

## การคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น

วรรณกร แพงกระโทก<sup>1</sup>, สงกรานต์ กลั่นด้วง<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study) กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุนงานบริหาร โรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 83 คน โดยเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2563 - สิงหาคม 2563 เครื่องมือเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.90 อายุเฉลี่ย 39.13 ปี (SD= 8.01) ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่คือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.75 ด้านสถานภาพสมรส โสด คิดเป็นร้อยละ 50.60 ระยะเวลาในการทำงานที่โรงพยาบาลขอนแก่น เฉลี่ย 10.98 ปี (SD=8.07) ด้านประเภทของการจ้างงานของโรงพยาบาลขอนแก่น พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 44.58 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนปัจจัยองค์การต่อการคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $=4.02$ ,  $SD= 0.72$ ) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ( $p>0.05$ ) ปัจจัยด้านองค์การต่อการคงอยู่ในงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $p\text{-value} < 0.001$  ข้อเสนอแนะ ควรนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลขอนแก่น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง นำไปสู่การลดอัตราการลาออก/โอนย้าย ของบุคลากร และสามารถขับเคลื่อนองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**คำสำคัญ :** การคงอยู่ บุคลากรสายสนับสนุน บุคลากร

---

<sup>1</sup> นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

<sup>2</sup> พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลขอนแก่น

Corresponding Author: Songkran Klunduang, Email: songord.k@gmail.com

Received: October 19, 2020; Revised December 20, 2020; Accepted December 29, 2020

## **THE WORK RETENTION OF BACK OFFICE PERSONNEL IN KHON KAEN HOSPITAL**

*Wannakorn Phaengkrathok<sup>1</sup>, Songkran Klunduang<sup>2</sup>*

### **ABSTRACT**

The purpose of this research is to study the persistence of supporting personnel in Khon Kaen Hospital. The research is the Descriptive study, which has a sample group of back Office (83 persons), by collecting data from July 2020 to August 2020. The data collecting instrument was a questionnaire. The mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficients, and statistical significance level at level 0.5, are used for statistical analysis.

The study found that most of them were female and accounted for 75.90%. The mean age is 39.13 years old (SD=8.01). Most of the highest education level is a bachelor's degree, which is 86.75%. Single in marital status accounts for 50.60%. The average length of time working at Khon Kaen Hospital is 10.98 years (SD=8.07). Most of the employment in Khon Kaen Hospital are government employees, as a percentage of 44.58. The overall mean of opinions of supporting personnel in organizations towards work retention is high (=4.02, SD= 0.72) and personal factors aren't associated with work retention ( $p>0.05$ ). The result of organizational factors for work persistence of supporting personnel in Khon Kaen Hospital illustrates that overall, there is a moderate positive correlation with support personnel's work retention, statistically significant ( $p\text{-value} < 0.001$ ). For suggestion, the study results should be used to formulating the crew resource management policy to reciprocate truly to the personnel's needs. The policy will lead to the reduction of personnel's resignation/transfer rate and able to develop the organization effectively.

**Key words:** retaining, supporting personnel, personnel

---

<sup>1</sup>Human Resource Office, Professional Level and <sup>2</sup>Registered Nurse, Professional Level

## บทนำ (Introduction)

มนุษย์เป็น “ทรัพยากร” ที่สำคัญที่สุดเนื่องจากศักยภาพของมนุษย์เป็นสิ่งที่ทรงคุณค่าอย่างยิ่ง ปราศจากขอบเขตจำกัด มีความสามารถในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการอันไม่มีที่สิ้นสุดของมนุษย์ องค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญแก่ทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์การไปนานๆ บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ<sup>1</sup> กระทรวงสาธารณสุข ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เป้าหมายกระทรวงสาธารณสุข “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน<sup>2</sup> อัตรากำลังของโรงพยาบาลขอนแก่น ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาชีพหลัก บุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมี 4 ประเภทการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรสายสนับสนุน (Back Office) เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจต่างๆ ของโรงพยาบาลสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานองค์กร สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน จากสถิติการสูญเสียบุคลากรสาย

สนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น 3 ปีย้อนหลังพบว่าปี 2560 จำนวน 3 คน ปี 2561 จำนวน 8 คน และปี 2562 จำนวน 9 คน เหตุผลที่ย้ายหรือลาออกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ กลับภูมิลำเนาและประกอบธุรกิจส่วนตัว<sup>3</sup> โดยนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพให้มีสมรรถนะมีความสุขในการทำงานและสร้างความเข้มแข็งในภาคประชาสังคมตามเป้าประสงค์ที่ 8 บุคลากรมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการปฏิบัติราชการ มีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดคือ อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85<sup>4</sup> ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะของนักทรัพยากรบุคคล จึงเห็นความสำคัญในการศึกษาการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น เพื่อนำผลจากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในธำรงรักษามูลค่าบุคลากรสายสนับสนุน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิผลของโรงพยาบาลขอนแก่น และนำเสนอผู้บริหารในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น

## การดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 13 สายงาน ทั้ง 4 ประเภทการจ้าง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ต้องปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลขอนแก่นมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี มี 13 สายงานจำนวน 104 คน

กลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรที่แท้จริงและได้คำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง กรณีทราบประชากรจากสูตรการประมาณการหาค่าเฉลี่ยกรณีทราบกลุ่มประชากร<sup>5,6</sup> ดังนี้

$$n = \frac{N\sigma^2 z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}{d^2(N-1) + \sigma^2 z_{1-\frac{\alpha}{2}}^2}$$

แทนค่า

Population size (N) = 104

SD. ( $\sigma$ )<sup>3</sup> = 0.51, Error (d) = 0.05

Alpha ( $\alpha$ ) = 0.05, Z (0.975) = 1.96

Sample size (n) = 83

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 83 คน โดย สุ่มตัวอย่างแบบไม่ใส่คืน (simple random sampling without replacement) ตามจำนวนที่คำนวณได้ เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2563 - สิงหาคม 2563

เครื่องมือเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาจากการศึกษาที่ผ่านมาของ จุไรวรรณ บินดูเหล็ม<sup>7</sup> ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาปัจจัยองค์กร ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน ด้านระบบงาน ด้านการคงอยู่ในงาน คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามตามการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้ง 9 ด้าน เท่ากับ 0.90 และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำไปทดลองใช้กับบุคลากรหน่วยงานสนับสนุนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้ จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 0.97

การแปลผลค่าเฉลี่ยคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยคำนวณจากคะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุดหารด้วย 3 ค่าเฉลี่ยคะแนนในแต่ละขั้นคะแนนเท่ากับ 1.33<sup>8</sup> ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 3.68 - 5.00 แปลผล ระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย 2.34 - 3.67 แปลผล ระดับความคิดเห็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 2.33 แปลผล ระดับความคิดเห็นระดับต่ำ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา บรรยายคุณลักษณะกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็น ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน ด้านระบบงาน และ ด้านการคงอยู่ในงาน

2. สถิติเชิงอ้างอิง วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างความคิดเห็นด้านด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน ด้านระบบงาน ต่อ การคงอยู่ในงาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) การแปลผล<sup>9</sup>

0.00 - 0.30 ไม่มีความสัมพันธ์

0.31 - 0.50 ความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.51 - 0.70 ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

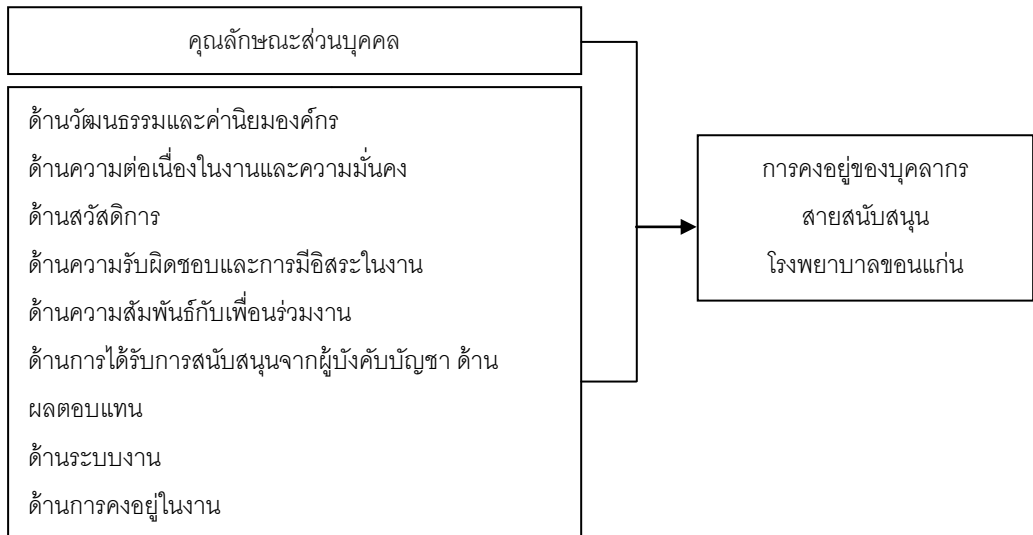
0.71 - 0.90 ความสัมพันธ์ระดับสูง

0.91 - 1.00 ความสัมพันธ์ระดับสูงที่สุด

#### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยได้ผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลขอนแก่น โครงการ KEXM 63002 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2563 คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฯ ได้พิจารณาแล้วว่าเป็นโครงการที่เข้าข่ายการยกเว้นขอรับรองด้านจริยธรรมการวิจัย ตามประกาศโรงพยาบาลขอนแก่น ฉบับวันที่ 16 มีนาคม 2553 โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ผลการศึกษา(Result)

#### 1.คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.90 อายุเฉลี่ย 39.13 ปี (SD= 8.01) ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.37 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.53 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 86.75 รายได้ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.29 ด้านสถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาเป็นสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.58 ด้านตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 19.28 รองลงมาเป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี คิดเป็นร้อยละ 18.07 และตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 10.84 ตามลำดับ ระยะเวลาในการทำงานที่โรงพยาบาลขอนแก่น เฉลี่ย 10.98 ปี (SD= 8.07) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานที่โรงพยาบาลขอนแก่น ระหว่าง 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.71 เท่ากันทั้งสองช่วง รองลงมาจะระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.28 ด้านประเภทของการจ้างงานของโรงพยาบาลขอนแก่น พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 44.58 รองลงมาเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข คิดเป็นร้อยละ 38.55 ด้านภูมิำเนา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 79.52 ด้านการะครอบครัว พบว่าส่วนใหญ่มีภาระคือต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 91.57 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดง จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคล (n=83)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	20	24.10
หญิง	63	75.90
<b>อายุ</b>		
20 – 29 ปี	10	12.05
30 – 39 ปี	36	43.37
40 – 49 ปี	27	32.53
50 – 59 ปี	10	12.05
อายุเฉลี่ย 39.13 ปี (SD= 8.01)อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 58 ปี		
<b>การศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	72	86.75
ปริญญาโท	11	13.25
<b>รายได้ N= 82 (ไม่ระบุ 1 คน)</b>		
ไม่เกิน 15,000 บาท	16	19.51
15,001 – 30,000 บาท	56	68.29
มากกว่า 30,000 บาท	10	12.20
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	42	50.60
สมรส	37	44.58
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	4	4.82
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
(1) นักวิชาการเงินและบัญชี	15	18.07
(2) นักวิชาการพัสดุ	8	9.64
(3) นิติกร	2	2.41
(4) นักทรัพยากรบุคคล	9	10.84
(5) นักประชาสัมพันธ์	5	6.02
(6) บรรณารักษ์	2	2.41
(7) นักจัดการงานทั่วไป	16	19.28

**ตารางที่ 1** แสดง จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคล (n=83) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
(8) นักวิชาการศึกษา	10	12.05
(9) วิศวกร	2	2.41
(10) นักวิชาการคอมพิวเตอร์	6	7.23
(11) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	2.41
(12) นักวิชาการสถิติ	3	3.61
(13) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	3	3.61
<b>ระยะเวลาในการทำงานที่โรงพยาบาลขอนแก่น</b>		
1 – 5 ปี	23	27.71
6 – 10 ปี	23	27.71
11 – 15 ปี	16	19.28
16 – 20 ปี	10	12.05
21 – 25 ปี	5	6.024
26 – 30 ปี	3	3.614
30 ปีขึ้นไป	3	3.614
ระยะเวลาเฉลี่ย 10.98 ปี (SD=8.07) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 31 ปี		
<b>ประเภทของการจ้างงานของโรงพยาบาลขอนแก่น</b>		
(1) ข้าราชการ	12	14.46
(2) พนักงานราชการ	37	44.58
(3) พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	32	38.55
(4) ลูกจ้างชั่วคราว	2	2.41
<b>ภูมิลำเนา</b>		
(1) จังหวัดขอนแก่น	66	79.52
(2) จังหวัดอื่น	17	20.48
<b>ภาวะครอบครัว</b>		
(1) มีภาระ คือต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว	76	91.57
(2) ไม่มีภาระ	7	8.43



## 2. ปัจจัยองค์กร

ภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลขอนแก่น เกี่ยวกับปัจจัยองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (=4.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในระดับสูงทุกด้าน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (=4.44) ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (=3.86) ด้าน

สวัสดิการ (=3.95) ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (=4.23) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (=4.18) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (=4.00) ด้านผลตอบแทน (=3.71) ด้านระบบงาน (=3.77) และ ด้านความคงอยู่ในงาน (=4.20) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร (n=83)

ปัจจัยองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	4.44	0.55	สูง
2. ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	3.86	0.73	สูง
3. ด้านสวัสดิการ	3.95	0.70	สูง
4. ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	4.23	0.55	สูง
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.75	สูง
6. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.81	สูง
7. ด้านผลตอบแทน	3.71	0.99	สูง
8. ด้านระบบงาน	3.77	0.95	สูง
9. ด้านความคงอยู่ในงาน	4.20	0.60	สูง
ภาพรวม	4.02	0.72	สูง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กรกับปัจจัยต่อการคงอยู่ในงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน (p-value = 0.87 และ 0.55 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับการคงอยู่ในงาน (n=83)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	การคงอยู่ในงาน	
		p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. อายุ	0.018	0.87	ไม่มี
2. ระยะเวลาการทำงาน	0.067	0.55	ไม่มี

ปัจจัยด้านองค์กรต่อการคงอยู่ในงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ p-value <0.001 (r=0.611) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านระบบงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน

โรงพยาบาลขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ p-value <0.001 (r=0.515, r=0.531 และ r=0.535 ตามลำดับ) ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ด้านผลตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำ กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ p-value <0.001 (r=0.497, r=0.491, r=0.437, r=0.483 และ r=0.474 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการคงอยู่ในงาน (n=83)

ปัจจัยองค์กร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	การคงอยู่ในงาน	
		p-value	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	0.519 <sup>*</sup>	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	0.497 <sup>*</sup>	<0.001	ต่ำ
3. ด้านสวัสดิการ	0.419 <sup>*</sup>	<0.001	ต่ำ
4. ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	0.437 <sup>*</sup>	<0.001	ต่ำ

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficients) ระหว่างปัจจัยองค์กรกับการคงอยู่ในงาน (n=83) (ต่อ)

ปัจจัยองค์กร	การคงอยู่ในงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.483 <sup>*</sup>	<0.001	ต่ำ
6. ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.531 <sup>*</sup>	<0.001	ปานกลาง
7. ด้านผลตอบแทน	0.474 <sup>*</sup>	<0.001	ต่ำ
8. ด้านระบบงาน	0.535 <sup>*</sup>	<0.001	ปานกลาง
ภาพรวม	0.611 <sup>*</sup>	<0.001	ปานกลาง

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

### อภิปรายและสรุปผลการวิจัย (Discussion and Conclusion)

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.90 อายุเฉลี่ย 39.13 ปี (SD= 8.01) ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.37 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.75 มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 68.29 สถานภาพสมรส ร้อยละ 50.60 ระยะเวลาในการทำงาน เฉลี่ย 10.98 ปี (SD=8.07) ประเภทของการจ้างงาน เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 44.58 ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดขอนแก่น ร้อยละ 79.52 ภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว ร้อยละ 91.57

ด้านความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลขอนแก่น เกี่ยวกับ

ปัจจัยองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (=4.03) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นระดับสูงทุกด้าน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (=4.44) ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (=3.86) ด้านสวัสดิการ (=3.95) ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (=4.23) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (=4.18) ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (=4.00) ด้านผลตอบแทน (=3.71) ด้านระบบงาน (=3.77) และด้านความคงอยู่ในงาน (=4.20) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ของ ปฏิคม สุชาติ<sup>10</sup> ซึ่งพบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงต่อการคงอยู่ในองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศาชล ภูมิพื้นผล<sup>11</sup> พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง และการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร กับปัจจัยการคงอยู่ในงาน บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลขอนแก่น พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลขอนแก่น เนื่องจาก บุคลากรสายสนับสนุนโรงพยาบาลขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุน้อยถึงปานกลาง (30 – 39 ปี) คิดเป็นร้อยละ 43.37 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปี และ 6-10 ปี เท่ากัน (ร้อยละ 26.71) ส่งผลให้การคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับต่ำ เพราะมีโอกาส เปลี่ยน โอนย้าย หรือลาออก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มลิณทปัญญา<sup>12</sup> ที่พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาล

ปัจจัยด้านองค์กรต่อการคงอยู่ในงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลาง กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  $p\text{-value} < 0.001$  ( $r=0.611$ ) สอดคล้อง กับผลงานวิจัยหลาย ผลงานที่พบว่า ปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน<sup>7,13-17</sup>

และเมื่อพิจารณาทางด้าน ด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร โรงพยาบาลขอนแก่น มีนโยบายให้การพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งการพัฒนาจะทำให้ระบบงานมีทิศทาง การดำเนินงานไปทางเดียวกัน มีระเบียบแบบแผน และค่านิยมที่ยึดถือปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความคงอยู่ในงานสูง หัวใจสำคัญที่หลักการบริหารจัดการของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol)<sup>18</sup> เน้นย้ำอยู่เสมออีกคือ “ความเป็นเอกภาพ (Unity)” ตั้งแต่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีทิศทางเดียวกัน ไปจนถึงมีความสามัคคีกันมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาจะสามารถช่วยให้ องค์กรนำผลการศึกษามาใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง นำไปสู่การลดอัตราการลาออก/ โอนย้าย ของบุคลากร และสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป โดยเรื่องที่บุคลากรมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันมากที่สุดที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย คือ ความก้าวหน้าและการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละวิชาชีพ ผลตอบแทนที่เหมาะสม และ ระบบงานที่ปราศจากอคติ

## ข้อเสนอแนะการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาหน้าที่การทำงานกับคุณสมบัติ ลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน และความสามารถของคนทำงานในแต่ละตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล

2. การศึกษาความต้องการหรือการสนับสนุนด้านการเลื่อนระดับหรือการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ

3. การศึกษาด้านความก้าวหน้า ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน แยกตามตำแหน่ง วิชาชีพในการทำงานของบุคลากร

## กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgement)

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความดี คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลขอนแก่น หัวหน้าหน่วยงานและบุคลากรสายสนับสนุนจากทุกกลุ่มงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนที่ทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จด้วยดี ขอขอบคุณคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลขอนแก่น ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในการดำเนินงานวิจัย ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

## เอกสารอ้างอิง (Reference)

1. Neuhauser, P.C. Building a high-retention culture in healthcare: fifteen ways to get good people to stay. *Journal of Nursing Administration*. 2002: 32(9).
2. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข. *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข)*. [มปท: มปป]; 2561.
3. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลขอนแก่น. *โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง โรงพยาบาลขอนแก่น*. ขอนแก่น [มปป.]; 2563.
4. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. *รายละเอียดตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2563*. [มปท: มปป]; 2562.
5. Wayne W., D. Biostatistics: A foundation of analysis in the health sciences (6<sup>th</sup> ed.). John Wiley & Sons, Inc., 1995(177-8).
6. Ngamjarus C., Chongsuvivatwong V. *n4Studies: Sample size and power calculations for iOS*. The Royal Golden Jubilee Ph.D. Program - The Thailand Research Fund&Prince of Songkla University. 2014.

7. จูไรวรรณ บินดูเหล็ม. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**; 2562.
8. ประคอง กรวรรณสุด. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.
9. Hinkle DE, Wiersma W, Jurs SG. *Applied Statistics for the Behavioral Sciences* 5th ed. Boston: Houghton Mifflin. 2003.
10. ปฎิคม สุชาติ. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท XYZ จำกัด**. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9. 2561: 1(9).
11. นิศาชล ภูมิพื้นผล. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัท เดลแมกซ์แมชชีนเนอรี่ จำกัด**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2559.
12. วรุณี มิลินทปัญญา. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย**. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี** 2561: 12(28); 244-55.
13. กชกร ญัฐสุข. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถจักรยานยนต์ในจังหวัดสงขลา**. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์: สงขลา; 2556.
14. วรณี วิริยะกังสานนท์. **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. **วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**. มหาวิทยาลัยคริสเตียน; 2556.
15. คณินันต์ พงษ์สุวรรณ. **ปัจจัยทำนายนางคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา**. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา**. 2562: 25(1): 123-141.
16. กิตติยา ชัชวาลชาญชนกิจ. **ปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาล**. **วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์** 2560; 6(2) (ฉบับพิเศษ): 81-86.
17. กรรณิการ์ กุลเกียรติชัย, วรางคณา จันทร์คง. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ของทันตแพทย์ในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร**. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ครั้งที่ 2.  
วันที่ 4 – 5 กันยายน 2555.

18. Uzuegbu, Chimezie & Nnadozie, C.  
Henry Fayol's 14 Principles of Management:  
Implications for Libraries and Information  
Centres. *Journal of Information Science  
Theory and Practice* (2015).3. 58-72.

