

ปัจจัยคำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1  
HYGIENE FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE RETENTION OF  
KLUAYNAMTHAI HOSPITAL 1

มณฑิรา มาศเมธา

MANTIRA MASMETHA

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**HYGIENE FACTORS AFFECTING EMPLOYEE RETENTION OF  
KLUAYNAMTHAI HOSPITAL 1**

**MANTIRA MASMETHA**

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL  
FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE MASTER OF  
SCIENCE PROGRAMME IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2014**

ชื่อหัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาล  
กล้วยน้ำไท 1

YGIENE FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE  
RETENTION OF KLUAYNAMTHAI HOSPITAL 1

นักศึกษา

มันทีรา มาศเมธา รหัสประจำตัว 57500162

หลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ)

..... กรรมการ

( รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ )

..... กรรมการ

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ )

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระ

ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาด้านหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....

( ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน )

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

การค้นคว้าอิสระเรื่อง	ปัจจัยคำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาล กล้วยน้ำไท 1
	HYGIENE FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE RETENTION OF KLUAYNAMTHAI HOSPITAL 1
คำสำคัญ	ปัจจัยคำจุน , การคงอยู่ของพนักงาน
ชื่อนักศึกษา	มัททิตรา มาศเมธา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธีจิรพัฒน์
หลักสูตร	วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
พ.ศ.	2557

### บทคัดย่อ

การศึกษารั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจุนกับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานโรงพยาบาล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้การทดสอบ แบบที (t-test) และแบบเอฟ (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่รายได้ต่อเดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยคำจุน พบว่า นโยบาย การบริหารงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

<b>TITLE</b>	HYGIENE FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEE RETENTION OF KLUAYNAMTHAI HOSPITAL 1
<b>KEYWORD</b>	HYGIENE FACTORS , THE EMPLOYEE RETENTION
<b>STUDENT</b>	MANTIRA MASMETHA
<b>ADVISOR</b>	ASST. PROF DR. PRASERT SITTHIJIRAPATANA
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACADEMIC YEAR</b>	2014

### **ABSTRACT**

The objectives of this research were to study ( 1) Intention level of the employee retention of Kluaynamthai Hospital1 (2) Compare personal factors with the employee retention of Kluaynamthai Hospital1, (3) Relationship between the hygiene and the employee retention factors of Kluaynamthai Hospital1. Samples were 150 samples, selected by employee of Kluaynamthai Hospital1. The research tool to collect data was questionnaire. Data was analyzed by using computer program to find the statistics values such as frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, F-test and Pearson' s Simple Correlation Coefficient, which yielded statistical significance 0.05.

The research results were as follows : (1) Intention level of the employee retention of Kluaynamthai Hospital1 was at the middle level. ( 2) Different level of salary, affecting the employee retention of Kluaynamthai Hospital1 differently which yielded statistical significance 0.05 and (3) Hygiene factors such as Management Policies, Compensation and Fringe Benefits and Stability and Advancement Opportunities in Career, were related to the employee retention of Kluaynamthai Hospital1 which yielded statistical significance 0.05.

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ ติทธิจิรพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือ อีกทั้งยังดูแลตรวจสอบให้ความคิดเห็นต่างๆ เพื่อ แก้ไขข้อบกพร่องในการจัดการทำคั่นคว่ำอิสระนี้ ด้วยความห่วงใยและให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ นับตั้งแต่เริ่มทำการวิจัยตลอดจนดำเนินการแล้วเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความ กรุณาและกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ ประธานกรรมการ การ คั่นคว่ำอิสระ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ คณะกรรมการ เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท1 ทุกคน ที่ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและดำเนินการส่งแบบสอบถามในการคั่นคว่ำอิสระใน ครั้งนี้ อีกทั้งยังให้ความร่วมมือ ความช่วยเหลือและเอื้อเฟื้อข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำ คั่นคว่ำอิสระนี้ พร้อมกันนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ เพื่อน พี่ น้อง ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ดร.นายแพทย์ บรรพต ต้นธีรวงศ์ ที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตลอดมา จนทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดทำคั่นคว่ำอิสระ ฉบับนี้

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานคั่นคว่ำอิสระฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์หรือเป็น แนวทางต่อผู้ที่สนใจและผู้ที่ต้องการศึกษาในเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์และหากมีข้อผิดพลาด ประการใด ผู้ศึกษา ขออภัย มา ณ โอกาสนี้

มัททิตรา มาศเมธา

2558

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย .....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	3
สมมติฐานการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีปัจจัยด้านค่านิยมและแรงจูงใจ.....	7
แนวคิดทฤษฎีด้านคงอยู่ในองค์กร.....	13
แนวคิดทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์.....	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 ระเบียบวิธีวิจัย .....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผ่านการทดสอบแล้ว.....	21
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	23

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
ตอนที่ 1 แสดงลักษณะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	25
ตอนที่ 2 แสดงลักษณะปัจจัยค่าเงินของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1....	27
ตอนที่ 3 แสดงลักษณะองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาล กล้วยน้ำไท 1.....	33
ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	35
ส่วนที่ 5 แสดงปัญหาข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	43
สรุปผลการวิจัย.....	43
อภิปรายผล.....	46
ข้อเสนอแนะ.....	50
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	54
ประวัติผู้ศึกษา.....	63



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลอัตราการลาออกเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ปีพ.ศ. 2554-2557.....	2
2	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส.....	25
3	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับปัจจัยค่าจุน.....	27
4	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับปัจจัยค่าจุน ในภาพรวม.....	33
5	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) องค์ประกอบ ของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1.....	33
6	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยค่าจุน ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ในภาพรวม และรายด้าน.....	35
7	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบ ของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามเพศ.....	36
8	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบ ของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามอายุ.....	36
9	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบ ของการคงอยู่ของ พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	37
10	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบ ของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	38
11	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบ ของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	39
12	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบ ของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามสถานภาพ.....	39
13	แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจุนกับองค์ประกอบของการคงอยู่ ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1.....	40

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	สรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาล กล้วยน้ำไท 1.....	41
15	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	45
16	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยค่าเงิน.....	46

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เข้ามามีบทบาทในการจัดการพนักงานในองค์กรต่างๆ มากขึ้นเพื่อผลักดันองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) สูงสุด การให้ความสำคัญกับทรัพยากร บุคคลจึงถือว่ามีค่าที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนขององค์กรเพราะเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และ พัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพได้อย่างไม่สิ้นสุดเพื่อประโยชน์ต่องาน เช่น โรงพยาบาลเอกชนเป็นปัจจัยหนึ่งคือความสามารถธำรงรักษาพนักงานที่มีความสามารถเหล่านี้ไว้ กับองค์กรได้นานเพียงใด นำไปสู่การแย่งชิงตัวพนักงานที่มีความสามารถระหว่างองค์กรเป็นปัญหา ที่ท้าทายความสามารถของฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์จึงควรมีการจัดการและจัดสรรบุคลากรในองค์กรของตนให้ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ประสิทธิภาพ ทั้งยังมีความสุขในการทำงานต้องการร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุด (จุฑารัตน์ แสงสุริยงค์, 2549, หน้า 1)

นอกจากนี้นโยบายประกันสุขภาพถ้วนหน้า ส่งผลให้บริการสาธารณสุขกระจายทั่วถึงทั้ง ประเทศสถานพยาบาลทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนมีจำนวน 1,017 เครื่องข่ายในจำนวนนี้เป็น สถานบริการของเอกชนจำนวน 103 แห่งร่วมกันจัดบริการสุขภาพเพื่อให้บริการประชาชนได้อย่าง มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ(วารสารพยาบาลศาสตร์มหาวิทาลัยนเรศวรปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ม.ค.- มิ.ย. 2550) ประกอบกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาม.ศ.2547-2551ให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลาง สุขภาพของเอเชียโดยการสนับสนุนให้โรงพยาบาลเอกชนในเมืองใหญ่ที่มีขีดความสามารถพัฒนา บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านบริการการแพทย์และสุขภาพให้มีระดับมาตรฐาน คุณภาพสู่สากล ส่งผลให้โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมีการขยายตัวอย่างรวดเร็วและ มีการแข่งขันสูง(กระทรวงสาธารณสุข, 2546)

โรงพยาบาลกล้วยน้ำไทก่อตั้งเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2516 ประกอบด้วย โรงพยาบาลกล้วย น้ำไท 1 เป็นโรงพยาบาลรักษาโรคทั่วไป และโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 2 โรงพยาบาลดูแลรักษา ผู้สูงอายุ วิทยาลัยของคณะผู้บริหารโรงพยาบาลความว่า “บริการตรวจรักษาโรคอย่างญาติมิตร อบอุ่นดังครอบครัวมีความเป็นเลิศการดูแลผู้สูงอายุ.” สำหรับโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ดำเนิน กิจการเป็นโรงพยาบาลให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไป แบบผู้ป่วยนอกและรับไว้รักษาใน โรงพยาบาลแบบผู้ป่วยใน เริ่มจากจำนวนเตียงผู้ป่วย 50 เตียง มีการให้บริการตรวจวินิจฉัยโรคด้วย

เครื่องมือทางการแพทย์สมัยใหม่ อาทิ มีเครื่องตรวจอัลตราซาวด์เครื่องแรกของประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ.2519 โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เข้าร่วมโครงการประกันสังคมในปีพ.ศ. 2535 และนำเครื่อง CT Scan มาใช้ตรวจวินิจฉัยโรคในโรงพยาบาล ในปี 2538 เข้าร่วมโครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ปี พ.ศ.2545 และขยายเป็นโรงพยาบาลขนาด 145 เตียงปี พ.ศ. 2555 ปัจจุบัน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เป็นโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง (มณฑิรา มาศเมธา, 2556 : แนวทางพัฒนาการให้บริการงานเวชระเบียน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1)

ปัจจุบันการคงอยู่ของพนักงานที่มีคุณภาพถือเป็นประเด็นทางการบริหารที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารแต่ละองค์กรต้องให้ความสนใจ เนื่องจากบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นและการธำรงไว้ไว้ในองค์กร การที่บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรสูง จึงเป็นผลดีต่อองค์กร (จำเริญ วีระธรรมานนท์, 2545, หน้า 35) การหาวิธีที่สามารถทำให้บุคลากรที่มีคุณภาพอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน จะทำให้การบริหารในองค์กรประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินงานได้ต่อไป การคงอยู่ในองค์กร เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเวลานาน (Turner, 1972 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2539)

จากการดำเนินกิจการของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่ผ่านมา เมื่อพิจารณาจากตารางข้างล่างจะเห็นว่ากิจการมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องโดยลำดับแต่อย่างไรก็ตามอัตราการลาออกของพนักงานเฉลี่ยต่อเดือนยังคงค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อัตราการลาออกเฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ปีพศ 2554-2557

ปี	จำนวนพนักงานทั้งหมด	จำนวนพนักงานลาออกทั้งปี	เฉลี่ยลาออก/ เดือน
2554	572	159	13.25
2555	576	120	10.00
2556	573	165	13.75
2557	578	167	13.92

ที่มา : ฝ่ายบริหารบุคคล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1, 2558

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าอัตราการลาออกของพนักงานเฉลี่ยต่อเดือนค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่ตามมาหลายประการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และความต่อเนื่องของงานที่ทำเป็นต้น โดยเฉพาะคุณภาพการให้บริการ

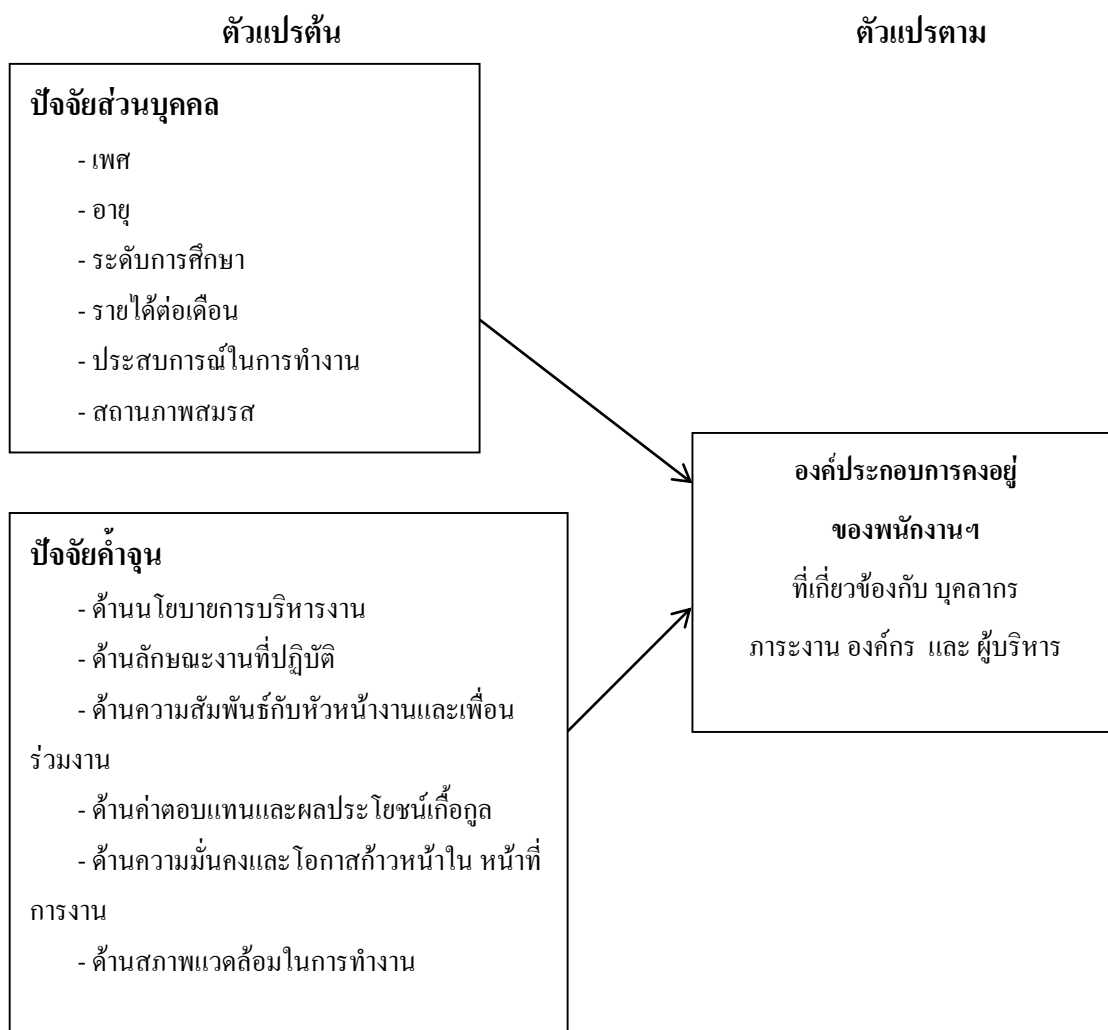
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลด้วยน้ำไท 1 ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญในการจัดทำข้อเสนอแนะในการคงอยู่ของพนักงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพต้องการอยู่ร่วมงานกับองค์กรให้นานที่สุด ลดการสูญเสียพนักงานที่มีความชำนาญในสายงานเพราะการรับพนักงานเข้ามาใหม่ทำให้เกิดต้นทุนในการสรรหาว่าจ้างและการฝึกอบรมเพื่อทดแทนพนักงานเก่าที่มีความชำนาญอยู่แล้วและเป็นการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนทั้งในประเทศและระดับภูมิภาค โดยจะศึกษาปัจจัยค้ำจุนต่างๆตามแนวคิดทฤษฎีในบริบทเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์และใช้แบบสอบถามพนักงาน นำมาวิเคราะห์เชิงปริมาณเพื่อทราบปัจจัยการคงอยู่ของพนักงานฯ ซึ่งคาดหวังว่าจะเพิ่มอัตราการคงอยู่ในอนาคตของพนักงานฯ ได้

## 1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลด้วยน้ำไท 1
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลด้วยน้ำไท 1
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลด้วยน้ำไท 1

## 1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

เนื่องจากผู้ศึกษาได้ทำการทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้วิจัยหลายคน พบว่า มีตัวแปรต้นหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม องค์ประกอบของการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงานฯ แต่สาเหตุที่ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรแห่งนี้เป็นระยะเวลา 5 ปี ได้สัมผัสกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรมาโดยตรง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารบุคคลของโรงพยาบาลด้วยน้ำไท 1 ที่ส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในระดับสูงเท่านั้น อย่างไรก็ตามปัจจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากตัวแปรทั้ง 2 ด้าน ก็อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานคงอยู่ของพนักงานเช่นเดียวกัน สำหรับตัวแปรตามคือ องค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงาน มี 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านภาระงาน ด้านองค์กร และด้านผู้บริหาร สามารถนำมาใช้ประกอบเป็นกรอบแนวคิดดังภาพ



#### 1.4 สมมติฐานของการศึกษา

1.4.1 ระดับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไทอยู่ในระดับสูง

1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ต่างกัน

1.4.3 ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของ โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

#### 1.5 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำนวน 150 คน ที่เป็นสายการพยาบาลวิชาชีพ และสายสนับสนุนการพนักงานของบริการพยาบาลเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2558

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**องค์ประกอบการคงอยู่ของพนักงานฯ** หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากร ภาระงาน องค์กร และผู้บริหาร

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส และสายงานในหน้าที่

**เพศ** หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่แสดงความเป็นชาย หรือ หญิง

**อายุ** หมายถึง อายุนับตั้งแต่แรกเกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม โดยนับหน่วยเป็นปี

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ นับจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

**รายได้ต่อเดือน** หมายถึง เงินเดือนค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน

**ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานที่เริ่มในการทำงานเป็นพนักงาน ที่ได้รับการถ่ายทอดหรือรับรู้ปฏิบัติมาอีกทอดหนึ่งจนถึงปัจจุบัน โดยนับหน่วยเป็นปี จนถึงวันตอบแบบสอบถาม

**สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการสมรสของพนักงาน แบ่งเป็น โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง หรือ แยกกันอยู่

**ปัจจัยคำจูน** หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวชี้วัดความรู้สึกของพนักงานในด้านต่างๆขององค์กรในการทำงาน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวดู ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**นโยบายการบริหารงาน** หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กร การมีส่วนร่วม เสนอแนะ รับทราบกำหนดนโยบาย การบริหารงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ได้อย่างชัดเจน

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกิดความพึงพอใจ จากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และผลงานสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

**ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาจา ที่แสดงออก สภาพการทำงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

**ค่าตอบแทนและผลประโยชน์กึ่งอู่** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ ค่าตอบแทนจากการเลื่อนขั้น หรือ ขึ้นเงินเดือน สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ในสภาพการณ์และปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานคล่องตัว และการอำนวยความสะดวกสบายให้แก่พนักงาน

#### **ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน**

**ความมั่นคง** หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัย และมั่นใจในงานที่ตนเองทำอยู่ว่าองค์กรสามารถจ่ายผลตอบแทนได้อย่างต่อเนื่อง ครบเท่าที่พนักงานยังดำรงเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

**โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น เช่น การเลื่อนตำแหน่ง และ การอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

**สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัย

**พนักงานโรงพยาบาล** หมายถึง ผู้มีสัญญาจ้างงาน กับ โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่เป็นสายการพยาบาลวิชาชีพ และสายสนับสนุนการบริการพยาบาล

**โรงพยาบาล** หมายถึง โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ถนนพระราม 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร

### **1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ**

1.7.1 ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะนำมาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอันเป็นการเสริมสร้างการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสามารถบริการประชาชนได้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงต่อไป

1.7.2 ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ด้านการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้สนใจสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางศึกษาในอนาคตได้



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีต่างๆที่ผู้วิจัยนำมาใช้จะอยู่ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการหาสาเหตุการลาออก การวิเคราะห์ปัจจัยการคงอยู่ และการสังเคราะห์แนวทางการจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดการคงอยู่ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แบ่งแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีปัจจัยด้านคำจูงและแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีด้านการคงอยู่ในองค์กร
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดทฤษฎีด้านปัจจัยคำจูง และแรงจูงใจ

##### 2.1.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg

ที่มา : <http://www.allianceth.com/>

Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพ

ของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ มี 2 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor or Hygiene Factor)
- 2) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

### 1) ปัจจัยค้ำจุน

หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน
2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
6. สภาพการทำงาน หมายถึงสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆเช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่
8. ความมั่นคงในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ
9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชาหมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

## 2) ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีขึ้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้น อย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาของงานสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น ความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

### 2.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ (Theory of Motivation)

(ทองฟู ศิริวงศ์ :พฤติกรรมองค์กร, 2555, P 99-113)

การจูงใจหมายถึงภาวะที่ถูกกระตุ้นหรือผลักดันโดยแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมาเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ที่หวังไว้

แนวความคิดของการจูงใจมีทฤษฎีต่าง ๆ ที่อธิบายโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories)
- 2) ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories)
- 3) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

### 1) ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories)

เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยกระบวนการควบคุมพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เหมาะสมเน้นที่สังเกตการณ์มากกว่าความนึกคิดของพนักงานซึ่งมีคุณค่าในระดับสูงผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแรงจูงใจตามที่ปรากฏออกมาของพนักงานโดยการเสริมแรงอย่างมีระบบ

การเสริมแรง (Reinforcement) ในวิชาพฤติกรรมองค์การจะมีความหมายเฉพาะด้านการศึกษาทางจิตวิทยาการเสริมแรงเป็นการบริหารผลลัพธ์ของพฤติกรรมหนึ่งการบริหารการเสริมแรงที่เหมาะสมสามารถเปลี่ยนทิศทาง (Direction) ระดับ (Level) และความต่อเนื่อง (Persistence) ของพฤติกรรมบุคคลได้

การเสริมแรงแบ่งได้ 2 วิธี คือ ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Operant Conditioning Theory) และทฤษฎีเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory) ซึ่งเป็นการเรียนรู้ทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน

ก. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติกร ซึ่ง เป็นกระบวนการของการควบคุมโดยการจัดการผลลัพธ์ของพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกและทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติกรที่มีความแตกต่างกัน 2 ข้อ คือ

- (1) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขในการปฏิบัติกรควบคุมโดยผลลัพธ์ที่ตามมาภายหลัง
- (2) ต้องการตรวจสอบผลลัพธ์มาก่อนการปฏิบัติกรและผลลัพธ์

B. F. Skinner ได้ศึกษาทฤษฎีที่เรียกว่า “กฎของผลกระทบ (Law of Effect)” เนื้อหามีอยู่ว่า พฤติกรรมใดที่ได้กระทำลงไปแล้วผลลัพธ์เป็นบวกหรือเป็นที่พึงพอใจบุคคลก็จะกระทำพฤติกรรมซ้ำๆ อีก ถ้า ผู้บังคับบัญชาต้องการทำให้บุคคลผู้นั้นมีความรู้สึกในทางบวก การวิจัยค้นพบว่าการเสริมแรงต้องเป็นการให้รางวัลเฉพาะประเภทที่มีอิทธิพลต่อการกระทำกรให้รางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) ซึ่งเป็นการให้รางวัลในทางบวกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมและเส้นแบบผลลัพธ์จากแรงเสริมจากสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรทำงานของบุคคลโดยใช้กฎของผลกระทบ (Law of Effect)

ข. ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning) กล่าวถึงการศึกษาของ Ivan Pavlov ได้ศึกษาเกี่ยวกับเงื่อนไขแบบคลาสสิก เป็นการศึกษาทางพฤติกรรมทางสังคมเกี่ยวกับการผสมผสานระหว่างแรงกระตุ้นและการตอบสนอง การกระตุ้น (Stimulus) การกระตุ้นให้เกิดกรกระทำ

### 2) ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories)

มุ่งเน้นไปที่เบื้องต้นตามความต้องการของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อกรทำงานประกอบไปด้วยความต้องการทางกายภาพทางจิตวิทยาทำให้บุคคลเกิดแรงตอบสนองและลดความต้องการ

สร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานต้องให้ทราบถึงการทำงานที่ดีหรือไม่ดีและความพึงพอใจในระดับสูงหรือต่ำ

### ก. ทฤษฎีเนื้อหาแรงจูงใจ (Content of Motivation)

สาระของทฤษฎีนี้คือแรงจูงใจเป็นผลจากความพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลได้รับความพึงพอใจมีอยู่ด้วยกัน 2 ทฤษฎี เป็นที่รู้จักกันดีที่เสนอความคิดดังนี้

(1) ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ อับราฮัม มาสโลว์

(2) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอ์เบิร์ต

(1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) Abraham Maslow เป็นนักจิตวิทยาที่เป็นเจ้าของทฤษฎีแรงจูงใจได้กล่าวว่ามีมนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปสูงแบ่งเป็น 5 ระดับความต้องการของมนุษย์แต่ละบุคคล ประกอบด้วยความต้องการลำดับสูง(Higher Order Needs) ได้แก่ความต้องการประสบความสำเร็จสูง (Self-Actualization)และต้องการได้รับการยกย่อง (Esteem) สำหรับความต้องการระดับต่ำ (Low Order Needs)ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม (Social) ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological)

ตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ความต้องการจะเพิ่มขึ้นตามความต้องการของบุคคลเมื่อได้รับความสำเร็จในต้องการในลำดับต่ำ (Lower Order Need) ก็จะแสวงหาความต้องการที่สูงขึ้นมาสโลว์ (Maslow) ได้สมมติว่าความต้องการบางชนิดมีความสำคัญกว่าชนิดอื่นและจะทำให้เกิดความพึงพอใจก่อนจะสามารถแรงจูงใจให้เกิดความต้องการอื่นๆ ตามมาเช่นความต้องการด้านร่างกายก่อนจึงจะเกิดความต้องการด้านสังคมได้และที่เหลือก็เกิดความต้องการตามลำดับขั้นสูงขึ้นมุมมองของมาสโลว์ นี้เป็นที่นิยมใช้ในองค์กรต่างๆในสหรัฐอเมริกาเพราะเป็นเครื่องมือที่ใช้แสดงให้เห็นได้ง่ายแต่ก็ยังไม่ได้รับการยืนยันว่าจะเป็นไปตาม 5 ขั้นตอนดังที่กล่าวข้างต้นเนื่องจากความต้องการของมนุษย์มีความยืดหยุ่นผลวิจัยบางผลงานชี้ว่ามนุษย์มีความโน้มเอียงไปทางการเพิ่มความต้องการในลำดับสูง (Higher Order Needs) มากกว่าในลำดับต่ำ (Lower Order Needs)

(2) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory)

Fredrick Herzberg และเพื่อน ได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ (Motivation Theory) โดยการทำแบบสอบถามคนงานในสิ่งที่เขารู้สึกชอบและรู้สึกไม่ชอบในการทำงานของเขา หลังจากการวิเคราะห์จากคำตอบของคนงานแล้วชี้ให้เห็นบางสิ่งที่แตกต่างในแต่ละกรณีทำให้เขาและเพื่อนได้พัฒนาทฤษฎีที่เรียกว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Fredrick Herzberg (Two-Factor Theory) ทราบกันก็คือทฤษฎีแรงจูงใจและชำระรักษา (Motivator-Hygiene Theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ(Dissatisfaction)และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ประกอบด้วย

- ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเพื่อป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึก

ไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Environment) มากกว่าเนื้อหาของงาน (Job Context) สิ่งที่สำคัญคือเงินเดือน การให้เงินเดือนเพิ่มขึ้นก็ไม่สามารถทำให้พนักงานพึงพอใจหรือจูงใจได้จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกายทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและเป็นการป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงาน

- ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเป็นที่ยอมรับและเพิ่มความรับผิดชอบความพึงพอใจที่ต่ำอาจเกิดจากการขาดการจูงใจได้แนะนำให้เพิ่มความรับผิดชอบในงานมากขึ้น

### (3) ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

มุ่งแสวงหาความเข้าใจในกระบวนการความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเกิดขึ้นภายในของแต่ละบุคคลและมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล

โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาเน้นที่ลักษณะของการจูงใจดังนั้นจึงมีแนวโน้มที่จะหาทางเพื่อพัฒนาการจูงใจโดยเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นความต้องการแต่ไม่ให้ความสนใจในกระบวนการความคิด (Thought Theories) ซึ่งเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงานทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นที่ความคิดซึ่งมีผลกระทบต่อตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีด้วยกันหลายทฤษฎีแต่ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะ

### (4) ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory)

ก. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีความเสมอภาคโดยพื้นฐานทำการเปรียบเทียบจากกลุ่มสังคมและนำไปประยุกต์ใช้ได้ดีในสถานการณ์ที่ทำงานการเคารยเรียงของ (Stacy J. Adams) แสดงให้เห็นเมื่อบุคคลเกิดข้อโต้แย้งในความเสมอภาคของบุคคลหนึ่งต่อผู้อื่นความรู้สึกถึงความไม่เท่าเทียมกันจะเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นบุคคลมีความคิดว่ารางวัลที่เขาได้รับไม่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับในการทำงานทฤษฎีนี้มีข้อเสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับการกระตุ้นให้เข้าใจถึงรางวัลที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันในการทำงานความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในเชิงลบ (Felt Negative Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่นความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในเชิงบวก (Felf Positive Inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

### ข. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

-Victor Vroom (1972) เป็นผู้ให้กำเนิดทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) การจูงใจในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับความเชื่อความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ในการทำงาน บุคคลได้รับการจูงใจในระดับที่เขาเชื่อว่า ความพยายามทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ การปฏิบัติงานจะได้รับรางวัล คุณค่าของรางวัลมีคุณค่าสูงในเชิงบวก

แนวคิดทฤษฎีทั้ง 3 ด้าน คือ แนวคิดทฤษฎีด้านการคงอยู่ในองค์กรแนวคิดทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์และแนวคิดทฤษฎีด้านแรงจูงใจผู้วิจัยมองว่า เพียงพอสำหรับใช้วิเคราะห์และประกอบการอธิบายปรากฏการณ์การคงอยู่ของพนักงานและตั้งกระทู้ข้อเสนอแนะพัฒนาอัตราการคงอยู่ได้อย่างเพียงพอ

## 2.2 แนวคิดทฤษฎีด้านการคงอยู่ในองค์กร

การคงอยู่ในองค์กร การที่องค์กรจะเติบโตได้อย่างยั่งยืน ส่วนสำคัญหนึ่งคือการที่บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติการบรรลุวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์กร ทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นและทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้นดังนั้น จำเป็นต้องเข้าใจความหมายการคงอยู่ในองค์กร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบการคงอยู่ จึงจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้

### 2.2.1 ความหมายของการคงอยู่ในองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์กรไว้หลายท่าน ดังนี้

- คุณ วุฒิ คนฉลาดและคณะ (2532) อ้างถึงใน (ละออ อริยกุลนิมิต ,2546) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์กรไว้ว่าเป็นการดูแลส่งเสริมให้บุคคลมีขวัญ กำลังใจและความมั่นคงในการทำงาน ทำให้บุคคลอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรนั้นเป็นระยะเวลานาน

- พงศ์ หรดาล (2540) ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงการตอบสนองความต้องการให้กับบุคลากรเกิดความรัก ความพึงพอใจและมีความผูกพันกับสถานที่ทำงานหรือองค์กร ทำให้องค์กรได้คนที่มีความรู้ มีความสามารถอยู่ได้นาน และทำงานอย่างเต็มใจ

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ซึ่งได้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ได้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้หมายความว่า จะจำเอยอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะเกิดความรักและความผูกพันกับงานและองค์กร ซึ่งย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร ด้วยเหตุนี้ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรของตนเองอยู่เสมอ เพื่อจะได้ผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้น การคงอยู่จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติกับหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและนานที่สุด

-Turner (1972 อ้างถึงใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542) ได้กล่าวถึงการคงอยู่ในองค์กรว่า หมายถึงการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกพึงพอใจ และปฏิบัติงานอยู่ องค์กรนั้นเป็นเวลานาน

- Mary (1995 อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) กล่าวไว้ว่า การคงอยู่ในองค์กรเป็นการ สร้างและการคงไว้ซึ่งสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความภูมิใจต่อการทำงานและจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

- Chapin (1999 Cited in Tang, 2003 อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) ได้ให้ความหมายของ การคงอยู่ในองค์กรว่าเป็นกระบวนการในการธำรงรักษาบุคคลไว้ทันทีที่ได้รับการว่าจ้างให้ทำงาน และ ต้องกระตือรือร้นต่อเนื่องตลอดเวลาที่บุคคลทำงานอยู่กับองค์กร

- Max (2001) และ Finkler & Graf (2001) อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ให้ความหมาย การคงอยู่ในองค์กรไว้ว่า หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน

- Carter และคณะ (2001 อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) กล่าวถึงการคงอยู่ในองค์กรไว้ ว่า เป็นการธำรงรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้อยู่กับองค์กร

- Tomey ( 2000 อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) ได้ให้ความหมายของการคงอยู่ใน องค์กรคงอยู่ในองค์กรว่าเป็นความสามารถในการธำรงรักษาบุคคลทันทีที่ได้รับการว่าจ้าง

จากความหมายของคำว่า การคงอยู่ในองค์กรข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การคงอยู่ใน องค์กรหมายถึง ความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล โดยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ด้วยความรู้สึกเต็มใจและพึงพอใจ ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นเวลานานที่สุดและไม่คิดจะ ลาออก (ละออ อริยกุลนิมิต , 2546)

### 2.2.2 แนวคิดองค์ประกอบของการคงอยู่ในองค์กร

-Taunton, Krampitz and Woods (1989 อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีการคงอยู่ (Theoretical models of retention) ไว้ 4 ด้านคือ

ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee characteristics) ได้แก่ โอกาสที่ได้ไปทำงานที่อื่น การมี ปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา ภาวะครอบครัว

ปัจจัยด้านภาระงาน (Task requirements) ได้แก่ การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วม การ คิดต่อสื่อสาร

ปัจจัยด้านองค์กร (Organization characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน การได้รับความ ยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจ อิทธิพล แบบของภาวะผู้นำ

- Mary ( 1995 อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต, 2546) กล่าวถึงองค์ประกอบของการคงอยู่ ในองค์กร ดังนี้



การสนับสนุนจากองค์กร (Promoting organization) ได้แก่ การจัดการให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับงานก่อนการเลื่อนตำแหน่ง

การมองหาความรู้ ทักษะและทรัพยากรใหม่ๆ จากภายนอกองค์กร (Looking outside) การดูแลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นอย่างดี (Keeping the winners) ได้แก่ การให้ค่าตอบแทน มีตารางการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ได้ทำงานที่ท้าทายความก้าวหน้าในงานสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร (Helping employees grow) เช่น การฝึกอบรมให้มีหุ้นส่วนในองค์กร (Make employees partners) จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพ (An environment of quality)

การเก็บรักษาบุคลากรที่ดีที่สุดไว้ในองค์กร (Keep the best)

- Dibble (1999 อ้างถึงใน ละออ อริยกุลนิมิต ,2546, หน้า 22) กล่าวถึง การจัดการกับการคงอยู่ของบุคลากรที่ดี โดยการธำรงรักษาบุคลากรไว้ 4 ประการ ดังนี้

ค่าตอบแทน (Compensation) ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์ สิ้นน้ำใจ

การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and opportunity) ได้แก่ การมีข้อมูลป้อนกลับอย่างเพียงพอต่อการพัฒนาด้านการวางแผน การฝึกอบรมและโอกาสในการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ได้แก่ นโยบายขององค์กร แนวทางการปฏิบัติงาน การบริหารการจัดการของผู้บริหาร และจัดการกับผลการปฏิบัติงาน

ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว และเวลาที่ยืดหยุ่น (Work , family, and flexitime) ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาและลักษณะการทำงาน จะทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต

## 2.3 แนวคิดทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์

นักพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Scientists) ได้พิจารณาว่าทั้งรูปแบบทางเหตุผลและเชิงเศรษฐกิจของนักทฤษฎีแบบเก่าและรูปแบบทางสังคมของนักมนุษยสัมพันธ์ให้ภาพรวมของผู้ปฏิบัติในสถานที่ทำงานยังไม่สมบูรณ์นัก ตำราหลายเล่มพยายามแสดงให้เห็นว่ามีผลเกิดขัดแย้งระหว่างทฤษฎีแบบเก่ากับทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ดังนั้นทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์จึงเกิดขึ้นซึ่งแบ่งได้เป็นสองส่วน คือทฤษฎีเกี่ยวกับแต่ละบุคคลกับองค์กร และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**2.3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแต่ละบุคคลกับองค์กร** นักพฤติกรรมศาสตร์ให้ความสนใจแต่ละคนหรือเอกัตบุคคล (Individuals) และวิธีการที่แต่ละคนมีความสัมพันธ์กับองค์กร ผู้บุกเบิกทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับเอกัตบุคคลกับองค์กรที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

-Chester Barnard (1938) เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์เป็นคนแรกBarnardเคยทำงานในตำแหน่งประธานบริษัทโทรศัพท์New Jersey Bell Telephone Company อยู่หลายปีจากประสบการณ์เป็นผู้บริหารระดับสูงและมีผลงานเขียนด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยาองค์การ จึงทำให้เกิดตำราอมตะ (Classic Textbook) ทางการบริหารจัดการ เล่มหนึ่งในไม่กี่เล่มของโลก คือหนังสือหน้าที่ของผู้บริหาร (The Functions of the Executive) แนวคิดสำคัญของ Barnard คือ ระบบความร่วมมือ (Cooperative System) ซึ่งเป็นความพยายามที่จะบูรณาการหลักการมนุษยสัมพันธ์กับการบริหารแบบเก่าเข้าด้วยกันให้เป็นกรอบแนวคิดเดียว Barnardเห็นว่าผู้บริหาร/ผู้จัดการต้องมีความสนใจอยู่สองประการถ้าต้องการให้ได้ทั้งความร่วมมือและความสำเร็จทางการเงินขององค์การ ความสนใจทั้งสองประการคือประสิทธิผล (Effectiveness) ผู้บริหาร/จัดการต้องเน้นความสำคัญของประสิทธิผลซึ่งหมายถึงระดับของการบรรลุเป้าหมายทั่วไปขององค์การ และประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้บริหาร/จัดการต้องเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงความพึงพอใจของแรงขับแต่ละบุคคล (Individual Motives) ของพนักงานในองค์การนั้นๆประเด็นที่สำคัญของทฤษฎีความร่วมมือของ Barnardมีอยู่ว่าองค์การจะทำงานและอยู่รอดได้ต่อไปเมื่อเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความสมดุลกันเท่านั้นดังนั้นผู้บริหาร/จัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิควิชาการ (Human and Technical Skills)

- Edward Wight Bakke (1971) เป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์อีกคนหนึ่งเบคค์ประจำอยู่ที่ศูนย์แรงงานและการจัดการ (Labour and Management Center) แห่งมหาวิทยาลัยเยล (Yale University) เบคค์มีทัศนะว่าองค์การเป็นที่ซึ่งมีกระบวนการหลอมรวมฝังอยู่(Fusion Process) Bakkeอธิบายว่า แต่ละบุคคล (Individual) พยายามอาศัยองค์การเป็นเครื่องมือไปสู่เป้าหมายของตนเองในทำนองเดียวกันองค์การอาศัยแต่ละบุคคลเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การเอง ในกระบวนการหลอมรวมนี้้องค์การนำแต่ละบุคคลขึ้นมาใหม่ในระดับหนึ่งและแต่ละบุคคลทำองค์การขึ้นมาใหม่ระดับหนึ่งการหลอมรวมของกระบวนการส่วนบุคคล (Fusion of Personalized Process) ของแต่ละบุคคลกับกระบวนการทางสังคม (Socializing Process) ขององค์การจะเกิดขึ้นได้โดยพันธกรณีขององค์การ (Bonds of Organization) เช่น องค์การรูปนัย องค์การอรูปนัย การไหลของงาน (Workflow) ภารกิจ (Tasks) ที่ต้องทำให้สำเร็จ และระบบการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นต้น

- Chris Argyris (2013)มีแนวคิดคล้ายกับ Bakke โดย Argyris ให้เหตุผลว่ามีความขัดแย้งที่เกี่ยวข้อง (Inherent Conflicts) ระหว่างแต่ละบุคคลกับองค์การความขัดแย้งนี้เกิดมาจากการสวนทางกันหรือเข้ากันไม่ได้ (Incompatibility) ระหว่างความเจริญงอกงาม (Growth) และพัฒนาการ (Development) ของบุคลิกภาพที่มีวุฒิภาวะ (Maturing Personality) ของแต่ละบุคคลกับธรรมชาติที่กดดัน (Repressive Nature) องค์การรูปนัย (Formal Organization) Argyris มีความเชื่อว่า บุคคลทั้งหลายก้าวหน้าไปจากสภาวะ (State) ของอวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Immaturity) และการพึ่งพา

ผู้อื่น (Dependence) ไปสู่วุฒิภาวะ (Maturity) และการมีอิสระภาพ (Independence) และยิ่งเชื่ออีกว่า องค์การหลายแห่งจัดผู้ทำงานให้อยู่ในสถานะการพึ่งพาผู้อื่น (Dependent State) โดยกีดกันบุคคลเหล่านี้ไม่ให้บรรลุศักยภาพสูงสุดนอกจากนี้ Argyris ยังเชื่ออีกว่าหลักการบริหารจัดการเบื้องต้นยังไม่สอดคล้องกับบุคลิกภาพผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะ (Mature Adult Personality) ความไม่สอดคล้องหรือลงรอยกันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลิกภาพส่วนบุคคลกับองค์การ ทำให้เกิดความขัดแย้งความไม่สบายใจและความล้มเหลวแก่บุคคลในที่ทำงานบุคคลเรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับคล่องกันโดยการออกไปจากสายการบังคับบัญชาลดหลั่นขององค์การโดยใช้การแก้ตัว (Defense Mechanisms) หรือโดยการทำเป็นไม่สนใจใยดี (Apathetic Indifferent Orientation) ต่องานที่ตนทำ ซึ่งในที่สุดนำไปสู่การไม่บรรลุหน้าที่ (Dysfunction) ของเป้าหมาย องค์การแนวโน้มของการปรับตัวให้เข้ากันนี้มีเขียนไว้ในหนังสือคนองค์การ (The Organization Man) ของ Whyte. (Whyte, 1956) และชีวิตในวังแก้วผลึก (The Life in the Crystal Palace)

- Jacob Getzals และ Egon Guba (1957) ได้สร้างทฤษฎีที่มีประโยชน์ในการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหาร (Administrative Behavior) คือ การวิเคราะห์ระบบสังคม (Social Systems Analysis) ซึ่งพัฒนาสำหรับให้นักการศึกษานำไปใช้ Getzals and Guba มองระบบสังคม (Social System) ว่าเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ สองชั้น ซึ่งเป็นอิสระกันและมีปฏิสัมพันธ์กันชั้นแรก คือ สถาบัน (Institutions) ซึ่งมีบทบาท (Roles) และความคาดหวังเฉพาะ (expectation) ซึ่งรวมกันเป็นสถาบันมิติ (Nomotetic Dimension) แฝงอยู่ในระบบ ซึ่งรวมกันเป็น บุคลามิติ (Idiographic Dimension) ของกิจกรรมในระบบสังคมดังนั้นพฤติกรรมในระบบสังคมใดสามารถเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างความต้องการส่วนบุคคล (Personal Needs) กับเป้าหมายของสถาบันการปรับตัวให้เข้ากับสถาบัน บทบาทและความคาดหวังของสถาบันทำให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคล (Individual Efficiency) ซึ่งกรอบแนวคิดของ Getzals and Gubamีคล้ายคลึงกันกับแนวคิดของบาร์นาร์ด Barnard และ Argyris

- Abraham Maslow (1943) ได้สร้างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ได้รับไปจากผลงานของ Maslow นี้ค่อนข้างมาก

ทฤษฎีของ Maslow เสนอแนะว่า หน้าที่ของผู้บริหารคือเพื่อจัดหาหนทางสนองความต้องการของผู้ทำงานซึ่งส่งเสริมเป้าหมายขององค์การด้วย และเพื่อขจัดสิ่งที่มาขัดขวางการสนองความต้องการและทำให้เกิดความไม่สบายใจเจตคติในทางลบ หรือพฤติกรรมที่ไม่ปฏิบัติ (Dysfunctional Behavior)

- Douglas McGregor (1960 ; cited in Lunengury and Ornstein. 2000 : 12) ได้ อธิบายแนวคิดจากทฤษฎีของ Maslow มาคิดเป็นสองทฤษฎีเกี่ยวกับบุคคลที่มีสมมติฐานตรงกันข้ามในศาสตร์การบริหารจัดการ Douglas McGregor เรียกทฤษฎีทั้งสองว่า ทฤษฎีเอกซ์ (Theory X) และทฤษฎีวาย (Theory Y)

Douglas McGregor เชื่อว่า ทฤษฎีการบริหารแบบเก่า สมมติฐานเกี่ยวกับบุคคลตามทฤษฎีเอกซ์ แมคเกรเกอร์ McGregor ยังคิดว่าทฤษฎีไวมีความสอดคล้องกับด้านมนุษยสัมพันธ์ กล่าวคือแนวคิดรวบยอดด้านมนุษยสัมพันธ์ไม่ได้อธิบายความต้องการของบุคคลและยุทธวิธีทำการบริหารจัดการที่ทำให้บรรลุความต้องการนั้น ๆ Douglas McGregor มีทัศนะว่าทฤษฎีไวเป็นพื้นฐานในการชี้นำการคิดทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกว่า อนึ่งทฤษฎีเอกซ์อาจเรียกว่าเป็นทฤษฎีคนขี้เกียจ และทฤษฎีไว เรียกทฤษฎีคนขยันก็ได้

- Rensis Likert (1903) เป็นนักคิดอีกคนหนึ่งที่น่าสนใจหาวิธีให้เป้าหมายของแต่ละบุคคลกับเป้าหมายขององค์การมาบรรจบกัน Likert ได้ทำการวิจัยเชิงประจักษ์ (Empirical Research) อย่างจริงจังที่สถาบันวิจัยสังคมของมหาวิทยาลัยมิชิแกนลิเคิร์ตพยายามศึกษาผล (Effect) ของระบบบริหาร (Management System) ที่มีต่อเจตคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behaviors) ของผู้ทำงาน

- Rensis Likert ได้พัฒนาทฤษฎีระบบบริหารสี่แบบ (Four Management Systems) ซึ่งมีตั้งแต่ระบบหนึ่ง (System) แบบเอาเปรียบและเผด็จการ (Exploitative Authoritative) ถึงระบบ 4 (System 4) แบบกลุ่มการมีส่วนร่วม (Participative Group) (Likert, 1979 : 147-156) แต่ละระบบมีลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศขององค์การซึ่งอาศัยมิติสำคัญๆ เกี่ยวกับประสิทธิผล ได้แก่ ภาวะผู้นำ (Leadership) การจูงใจ (Motivation) การสื่อสาร (Communication) ปฏิสัมพันธ์หรืออิทธิพล (Interaction/Influence) การตัดสินใจ (Decision Making) การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) การควบคุม (Control) และเป้าหมายการปฏิบัติงาน (Performance Goals)

- Rensis Likert เชื่อมั่นว่า ระบบกลุ่มการมีส่วนร่วม (ระบบ 4) เข้าใกล้อุดมคติมากที่สุด แก่นแท้ของทฤษฎีระบบ 4 อาศัยคำกล่าวสำคัญ 3 ประการ คือ ความสัมพันธ์แบบสนับสนุน (Supportive Relationships) การตัดสินใจแบบกลุ่มในโครงสร้างกลุ่มที่คาบเกี่ยวกับ (Group Decision Making in an Overlapping Group) ซึ่งเรียกว่า “หมุดเชื่อม” (Linking Pins) และผู้นำมีเป้าหมายการทำงาน (High Performance Goals of the Leader) ซึ่งมีลักษณะคล้ายทฤษฎีไวของ Douglas McGregor แต่ผู้นำตามแนวคิดของ Rensis Likert มีหลายประเภทและเจาะจงมากกว่าระบบ 1-4 ของ Rensis Likert แทนแบบภาวะผู้นำ (Leadership Styles) 4 แบบที่แตกต่างกัน

### 2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

- Warren Bennis (1990) ได้อธิบายไว้ในหนังสือเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า ระบบราชการและหลักการบริหารแบบเก่าอื่น ๆ เป็นการคิดอุบายโดยไม่รู้ตัว (Unconscious Conspiracy) ซึ่งป้องกันไม่ให้ผู้นำทำหน้าที่ในการนำได้ นอกจากนี้ ยังมีผู้ตั้งข้อสังเกตอีกว่า องค์การสมัยใหม่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นทำให้ผู้นำต้องมีแบบภาวะผู้นำและยุทธศาสตร์ในการนำมาเพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น Lee Bolman and Terrence Deal (1997) กล่าวถึงความสามารถผู้นำในการวางกรอบใหม่ให้กับองค์กร (Reframing Organization) ซึ่งหมายถึงการมองภาพรวมของสถานการณ์ขององค์การเป็นสมมติฐานกลาง 4 กรอบ คือ

1. กรอบเชิงโครงสร้าง (Structural Frame) มุ่งเน้นการพัฒนากรอบ โครงสร้างขององค์การ รวมถึงเป้าหมาย,เทคโนโลยี บทบาทและความสัมพันธ์

2. กรอบทรัพยากรบุคคล (Human Resource Frame) มุ่งเน้นการเข้าใจคนและความสัมพันธ์ ความต้องการ ความรู้สึก ความกลัว ทัศนคติ ทักษะ และการพัฒนา

3. กรอบด้านการเมือง (Political Frame) มุ่งเน้นบริบทอำนาจ การแข่งขัน ความแตกต่างของ ค่านิยม ความเชื่อ ผลประโยชน์ พฤติกรรมและทักษะ

4. กรอบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Frame) มุ่งเน้นไปที่ความหมาย (meaning) และความสำคัญชื่อ ขององค์การ

- Edwards Deming (1998) ได้คิดทฤษฎีการบริหารแบบคุณภาพรวม (Total Quality Management หรือ TQM) ซึ่งกำลังซบเซาชีวิตใหม่ให้กับวงการธุรกิจ และองค์การบริหารทั้งหลายในปัจจุบัน

#### 4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ ของแพทย์เฉพาะทางใน โรงพยาบาลเอกชนแห่ง หนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร (กิตติ์วี สุภาวัฒน์ดิษกุล, 2551) ศึกษากลุ่มตัวอย่างแพทย์เฉพาะทาง จำนวน 117 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษารูปได้ว่า

- การคงอยู่ของแพทย์เฉพาะทางใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตั้งใจจะอยู่ปฏิบัติงานต่อไปมากกว่า 5 ปี ก็น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ใน สัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 50.4 และ ร้อยละ 49.6 ตามลำดับ

- ระดับการคงอยู่ในปัจจัยด้านองค์กรของแพทย์เฉพาะทางใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร พบว่าอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

- ปัจจัยที่มีผลทำให้เกิดการคงอยู่ของแพทย์เฉพาะทางใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ในตัวแปรของเหตุผลที่ตัดสินใจเลือกทำงานคือเป็น โรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง ( นฤมล จินดา, 2554) โดยทำการรวบรวมข้อมูล จากพนักงานภาควิชาพยาธิวิทยาโรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง จำนวน 516 คนใช้ตารางสำเร็จรูป คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 222 คน สุ่มตัวอย่างตาม สะดวกโดยเก็บข้อมูลจากพนักงานทุกตำแหน่ง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ วิธีแจกแจงค่าความถี่ (Frequency Distribution), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย

(Mean : X), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Distribution : S.D.)และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย T-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยองค์การกับการตัดสินใจลาออกจากงานของพนักงาน โดยใช้สถิติเพียร์สันกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ยในการตั้งใจลาออกสูงกว่าเพศหญิง มีอายุของพนักงานระหว่าง 31-35 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดม.6, ปวช., ปวส. มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-3 ปี และมีสถานภาพโสด สาเหตุของการลาออกของพนักงานในภาพรวมนั้น เกิดจากปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นสาเหตุลำดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับ 2 ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสาเหตุลำดับที่ 3 ด้านนโยบายและการบริหารงานของบุคลากรเป็นสาเหตุลำดับที่ 4 และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถือฤกษ์เป็นสาเหตุลำดับสุดท้าย และผลการทดสอบสมมติฐานข้อแรกพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรสต่างกันมีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 และผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่สองพบว่าปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้ศึกษาใช้โครงสร้างแบบสอบถามของทั้งสองงานวิจัยข้างต้น มาใช้เป็นโครงสร้างแบบสอบถาม ในงานศึกษาวิจัยครั้งนี้

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งกำหนดแนวทางการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือพนักงานโรงพยาบาล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำนวน 345 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (sampling) พนักงานโรงพยาบาล โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำนวน 150 คน ที่ทำงานในสายพยาบาลวิชาชีพ และสายสนับสนุนการบริการพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างนี้ได้มาจากตารางสำเร็จรูปกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551, หน้า 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความผิดพลาดได้ 5%

#### 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผ่านการทดสอบแล้ว

2.1 ศึกษาจากเอกสาร ทฤษฎี และทบทวนนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสำคัญ และองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานฯ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โครงสร้างแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคลข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความจำนวน 6 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ถือถือ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนของ (Rating Scale) ของ Likert

โดยแบ่งระดับการคงอยู่ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คงอยู่ปฏิบัติงานมากที่สุด	คะแนน	5	คะแนน
คงอยู่ปฏิบัติงานมาก	คะแนน	4	คะแนน
คงอยู่ปฏิบัติงานปานกลาง	คะแนน	3	คะแนน
คงอยู่ปฏิบัติงานน้อย	คะแนน	2	คะแนน
คงอยู่ปฏิบัติงานน้อยที่สุด	คะแนน	1	คะแนน

การแปลผล ใช้เกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยการคงอยู่ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของตัวแปลมาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม ดังนี้

ระดับคะแนนการคงอยู่ปฏิบัติงาน

$$\begin{aligned} \text{ระยะห่างระหว่างชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง การคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง การคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง การคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง การคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง การคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการคงอยู่ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert's Scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนน	1	คะแนน

การแปลผล ใช้เกณฑ์คะแนนความสัมพันธ์แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ทำการทดสอบด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (R) (วรมน เดชเมธาวิพงศ์, 2544) ดังนี้

เมื่อค่า R เข้าใกล้ 1 ( สูงกว่า .90) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก



เมื่อค่า R เข้าใกล้ 1 (ประมาณ .70- .90)	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
เมื่อค่า R เข้าใกล้ .50 (ประมาณ .30- .70)	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
เมื่อค่า R เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า)	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เมื่อค่า R เข้าใกล้ .00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด (Opened End) เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.2 นำไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา โครงร่างงานวิจัยส่วนบุคคลพิจารณาเพื่อตรวจสอบแก้ไขความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

2.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปใช้ตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือด้วยการแจกจ่ายแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

3.2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระหว่างเดือนมิถุนายน ถึง กรกฎาคม 2558 ณ โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

3.3 ข้อมูลที่ได้รับนำไปดำเนินการตามขั้นตอน โดยตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามทั้งหมดและนำมาลงบันทึกในแบบลงรหัสก่อนจะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยทำการประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าสถิติต่างๆด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 4 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency Distribution) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยต้นองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4.3 การทดสอบสมมุติฐาน โดยการเปรียบเทียบความพอใจในการปฏิบัติงาน ต่อปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน สถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่าง ด้วย t-test และทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) กำหนดระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 การทดสอบสมมุติฐาน โดยการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนกับองค์ประกอบการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยการทดสอบด้วยสถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Product Coefficient)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่าง ๆ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงลักษณะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แสดงลักษณะปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

ตอนที่ 3 แสดงลักษณะองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 แสดงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 1** แสดงลักษณะข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน สถานภาพสมรส

**ตารางที่ 2** จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน สถานภาพสมรส

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	43	31.6
	หญิง	93	68.4
อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	5	3.7
	20-30 ปี	68	50.0
	31-40 ปี	33	24.3
	41-50 ปี	16	11.8
	51 ปีขึ้นไป	14	10.3
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	60.4
	ปริญญาตรี	52	38.2
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	1.5

ตารางที่ 2 (ต่อ)

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน	6,000-10,000 บาท	35	25.7
	10,001-15,000 บาท	59	43.4
	15,001-20,000 บาท	20	14.7
	20,001 บาทขึ้นไป	22	16.2
ประสบการณ์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 3 ปี	49	36.0
	3-5 ปี	36	26.5
	6-10 ปี	13	9.6
	11-15 ปี	19	14.0
	มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	19	14.0
สถานภาพ	โสด	93	68.4
	สมรส	38	27.9
	หม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	5	3.7
	<b>รวม</b>	<b>136</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายลักษณะส่วนบุคคลได้ดังนี้

**เพศ** เมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้เป็นเพศชาย มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4

**อายุ** เมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 อายุ 20-30 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 อายุ 31-40 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 อายุ 41-50 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

**ระดับการศึกษา** เมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 60.4 ปริญญาตรี มีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

**รายได้ต่อเดือน** เมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 4 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่รายได้อยู่ในช่วง 6,000-10,000 บาท มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รายได้ 10,001-15,000 บาท มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รายได้ 15,001-20,000 บาท มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2

**ประสบการณ์ในการทำงาน** เมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 5 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 อยู่ในช่วง 3-5 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 อยู่ในช่วง 6-10 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 อยู่ในช่วง 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนกลุ่มละ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 ทั้งสองกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน

**สถานภาพสมรส** เมื่อแยกกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาครั้งนี้ ที่มีสถานภาพสมรสโสด มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 68.4 สถานภาพสมรส มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.9 และสถานภาพหม้าย หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

## ตอนที่ 2 แสดงลักษณะปัจจัยค่าจูนของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยด้านองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

ปัจจัยค่าจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายการบริหาร	3.07	0.676	ปานกลาง
1. นโยบายขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม	3.26	0.903	ปานกลาง
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	2.76	1.097	ปานกลาง
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร	3.49	0.886	มาก
4. นโยบายขององค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การงานที่ดีมีเกียรติยิ่งขึ้น	2.77	1.047	ปานกลาง
5. นโยบายขององค์กรมีการระบุแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน	3.08	0.826	ปานกลาง
6. นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการวัดผลการทำงานมีความเที่ยงตรงแม่นยำ	2.92	0.967	ปานกลาง
7. นโยบายขององค์กรมีความยืดหยุ่นในการยึดถือปฏิบัติอย่างเหมาะสม	3.19	0.794	ปานกลาง
8. นโยบายขององค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ หรือ จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถในการทำงาน	2.99	0.977	ปานกลาง
9. นโยบายขององค์กรมีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน	2.96	1.098	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
10. นโยบายขององค์กรมีการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับ การทำงานที่เหมาะสม ไม่สลับซับซ้อนและมีความสมเหตุสมผล	3.10	0.921	ปานกลาง
11. นโยบายขององค์กรแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในการทำงาน ว่าจะไม่เลิกจ้างหรือให้ลูกจ้างต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจ มากนักน้อยเพียงใด	3.23	0.958	ปานกลาง
12. นโยบายขององค์กรให้การสนับสนุนในการชำระรักษาพนักงาน ผู้อาวุโสที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน	3.15	1.060	ปานกลาง
13. นโยบายขององค์กรมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง	3.18	0.896	ปานกลาง
14. นโยบายการบริหารงานมีการเปิดกว้างให้พนักงานรับรู้ถึงข้อมูล ข่าวสารและข้อเท็จจริงในด้านต่างๆ	3.13	0.957	ปานกลาง
15. นโยบายในการบริหารงานมีความรัดกุม เข้มงวด และเป็นธรรม ต่อพนักงาน	2.90	0.983	ปานกลาง
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>	<b>3.40</b>	<b>0.555</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านได้งานที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกและความถนัด	3.65	0.830	มาก
2. ลักษณะงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.66	0.827	มาก
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	3.42	0.939	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา	3.86	0.781	มาก
5. งานที่ท่านทำอยู่นั้นมีส่วนส่งเสริมให้ใคร่ได้รับความรู้และ ประสบการณ์ เพิ่มขึ้น	3.67	0.919	มาก
6. องค์กรท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ	2.98	1.057	ปานกลาง
7. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย	3.07	1.020	ปานกลาง
8. ปริมาณงานที่หัวหน้ามอบหมายมีปริมาณไม่เท่าเทียมกัน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.12	0.938	ปานกลาง
<b>3.58</b>	<b>0.595</b>	<b>มาก</b>	
1. ท่านให้ความเชื่อถือและยอมรับในตัวหัวหน้างาน	4.12	0.808	มาก
2. ท่านสามารถพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ	4.07	0.862	มาก
3. หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมกับลูกน้องทุกคน	3.87	0.925	มาก
4. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานพร้อมให้คำแนะนำ ปรึกษาช่วยเหลือ	3.94	0.949	มาก

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยค่าจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบัน	2.99	1.350	ปานกลาง
6. ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.93	0.862	มาก
7. เมื่อท่านประสบปัญหาท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.88	0.898	มาก
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ดีต่อกัน	4.09	0.865	มาก
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน	3.98	0.882	มาก
10. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจกับท่าน	2.73	1.189	ปานกลาง
11. ท่านรู้สึกอึดอัดอย่างไม่มีความสุขจากเพื่อนร่วมงาน	2.73	1.285	ปานกลาง
12. ท่านมีความรู้สึกว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงานด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวคู่กัน	<b>2.69</b>	<b>0.826</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.71	1.081	ปานกลาง
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน	2.54	0.988	น้อย
3. อัตราการขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน	2.43	1.087	น้อย
4. ท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี	2.40	1.035	น้อย
5. สวัสดิการต่างๆขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม	2.51	1.068	น้อย
6. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่สูงกว่าค่าตอบแทนจากองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน	2.43	1.113	น้อย
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น	3.07	1.272	ปานกลาง
8. องค์กรควรมีการเพิ่มเงินเดือนและจัดสวัสดิการต่างๆให้มากกว่าที่เป็นอยู่	3.49	1.333	มาก
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	<b>2.89</b>	<b>0.738</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านคิดว่าการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่าที่อื่น	3.08	0.799	ปานกลาง
2. ท่านพอใจสัญญาจ้างขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	2.85	0.882	ปานกลาง
3. ท่านเชื่อว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า	3.25	0.814	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยคำจูน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. องค์กรของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติมปรับปรุงพัฒนาตนเอง	2.90	0.957	ปานกลาง
5. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	2.55	1.017	น้อย
6. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ	2.81	1.007	ปานกลาง
7. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับ เป็นไปตามความรู้ความสามารถของท่าน	2.85	0.910	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	<b>2.64</b>	<b>0.790</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. สภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความสงบ และความสะอาด เป็นต้น มีความเหมาะสม	3.01	0.996	ปานกลาง
2. วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความพร้อม ความทันสมัยและมีคุณภาพ	2.76	0.873	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยจากความเสี่ยงในการทำงาน	2.93	0.971	ปานกลาง
4. สถานที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน	2.88	0.914	ปานกลาง
5. โรงพยาบาลจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายในที่ทำงาน	2.18	1.048	น้อย
6. โรงพยาบาลจัดให้มีห้องพักพนักงาน ที่สามารถพักผ่อน พบปะแลกเปลี่ยนและทำความรู้จักกันยามว่างเว้นจากงาน	2.14	1.103	น้อย

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานของปัจจัยคำจูน ในประเด็นด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก 1 เรื่อง คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร ( $\bar{X} = 3.49$  และ S.D. = 0.886) ส่วนอีก 11 เรื่อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ นโยบายขององค์กรในปัจจุบัน มีความเหมาะสม, การมีส่วนร่วมในการกำหนดคนนโยบายและเป้าหมายขององค์กร, นโยบายขององค์กร มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ หรือได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่การงานที่ดีมีเกียรติยิ่งขึ้น, นโยบายขององค์กรมีการระบุแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน, นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการวัดผลการทำงานมีความเที่ยงตรงแม่นยำ, นโยบายขององค์กรมีความยืดหยุ่นในการยึดถือปฏิบัติอย่างเหมาะสม, นโยบายขององค์กรมีการสนับสนุน



ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ หรือ จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถในการทำงาน, นโยบายขององค์กรมีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน, นโยบายขององค์กรมีการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่เหมาะสม ไม่สลับซับซ้อนและมีความสมเหตุสมผล, นโยบายขององค์กรแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในการทำงานว่าจะไม่เลิกจ้างหรือให้ลูกจ้างต้องออกจากงานโดยไม่สมัครใจมากนักน้อยเพียงใด, นโยบายขององค์กรให้การสนับสนุนในการรักษาพนักงานผู้อาวุโสที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน, นโยบายขององค์กรมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง, นโยบายการบริหารงานมีการเปิดกว้างให้พนักงานรับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารและข้อเท็จจริงในด้านต่างๆ และนโยบายในการบริหารงานมีความรัดกุม เข้มงวดและเป็นธรรมต่อพนักงาน ( $\bar{X}$  = 3.26, 2.76, 2.77, 3.08, 2.92, 3.19, 2.99, 2.96, 3.10, 3.23, 3.15, 3.18, 3.13, 2.90 และ S.D. = 0.902, 1.097, 1.046, 0.826, 0.966, 0.793, 0.977, 1.098, 0.921, 0.958, 1.060, 0.896, 0.956, 0.983) ตามลำดับ

ประเด็น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 5 เรื่อง คือ งานเหมาะสมกับลักษณะบุคลิกและความถนัด, ลักษณะงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ, ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม, สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา, งานที่ท่านทำอยู่นั้นมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น ( $\bar{X}$  = 3.49, 3.65, 3.66, 3.42, 3.86, 3.67 และ S.D. = 0.830, 0.827, 0.939, 0.781, 0.919) ส่วนอีก 3 เรื่องมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ, สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และปริมาณงานที่หัวหน้ามอบหมายไม่เท่าเทียมกัน ( $\bar{X}$  = 2.98, 3.07, 3.12 และ S.D. = 1.057, 1.020, 0.938) ตามลำดับ

ประเด็น ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 8 เรื่อง คือ ความเชื่อถือและยอมรับในตัวหัวหน้างาน, สามารถพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ, หัวหน้างานมีความยุติธรรมกับลูกน้องทุกคน, เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ, การได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี, เมื่อประสบปัญหาจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว, ความสัมพันธ์อันดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}$  = 4.12, 4.07, 3.87, 3.94, 3.93, 3.88, 4.09, 3.98 และ S.D. = 0.808, 0.862, 0.925, 0.949, 0.862, 0.898, 0.865, 0.882) ส่วนอีก 4 เรื่อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบัน, เพื่อนร่วมงานมักไม่มีความจริงใจ, รู้สึกอึดอัดอย่างไม่มีความสุขมาจากเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน ( $\bar{X}$  = 2.99, 2.73, 2.73, 2.74 และ S.D. = 1.350, 1.189, 1.285, 1.355) ตามลำดับ

ประเด็น ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกัน พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 เรื่อง คือ องค์กรควรมีการเพิ่มเงินเดือน และจัดสวัสดิการต่างๆ ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ( $\bar{X} = 3.49$  และ S.D. = 1.333) ส่วนอีก 2 เรื่อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.71, 3.07$  และ S.D. = 1.081, 1.272) และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย อีก 5 เรื่อง คือ พึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน, อัตราการขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน, พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี, สวัสดิการต่างๆ ขององค์กรในปัจจุบัน มีความเหมาะสม และค่าตอบแทนขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ สูงกว่าค่าตอบแทนจากองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน ( $\bar{X} = 2.54, 2.43, 2.40, 2.51, 2.43$  และ S.D. = 0.988, 1.087, 1.035, 1.068, 1.113) ตามลำดับ

ประเด็น ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 6 เรื่อง คือ การทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่าที่อื่น, ความพึงพอใจสัญญาจ้างขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่, เชื่อว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า, องค์กรให้โอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติม ปรับปรุงพัฒนาตนเอง, การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆ เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ, และความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.08, 2.85, 3.25, 2.90, 2.81, 2.85$  และ S.D. = 0.799, 0.882, 0.814, 0.957, 1.007, 0.910) ส่วนอีก 1 เรื่อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย คือ งานที่ท่านทำอยู่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\bar{X} = 2.55$  และ S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ประเด็น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 4 เรื่อง คือ สภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความสงบ และความสะอาด เป็นต้น มีความเหมาะสม, วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความพร้อม ความทันสมัยและมีคุณภาพ, สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยจากความเสี่ยงในการทำงาน และสถานที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน ( $\bar{X} = 3.01, 2.76, 2.93, 2.88$  และ S.D. = 0.996, 0.873, 0.971, 0.914) ส่วนอีก 2 เรื่อง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ น้อย คือ โรงพยาบาลจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายในที่ทำงาน และโรงพยาบาลจัดให้มีห้องพักผ่อน พนักงาน ที่สามารถพักผ่อน พบปะแลกเปลี่ยน และทำความรู้จักกันยามว่างเว้นจากงาน ( $\bar{X} = 2.18, 2.14$  และ S.D. = 1.048, 1.103) ตามลำดับ

จากข้อมูลแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 4 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน  
โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ในภาพรวม

ปัจจัยค้ำจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายการบริหาร	3.07	0.676	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.40	0.555	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.595	มาก
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวคู่กัน	2.69	0.826	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.89	0.738	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.64	0.790	ปานกลาง
รวม	3.05	0.502	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการคงอยู่ของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.05$  และ S.D. = 0.502) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.58$  และ S.D. = 0.595) ส่วนอีก 5 ด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวคู่กัน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.07, 3.40, 2.69, 2.89, 2.64$  และ S.D. = 0.676, 0.555, 0.826, 0.738, 0.790) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 แสดงลักษณะองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) องค์ประกอบของการคงอยู่ของ  
พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

องค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 หากองค์กรเปิดโอกาสให้ออนย้ายได้ ท่านจะขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น	2.96	1.207	ปานกลาง
2 ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.16	1.117	ปานกลาง
3 หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน	3.65	1.079	มาก
4 ท่านคิดที่จะไปหาประสบการณ์ การทำงานที่องค์กรอื่น	3.41	1.092	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

องค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5. ท่านกำลังมองหางานใหม่	3.16	1.219	ปานกลาง
6. ท่านคิดที่จะเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้	3.26	1.229	ปานกลาง
7. ท่านรู้สึกว่ ไม่มีงานใดเหมาะสมกับท่าน เท่ากับงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	2.78	1.045	ปานกลาง
8. ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ	2.50	1.116	ปานกลาง
9. ท่านเห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่น มักประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม	3.37	1.074	ปานกลาง
10. ท่านคิดว่าการปรับตัวใหม่ ในองค์กรใหม่ทำได้ไม่ยาก	3.23	1.033	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.14</b>	<b>0.661</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.14$  และ S.D. = 0.661) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 เรื่อง คือ หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน จะลาออกจากงาน และมีความคิดที่จะไปหาประสบการณ์การทำงานที่องค์กรอื่น ( $\bar{X}=3.65, 3.41$  และ S.D. = 1.079, 1.092) ส่วนอีก 8 ข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หากองค์กรเปิดโอกาสให้โอนย้ายได้ จะขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น, มีความคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน, กำลังมองหางานใหม่, มีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้, ความรู้สึกว่ ไม่มีงานใดเหมาะสมเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน, มีความคิดที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ, ผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่น มักประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม และมีความคิดว่าการปรับตัวใหม่ ในองค์กรใหม่ทำได้ไม่ยาก ( $\bar{X}=2.96, 3.16, 3.16, 3.26, 2.78, 2.50, 3.37, 3.23$  และ S.D. = 1.207, 1.117, 1.219, 1.229, 1.045, 1.116, 1.074, 1.033) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 การทดสอบสมมติฐานปรากฏผลดังต่อไปนี้

#### สมมติฐานที่ 1 ระดับการคงอยู่ในปัจจัยค่าจุนของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไทอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยระดับการคงอยู่ในปัจจัยค่าจุนของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไทอยู่ในระดับสูงของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ในภาพรวม และหลายด้าน

ปัจจัยค่าจุน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านนโยบายการบริหาร	3.07	0.676	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.40	0.555	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	3.58	0.595	มาก
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวคู่กัน	2.69	0.826	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	2.89	0.738	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.64	0.790	ปานกลาง
รวม	3.05	0.502	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เกี่ยวกับปัจจัยค่าจุนในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.05$  และ S.D. = 0.502) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.58$  และ S.D. = 0.595) ส่วนอีก 5 ด้าน พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวคู่กัน ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.07, 3.40, 2.69, 2.89, 2.64$  และ S.D. = 0.676, 0.555, 0.826, 0.738, 0.790) ตามลำดับ

สรุป ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า ระดับการคงอยู่ในปัจจัยค่าจุนของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงาน  
ของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์  
ในการทำงาน สถานภาพสมรส

สมมติฐานที่ 2.1 เพศต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบของการคงอยู่  
ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	P-Value
ชาย	43	3.15	0.638	0.068	0.946
หญิง	93	3.14	0.676		

จากตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง เพศ ของพนักงาน โรงพยาบาล  
กล้วยน้ำไท 1 กับระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีเพศต่างกัน  
มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุป ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1 ที่ว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เพศต่างกัน ระดับ  
การคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 อายุต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท  
1 แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบของการคงอยู่  
ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่า 20 ปี	5	2.88	0.363	0.448	0.774
20-30 ปี	68	3.20	0.661		
31-40 ปี	33	3.09	0.658		
41-50 ปี	16	3.06	0.722		
51 ปีขึ้นไป	14	3.15	0.724		

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง อายุ ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 กับระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุป ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2 ที่ว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อายุต่างกันระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่าปริญญาตรี	82	3.16	0.717		
ปริญญาตรี	52	3.13	0.565	1.007	0.368
สูงกว่าปริญญาตรี	2	2.50	0.565		

จากตารางที่ 9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษา ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 กับระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุป ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3 ที่ว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 รายได้ต่อเดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	P-Value
6,000-10,000 บาท	35	3.30	0.664	3.661	0.014
10,001-15,000 บาท	59	3.19	0.611		
15,001-20,000 บาท	20	2.72	0.730		
20,001 บาทขึ้นไป	22	3.16	0.607		

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง รายได้ต่อเดือน ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 กับระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 ที่ว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 รายได้ต่อเดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามหากกำหนดการแทนค่า ดังนี้

6,000-10,000 บาท	แทนค่าด้วย	1
10,001-15,000 บาท	แทนค่าด้วย	2
15,001-20,000 บาท	แทนค่าด้วย	3
20,001 บาทขึ้นไป	แทนค่าด้วย	4

เพื่อคำนวณค่าหาค่า Mean (ค่าเฉลี่ย) ได้ = 3.21 Mode (ฐานนิยม) ได้ = 3 Median (มัชฌิมฐาน) ได้ = 3.00

ค่า Mean (ค่าเฉลี่ย) Mode (ฐานนิยม) และ Median (มัชฌิมฐาน) ที่คำนวณได้ จะอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ดังนั้น เงินเดือนที่เหมาะสม จึงควรอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท

สมมติฐานที่ 2.5 ประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 แตกต่างกัน



ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	P-Value
ต่ำกว่า 3 ปี	49	3.21	0.638		
3-5 ปี	36	2.99	0.559		
6-10 ปี	13	3.05	0.791	1.409	0.238
11-15 ปี	19	3.39	0.744		
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	19	3.07	0.696		

จากตารางที่ 11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 กับระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุป ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5 ที่ว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 สถานภาพต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	P-Value
โสด	82	3.16	0.717		
สมรส	52	3.13	0.565	1.007	0.368
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2	2.50	0.565		

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง สถานภาพของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 กับระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่สถานภาพต่างกัน มีระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุป ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6 ที่ว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 สถานภาพต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1**

ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

สมมติฐานที่ 3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

สมมติฐานที่ 3.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

สมมติฐานที่ 3.4 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

สมมติฐานที่ 3.5 ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

สมมติฐานที่ 3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

**ตารางที่ 13 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1**

ปัจจัยคำจูน	องค์ประกอบของการคงอยู่	
	R	P-Value
ด้านนโยบายการบริหารงาน	-.304*	.000
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.103	.231
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	.152	.076
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	-.191*	.026
ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.218*	.011
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	-.016	.850

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การกับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนั้น พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อธิบายได้ว่า ปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัจจัยค่าจ้างที่สำคัญในความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่ทำให้พนักงานมีความสบายใจการทำงานตรงกับนโยบาย อีกทั้งมีความมั่นคงจากรายได้ที่เพียงพอ และ อนาคตจะมีโอกาสก้าวหน้าเพราะมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่อย่างมีนัยยะสำคัญ แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบ แสดงว่า ยังมีปัจจัยค่าจ้างด้านอื่น อีกนอกเหนือจากปัจจัยค่าจ้างทั้ง 6 ด้านที่ใช้ในแบบสอบถามที่ยังไม่ได้ศึกษาความสัมพันธ์

#### ตอนที่ 5 แสดงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ได้เขียนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด กลับมาจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ของแบบสอบถามจำนวน 136 คน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปได้ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 สรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

ที่	ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.	เงินเดือนไม่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพ	84	63.97
2.	ปริมาณชั่วโมงการทำงานมากเกินไป	80	58.82
3.	ค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ต่ำกว่ากฎหมายแรงงานระบุไว้	72	52.94
4.	คุณภาพชีวิตกับการทำงานไม่สอดคล้องกัน	63	46.32
5.	ควรปรับปรุงสวัสดิการให้กับพนักงานในทุกระดับ	57	41.91
6.	ระบบการทำงานของแต่ละแผนกยังไม่ทันสมัย	54	39.71
7.	อุปกรณ์ไม่พร้อมที่จะใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	47	34.56
8.	ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	40	29.42

จากตารางที่ 14 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เขียนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สรุปลำดับความสำคัญได้ดังต่อไปนี้ เงินเดือนไม่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพ (63.97) ปริมาณชั่วโมงการทำงานมากเกินไป (58.82) ค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ต่ำกว่ากฎหมายแรงงานระบุไว้ (52.94) คุณภาพชีวิตกับการทำงานไม่สอดคล้องกัน (46.32) ควรปรับปรุงสวัสดิการให้กับพนักงานในทุกระดับ (41.91) ระบบการทำงานของแต่ละแผนกยังไม่ทันสมัย (39.71) อุปกรณ์ไม่พร้อมที่จะใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (34.56) และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (29.42)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เพื่อศึกษา ระดับความตั้งใจที่จะคงอยู่ปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 และศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยคำจูนกับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 รวมทั้งนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่ปฏิบัติงานในสายการพยาบาลวิชาชีพ และ สายสนับสนุนการบริการพยาบาล เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 150 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ทั้ง 150 ฉบับ ตรวจสอบแล้ว พบว่า มีความสมบูรณ์จำนวน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.7 ของแบบสอบถามทั้งหมด โดยไม่ได้ดำเนินการเก็บเพิ่มเติม เพราะเป็นจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสมสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติที่เกี่ยวข้องได้ต่อไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS 18 ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

#### ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้เป็นเพศชาย มีจำนวน 43 คน (ร้อยละ 31.6) และเพศหญิง จำนวน 93 คน (ร้อยละ 68.4)
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.7) อายุ 20-30 ปี จำนวน 68 คน (ร้อยละ 50.0) อายุ 31-40 ปี จำนวน 33 คน (ร้อยละ 24.3) อายุ 41-50 ปี จำนวน 16 คน (ร้อยละ 11.8) และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน (ร้อยละ 10.3)
3. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ มีการศึกษาค้างกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน (ร้อยละ 60.4) ปริญญาตรี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 38.2) และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน (ร้อยละ 1.5)
4. รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาค้างนี้ มีรายได้อยู่ในช่วง 6,000-10,000 บาท จำนวน 35 คน (ร้อยละ 25.7) รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 59 คน (ร้อยละ 43.4) รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 20 คน (ร้อยละ 14.7) และรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน (ร้อยละ 16.2)

5. ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 49 คน (ร้อยละ 36.0) อยู่ในช่วง 3-5 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 26.5) อยู่ในช่วง 6-10 ปี มีจำนวน 13 คน (ร้อยละ 9.6) อยู่ในช่วง 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปีขึ้นไป มีจำนวนกลุ่มละ 19 คน (ร้อยละ 14.0) ทั้งสองกลุ่ม

6. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ ที่มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 93 คน (ร้อยละ 68.4) สถานภาพสมรส จำนวน 38 คน (ร้อยละ 27.9) และสถานภาพหม้าย หย่าร้างหรือ แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน (ร้อยละ 3.7)

### ลักษณะปัจจัยค้ำจุน

โดยภาพรวมปัจจัยค้ำจุน ของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$  และ  $S.D. = 0.502$ ) เมื่อพิจารณาเป็นด้าน ๆ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการคงอยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$  และ  $S.D. = 0.595$ ) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการคงอยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$  และ  $S.D. = 0.555$ ) นโยบายการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการคงอยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$   $S.D. = 0.676$ ) ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการคงอยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.89$  และ  $S.D. = 0.738$ ) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการคงอยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.69$  และ  $S.D. = 0.826$ ) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการคงอยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.64$  และ  $S.D. = 0.790$ ) ตามลำดับ

### ลักษณะองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1

โดยภาพรวมองค์ประกอบของการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.14$  และ  $S.D. = 0.661$ ) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อ สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการคงอยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับมาก 2 เรื่อง คือ หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน จะลาออกจากงาน ( $\bar{X} = 3.65$  และ  $S.D. = 1.079$ ) และความคิดที่จะไปหาประสบการณ์การทำงานที่องค์กรอื่น ( $\bar{X} = 3.41$  และ  $S.D. = 1.092$ ) ส่วนอีก 8 ข้อ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้ มีระดับการคงอยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่น มักประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม ( $\bar{X} = 3.37$  และ  $S.D. = 1.074$ ) ความคิดที่จะเปลี่ยนงาน

แต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้ ( $\bar{X}=3.26$  และ S.D. = 1.229) ความคิดว่าการปรับตัวใหม่ ในองค์กรใหม่ ทำได้ไม่ยาก ( $\bar{X}=3.23$  และ S.D. = 1.033) ความคิด จะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X}=3.16$  และ S.D. = 1.117) กำลังมองหางานใหม่ ( $\bar{X}=3.16$  และ S.D. = 1.219) หากองค์กรเปิดโอกาสให้ โอนย้ายได้ จะขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ( $\bar{X}=2.96$  และ S.D. = 1.207) ความรู้สึก ว่า ไม่มีงานใด เหมาะสมเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X}=2.78$  และ S.D. = 1.045) และความคิดที่จะทำงานอยู่กับ องค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ ( $\bar{X}=2.50$  และ S.D. = 1.116) ตามลำดับ

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 15 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
อายุต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
ระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
รายได้ต่อเดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน	✓	
ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓
สถานภาพสมรสต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน		✓

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ยอมรับในประเด็นรายได้ต่อ เดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนในประเด็นอื่นอีก 4 ประเด็นไม่ยอมรับ

ตารางที่ 16 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามปัจจัยคำจูน

สมมติฐานปัจจัยคำจูน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับ	ปฏิเสธ
นโยบายการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานฯ	✓	
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานฯ		✓
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานฯ		✓
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานฯ	✓	
ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานฯ	✓	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานฯ		✓

สรุปจะเห็นได้ว่าปัจจัยคำจูนที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท1 คือ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นไปตามความคาดหมาย ด้วยเหตุผลที่ว่า เป็นปัจจัยคำจูนที่สำคัญในความรู้สึกนึกคิดที่ทำให้พนักงานมีความสบายใจการทำงานตรงกับนโยบาย อีกทั้งมีความมั่นคงจากรายได้ที่เพียงพอ และ อนาคตจะมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า

### การอภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ระดับการคงอยู่ของปัจจัยคำจูนของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เหตุผล เป็นเพราะการหางานที่ดีกว่ามีความยากลำบาก พนักงานจึงพอใจที่จะคงอยู่ในสภาพปัจจุบันในระดับปานกลาง โดยหันไปให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ วัชรนไทยนนท์ (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทชิโยคะ อินนิเกร (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานของบริษัทชิโยคะ อินนิเกร (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพัน ต่อดังกล่าวในระดับปานกลาง

อธิบายได้ว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท1 มีความรู้สึกนึกคิดว่าในการคำจูนผูกพันให้พวกเขาคงอยู่ปฏิบัติงานอยู่ได้คือ การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน(ผลอยู่ในระดับสูง) ไม่สามารถพึ่งพาปัจจัยอื่นที่เหลือ(ผลอยู่ในระดับปานกลาง) ได้มากนัก



สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล มีความแตกต่างกับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ของพนักงาน ของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 แตกต่างกัน แยกเป็น 6 สมมติฐานย่อย เป็นไปตามสมมติฐานย่อยข้อ เดียวคือ รายได้ต่อเดือน เหตุผลเป็นเพราะ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงยอมรับว่าภาระงานที่สูง ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำยอมรับภาระงานที่น้อยกว่าได้ ส่วนปัจจัยบุคคลด้านอื่นๆ พนักงานไม่ยอมรับสมมติฐาน เพราะ พนักงานมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ของนฤมล จินดา (2554) จำแนกข้อค้นพบเป็นสมมติฐานย่อยดังนี้

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1 ที่ว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 เพศต่างกัน ระดับการคงอยู่ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีเพศ ต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ที่ศึกษา ความผูกพัน องค์กรของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า เพศต่างกัน มีความความผูกพันองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2 ที่ว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อายุต่างกันระดับการคงอยู่ ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีอายุ ต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบลญมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ที่ศึกษาความผูกพัน ของ พนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและ สมุทรปราการ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสธยา เถลยจิต (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าทันตแพทย์ที่มีอายุมากกว่า 31 ปีมีการวางแผน รับราชการต่อมากกว่า ทันตแพทย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณี วิริยะกังสานนท์ (2556) ที่ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุของพยาบาล วิชาชีพ และระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ไม่ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3 ที่ว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ระดับการศึกษาต่างกัน ระดับ การคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ อินทวดี (2541) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพัน ต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (บริษัท ไทยออยล์ จำกัด) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ยอมรับสมมติฐานที่ 2.4 ที่ว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 รายได้ต่อเดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จินดา (2554) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ตรีศึกษา : ภาควิชาพยาบาลวิทยา โรงพยาบาล รัฐบาล แห่งหนึ่ง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ ระยะ เวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรสต่างก็มีผลต่อความตั้งใจลาออกต่างกัน

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5 ที่ว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ อินทวดี (2541) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์กร: ตรีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (บริษัท ไทยออยล์ จำกัด) พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6 ที่ว่า พนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 สถานภาพต่างกันระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่มีสถานภาพต่างกัน ระดับการคงอยู่ปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ที่ศึกษา ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ตรีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสมุทรปราการ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1** ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ 3 ปัจจัย ส่วนอีก 3 ปัจจัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงถึงเหตุผลที่ว่า ปัจจัยค่าจูนมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือไม่ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยค่าจูน เฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทนฯ และด้านความมั่นคงฯเท่านั้น แต่ขึ้นกับปัจจัยอื่นด้วย ทั้งนี้ อาจมีความสัมพันธ์ทั้ง 6 ปัจจัยอย่างมีนัยยะสำคัญในระดับที่มากกว่า .05 ก็ได้ จำแนกข้อค้นพบเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

ยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง

เป็นไปตามสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรกฎ พลพานิช (2540) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า นโยบายการบริหารงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)

ปฏิเสหสมมติฐานที่ 3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอี่ยมพร แอมไรร (2546) ที่ศึกษา ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ซีบา สเปลเซียลตี้ เคมิคอลส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ยกเว้นเพียง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ที่ไม่ส่งเสริมให้เกิด ความผูกพันต่อองค์กร

ปฏิเสหสมมติฐานที่ 3.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพงษ์ อินทวดี (2541) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัลและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (บริษัท ไทยออยล์ จำกัด) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ยอมรับสมมติฐานที่ 3.4 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุลศิริปัญญา (2545) ที่ศึกษา ความผูกพันองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ยอมรับสมมติฐานที่ 3.5 ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ฉัฐวุฒิ วิทิตปริวรรต (2553) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านบรรยากาศ ขององค์กรในการให้บริการลูกค้า ปัจจัยด้านทัศนคติของพนักงานต่อการให้ความสำคัญแก่ลูกค้า สถานภาพการสมรสของพนักงาน อายุการทำงานของพนักงาน และอายุของพนักงาน

ปฏิเสชนสมมติฐานที่ 3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของ พนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงานของโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลป์ชัย ธนาภากร และคณะ (2547) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเครือซิเมนต์ไทย พบว่า ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย สิ่งอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### ข้อเสนอแนะ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้รับอาจเบี่ยงเบนไปจากความเป็นจริงบ้างเล็กน้อย อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในขณะ ที่ตอบ อารมณ์ของผู้ตอบในขณะนั้น ดังนั้นจึงควรเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เช่น เวลา ในช่วงเช้า เวลาในช่วงบ่าย และเวลาในช่วงเย็น เพื่อให้ได้ค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด
2. ควรพัฒนาปรับปรุงในส่วนปัจจัยค่าจ้างที่อยู่ในระดับปานกลาง ในสมมุติฐานข้อที่ 1 ให้มีระดับสูงขึ้น และในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่อง รายได้ต่อเดือน ที่เหมาะสม ควรอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ซึ่งจะได้รับมากขึ้นในช่วงดังกล่าวต่างกัน ควรขึ้นกับความรู้ ความสามารถ และหน้าที่ความรับผิดชอบและผลงาน
3. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยค่าจ้างในด้านอื่นๆที่ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของพนักงาน ในสมมุติฐานข้อที่ 3 นอกเหนือจากปัจจัยค่าจ้างทั้ง 6 ด้าน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

## บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). **ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กนกวรรณ วัชระไทยนันท์. (2552). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทชียโตะ อินนิกร (ประเทศไทย) จำกัด.** การค้นคว้าอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต (พลวัตและการจัดการองค์การ) มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2546). **รายงานข้อมูลรายชื่อสถานพยาบาลเอกชนประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืนประจำปีงบประมาณ 2545.** นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กิตติ์วี สุภาวัฒน์ดิษกุล. (2551). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของแพทย์เฉพาะทางในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จุฑารัตน์ แสงสุริยันต์. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวุฒิ วิทิตปรีวรรต. (2553). **ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์ศรีพัฒน์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2555). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บริษัท จามจุรีโปรดักส์ จำกัด.
- นฤมล จินดา. (2554). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ภาควิชาพยาธิวิทยา โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง.** การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. (2546). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสมุทรปราการ.** การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

## บรรณานุกรม

- ละออ อริยกุลนิมิต. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบ ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล  
โรงพยาบาลศูนย์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ วิริยะกัสนานนท์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล  
เอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ศิลป์ชัย ธนาภากร และคณะ. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
เครื่องเขินแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพงษ์ อินทวดี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อ  
รางวัล และความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง (บริษัท ไทยออยล์  
จำกัด). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร)  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสธยา เฉลยจิต. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาทันต  
สาธารณสุข, คณะทันตแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอี่ยมพร แม่ไร่. (2546). ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ซีบา  
สเปลเซียลตี้ เคมิคอลส์ อินดัสตรีส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

## BIBLIOGRAPHY

- Bakke, Edward. (1971). **Labor-Management Documentation and Archives**.  
Cornell University Library.
- Hergberg, Frederick .(1959). **The motivation to work**. New Bruswick : Transition.  
<https://www.l3nr.org/posts/292462> [Searched Date 21 08 15]  
<http://www.allianceth.com/>[Searched Date 21 08 15]  
<https://www./Documents%20and%20Settings/Administrator>[Searched Date 30 09 15]
- Likert, Rensis. (1932). **A Technique for the Measurement of Attitudes**. Archives of  
Psychology.
- Main, Mary. (1995). **Discourse, prediction and recent studies in attachment:  
Implications for psychoanalysis**. Madison, International.Universities Press.
- Maslow, Abraham. (1954). **Motivation and personality**. New York : McGrew-Hill.
- McGregor, Douglas. (1960). **The Heman Side of Enterprise**. New York : McGrew-Hill
- Vroom, Victor. (1972). **Expectancy theory of motivation. Sochastic Model of  
Managerial Careers**. *Administrative Science Quarterly* **13**.
- Warner, C. (1991). **Employee turnover who's at fault: Paper present at the RAB  
managing sale conference**. Nashville: n.p.

ภาคผนวก



**แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง**  
**ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน**  
**โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1**

---

**คำชี้แจงในการใช้แบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามนี้ใช้ 1 ฉบับ ต่อ 1 คน
2. การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1 ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาผู้วิจัยจะนำไปใช้เฉพาะในเชิงวิชาการเท่านั้นและเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้
  - ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 2** ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
  - ส่วนที่ 3** ความคิดเห็นต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน
  - ส่วนที่ 4** ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. ขอความกรุณาทุกท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย  $\sqrt{\quad}$  ใน ( ) และในช่องที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาว มณฑิรา มาศเมธา  
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต  
 สาขา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม



**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของพนักงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่กำหนดให้ทุกข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านค่าของคะแนนในแต่ละช่อง มีความหมาย ดังนี้

- |           |               |
|-----------|---------------|
| 5 หมายถึง | มีผลมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีผลมาก       |
| 3 หมายถึง | มีผลปานกลาง   |
| 2 หมายถึง | มีผลน้อย      |
| 1 หมายถึง | ไม่มีผลเลย    |

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านนโยบายการบริหารงาน</b>					
1. นโยบายขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร					
3. ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร					
4. นโยบายขององค์กรมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของท่าน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนยศ หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การงานที่ดีมีเกียรติยิ่งขึ้น					
5. นโยบายขององค์กรมีการระบุแนวทางในการ					
6. นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการวัดผลการทำงานมีความเที่ยงตรงแม่นยำ					
7. นโยบายขององค์กรมีความยืดหยุ่นในการยึดถือปฏิบัติอย่างเหมาะสม					
8. นโยบายขององค์กรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ หรือ จัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถในการทำงาน					
9. นโยบายขององค์กรมีการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. นโยบายขององค์กรมีการกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่เหมาะสม ไม่สลับซับซ้อน และมีความสมเหตุสมผล					
11. นโยบายขององค์กรแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในการทำงานว่าจะไม่เลิกจ้างหรือให้ลูกจ้างต้องออกจากงาน โดยไม่สมัครใจมากนักน้อยเพียงใด					
12. นโยบายขององค์กรให้การสนับสนุนในการธำรงรักษาพนักงานผู้อาวุโสที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงาน					
13. นโยบายขององค์กรมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง					
14. นโยบายการบริหารงานมีการเปิดกว้างให้พนักงานรับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารและข้อเท็จจริงในด้านต่างๆ					
15. นโยบายในการบริหารงานมีความรัดกุม เข้มงวด และเป็นธรรมต่อพนักงาน					
<b>ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
1. ท่านได้งานที่เหมาะสมกับลักษณะบุคลิกและความถนัด					
2. ลักษณะงานที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
3. ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา					
5. งานที่ท่านทำอยู่นั้นมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
6. องค์กรท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานเพียงพอ					
7. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านมีความปลอดภัย					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ปริมาณงานที่หัวหน้ามอบหมายมีปริมาณไม่เท่าเทียมกัน					
9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติซ้ำซากจำเจ					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน</b>					
1. ท่านให้ความเชื่อถือและยอมรับในตัวหัวหน้างาน					
2. ท่านสามารถพบหัวหน้างานเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ					
3. หัวหน้างานของท่านมีความยุติธรรมกับลูกน้องทุกคน					
4. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้างานพร้อมให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือ					
5. ท่านประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างานในปัจจุบัน					
6. ท่านได้รับความร่วมมือในเรื่องงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
7. เมื่อท่านประสบปัญหาท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
8. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันดีต่อกัน					
9. ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน					
10. เพื่อนร่วมงานของท่านมักไม่มีความจริงใจกับท่าน					
11. ท่านรู้สึกอึดอัดอย่างไม่มีความสาเหตุมาจากเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านมีความรู้สึกว่ามี การแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน					
<b>ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกัน</b>					
1. เงินเดือนค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน					
3. อัตราการขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ท่านพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี					
5. สวัสดิการต่างๆขององค์กรในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
6. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่สูงกว่าค่าตอบแทนจากองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน					
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น					
8. องค์กรควรมีการเพิ่มเงินเดือนและจัดสวัสดิการต่างๆให้มากกว่าที่เป็นอยู่					
<b>ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
1. ท่านคิดว่าการทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมีความมั่นคงมากกว่าที่อื่น					
2. ท่านพอใจสัญญาจ้างขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
3. ท่านเชื่อว่าองค์กรสามารถดำเนินกิจการให้เจริญได้อีกต่อไปในภายภาคหน้า					
4. องค์กรของท่านให้โอกาสในการศึกษาต่อเพิ่มเติมปรับปรุงพัฒนาตนเอง					
5. งานที่ท่านทำอยู่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
6. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะต่างๆเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ					
7. ท่านพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับเป็นไปตามความรู้ความสามารถของท่าน					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
1. สภาพแวดล้อมในโรงพยาบาล เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความสงบ และความสะอาด เป็นต้น มีความเหมาะสม					
2. วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความพร้อม ความทันสมัยและมีคุณภาพ					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยจากความเสี่ยงในการทำงาน					
4. สถานที่ทำงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน					
5. โรงพยาบาลจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายในที่ทำงาน					
6. โรงพยาบาลจัดให้มีห้องพักพนักงาน ที่สามารถพักผ่อน พบปะแลกเปลี่ยนและทำความรู้จักกันยามว่างเว้นจากงาน					

### ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการคงอยู่ของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\sqrt{\quad}$  ลงในช่อง ( ) ที่กำหนดให้ทุกข้อที่ตรงกับความคิดเห็น  
ค่าของคะแนนในแต่ละช่อง มีความหมาย ดังนี้ของท่าน

- |           |               |
|-----------|---------------|
| 5 หมายถึง | มีผลมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีผลมาก       |
| 3 หมายถึง | มีผลปานกลาง   |
| 2 หมายถึง | มีผลน้อย      |
| 1 หมายถึง | ไม่มีผลเลย    |

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>องค์ประกอบการคงอยู่ของพนักงาน</b>					
1. หากองค์กรเปิดโอกาสให้โอนย้ายได้ ท่านจะขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น					
2. ท่านคิดจะลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
3. หากมีงานก้าวหน้ากว่างานปัจจุบัน ท่านจะลาออกจากงาน					
4. ท่านคิดที่จะไปหาประสบการณ์ การทำงานที่องค์กรอื่น					
5. ท่านกำลังมองหางานใหม่					
6. ท่านคิดที่จะเปลี่ยนงาน แต่ไม่สามารถทำได้ในขณะนี้					

รายการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. ท่านรู้สึกว่ ไม่มีงานใดเหมาะสมกับท่าน เท่ากับงานที่ ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน					
8. ท่านคิดที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนี้ไปจนเกษียณอายุ					
9. ท่านเห็นว่าผู้ที่ลาออกจากงานไปทำงานที่อื่น มัก ประสบความสำเร็จมากกว่างานเดิม					
10. ท่านคิดว่า การปรับตัวใหม่ ในองค์กรใหม่ทำได้ไม่ ยาก					

#### ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานพนักงาน

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างเป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ-สกุล	นางสาว มัณฑิรา มาศเมธา
วัน เดือน เกิด	6 มกราคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2555 ปริญญาตรี คณะศิลปศาสตร์ สาขา การจัดการ มหาวิทยาลัยเกริก
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	พนักงานเวชระเบียนและสถิติ โรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	350/59 ถ.ร่มเกล้า แขวงคลองสองต้นนุ่น เขตลาดกระบัง จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10520