

นิพนธ์ต้นฉบับ

Original Article

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ณัฐวรรณ แสงอรุณ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข)

กลุ่มพัฒนาระบบบริการสุขภาพ โรงพยาบาลสมุทรสาคร

บทคัดย่อ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยเก็บข้อมูลในวันและเวลาราชการ ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557 วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\text{mean} = 3.35 \pm 0.468$) ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\text{mean} = 3.58 \pm 0.611$) และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\text{mean} = 2.75 \pm 0.720$) โดยมีบุคลากรที่เคยมีความคิดจะลาออกจากงานจำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 สำหรับสาเหตุที่ทำให้บุคลากรอยากลาออกมากที่สุด อันดับแรกคือ ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ร้อยละ 62.1 รองลงมาเรื่อง ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 47.6 ส่วนเรื่องการมีปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรลาออกน้อยที่สุด ร้อยละ 3.4 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน, บุคลากร

บทนำ

การบริหารกำลังคนของโรงพยาบาลสมุทรสาคร ดำเนินการภายใต้โครงสร้างสายการบังคับบัญชาขององค์กรตามระเบียบของกระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับโครงสร้างการพัฒนาคุณภาพ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีการดำเนินงานด้านบุคลากรได้เหมาะสมตรงตามบริบทของโรงพยาบาลภายใต้ 3 เป้าหมายที่สำคัญคือ

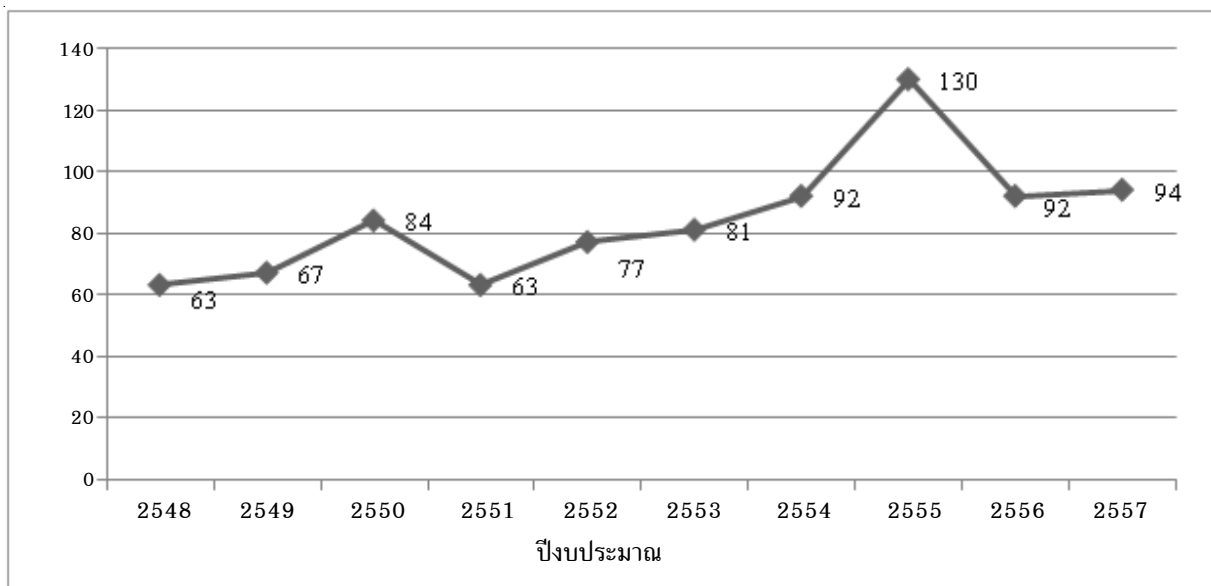
เป้าหมายที่ 1 บริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความเพียงพอและเหมาะสม (การสรรหาบุคลากร - recruitment) เป้าหมายที่ 2 บริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรมีองค์ความรู้และทักษะตรงกับภาระงานและความต้องการขององค์กร พร้อมทั้งผู้ป่วยได้รับการดูแลรักษาตามมาตรฐานวิชาชีพ (การพัฒนาบุคลากร - development และการใช้ประโยชน์จากบุคลากร - utilization) และเป้าหมายที่ 3 บริหารจัดการเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสุข

(การรักษาบุคลากรไว้ในระบบ - retention)

จากเป้าหมายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังกล่าวข้างต้น พบว่าที่ผ่านมา โรงพยาบาลสมุทรสาคร จะมีปัญหาที่สำคัญคือ การขาดแคลนบุคลากร และการจัดการความสุขให้บุคลากร ซึ่งจากการสำรวจความพึงพอใจในงาน และแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจในงาน เมื่อปี 2556-2557 พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและขวัญกำลังใจในงานลดลง จากร้อยละ 75.15 เป็นร้อยละ 67.61 และจากร้อยละ 78.75 เป็นร้อยละ 73.31 ตามลำดับ ประกอบกับที่ผ่านมา โรงพยาบาลสมุทรสาครได้เผชิญกับปัญหาบุคลากรลาออกสูง จากสถิติการลาออกย้อนหลัง 10 ปี พบว่า การลาออกของบุคลากรเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ (ดังภาพที่ 1)

หากพิจารณาจากอัตราการหมุนเวียนของบุคลากร (turnover rate) ย้อนหลัง ตั้งแต่ปี 2555-2557 พบว่า บุคลากรในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวหรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีแนวโน้มที่จะลาออกมากที่สุด (ดังตารางที่ 1) การลาออกของบุคลากรถือเป็นปัญหาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร อีกทั้งเมื่ออัตราการลาออกสูง ทำให้โรงพยาบาลต้องสูญเสียเวลา และค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และฝึกอบรม บุคลากรใหม่ที่จะเข้ามาทำงานทดแทนอีกด้วย การที่บุคคลตัดสินใจลาออกหรือมีความตั้งใจที่จะลาออกนั้น อาจมีสาเหตุหลายอย่างโดยอาจเกิดจากความพึง-

ภาพที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาครที่ลาออก ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2548-2557



ตารางที่ 1 อัตราการลาออก/โอนย้ายของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร ปีงบประมาณ 2555 - 2557

ตำแหน่ง	ปี 2555	ปี 2556	ปี 2557
ข้าราชการ	0.64	0.75	1.53
ลูกจ้างประจำ	0.00	0.00	0.00
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0.00	0.00	11.79
ลูกจ้างชั่วคราว	12.47	17.68	21.61

พอใจในงาน ทั้งในเรื่องของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ระบบการบริหารงานขององค์กร ฯลฯ เพราะจากการศึกษาของ Wolf และ Orem⁽¹⁾ พบว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสำคัญโดยตรงต่อองค์กร ต่อผู้มารับบริการ และมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน นอกจากความพึงพอใจในงานแล้ว ตัวแปรที่สำคัญอีกตัวหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของบุคลากรก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมต้องการทำงานกับองค์กรเป็นระยะเวลาอันยาวนาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ

จากเหตุผลที่กล่าวมา ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากรของโรงพยาบาลสมุทรสาครโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการลาออกของบุคลากร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากร ซึ่งข้อมูลจากผลการศึกษาจะนำไปสู่การวางแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นของโรงพยาบาล ช่วยลดปัญหาการลาออก เพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานและป้องกันปัญหาการลาออกที่เกิดขึ้นในอนาคต ส่งผลให้สามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้อยู่กับโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี

วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร ระหว่างเดือนตุลาคม 2557 ถึงเดือนธันวาคม 2557

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงพยาบาลสมุทรสาครที่ปฏิบัติงานประจำ ณ วันที่ 31

กรกฎาคม 2557 จำนวน 1,859 คน

กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่าง

ขนาดของตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Yamane T⁽²⁾

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยประชากร (1,859)

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าตามสูตร } n &= \frac{1859}{1 + 1859(0.05)^2} \\ &= 282.652 \end{aligned}$$

จากการคำนวณตัวอย่าง จะได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 283 คน จากขนาดประชากร 1,859 คน

วิธีการเลือกตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน ใช้วิธีแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นชั้นภูมิตามประเภทตำแหน่ง แล้วสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ⁽³⁾ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ stratified random sampling ซึ่งกำหนดจำนวนตัวอย่างที่สุ่มจากแต่ละตำแหน่งให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มีอยู่ (proportional allocation of sample size)⁽⁴⁾ ตามจำนวนประชากร ดังตารางที่ 2

เครื่องมือและวัสดุที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจในงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 11 ด้าน ความผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจและสาเหตุที่จะลาออกจากงาน และข้อเสนอ

ตารางที่ 2 จำนวนตัวอย่างที่สุ่มจากแต่ละตำแหน่งงานให้ได้สัดส่วนกับจำนวนที่มี

ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร	สัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง
ข้าราชการ	670	0.36	102
พนักงานราชการ	21	0.01	4
ลูกจ้างประจำ	118	0.06	17
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	840	0.45	128
ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน)	210	0.11	32
รวม	1,859	1.00	283

แนะนำในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทดลองสอบถามกับบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 30 คน เพื่อเป็นการตรวจสอบข้อคำถาม ให้มีสำนวนภาษาที่เหมาะสม กับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลจริง จากนั้นนำมาตรวจวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้ค่าเท่ากับ 0.97 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่าเท่ากับ 0.86 และด้านความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ ได้ค่าเท่ากับ 0.74

ขั้นตอนการศึกษา

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมุทรสาครผ่านทางคณะกรรมการวิจัยและพิจารณาจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลสมุทรสาคร

2. เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาแนะนำตัวกับกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถาม ชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือ

ในการเก็บข้อมูลนำข้อมูลที่ได้ไปสรุปผลและวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน และอายุงาน วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เฉลี่ย⁽⁵⁾ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
1.00-1.49	น้อยที่สุด
1.50-2.49	น้อย
2.50-3.49	ปานกลาง
3.50-4.49	มาก
4.50-5.00	มากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากราชการ วิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correla-

tion) และ Spearman's R test for correlation ในกรณี
ที่ข้อมูลมีการกระจายไม่ปกติ (non-normal distribution)

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.90 อายุเฉลี่ย 36.45 ปี (± 9.85) อายุน้อยสุด 20 ปี มากที่สุด 59 ปี มีสถานภาพโสดมากที่สุด ร้อยละ 47.00 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ร้อยละ 51.20 มีรายได้เฉลี่ย 17,043.12 บาท (± 9391.27) มีรายได้น้อยสุด 7,960 บาท มากที่สุด 59,000 บาท และมีอายุงานเฉลี่ย 10.67 ปี (± 9.93) อายุงานน้อยสุด 1 ปี อายุงานมากที่สุด 38 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มการพยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 30.40

ระดับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน

1) ความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\text{mean} = 3.35 \pm 0.47$) โดยมีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการมากที่สุด ($\text{mean} = 3.92 \pm 0.85$) รองลงมาคือความพึง-

พอใจเรื่อง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\text{mean} = 3.74 \pm 0.65$) ส่วนเรื่องที่มีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ นโยบายและการบริหารงานของโรงพยาบาล ($\text{mean} = 3.11 \pm 0.75$) (ตารางที่ 3)

2) ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาครมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\text{mean} = 3.58 \pm 0.61$) เรื่องที่ทำให้ทราบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าตั้งใจและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาล ($\text{mean} = 3.94 \pm 0.68$) รองลงมา บุคลากรมีความภูมิใจในงานที่ทำ ($\text{mean} = 3.90 \pm 0.74$) และเรื่องที่ทำให้รู้สึกว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันน้อยที่สุดคือ การที่บุคลากรมีความคิดที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น ($\text{mean} = 3.05 \pm 1.13$) (ตารางที่ 4)

3) สาเหตุและความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน บุคลากรมีความคิดที่จะลาออกจากงาน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 72.80 โดยมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\text{mean} = 2.75 \pm 0.720$) (ตารางที่ 5) สำหรับสาเหตุที่ทำให้บุคลากรอยากลาออกมากที่สุดอันดับแรกคือ ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร จำแนกเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน
ความมั่นคงในงาน	3.34	0.47	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.33	0.66	ปานกลาง
เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ	3.92	0.85	มาก
สภาพ/บรรยากาศในการทำงาน	3.22	0.81	ปานกลาง
ความสำเร็จในการทำงาน	3.34	0.61	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ทำ	3.48	0.67	ปานกลาง
ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.38	0.62	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.22	0.64	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.71	0.84	มาก
นโยบายและการบริหารงานของโรงพยาบาล	3.11	0.75	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.74	0.65	มาก
รวม	3.35	0.47	ปานกลาง

ที่ได้รับร้อยละ 62.10 รองลงมาเรื่อง ไม่มีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน โอกาสในการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 47.60 และเรื่องที่ทำให้บุคลากรลาออกน้อยที่สุด คือ การมีปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 3.40

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากการ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลา

ออกจากการของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากการอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ โดยความพึงพอใจในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความผูกพัน ต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์เชิงลบ ในระดับต่ำกับความ ตั้งใจที่จะลาออกจากการ ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความ

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน
ท่านมีความสุขในการทำงาน	3.62	0.90	มาก
ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	3.90	0.74	มาก
ท่านทุ่มเทและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.98	0.68	มาก
ท่านรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรม ที่ทางโรงพยาบาลจัดขึ้น	3.57	0.79	มาก
ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ของโรงพยาบาล	3.53	0.81	มาก
ท่านตั้งใจและใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาล	3.94	0.68	มาก
งานที่ท่านทำอยู่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ	3.42	0.85	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าเวลาผ่านไปเร็วเมื่อทำงาน	3.60	0.89	มาก
ท่านรู้สึกอยากไปทำงานทุกวัน	3.22	0.92	ปานกลาง
ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่อื่น	3.05	1.13	ปานกลาง
รวม	3.58	0.61	มาก

ตารางที่ 5 ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ความตั้งใจที่จะลาออกจากการ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความตั้งใจที่จะลาออกจากการ
ท่านมีความคิดบ่อยแค่ไหนในการที่จะลาออกจากการ	3.08	0.821	ปานกลาง
ท่านกระตือรือร้นในการหางานที่อื่นทำ	2.76	0.901	ปานกลาง
ท่านวางแผนที่จะออกจากงานในเร็ว ๆ นี้	2.43	0.948	ปานกลาง
ท่านมีความคิดว่าจะไม่ทำงานที่โรงพยาบาลนี้ตลอดไป	2.71	1.023	ปานกลาง
รวม	2.75	0.720	ปานกลาง

ตั้งใจที่จะลาออกจากงาน (ตารางที่ 6)

วิจารณ์

จากผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาครมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และมีความตั้งใจที่จะลาออกจากงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์ในทางลบต่อความตั้งใจจะลาออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของปรกรณ์ ลิมโยธิน⁽⁶⁾ ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงด้านลบกับความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านที่ศึกษา พบประเด็นที่น่าสนใจ คือ การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการมากที่สุด แต่เมื่อศึกษาสาเหตุของการตัดสินใจลาออกพบว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรอยากลาออกมากที่สุดอันดับแรกคือ ไม่พึงพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg F และคณะ⁽⁷⁾ ที่กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยต่ำจุนที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เคยมีผู้กล่าวไว้ว่า ถึงแม้บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ก็ยังมีแนวโน้มที่จะลาออก เนื่องจากประการที่หนึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายนอก เช่น จากสภาพเศรษฐกิจใน

ปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรต้องดิ้นรนมากขึ้นเพื่อให้มีรายได้เพียงพอกับรายจ่าย บุคลากรจึงให้ความสำคัญกับเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการมากขึ้น การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการสูงอยู่แล้ว แต่หากมีโอกาส หรือได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนจากที่อื่นที่สูงกว่าก็ทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ หรือประการที่สอง อาจเกิดจากในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ พยายามสร้างความพึงพอใจในงานให้กับบุคลากรโดยใช้การจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นหลัก ถึงแม้จะมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนอยู่แล้วก็ยังแสวงหางานที่ได้รับค่าตอบแทนที่ดีขึ้นไปเรื่อย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรพีพรรณ สุกันต์ลี⁽⁸⁾ ดังนั้นจากการศึกษา จึงพบว่า เหตุผลที่เป็นตัวกำหนดหรือสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาครตัดสินใจลาออกมากที่สุด จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ

อย่างไรก็ตาม การศึกษาในประเด็นเรื่องความผูกพันขององค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาครกลับพบว่าบุคลากรมีความตั้งใจ และใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาล ซึ่งนั่นหมายถึง แม้คิดอยากลาออก แต่ก็ตั้งใจทำงานเพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างเต็มที่ตรงตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow AH⁽⁹⁾ ที่กล่าวว่า ความ

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ตัวแปร	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร	ความตั้งใจลาออก
ความพึงพอใจในงาน	1.000		
ความผูกพันต่อองค์กร	0.609**	1.000	
ความตั้งใจลาออก	-0.321**	-0.423**	1.000
หมายเหตุ	Spearman's R test for correlation, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01		
	ความพึงพอใจในงาน	Median = 3.38	Range 3.27
	ความผูกพันต่อองค์กร	Median = 3.70	Range 3.80
	ความตั้งใจลาออก	Median = 2.75	Range 3.50

สำเร็จในการทำงานเป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ทำในสิ่งที่สามารถทำได้ เพื่อให้ได้รับความสำเร็จการ ได้ให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ จึงถือว่าเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาคร

ข้อเสนอแนะ

1. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ถือว่าเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการตัดสินใจหรือความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ดังนั้นจึงควรให้การสนับสนุนบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน รางวัลผลตอบแทน การยอมรับและเห็นความสำคัญ การให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา รวมไปถึงการให้ความมั่นคงในการทำงานและการให้อิสระในการตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังควรใช้เทคนิคการจูงใจด้วยงาน ควรพัฒนาความสำเร็จจากงานของบุคลากรให้ชัดเจนขึ้น ให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจว่าสามารถเติบโตในองค์กรและมีความก้าวหน้า อาจมีการกำหนดผลประโยชน์ของบุคลากรให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร

2. ตำแหน่งงานโดยเฉพาะลูกจ้างชั่วคราว ย่อมมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของบุคลากร ดังนั้นจึงควรให้ความสนใจในประเด็นดังกล่าวเพื่อลดปัญหาการลาออก โดยอาจจะมีวิธีการที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นในการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทและเสียสละเวลาให้องค์กร

3. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบปัญหาขององค์กรอย่างถูกต้องชัดเจน เพื่อที่จะได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นหรือร่วมมือกันแก้ไขปัญหาขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายต่อไป

4. ควรที่จะมีวิธีการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึก

รักและหวงแหนองค์กรมากยิ่งขึ้น ในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาเช่น ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยด้านผลประโยชน์ รวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพการทำงาน หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานตลอดจนปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวเป็นได้ทั้งปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาวิธีสร้างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีความผูกพันต่อองค์กรก็เพื่อช่วยลดอัตราการมาสายและการขาดงานรวมถึงลดความตั้งใจที่จะลาออกได้เป็นอย่างดี

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ คุณชนิดา บุญเจริญ บรรณารักษ์ โรงพยาบาลสมุทรสาคร ที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องของเอกสารดำเนินการวิจัย และบุคลากรโรงพยาบาลสมุทรสาครทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

1. Wolf GA, Orem CA. Job satisfaction and relation. In Lehmann RS, editors. Nursing management desk reference concepts skills and strategies. Philadelphia: W.B. Saunders; 1994. p. 198-210.
2. Yamane T. Statistics: an introductory analysis. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications; 1973.
3. ธาณิชร์ ศิลปจารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร: บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี; 2552.
4. อาธง สุทธาศาสน์. ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: เจ้าพระยาการพิมพ์; 2527.

5. ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
6. ปกรณ์ ลิมโยธิน. ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานของพนักงาน-โรงแรมในประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี-บัณฑิต]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2555.
7. Herzberg F, Mausner B, Syderman BB. The motivation to work. New York: John Wiley and Sons; 1959.
8. รพีพรรณ สุกันต์ศิลป์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน: กรณีศึกษาบริษัทนี้่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2551.
9. Maslow AH, A theory of human motivation. Cincinnati: South Western Publishing; 1960.

Abstract: Job Satisfaction, Organizational Commitment and Resignation Intention of Staff in Samut Sakhon Hospital

Nattawan Sangurai, M.A. (Medical and Health Social Sciences)

Samut Sakhon Hospital, Samut Sakhon Province

Journal of Health Science 2015;24:760-68.

The purpose of this research was to study the relationship between job satisfaction, organizational commitment and resignation intention of staff in Samut Sakhon Hospital. It is a descriptive research. Data were collected from the sample size of 283 staff during official hours from October to December 2014; and analyzed by frequency, percentage, average (mean), standard deviation and correlation. It was found that staff in Samut Sakhon Hospital had a moderate level of job satisfaction (mean = 3.35 ± 0.47), a high level of organizational commitment (mean = 3.58 ± 0.61) and a moderate level of resignation intention (mean = 2.75 ± 0.72). There were 206 staff (72.80%) who used to have a thought of resignation. The leading reason for resignation was dissatisfaction with the salary and welfare (62.10%), followed by the low chance to be upgraded or promoted (47.60%). The least reason for resignation was the disagreement with supervisors (3.4%). Job satisfaction was identified to have a positive association with organizational commitment, and a low level of negative association with resignation (p -value < 0.05). In addition, the organizational commitment had a low level of negative association with resignation.

Key words: job satisfaction, organizational commitment, resignation intention, staff