

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

**INTENTION TO STAY OF PERSONNEL IN A TAMBON HEALTH
PROMOTING HOSPITAL OF NONGBUALAMPHUE PROVINCIAL
PUBLIC HEALTH OFFICE**

นายกิตติพงษ์ พรหมพลเมือง

KITTIPONG PROMPOLMUANG

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาวัง อำเภอนาวัง จังหวัดหนองบัวลำภู

NAWANG DISTRICT PUBLIC HEALTH OFFICE

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู และเพื่อสร้างรูปแบบในการเสริมสร้างความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรจำนวน 40 คน และใช้แบบสอบถามจำนวน 210 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.54$) มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.60$) และมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.06$) ซึ่งความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.521, 0.371$ ตามลำดับ) ซึ่งรูปแบบการสร้าง ความพึงพอใจและการสร้างความสุขเหมาะสำหรับการสร้างความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

คำสำคัญ : ความตั้งใจคงอยู่ ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน

บทนำ

องค์กรจะสามารถดำเนินการ ได้หรือไม่ได้นั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลหรือบุคลากร ที่จะดำเนินกิจกรรมและสร้างสรรคงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ ความสนใจในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในทุกขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การปฏิบัติงาน และการรักษาให้คงอยู่ในองค์กร (ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์, 2553)

องค์กรใดมีความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงยั่งยืน ตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้บุคลากรไม่พึงพอใจ ย้ายงาน เปลี่ยนงานหรือลาออกจากองค์กรในที่สุด(อภิเชษฐ์ อมรรัตนวงศ์, 2013)

การธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่สำคัญคือ การเสริมสร้างความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ให้บุคลากรมีความสุขรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร้จ และพร้อมที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ (กรรณิการ์ เกตุทอง,2559)

บัญชีความเคลื่อนไหวของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู ปีงบประมาณ 2560 - 2562

ประเภท	ปีงบประมาณ		ปีงบประมาณ		ปีงบประมาณ พ.ศ.		รวม	
	พ.ศ. 2560		พ.ศ.2561		2562		(คน)	
	บุคลากร ส่วนอื่น	บุคลากร รพ.สต.	บุคลากร ส่วนอื่น	บุคลากร รพ.สต.	บุคลากร ส่วนอื่น	บุคลากร รพ.สต.	บุคลากร ส่วนอื่น	บุคลากร รพ.สต.
ลาออก	38	5	43	3	39	5	121	13
โอน	2	1	1	1	2	1	5	3
เกษียณอายุ	5	4	5	2	4	4	14	10
ราชการปกติ								
เสียชีวิต	2		2		3	1	7	1
รวม(คน)	57		57		59		174	

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยด้านความพึงใจในงานและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
 2. เพื่อศึกษาหารูปแบบการสร้างความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
-

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ความพึงพอใจในงาน(Job Satisfaction) ตามแนวคิด
ของ Paul E. Spector (1985) ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน (Pay)
2. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Promotion)
3. ผู้บังคับบัญชา (Supervision)
4. สวัสดิการ (Fringe benefit)
5. รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent reward)
6. เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Operating condition)
7. ผู้ร่วมงาน(Co-workers)
8. ธรรมชาติของงาน (Nature of work)
9. การสื่อสาร (Communication)

ความสุขในการทำงาน (Happiness at work) ตาม
แนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์
2. ความรักในงาน
3. ความสำเร็จในงาน
4. การเป็นที่ยอมรับ

ขอบเขตการวิจัย

2.ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้น 401 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวม และวิเคราะห์ผลการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม –กันยายน 2563 รวม
ระยะเวลาทั้งสิ้น 2 เดือน

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร

จุไรวรรณ บินดุเหล็ม(2562) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง บุคคลที่ต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้ยาวนานที่สุด ไม่คิดที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานในอนาคต

กิ่งกาญจน์ มั่งมีศรี(2559) ให้ความหมาย ความตั้งใจคงอยู่ในงาน คือ ความต้องการและพึงพอใจส่วนบุคคลในการทำงานต่อไปในองค์กรด้วยความสมัครใจและไม่ต้องการย้ายสถานที่ทำงานในอนาคต

Hinshaw and Atwood(1983, อ้างถึงใน กรกนก อุ่นจิตร,2560) ให้ความหมายของความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความมั่นคงของบุคคลในการปฏิบัติงานโดยไม่คิดจะลาออก

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร หมายถึง ความต้องการ ความเต็มใจ หรือความเป็นไปได้ของบุคคลที่จะทำงานอยู่ในองค์กรเดิมต่อไปโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนอาชีพ โอน ย้าย เปลี่ยนที่ทำงาน หรือลาออกจากองค์กร และวางแผนที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นให้นานที่สุด

ความพึงพอใจ

พจนานุกรม ด้านพฤติกรรมศาสตร์ กล่าวว่า เป็นสภาพความรู้สึก ของบุคคล ที่มีความสุข ความอึดอ้อมใจ เมื่อความต้องการหรือแรงจูงใจ ของตนได้รับการตอบสนอง

Spector(1985,อ้างถึงใน สุภาวดี แสงเรือน,2560) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกทางบวกของบุคคลที่มีต่องานของตนเอง โดยประเมินได้จากการปฏิบัติงานว่าชอบ (พึงพอใจ) หรือไม่ชอบ(ไม่พึงพอใจ)

ศรัณย์ พิมพ็ทอง(2556) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลทำให้บุคคลมีความรู้สึที่ดี หรือทัศนคติทางบวกต่องานที่ทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปหรือภาพรวมทั้งในเรื่องนโยบายองค์กร ลักษณะงาน และคุณลักษณะของบุคคล

ความสุขในการทำงาน

Manion(2003,อ้างถึงใน นันทรัตน์ อู่ประเสริฐ, 2552) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจและนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากทำงาน มีความผูกพันในงานและทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป

Diener (2003,อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้อารมณ์ของบุคคล ความรู้สึกชื่นชอบ หรือความสุขกับภารกิจ อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน รู้สึกรักและผูกพันกับงานปฏิบัติ การได้รับความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในองค์กรอย่างมีความสุข

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Document Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ของการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาในเชิงเอกสาร

2. วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

3. แบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

- สถิติเชิงพรรณนา ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดการวิจัย



การคำนวณขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970)

สูตร
$$n = \frac{\chi^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + \chi^2 p (1-p)}$$

- เมื่อ
- n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
 - N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา
 - e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5% หรือเท่ากับ 0.05
 - χ^2 คือ ค่าไคสแควที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)
 - p คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{3.841 \times 401 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (401-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 196.43 \text{ หรือ } 197 \text{ คน}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ 197 คน

เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 ซึ่งจะได้ **กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 237 คน**

การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดย
จำแนกตามตำแหน่ง โดยเลือกกลุ่มมาอย่างมีสัดส่วนด้วยวิธีการคำนวณโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ ดังนี้

ลำดับ	ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข/ นักวิชาการทันตสาธารณสุข	29	17
2.	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	64	38
3.	นักวิชาการสาธารณสุข	146	86
4.	พยาบาลเทคนิค	1	1
5.	พยาบาลวิชาชีพ	141	83
6.	แพทย์แผนไทย	20	12
รวม		401	237

แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความตั้งใจอยู่ในองค์กร

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสาร ประยุกต์มาจาก เครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในบุคลากร ของ ทะนงศักดิ์ คุ่มไชนะ(2547) เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 10 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

วัดความพึงพอใจในงาน 9 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ รางวัลตามสถานการณ์ เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ธรรมชาติของงาน และการสื่อสาร จำนวน 36 ข้อคำถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสาร ตามแนวคิดทฤษฎีของ Manion(2003) ประยุกต์มาจากเครื่องมือวัดความสุขในการทำงาน ของ เมธาพร ผังลักษณ์(2559) เป็นข้อคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยด้านความพึงใจในงานและความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ข้อมูลเชิงเนื้อหาสาระ

ด้านความพึงพอใจในงาน ผู้ตอบสัมภาษณ์ส่วนมากรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำในปัจจุบัน มีความมั่นคงในชีวิต มีสวัสดิการ แต่เงินเดือน ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หน่วยงานควรมีระบบการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมมากกว่านี้ ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มองว่ามีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม สามารถให้คำปรึกษาให้คำแนะนำในการทำงานได้ แต่บางครั้งก็อยากให้อำนาจหน้าที่และความสนใจต่อความรู้สึกของบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว เมื่อทำงานที่รับผิดชอบได้ดี ควรได้รับการยกย่องชมเชยรวมถึงการให้รางวัลค่าตอบแทนต่างๆเพิ่มขึ้น ฯ

ด้านความสุขในการทำงาน ผู้ตอบสัมภาษณ์ส่วนมากมีความสุขกับการทำงานในขณะนี้ รักและภูมิใจในอาชีพเนื่องจากทำให้ตัวเองมีคุณค่า ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและสังคม มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานมีความสุข งานที่ทำในปัจจุบันต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความรับผิดชอบที่สูง เข้าใจถึงความสำคัญของงาน แต่บางครั้งการปฏิบัติงานก็ไม่มีความสุขเนื่องจากเป็นงานบริการที่ต้องคอยเอาใจใส่ดูแลประชาชนและมีเอกสารที่ต้องดำเนินการจำนวนมาก จนบางครั้งรู้สึกเครียดจากการทำงาน และบางครั้งรู้สึกไม่กระตือรือร้นจากการทำงาน บางคนรู้สึกว่าตัวเองไม่ได้มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นเพียงแค่ผู้ทำประโยชน์ให้องค์กร โดยมีส่วนน้อยที่รู้สึกว่าตัวเองสำคัญ ทุกคนในองค์กรมีความสำคัญเท่าเทียมกันในการขับเคลื่อนงานขององค์กร

ผลการศึกษา(ต่อ)

ข้อมูลเชิงปริมาณ

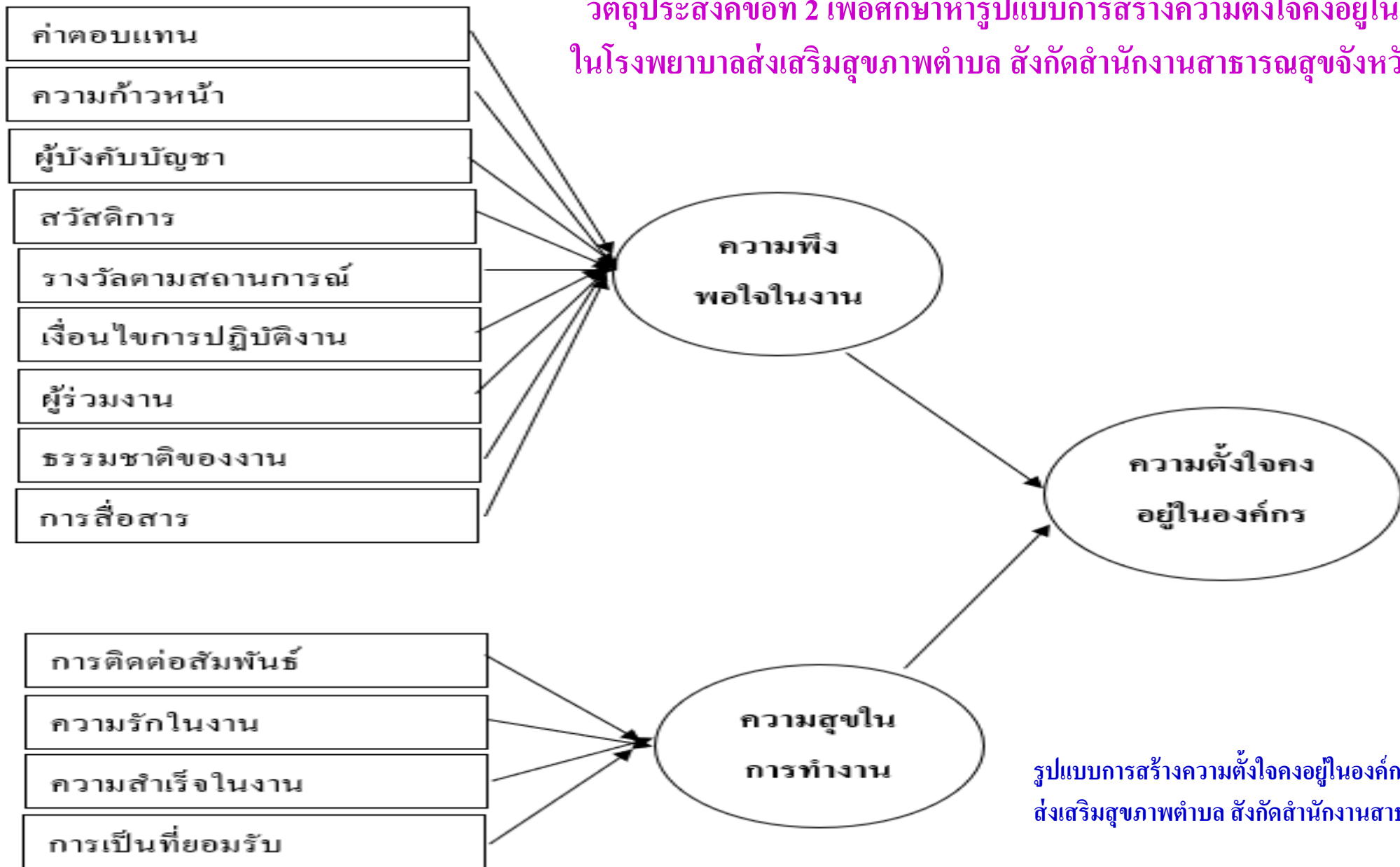
ความพึงพอใจในงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ภาพรวม	3.60	0.46	สูง
1. ด้านค่าตอบแทน	3.08	0.72	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	3.35	0.65	ปานกลาง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา	3.63	0.64	สูง
4. ด้านสวัสดิการ	3.47	0.68	สูง
5. ด้านรางวัลตามสถานการณ์	3.57	0.65	สูง
6. ด้านเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน	3.58	0.56	สูง
7. ด้านผู้ร่วมงาน(3)	3.84	0.66	สูง
8. ด้านธรรมชาติของงาน(1)	3.89	0.68	สูง
9. ด้านการสื่อสาร(2)	3.87	0.60	สูง

ผลการศึกษา(ต่อ)

ข้อมูลเชิงปริมาณ

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ภาพรวม	4.06	0.50	มาก
1. การติดต่อสัมพันธ์(3)	4.04	0.54	มาก
2. ความรักในงาน(1)	4.42	0.56	มากที่สุด
3. ความสำเร็จในงาน(2)	4.06	0.60	มาก
4. การเป็นที่ยอมรับ	3.96	0.61	มาก

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู



รูปแบบการสร้างความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร	Mean	S.D.	การแปลผล
ภาพรวม	3.54	0.808	มาก
1. ไม่เคยคิดจะลาออกจากงานปัจจุบัน	3.35	1.157	มาก
2. ในอนาคตท่านมั่นใจว่า ท่านจะไม่โอนย้ายหรือลาออกจากหน่วยงานนี้	3.15	1.108	ปานกลาง
3. ในช่วงเวลานี้ท่านยังไม่คิดเรื่องลาออกจากงาน	3.53	1.238	มาก
4. การตัดสินใจคงอยู่หรือลาออกยังไม่ใช่เป็นประเด็นสำคัญสำหรับ	3.67	1.155	มาก
5. ในวันพรุ่งนี้ถ้ามีงานอื่นมาเสนอให้ท่าน ท่านจะปฏิเสธข้อเสนออื่น	3.16	0.988	ปานกลาง
6. ท่านยังไม่มีความตั้งใจที่จะละทิ้งงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	3.68	1.026	มาก
7. ท่านยังคงอยู่ในหน่วยงานนี้ นานเท่าที่ท่านต้องการ(1)	3.84	0.934	มาก
8. ท่านแน่ใจว่าท่านจะคงอยู่ในหน่วยงานนี้อีกต่อไป(3)	3.72	0.999	มาก
9. อย่างไรก็ตาม ท่านมั่นใจว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป(2)	3.75	0.977	มาก
10. ท่านไม่มีมีแผนที่จะโอนย้าย และ/หรือลาออกในเวลาอันใกล้	3.57	1.088	มาก

การพิสูจน์สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ตาราง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู (n = 210)

ตัวแปร	ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร		
	R	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ความพึงพอใจในงาน	0.521	0.01	ปานกลาง
1. ด้านค่าตอบแทน (1)	0.459	0.01	ปานกลาง
2. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	0.333	0.01	ปานกลาง
3. ด้านผู้บังคับบัญชา (2)	0.422	0.01	ปานกลาง
4. ด้านรางวัลตามสถานการณ์	0.338	0.05	ปานกลาง
5. ด้านเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน	0.326	0.01	ปานกลาง
6. ด้านผู้ร่วมงาน	0.340	0.01	ปานกลาง
7. ด้านธรรมชาติของงาน	0.358	0.01	ปานกลาง
8. ด้านการสื่อสาร (3)	0.396	0.01	ปานกลาง

การพิสูจน์สมมติฐานที่ 2 ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ตารางที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู(n = 210)

ตัวแปร	ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กร		
	R	P-value	ระดับความสัมพันธ์
ความสุขในการทำงาน	0.371	0.01	ปานกลาง
1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (1)	0.343	0.01	ปานกลาง
2. ด้านความรักในงาน	0.257	0.01	ต่ำ
3. ด้านความสำเร็จในงาน	0.278	0.01	ต่ำ
4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (2)	0.318	0.01	ปานกลาง

การอภิปรายผล

บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภูมีความตั้งใจอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับสูง ($r = 3.54$) โดยความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.521$) และความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในองค์กรของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.371$) สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ผ่านมา แสดงว่ารูปแบบการสร้าง ความพึงพอใจในงานและการสร้างความสุขในการทำงาน มีความเหมาะสมกับการสร้างความตั้งใจอยู่ในองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า การสร้างความพึงพอใจในงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร แต่จากการศึกษาครั้งนี้ยังมีข้อจำกัด คือ การหาความสัมพันธ์อย่างเดียวยังไม่สามารถยืนยันรูปแบบที่พัฒนาขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ ควรมี การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การทดสอบแบบจำลอง อิทธิพลเชิงสาเหตุ การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) และการ ทดสอบแบบจำลองเชิงสาเหตุเพิ่มเติมเพื่อยืนยันรูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้น

บรรณานุกรม

- กรณีการเกิดทอง. (2559) .สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงานวิชาการ
กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารรัฐกิจ
และกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กรกนก อุ่นจิตร.(2560). ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทย
และการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุไรวรรณ บินคูเหล็ม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จันทร์จิรา แดงน้อย.(2559).ปัจจัยทำนaylorคงอยู่ในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.๔๗๗

สวัสดีครับ

