากร ได้แก่ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาทำงานโดยการหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร ได้แก่ ค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบความแตกต่างของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาและการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้ F-test

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive Selection) ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและครอบคลุมมากที่สุด ในการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อดูแนวทางการปฏิบัติในปัจจุบันและอนาคตผู้วิจัยจะกำหนดรายละเอียดของคำถามไว้ล่วงหน้า มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยให้อิสระในการตอบอย่างเต็มที่

วิธีการตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่จัดทำขึ้นไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการพิจารณาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความถูกต้องของภาษา (Verbal Validity) ของคำถามสำหรับค่า IOC แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษา เป็นดังนี้ ค่า IOC เท่ากับ 1 จำนวน 3 ข้อ ซึ่งทุกข้อถือว่าผ่านเกณฑ์ค่า IOC จากนั้นจึงดำเนินการในขั้นตอนการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนัดหมายวันและสถานที่ในการสัมภาษณ์ จากนั้นจึงดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ Content Analysis หรือการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา เพื่อนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบการดำเนินงานในส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานและสามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. ผลการวิจัย (Results)

6.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทของบุคลากร พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมาเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 ถัดมาคือบุคลากรประเภทลูกจ้างประจำจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และน้อยที่สุดคือบุคลากรประเภทพนักงานราชการมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

ระยะเวลาการทำงาน พบว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ส่วนใหญ่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 รองลงมาคืออายุงาน 5 – 9 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 24 และอายุงาน 1 – 4 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 สุดท้ายคือ อายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีเพียง 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.56 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ที่ 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพที่มีระดับความเห็นในระดับปานกลางและการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีค่าเฉลี่ยดังนี้ ระดับความคิดเห็นต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ที่ 0.52

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อค่าตอบแทน ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้มีค่ามากกว่า .05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ได้น้อยกว่า .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าแตกต่างจากข้าราชการและลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.26 ส่วนข้าราชการมีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 และลูกจ้างประจำมีค่าเฉลี่ยที่ 3.63 แสดงว่าลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นต่อความก้าวหน้าที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับปานกลาง ส่วนข้าราชการและลูกจ้างประจำมีความเห็นต่อความก้าวหน้าที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับมาก

6.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการถอดเทปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) และหัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

นโยบายการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานในปัจจุบัน

นโยบายการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ที่ใช้ดำเนินการในปัจจุบัน ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของภาครัฐ มีความเป็นธรรม โดยมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับสถานการณ์ของค่าครองชีพ ในด้านค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน มีการมอบทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้บุคลากรทุกประเภทที่มีความสนใจและมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด การเบิกจ่ายสิทธิพิเศษจากเงินสวัสดิการ โรงพยาบาล รวมถึงมีการจัดสร้างอาคารที่พักให้แก่บุคลากร นอกจากนี้ยังมีการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สามารถอำนวยความสะดวกสบายในการทำงานแก่บุคลากรโดยดำเนินการสำรวจความต้องการของบุคลากรผ่านแบบสอบถามความพึงพอใจต่อองค์การภายใต้หัวข้อ สภาพแวดล้อมการทำงาน

นอกจากนี้ยังมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน สร้างความภาคภูมิใจในงานและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การสร้างความยอมรับนับถือทั้งในระดับเพื่อนร่วมงานและระดับผู้นำหรือหัวหน้าผ่านกิจกรรมที่เรียกว่า Organization Development หรือการพัฒนาองค์กรนั่นเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อปรับแนวคิดการอยู่ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การมีจิตสำนึกรักองค์กร การสร้างค่านิยมร่วมกันภายใต้วัฒนธรรมองค์กรและยังมุ่งสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานและที่สำคัญคือ โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในทุกขั้นตอนตั้งแต่การบรรจุ การแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การสร้างความก้าวหน้า การโอนย้าย การเกษียณอายุราชการตลอดจนการลาออก

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการจูงใจให้บุคลากรดำรงอยู่ในงานของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ได้แก่ ประการแรก การที่มีโรงพยาบาลภาครัฐที่ออกนอกกระบวนและโรงพยาบาลเอกชนที่เริ่มให้บริการทางด้านจักษุวิทยา ทำให้เกิดการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านจักษุวิทยาที่ทางโรงพยาบาลได้พัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถให้แล้ว โดยให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ทำให้บุคลากรมีแนวคิดที่จะลาออกหรือเริ่มเรียกร้องค่าตอบแทนให้เพิ่มขึ้นใกล้เคียงกับค่าตอบแทนของโรงพยาบาลเอกชน ประการที่สอง ตำแหน่งความก้าวหน้าทางราชการที่ยังไม่ตอบสนองต่อการพัฒนาของบุคลากร ที่มีความสามารถในระดับสูง แต่ยังไม่มียังตำแหน่งงานราชการเปิดรับหรือเปิดรับจำนวนน้อย ประการสุดท้าย การที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กลยุทธ์ในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับ

สถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้นำหรือหัวหน้าต้องมีการกระตุ้นและหาแนวทางมาสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

แนวทางการจูงใจให้บุคลากรขำรงอยู่ในงานในอนาคต

แนวทางการจูงใจให้บุคลากรขำรงอยู่ในงานในอนาคตของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในอนาคตและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ ประการแรก การเพิ่มค่าตอบแทนที่มีแนวทางนอกกรอบที่ภาครัฐกำหนดแต่ต้องไม่ผิดต่อกฎระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรภาครัฐ เช่น การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงานหรือชิ้นงาน การวิเคราะห์เนื้อหาของแต่ละบุคคลและจ่ายค่าตอบแทนตามที่สมควร จะทำให้บุคลากรที่มีภาระงานมากได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสามารถขำรงอยู่ได้ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน ประการที่สอง การเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงานที่ไม่เน้นเฉพาะเจาะจงเรื่องการเข้ารับราชการ โดยอาจมีการแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้างานพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องบรรจุเป็นข้าราชการแต่เป็นที่ยอมรับในการบริหารงานของโรงพยาบาล ประการสุดท้าย การจัดให้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรแต่ละประเภทในเชิงลึก เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม โดยมุ่งตอบสนองต่อความต้องการที่เหมาะสมให้ตรงตามกลุ่มบุคลากร

7. อภิปรายผลการวิจัย (Discussion)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ด้านค่าตอบแทน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของวรางคณา สนธิรักษา (2550 : 76) และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากทางโรงพยาบาลมีการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามที่รัฐบาลกำหนดทำให้ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินได้ตามที่บุคลากรในองค์กรต้องการหรือไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินได้ตามผลการปฏิบัติงานหรือภาระได้อย่างแท้จริง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมสำหรับคนที่มีภาระงานมากแต่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่ากับคนที่มีภาระงานน้อยกว่า สำหรับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ซึ่ง

ได้แก่ วันลา สิทธิประโยชน์ด้านประกันสุขภาพหรือประกันชีวิต รวมถึงสิทธิประโยชน์ในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจกับการบริหารจัดการค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินสามารถดูได้จากระดับความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นในระดับมากกับข้อคำถามด้านค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน

ด้านผู้นำหรือหัวหน้า ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำหรือหัวหน้าในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี สีทน (2555 : บทคัดย่อ) และมีความเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สองในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา เป็นการสะท้อนให้เห็นว่าโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีผู้นำหรือหัวหน้าที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรค่อนข้างมากเนื่องจากผู้นำหรือหัวหน้าได้เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้นำเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเสมอ อีกทั้งยังคอยให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้นำหรือหัวหน้ามีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและศักยภาพอย่างแท้จริง ไม่ปิดทางเจริญก้าวหน้าของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรเติบโตด้วยผลงานของตนเองและสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

ด้านเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริตา จิตจรุญ (2553 : บทคัดย่อ) และมีความเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับหนึ่งของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน รวมถึงมีการเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน ทำให้การทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมบรรลุผลไปได้ด้วยดี ส่งผลให้การดำเนินงานเพื่อองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุผลสัมฤทธิ์

ด้านลักษณะของงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความเฉลี่ยสูงเป็นอันดับที่สามของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ทำงานในลักษณะเดิมๆ ซ้ำๆ ไม่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดความรู้สึกชินกับงาน รู้สึกไม่มีความท้าทายในงานและไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจนำไปสู่การออกจากรางานได้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีความเฉลี่ยเป็นอันดับรองสุดท้ายของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของโรงพยาบาล

เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ยังไม่ได้รับการสนับสนุนที่ทั่วถึง โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถมีแค่เพียงในกลุ่มบุคลากรบางประเภทเท่านั้น บุคลากรยังไม่ได้ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพทั้งด้านการศึกษาและการพัฒนาความรู้ความสามารถรวมถึงการเข้าร่วมอบรมต่างๆ

ส่วนที่ 2 การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรจำแนกตามประเภทของบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้านผู้นำหรือหัวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่า ผู้นำหรือหัวหน้า เพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ในขณะเดียวกัน บุคลากรทุกประเภทของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) มีความคิดเห็นตรงกันว่าด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนของบุคลากรมีความแน่นอนและตายตัวเนื่องจากทางโรงพยาบาลจะดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนตามกฎระเบียบของภาครัฐซึ่งต้องเป็นไปตามที่กำหนด ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะตายตัว สามารถก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมต่อบุคลากรที่ทำงานมากแต่ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับคนอื่น ๆ ซึ่งในประเด็นนี้ก็เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในปัจจุบัน ดังนั้นโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) จำเป็นต้องปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน ทำให้เกิดความเป็นธรรม มีการกำหนดแนวทางในการให้ค่าตอบแทนตามผลงานและความสามารถของบุคลากร จัดระบบการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร มีการส่งเสริมให้จ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลงานดีหรือมีพฤติกรรมที่ดีที่ส่งผลต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประคัลภ์ ปัทมพงศ์ (2557) ที่กล่าวไว้ว่า เรื่องค่าตอบแทนมิใช่เพียงแค่การจ่ายในอัตราสูงๆเท่านั้น แต่ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับตลาดได้และเป็นธรรมระหว่างบุคลากรแต่ละคนด้วย นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินก็มีความสำคัญไม่น้อย เพราะสิ่งที่บุคลากรต้องการนั้นไม่ใช่เพียงแค่ตัวเงิน แต่บุคลากรต้องการความเอาใจใส่ การดูแลจากองค์กร การทำงานแล้วมีความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจนและต้องการได้รับการยอมรับจากผู้อื่นด้วย

สำหรับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยเดียวที่มีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำมองว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรในระดับมาก ในขณะที่บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวมองว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของ

บุคลากรในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ของกลุ่มบุคลากรประเภทข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำมีสูงและมีความเป็นไปได้มากกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวซึ่งภาระงานส่วนมากจะเป็นงานลักษณะใช้แรงงาน เช่น แผนกเปล คนสวน แม่บ้าน เป็นต้น ผนวกกับพื้นฐานความรู้และภูมิหลังทางครอบครัวหรือทางการศึกษาที่ไม่ได้มีโอกาสหรือทางเลือกมากนัก ทำให้โอกาสในการก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งลดน้อยลง บุคลากรประเภทลูกจ้างชั่วคราวจึงมองว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลกับการดำรงอยู่ของพวกเขาแค่ระดับปานกลางเท่านั้น

ส่วนที่ 3 การนำเสนอแนวทางในการวางแผนกรอบดำเนินงานในการจูงใจให้บุคลากร ดำรงอยู่ในงานที่มีประสิทธิภาพของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

เนื่องด้วยทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถแข่งขันกับองค์กรคู่แข่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสูญเสียพนักงานไปให้กับองค์กรอื่นอาจทำให้องค์กรสูญเสียต้นทุนทั้งในทางตรง ทางอ้อมและค่าเสียโอกาส ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องธำรงรักษามูลค่าบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานที่สร้างคุณค่าให้กับองค์กร รักษาบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดีและคนสำคัญเอาไว้ให้ได้ สำหรับการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับองค์กร ผู้บริหารจะต้องทราบถึงธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ เหตุของการอยู่และการไปจากองค์กรของบุคลากรที่สำคัญคือ ความภาคภูมิใจในองค์กร งานที่ท้าทายและมีความหมาย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารจะต้องตอบสนองให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังนั้นด้วยการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีความเหนือชั้นกว่าคู่แข่ง จึงจะสามารถชนะคู่แข่งได้ในสงครามแย่งชิงตัวที่นับวันจะรุนแรงมากขึ้นและเพื่อเป็นการสอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานและสร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอแนวทางตามปัจจัยที่ได้นำมาทำการศึกษา

ด้านค่าตอบแทน สาเหตุหลักด้านค่าตอบแทนที่บุคลากรจะลาออกจากองค์กร คือ ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่มีความยุติธรรมและไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ องค์กรจะต้องแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยวางแผนหลักการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดหลักการในระบบค่าตอบแทนที่มีเหตุผล กล่าวคือ องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการจ่ายค่าตอบแทนในระดับที่เหมาะสม ไม่สูงเกินไปและไม่ต่ำเกินไป เพราะถ้าจ่ายสูงเกินไปความจำเป็นจะทำให้ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์สูงเกินไปและถ้าจ่ายต่ำเกินไปก็จะทำให้องค์กรไม่สามารถธำรงรักษามูลค่าบุคลากรไว้ได้

ในการดำเนินการบริหารค่าตอบแทนสามารถใช้วิธีการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานหรือ Performance – Based Pay ซึ่งเป็นหลักการจ่ายแบบคุณธรรมหรือ Merit Pay ที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง เพราะทำให้เกิดการยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน (กิ่งพร ทองใบ, 2545 : 146 -156) ในการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจะวัดผลการปฏิบัติงานจากผลผลิตและการบรรลุผลตามที่กำหนดไว้ โดยดัชนีชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เกิดขึ้น การเพิ่มผลิตภาพ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ซึ่งข้อดีของการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน คือ เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานที่ดีและมีคุณภาพ รวมถึงพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ไม่ใช่แค่ทำงานตามหน้าที่ ไม่ใช่แค่ทำมากทำน้อย ทำดีทำไม่ดี สิ่งที่ได้รับตอบแทนกลับมาก็ไม่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น การจะนำระบบจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดผลสำเร็จได้นั้นต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วม ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณำจะละเลยไม่ได้เช่นกัน

ด้านผู้นำหรือหัวหน้า จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ในประเด็นด้านผู้นำหรือหัวหน้าไม่ได้ถูกกล่าวถึงหรือมีผู้ใดเสนอแนวคิดเพิ่มเติม ซึ่งผู้วิจัยมองว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้นำหรือหัวหน้าอยู่แล้ว จึงไม่เป็นประเด็นที่ต้องมีการแก้ไข แต่จากการนำผลวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาสังเคราะห์ ผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารทั้งในระดับทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามมีความเป็นกันเอง รู้จักกันและกันมากขึ้น สามารถเข้าถึงได้และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้ผู้นำเข้าถึงผู้ตามได้ใกล้ชิดมากขึ้น ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลทำให้ทราบว่าแต่ละบุคคลควรรับผิดชอบงานแบบใด มีลักษณะนิสัยเหมาะกับงานลักษณะใด เพื่อจะได้เป็นการมอบหมายงานที่ตรงกับคุณลักษณะและความสามารถอย่างแท้จริงหรือที่เรียกว่าเป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงานและการจัดงานให้เหมาะกับคนเช่นกัน

ด้านเพื่อนร่วมงาน ลักษณะนิสัย ความคิด ทักษะ มุมมองและพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานร่วมกันที่จะผลักดันให้การทำงานเป็นทีมสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ในการทำงานเป็นทีมสิ่งที่สำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญคือ การมีค่านิยมร่วมและทำงานอย่างมีเป้าหมายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสามารถทำได้โดยการปรับเปลี่ยนทัศนคติด้วยวิธีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการเชิงจิตวิทยาที่ออกแบบขึ้นมาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีโอกาสเปิดใจ ทำลายกำแพงกันความสุขของการอยู่ร่วมกัน ได้แสดงความเป็นตัวเอง ได้ทำความรู้จักและเปิดเผยตนเองให้สมาชิกแต่ละคนในกลุ่มได้รู้จักกันและกันมากขึ้น ประโยชน์จากการละลายพฤติกรรมมีประโยชน์ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร กล่าวคือ ในระดับบุคคล บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมจะได้แสดงความเป็นตัวเอง เปิดเผยตัวเองและ

เปิดใจมากขึ้นเพื่อเข้าสู่สังคมใหม่ ในระดับกลุ่ม (เพื่อนร่วมงาน) บุคลากรจะเกิดความเข้าใจ ธรรมชาติของบุคคลในกลุ่มงานเดียวกัน สามารถตอบสนองความเคลื่อนไหวในการทำงานให้กลุ่ม สามารถเข้าถึงกันง่ายขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ที่เอื้อต่อการเข้าถึง ทำลายความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกล้า แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ในระดับองค์กร เมื่อบุคลากร ในองค์กรมีความเข้าใจ และมีความเหนียวแน่นกันมากขึ้น ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดเป็นความร่วมมือระดับองค์กรนำไปสู่การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านลักษณะของงาน เนื่องจากลักษณะงานที่บุคลากรต้องทำในทุกๆวันมีลักษณะเป็น งานประจำที่มีลักษณะจำเจ ไม่ท้าทายความสามารถ ไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์และไม่เกิดการพัฒนา ความรู้ความสามารถจนทำให้เกิดการเบื่อหน่ายได้ ดังนั้น ทางโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ จิง) ควรมีการปรับเปลี่ยนลักษณะของงานซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี อาทิเช่น การหมุนเวียนงานหรือ Job Rotation ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย มีความสามารถที่หลากหลาย และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเพื่อรับมือกับงานที่แตกต่างไปจากเดิม ทั้งนี้ทาง องค์กรก็ต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของงานหมุนเวียนให้ชัดเจน ทำให้บุคลากรทราบว่า การ หมุนเวียนงานทำทำไม ทำเพื่ออะไร เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจ ว่าตนเองกำลังได้รับโอกาสในการ พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการเติบโตในอนาคตและไม่เกิดแรงต้าน ในขณะเดียวกัน องค์กรก็ จะมีบุคลากรที่มีความรอบรู้เพิ่มมากขึ้นและสามารถที่จะทำงานในด้านต่างๆได้มากขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องด้วยความก้าวหน้าในอาชีพของทางโรงพยาบาล เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรเพราะยังจำกัดแค่เรื่องการเข้ารับ ราชการเท่านั้น ดังนั้น องค์กรจึงควรมีดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (Career Development) และ การจัดทำสายอาชีพ (Career Path) เป็นกลยุทธ์หนึ่งในการจูงใจให้บุคลากรขังอยู่ในงาน และเป็น วิธีการหนึ่งที่สามารถแก้ปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้ เพื่อให้บุคลากรทุกประเภทที่ เข้ามาร่วมงานกับองค์กรมองเห็นแนวทางความก้าวหน้าของตนเอง ซึ่งการจัดให้มีเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจและให้บุคลากรเห็นถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร การพัฒนาอาชีพเป็น การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้การที่องค์กรจะสามารถจัดทำระบบการพัฒนาอาชีพได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสนับสนุน หลายอย่าง เช่น ผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร ระบบขององค์กรรวมถึงนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วย ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาอาชีพกลายเป็นเครื่องมือในการรักษามูลค่าบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเป็นกลยุทธ์มากขึ้น การพัฒนาสายอาชีพเป็นงานทรัพยากรมนุษย์ที่ มีความสำคัญต่ออนาคตขององค์กรเพราะการพัฒนาสายอาชีพเป็นการสนับสนุนบุคลากรที่มี

ความสามารถและศักยภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรภายในองค์กรและช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์กรได้เช่นกัน

ดังนั้น หากองค์กรต้องการรักษามูลค่าการให้รางวัลอยู่กับองค์กรต่อไปก็จำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานเพราะเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงมากขึ้นเท่าไรก็จะยิ่งกระตือรือร้นในการทำงาน ทুমเทร่างกายและแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กร มีความสุขในการทำงานและรู้สึกไม่อยากลาออกจากงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน ก็คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรก็ต้องนำปัจจัยเหล่านี้มาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำงานและคงความเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป

8. ข้อเสนอแนะ (Implications)

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ควรมีการกำหนดเป้าหมายการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ชัดเจนและครอบคลุมบุคลากรทุกประเภทและทุกด้านเพื่อความเป็นธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้วยการส่งเสริมความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพออกมาอย่างเต็มที่เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและได้ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กรและสามารถสร้างผลงานแก่องค์กรได้ การกำหนดกิจกรรมที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนทัศนคติระหว่างผู้นำและบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจหรือสอดคล้องกับค่าครองชีพและสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน

8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) ควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องและเหมาะสมเพราะการบริหารค่าตอบแทนที่ดีจะเป็นหัวใจสำคัญในการดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความเต็มใจที่จะทำงาน เป็นการรักษามูลค่าการที่มีคุณภาพไว้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นการลดอัตราการเข้าออก

นอกจากนี้หากโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง) สามารถบริหารค่าตอบแทนให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพได้จะนำไปสู่ความเติบโตขององค์กรในอนาคตได้เช่นกัน นอกจากนี้ควรมีการประเมินและให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลพร้อมทั้งแจ้งผลให้เจ้าตัวทราบเพื่อจะได้ปรับปรุงตัวได้ถูกต้องทั้งนี้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาต่อยอดในความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานทั้งด้านจิตใจและบรรยากาศของการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมให้มีการรับทราบข่าวสารข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตนเองและทั่วถึงทั้งองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกประเภทได้แสดงออกซึ่งศักยภาพในการทำงาน สามารถทำได้โดยการเพิ่มคุณค่าในงานหรือ Job Enrichment ซึ่งเป็นกิจกรรมด้านการบริหารจัดการที่เน้นการขยายขอบเขตของงาน เพิ่มความรับผิดชอบให้มากขึ้นและลดอำนาจจากการบังคับบัญชาในน้อยลงเพื่อเพิ่มอิสระในการทำงาน บุคลากรสามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญในงานของตนเอง รู้สึกมีความเจริญเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายงาน

8.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.) ควรมีการนำข้อมูลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรที่พบความแตกต่างมาศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ในแต่ละกลุ่มประชากรเพื่อให้ทราบแนวความคิด ความคาดหวังหรือความต้องการของกลุ่มประชากรแต่ละกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาทางแก้ไขและดำเนินการวางแผนเพื่อการตอบสนองตามต้องการได้ตรงจุด
- 2.) ควรมีการศึกษาสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กรเพื่อการวางแผนกรอบการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงและสามารถปฏิบัติได้จริง
- 3.) ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบเกี่ยวกับหน่วยงานของเอกชนเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำแนวคิดของหน่วยงานเอกชนมาปรับใช้กับหน่วยงานของรัฐ

**AN ANALYSIS OF RETENTION FACTORS AFFECTING EMPLOYEES IN
METTAPRACHARAK HOSPITAL**

DUANGPORN AURAIWAN 5637925 SHPP/M

M.P.A. (PUBLIC POLICY AND PUBLIC MANAGEMENT)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : WARUESPORN NATRUJIRITE, Ph.D.,
KRISH RUGCHATJAROEN, Ph.D., BURASKORN TORUT, Ph.D.**EXTENDED SUMMARY****1. Introduction**

Organizational mobilization to achieve success and be able to survive amid higher competitive environment depends on cooperation and awareness of organizational shared values to bring about successful implementation according to organizational goals. Apart from capital and efficient management, the most important mechanism for organizational mobilization is human resources because human resources participate in all organizational implementation through use of knowledge, capability, skill, and expertise on working of each person to bring about successful implementation according to organizational goals, enabling the organizations to create advantages over the rivals. Executives have to, therefore, efficiently plan human resources management in every aspect. Apart from efficient recruitment, selection, and assignment, retention of human resources is important. The organizations being able to suitably meet staffs' need on work and personal matters enable staffs to work with motivation and organizational commitment, happily work, and need to continue working in the organizations in the future.

The researcher, therefore, wanted to study the organization with the high rate of retention of organizational staffs. Mettapracharak Hospital is an organization with the high rate of retention of staffs by 84.20% - 100%. Moreover, Mettapracharak Hospital is a successful model of governmental hospitals in other provinces with specific

expertise on Ophthalmology, bringing about a new branch at Sukhumvit. Suitable determination of manpower and retention of quality staffs for being important power to successfully perform duties at the new branch like the first branch led to analysis of the factors affecting retention of staffs to know need of organizational staffs for use in human resources management planning being consistent with staffs' need and leading to organizational security in the future.

2. Abstract

This study aims to 1.) identify factors that affect employee retention in Mettapracharak Hospital 2.) make a comparative analysis of different employee positions on the factors that affect employee retention in Mettapracharak Hospital and provide some guidelines to construct an objective plan to retain efficient employee in organization. This study employed quantitative and qualitative research design. Questionnaires and in-depth interviews were used as tools to collect data. The results revealed that, 1.) according to the levels of employee opinion on those factors, Workplace Relationship was the most important factor for employee's retention in their present job 2.) comparing those opinion levels, the study did not find any difference between employees of the different job positions in terms of Compensation, Leadership Styles, Workplace Relationships and Job Characteristics as factors affecting employee retention. However, Career Path as the factor was found statistically significant difference between employees of the difference job positions at the 0.05 level 3.) an effective way in constructing human resource retention planning in organization is to build employee satisfaction in work. This is because the more the employees are satisfied with their work, the more they feel enthusiastic and happy with working in the organization, and eventually, they are less likely to resign from the job. Hence, factors affecting work satisfaction and work competency include a fair compensation, and opportunity to grow in the organization, leadership styles, workplace relationships and job characteristics.

3. Research objective

1. To identify factors that affect employee retention in Mettapracharak Hospital.
2. make a comparative analysis of different employee positions on the factors that affect employee retention in Mettapracharak Hospital
3. To provide some guidelines to construct an objective plan to retain efficient employee in organization

4. The research results

Part 1. The results of analyzing personal data of respondents

Categories of staffs: The researcher found that 123 staffs of Mettapracharak Hospital were temporary employees (46.1%). 93 staffs of Mettapracharak Hospital were government officials (34.8%). 40 staffs of Mettapracharak Hospital were permanent employees (15.0%). 11 staffs of Mettapracharak Hospital were government employees (4.1%).

Work period: The researcher found that 154 staffs had worked in Mettapracharak Hospital more than 10 years (57.6%). 64 staffs had worked in Mettapracharak Hospital for 5-9 years (24%). 29 staffs had worked in Mettapracharak Hospital for 1 - 4 years (10.9%). And 20 staffs had worked in Mettapracharak Hospital less than a year (7.5%).

Part 2. The results of analyzing the opinion level on the factors affecting retention of staffs

The researcher found that the opinion level on the factors affecting retention of staffs was high with the mean of 3.56 and standard deviation of 0.48. After considering each aspect, the researcher found that the opinion level in every aspect was high, except remuneration and career progression with the moderate opinion level. The opinion level on retention of staffs was high with the mean of 3.80 and standard deviation of 0.52.

Part 3. Comparison of the factors affecting retention of staffs classified by categories of staffs

The researcher found that respondents with different categories of staffs did not cause different mean of the opinion level on remunerations, leader, colleagues, and work characteristics of staffs of Mettapracharak Hospital because the level of significance was over .05. Respondents with different categories of staffs significantly caused different mean of the opinion level on progression of staffs of Mettapracharak Hospital at the level of 0.05 because the level of significance was less than .05. This was consistent with the research hypothesis. The researcher, therefore, tested paired difference with Scheffe's method and found that temporary employees' mean of the opinion level on progression was significantly different from that of government officials and permanent employees at the level of 0.05 with the mean of 3.26, 3.56, and 3.63, respectively. This indicated that temporary employees expressed opinions on progression which was the factor affecting retention of staff at a moderate level while government officials and permanent employees expressed opinions on progression which was the factor affecting retention of staffs at a high level.

Qualitative research results, the researcher found that the policies to motivate staffs to continue working in the organization are as follows: Remunerations are suitably and fairly given according to government criteria, knowledge and capability, and cost of living. Domestic and foreign scholarships are presented to staffs with interest and qualifications specified in the criteria. There is reimbursement of special right of hospital welfare money. Accommodations are built for staffs. Work environment is adjusted. Staffs' need is surveyed. Staffs are allowed to receive the training. Pride in work and career progression is created. Acceptance from colleagues and leaders is created. The concept of staying together is adjusted. Staffs work in team. Staffs' organization awareness is created. Shared values under organizational culture are created. And balance between quality of life and work is created.

Problems found in motivating staffs to continue working in the organization, Non-formal governmental hospitals and private hospitals starting

provision of ophthalmology service attracted staffs with knowledge and capability on ophthalmology by giving higher remunerations. This made staffs want to resign or request higher remunerations like the private hospitals. 2. Career progression position did not respond to development of staffs with high capability because there was recruitment of few staffs or there was no vacancy. 3. Rapid change in the environment caused continuous change in human resources retention strategy. Leaders had to, therefore, stimulate and find guidelines to create organizational satisfaction and loyalty.

Guidelines to motivate staffs to continue working in the organization in the future, Increase in remunerations should not violate the governmental staffs' remuneration payment regulations such as payment of remunerations according to performances. Analysis of work of each person and suitable payment of remunerations will enable staffs with considerable work to receive suitable remunerations and survive in the current economy. 2. There should be increase in work progression without specifically emphasizing work as government officials. Special chief position acceptable to hospital management may be appointed. 4. There should be in-depth survey of staffs' need such as remunerations, environment to respond to staffs' need.

5. Discussion of the research results

5.1 The results of analyzing the opinion level on the factors affecting retention of staffs

For the Remunerations, The research results showed that the opinion level on the factor of remunerations was moderate. The research results were consistent with the research of Warangkhan Sontraksa (2007). This reflected that remuneration payment of Mettapracharak Hospital did not meet staffs' need. As Mettapracharak Hospital managed remunerations as specified by the government, it could not pay remunerations as required by organizational staffs or could not pay remunerations

according to performance. This might not be fair for people who had a lot of work but received the same remunerations as people with less work.

Leaders, The research results showed that the opinion level on the factor of leaders was high. The research results were consistent with the research of Phatchanee Sithon (2012). This reflected that leaders of Mettapracharak Hospital allowed their subordinates to propose new idea, gave advice, well assisted, clearly assigned work to enable staffs to comply with the leaders. This indicated that leaders encouraged staffs to really express capability and potential and supported staffs to grow with their performances and continuously create performances.

Colleagues, The research results showed that the opinion level on the factor of colleagues was high. The research results were consistent with the research of Parita Jitjaroon (2010). This reflected that staffs had good relationship both on personal matters and work. As they mutually respected decision-making, their work with cooperation, unity, and teamwork well achieved success, bringing about successful implementation according to organizational goals.

Work characteristics, The research results showed that the opinion level on the factor of work characteristics was high. This reflected that as staffs repetitively did the same work, they felt that they did not have opportunities to fully develop knowledge and capability and might resign.

Career progression, The research results showed that the opinion level on the factor of career progression was moderate. This reflected that staffs were partially supported. Only some staffs had opportunities to develop knowledge and capability. Staffs' career progression on education, development of knowledge and capability, and participation in the training was not supported.

5.2 Comparison of the factors affecting retention of staffs classified by categories of staffs

The research results showed that staffs of Mettapracharak Hospital expressed similar opinions that the factors of leaders, colleagues, and work

characteristics affected retention of staffs at a high level. Remunerations affected retention of staffs at a moderate level. Staffs of Mettapracharak Hospital expressed different opinions on the factor of career progression. Government officials, government employees, and permanent employees thought that career progression affected retention of staffs at a high level while temporary employees thought that career progression affected retention of staffs at a moderate level. As government officials', government employees', and permanent employees' position, responsibilities, opportunities to develop knowledge and capability, and opportunities to continue study for development of knowledge were higher than those of temporary employees working with labor such as gardeners, housewives, temporary employees thought that the factor of career progression affected their retention at a moderate level.

5.3 Guidelines on implementation framework planning to motivate staffs to continue working in Mettapracharak Hospital

As human resources or human capital are an important factor which strengthens the organizations to efficiently compete with the rivals. As loss of staffs to other agencies may make the organization directly and indirectly lose cost and opportunities, executives have to retain smart and good staffs. The organization has to, therefore, create work satisfaction to motivate staffs to efficiently work for the organization. The researcher would like give recommendations according to various factors as follows:

Remunerations, The organization should efficiently plan remuneration management principles by determining reasonable remuneration system principles. The organization has to suitably pay remunerations. As for implementation of remuneration management, the organization is able to pay remunerations according to performances which is the best method of fair payment, bringing about acceptance of workers (Kingporn Thongbai). As for payment of remuneration according to performances, there will be measurement of performances through products and achievement of success as specified. The advantages of remuneration payment

according to performances are to motivate workers to create good and quality performances and develop their work.

Leaders, The organization should be aware of the importance of formal and informal communication to enable leaders and subordinates to have good relationship and exchange information. This method enables leaders to more considerably access subordinates and exchange the information. This makes leaders know that what responsibilities are suitable for staffs so that they are able to suitably assign work according to staffs' attributes and capability.

Colleagues, The organization should promote shared values and working with the same goals by changing attitudes. The organization has to organize unfreezing behavior games which are psychological process designed to enable activity participants to express their feeling and know each other. The advantages of unfreezing behavior games are as follows: Staffs participating in the activity are able to express themselves, be braver to enter the new society, understand nature of people in the same work group, interact with each other for easy access, and be brave to express opinions beneficial to themselves or their colleagues. When organizational staffs increasingly understand and have close relation, they efficiently work, bringing about organizational cooperation and efficient coordination.

Work characteristics, The organization should change work characteristics which can be done in several methods. For example, work rotation enables staff to have several work skills and diversified capability and stimulates staffs to develop themselves to deal with different work. The organization has to clearly determine objectives of work rotation to enable staffs to know that they are going to receive opportunities to develop knowledge and capability for their progression in the future. In the meantime, the organization will have more knowledgeable staff who are able to increasingly work in various aspects.

Career progression, The organization should do career development activity which is a strategy to motivate staffs to continue working in the organization, be able to solve the problem of staffs' resignation, and enable staffs to see their progression. The career path activity is organized to motivate and enable staffs to see

career progression and feel that they are acceptable to the organization. Career development enables staffs to be promoted to the higher position and have more organizational commitment.

If the organization wants to retain staffs to continue working with the organization, it has to create work satisfaction. If staffs are satisfied with their work, they will be more enthusiastic to work, dedicate themselves to their work, willingly work for their organization, happily work, and want to continue working with the organization.

6. Recommendations

6.1 Policy recommendations

The organization should clearly determine human resources retention goals by covering all categories of staffs for internal and external fairness. The organization should promote staffs' knowledge and capability, encourage staffs to fully express potential to enable staffs to have career progression opportunities, be aware that they are important to the organization, and be able to create performances for the organization. The organization should determine the activities on creation of relation and exchange of attitudes between leaders and staffs in various positions. The organization has to develop remuneration payment system which is fair and suitable for economy or is consistent with cost of living.

6.2 Action recommendations

The organization should suitably change remuneration management methods because efficient remuneration management is able to stimulate capable and knowledgeable staffs to fully and willingly work, bringing about retention of quality staffs and reduction in resignation. Efficient remuneration management will lead to organizational growth in the future. There should be assessment and provision of

feedback on operational results to enable staffs to develop themselves and develop knowledge and capability for their career progression. The organization should create healthy work atmosphere. The organization should organize the activities to create relation of organizational staff, increase work values, increase responsibility and independence in working to enable staffs to be aware of the importance of their work and have career progression.

6.3 Recommendations for future research

6.3.1 Researchers should do the qualitative research on the factors affecting retention of staffs by interviewing each population group to know the concept, expectation, or need of each population group for use in analysis, finding solution, and planning for suitably responding to need.

6.3.2 Researchers should study organizational environment, culture, and values to plan human resources retention framework which is consistent with reality and can be really done.

6.3.3 Researchers should conduct comparative study of private organizations to know difference in retention of human resources and adjust the concept of the private organizations to state agencies.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกพร สุโพภาค. (2553). การธำรงรักษาพนักงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กนกอร ยศไพบุลย์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัญญามร อินหว่างและสุพจน์ อินหว่าง. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- กึ่งพร ทองใบ. (2533). ระบบคำตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- กึ่งพร ทองใบ. (2545). การบริหารคำตอบแทน. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- โกศล สนิทวงศ์. (2556). การพัฒนาอาชีพ (Career development) : กลยุทธ์ในการรักษาพนักงาน. ค้นหามาเมื่อ 14 มีนาคม 2558 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/521054>
- คณิต ดวงหัตถ์. (2537). สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและชนบทของจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชนิดา ศรีบรรวิวัฒน์. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์ป้องกันควบคุมโรคมะเร็ง จังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์หลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการสวัสดิการสังคม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ชนัดดา เหมือนแก้ว. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ไทยพับลิชชิง.
- ดวงรัตน์ ธรรมสโรช. (2556). การบริหารค่าจ้างและคำตอบแทน. เชียงใหม่ : หจก. พ.พรพิพัฒน์.

- ตระกูล สุวรรณดี. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์ญาณี ปัญญาวสิน. (2551). การจัดการการข้าราชการพนักงานในอุตสาหกรรมการโรงแรมของประเทศไทย : กรณีศึกษาโรงแรมระดับห้าดาวในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวและการบริการ(หลักสูตรนานาชาติ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพย์สุดา จงรักษ์, กล้าหาญ ณ น่านและเนตรพัฒนา ยาวีราช. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- ธัญชนก ศรีสวัสดิ์. (2555). การศึกษาแนวทางปฏิบัติในการข้าราชการพลเรือนที่มีสมรรถนะสูง : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์. (2551). **Training Roadmap ตาม Competency** เขากำลังทำอะไร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นกสูก หลั่งห้อง. (2556). พัฒนาค้นเก่ง-กล้าสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร. สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ค้นหามื่อ 26 กันยายน 2557 จาก <http://www.bangkok.go.th/training>
- บุญจันทร์ วงศ์สุนรัตน์และคณะ. (2544). ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. Thai Journal Nurse Research 1.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประคัลภ์ ปันท์พลังกูร. (2551). การธำรงรักษาพนักงานที่มีฝีมือเป็นเรื่องที่คุ้มค่าแก่การลงทุน. ค้นหาเมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2557 จาก <http://prakal.wordpress.com>
- ประคัลภ์ ปันท์พลังกูร. (2556). ลักษณะของพนักงานที่มีความสุขในการทำงาน. ค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2556 จาก <http://prakal.wordpress.com>
- ปณิกฤตย์ ดีเลิศคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารกิจการนักเรียนกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ปราชญา รัตนเจริญ. (2556). ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในจังหวัดกำแพงเพชร. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปริตา จิตรจรรยา. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานบริษัทเอสซีแอล ออฟดี-คอล แลบบอราทรี (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2548). Talent Management: การรักษาคงให้อยู่กับองค์กร. ค้นเมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2557 จาก <http://www.hrcenter.co.th>
- ปิยนุช รัตนกุล. (2556). การวิเคราะห์ระบบการบริหารค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (Performance – Based Pay). นครปฐม : กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชนี สีทน. (2555). ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยบำรุงรักษาในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พิเชษฐ อมรรัตนวงศ์ และอัจฉรา คำข้าว. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาคง (Talent) ให้อยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาผู้นำทีมบริหารบริษัท ABC จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญา สาธร. (2523). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

- มัจฉวี โอสานนท์. (2539). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน
สำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการ
ไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. ปรินญาณบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรุฬ พรรณทวิ. (2542). ความพึงพอใจของประชาชนของการให้บริการของหน่วยงาน
กระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรรณ บุญราศัมวดี. (2551). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วรารพ ฌ ป้อมเพชร. (2555). การบริหารเพื่อการพัฒนาและรักษาบุคลากรสายวิชาชีพกฎหมาย ใน
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
- วรารพ ฌ สรรักษา. (2550). การศึกษาผลตอบแทนของธนาคารที่มีต่อการส่งเสริมการชำระรักษา
พนักงานกรณีศึกษา : ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) เขต 45. วิทยานิพนธ์การ
จัดการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกานดา แก้วตะโก. (2546). กระบวนการบริหารงานบุคคล : กรณีศึกษา วิธีการรักษาบุคลากรให้คง
อยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วงศ์วรัช สมฤทธิ์จิตกุล. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่าย
ปฏิบัติการพิชชาภัต บริษัทเอ็ม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย)
จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร.
- ศิริพงษ์ สุนทรวัฒนกิจ. (2554). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์การ
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธุรกิจ Wedding Studio ในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุทธิดา เกียงตะวัน.(2550). **สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์กรของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานเทศบาลนครนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา**
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุปราณี เอกอุ. (2550). **การคงอยู่ของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน).**
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร ทรงสุจริตกุลและคณะ. (2551). **Talent Retention กรณีศึกษากลุ่มผู้บริหาร บริษัท ทู**
วิชั่นส์ จำกัด (มหาชน). การศึกษาอิสระ. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ อัสววัชรพงศ์. (2545). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้บริหารระดับต้น**
กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอส อิเลคโทรนิคส์ กรุงเทพมหานคร (1993). การศึกษาอิสระ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสกสรร เมฆไตรรัตน์. (2550). **การธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพสูงโดยใช้กลยุทธ์การบริหาร**
ค่าตอบแทน กรณีศึกษา บริษัท เอฟเอ็มพี กรุ๊ป (ประเทศไทย) จำกัด บริษัท ไฮพี (ไทย
แลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- สมิต ถังฉกร. (2550). **หลักที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบัน-HR / การธำรงรักษาบุคลากรที่**
มี คุณ ภาพ . คั น ห า เมิ อ 2 0 สั ง ห าค ม 2 5 5 7 จ าก
[http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=348&read](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=348&read=true&count=true)
[=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?pageid=2&bookID=348&read=true&count=true)
- เสนาะ ดิยาว. (2543). **การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12 . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์**
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2550). **กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น. กรุงเทพมหานคร : เอช**
อาร์ เซ็นเตอร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธุ์. (2527). **หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: องค์กรศิลปการพิมพ์.**
- อำนวย แสงสว่าง. (2544). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : อักษร**
พัฒน.
- อภิสร่า สมักรสโมสร. (2546). **การพัฒนาบุคลากรกับการคงอยู่ของพนักงานในธุรกิจกระดาษและ**
บรรจุภัณฑ์ เครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาต่างประเทศ

- Abraham H.Maslow. (1954). **Motivation and Personality (2nd Ed.)**. New York : Harper & Row.
- Berger & Berger. (2004). **The Talent Management Handbook : Creating Organizational Excellence by Identifying, Developing and Promoting Your Best People**. New York: McGraw-Hill.
- Dann Alan Osborne. (2004). **Job Satisfaction and Work Motivation of Connecticut School Superintendents**. Dissertation Abstracts International.
- Decenzo, David A. and Robbins, Stephen P. (2002). **Human Resource Management**. 7th ed. New York : The Von Hoffman Press.
- Dibble, S. (1999). **Keeping your valuable employees : Retention strategies for your organization's most importance resource**. New York: Wiley.
- Gagan Sharma, Mandeep Mahendru and Sanjeet Singh. (2010). **A Study of Employee Retention in ITeS Industry: A Case of North India**. Retrieved July 30, 2014, from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1827482
- Heneman , H.G., & Milanowski, A.T. (2004). **Alignment of human resource practices and teacher performance competency**. Peabody Journal of Education, 79(4), 108-125.
- Herzberg. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley & Son.
- J. Stacy Adams. (1965). **Inequity in social exchange**. Berkowitz Leonard (Ed). Advances in Experimental Social Psychology. Vol 2. Academic Press. New York.
- Manion, J. (2005). **Supporting Nurse Manager in Cresting a Culture of Retention**. Nurse leader April.
- Mathis and Jackson. (2004). **Human Resource Management**. 10th ed. Singapore : Thomson Learning.
- McKinsey & Company, Inc . (2544). **The War of Talent**. Retrieved 20 September 2014 From <http://www.thaitrainingzone.com/HrdNewsDetail.asp?id=74>
- Neubauser. (2002). **Building a high-retention culture in healthcare**. Journal of Nursing Administration.
- Porter ,L.W. and Steers, R.M. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York : Mcraw-Hill.

Taunton R L, Krampitz S D and Woods C Q. (1989). **Manager impact on retention of hospital staff : Part 1.** Journal of Nursing Administration.

Terry Irwin. (2011). **Five Top Employee Retention Strategies.** Retrieved August 14, 2014 from www.mondaq.com

Von Haller B.Gillmer. (1 9 6 6). **Industrial Psychology.** New York : McGraw – Hill Book company.

Samuel and Empl. (2009). **Employee retention and turnover: Using motivational variables as a panacea.** Research Paper Department of Industrial Psychology, University of Fort Hare South Africa.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามสำหรับประชากรในการวิจัย

แบบสอบถามชุดที่

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทุกอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับ ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามเฉพาะเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรเท่านั้น
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่
ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน ประเภทของบุคลากรและระยะเวลาการทำงาน
ส่วนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงาน ด้านผู้นำหรือหัวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
ส่วนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นๆ

วิธีการให้คะแนนในแบบสอบถาม

ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในส่วนที่แสดงระดับความคิดเห็น โดยมีลักษณะของการให้คะแนนตั้งแต่มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตัวอย่างการให้คะแนนในแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบัน		✓			

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวดวงพร อุไรวรรณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

1. ตำแหน่งงานปัจจุบัน _____

2. ประเภทของบุคลากร

- ☐ ข้าราชการ ☐ ลูกจ้างประจำ
☐ พนักงานราชการ ☐ ลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

3. ระยะเวลาการทำงาน

- ☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1 – 4 ปี
☐ 5 – 9 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

หมายเหตุ – จำนวนเศษของเดือนหากน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 เดือนให้ปัดลง เช่น 4 ปี 2 เดือน ให้ปัดเป็น 4 ปี และหากจำนวนเศษของเดือนมากกว่าหรือเท่ากับ 7 เดือนขึ้นไปให้ปัดขึ้น เช่น 3 ปี 7 เดือน ให้ปัดเป็น 4 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านคำตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทน(ต่อ)					
3. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการลา เช่น ลาคลอด ลาป่วย ลาพักร้อน ฯลฯ ที่เหมาะสม					
4. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันสังคม ฯลฯ ที่เหมาะสม					
5. องค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
ด้านผู้นำหรือหัวหน้า					
1. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี					
2. ท่านและผู้นำหรือหัวหน้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน					
3. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ท่านเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
4. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านมีการมอบหมายงานที่มีแนวทางในปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามได้					
5. ผู้นำหรือหัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอความคิดใหม่ๆในการทำงานเสมอ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี					
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน					
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
5. เมื่อท่านเกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านลักษณะของงาน					
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านลักษณะของงาน (ต่อ)					
2. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
3. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านรู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร					
4. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่น					
5. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสด้านความรู้ความสามารถ					
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ท่านมีโอกาสด้านศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาสย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเป็นการนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพและพัฒนาองค์กร					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (ต่อ)					
4. ท่านมีโอกาสได้ร่วมการประชุม การสัมมนาหรือการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์					
5. การทำงานในองค์กรนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของท่าน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
2. ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้เห็นความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้หน่วยงานของท่านบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับผิดชอบเสมอ					
6. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ถึงแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ					
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น					
8. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
9. ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองตามที่องค์กรต้องการเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
10. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไปแม้ว่าองค์กรจะประสบกับปัญหาต่างๆ					

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นอื่นๆ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความตามความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร
โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น เก็บรวบรวมความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง) หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 3 คน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอแนวทางการวางแผนยุทธศาสตร์หรือกรอบการดำเนินงานในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จะสัมภาษณ์เฉพาะเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากรเท่านั้น

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

1. นโยบายที่ใช้ดำเนินการในการธำรงอยู่ในงานของบุคลากรในปัจจุบันเป็นอย่างไร
2. ปัญหาและอุปสรรคในการธำรงอยู่ในงานของบุคลากรเป็นอย่างไร
3. แนวการธำรงอยู่ในงานของบุคลากรในอนาคตเป็นอย่างไร

ผู้วิจัยขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสัมภาษณ์

นางสาวดวงพร อุไรวรรณ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ก

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	แปร ผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3		
ด้านค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการลา เช่น ลากิจ ลาป่วย ลาพักร้อน ฯลฯ ที่เหมาะสม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
4. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันสังคม ฯลฯ ที่เหมาะสม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5. องค์กรของท่านให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านผู้นำหรือหัวหน้า					
1. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านให้คำปรึกษาและให้ ความช่วยเหลือแก่ท่านเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านและผู้นำหรือหัวหนามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งด้านส่วนตัวและการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านมอบหมายงานให้ท่าน เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร(ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	แปร ผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3		
4. ผู้นำหรือหัวหน้าของท่านมีการมอบหมายงานที่มี แนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้นำหรือหัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านได้นำเสนอ ความคิดใหม่ๆในการทำงานเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาและ ความช่วยเหลือท่านเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้ง ด้านส่วนตัวและการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเคารพในการ ตัดสินใจของกันและกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจาก เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. เมื่อท่านเกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านลักษณะของงาน					
1. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่าน รู้สึกมีความสำคัญต่อองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การทำวิจัย

แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร(ต่อ)

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	แปร ผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3		
4. ลักษณะของงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมี โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันทำให้ท่านมี โอกาส ได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้มีโอกาส ย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อเพื่อเป็น การนำความรู้มาพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพและ พัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านมีโอกาสได้ร่วมการประชุม การสัมมนาหรือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. การทำงานในองค์กรนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงใน การชีวิตส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การทำวิจัย

แบบสอบถามระดับความเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	แปร ผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3		
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
1. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกมีความสุขทุกครั้งที่ได้เห็นความสำเร็จของงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้หน่วยงานของท่านบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของท่านอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ถึงแม้ต้องเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. ท่านมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคตแม้จะได้รับการเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านมีความตั้งใจที่จะแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองตามที่องค์กรต้องการเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรต่อไปแม้ว่าองค์กรจะประสบกับปัญหาต่างๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การทำวิจัย
แบบสัมภาษณ์การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำรงอยู่ในงานของบุคลากร

ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของท่าน ผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)			ค่า IOC	แปร ผล
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3		
1. นโยบายที่ใช้ดำเนินการในการดำรงในงานของ บุคลากรในปัจจุบันเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำรงในงานของ บุคลากรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. แนวการดำรงในงานของบุคลากรในอนาคตเป็น อย่างไร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

รายนามท่านผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผศ. ดร. ภัทร์ พลอยแหวน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาสังคมศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผศ. ดร. กมลพร สอนศรี

อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. ดร. วัชรวิลี พราหมณ์แก้ว

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวดวงพร อุไรวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	22 มิถุนายน 2530
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลจุฬา จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2549 – 2553 ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2556 – 2558 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ
ที่อยู่ปัจจุบัน	55 ซอยติวานนท์ 45 ตำบลท่าทราย อำเภอ เมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) 16 ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900