

# ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี

ทักษญา จินาอินทร์  
โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี

## Title Factors Associated with Work Intention of Surat Thani Cancer Hospital Personnel

Taksaya Jina-in  
Surat Thani Cancer Hospital

### Abstract

This descriptive research aimed to study persistence intentions and to analyze factors related to work, persistence intention of Surat Thani Cancer Hospital personnel. The sample consisted of 94 personnel of the Surat Thani Cancer Hospital at all levels. The research instrument was a questionnaire consisting of 3 parts: Part 1, Personal Data Record, Part 2, Organizational Ambience Questionnaire, Part 3, Intention to Persistence. On the job Which was validated by experts and tested for confidence using the Alpha and Cronbach method, achieving a confidence value of 0.937. The data were collected by distributing questionnaires in September-October 2019 and analyzed. The descriptive statistics were numbered, percentage, mean and standard deviation, and inferential statistics were Chi-Square and Fisher's Exact Test. The results were as follows.

Most personnel have an idea of moving from their current job. For some time, 47.9 percent had the idea of quitting their current job. Without this idea at all, 55.3 percent

The variables related to personnel persistence intent were gender, age, mission group, duration of service. Salary rate Other comorbidities, respectively, level of education, marital status, position did not correlate with employee's persistence intention.

The above research shows that executives should promote organizational commitment to female personnel in the age group 51-59 years working for more than 15 years with a salary rate of more than 30,000 Baht. There is a feeling that is part of the organization. To have an annual health check and surveillance of the underlying disease, Exercise There are opportunities for further study for professional development and operational potential. Assign personnel to lead the group based on their individual capabilities. To encourage everyone to participate in the organization.

**Key word** : Intention to remain in the work

## บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานีทุกระดับ จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร ส่วนที่ 3 ความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้เชี่ยวชาญและทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีอัลฟาและครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามในเดือนกันยายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติอนุมาน ได้แก่ Chi-Square และ Fisher's Exact Test ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดที่จะย้ายจากงานปัจจุบัน โดยคิดอยู่บ้างเป็นบางเวลา ร้อยละ 47.9, มีความคิดที่จะลาออกจากอาชีพปัจจุบันที่ทำงานอยู่ โดยไม่มีความคิดนี้เลย ร้อยละ 55.3

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร คือ เพศ อายุ กลุ่มภารกิจ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน โรคประจำตัวอื่นๆ ตามลำดับ ส่วน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

จากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้บุคลากรเพศหญิงในกลุ่มช่วงอายุ 51-59 ปี ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท อยู่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีและเฝ้าระวังการเป็นโรคประจำตัว การออกกำลังกาย มีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้บุคลากรเป็นผู้นำกลุ่มโดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กร

**คำรหัส :** ความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงาน

## บทนำ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO)<sup>1</sup> ระบุว่าระบบ หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (Universal Health Coverage : UHC) ของไทยเป็นหนึ่งในตัวอย่างที่ดีที่สุดของการระบบหลักประกันสุขภาพที่ดีโดยไม่ต้องจ่ายแพง สอดรับกับสถานะของประเทศไทยที่มีรายได้ต่อหัวค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับประเทศอื่นที่มีการใช้ระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้าเช่นเดียวกัน การบริการสาธารณสุขของภาครัฐมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมประชากรเกือบทั้งประเทศ โดย รัฐบาลได้ขยายสถานพยาบาล ซึ่งรวมถึงศูนย์อนามัยและโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น ปัจจุบันสถานพยาบาล ทั่วประเทศมีจำนวนมากกว่า 38,500 แห่ง เป็นสถานพยาบาลของรัฐประมาณ 34% หรือ 13,090 แห่ง ที่เหลือเป็นของภาคเอกชน(<https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644407>)<sup>1</sup> แม้ สถานพยาบาลของรัฐจะมียุ่อยู่มาก แต่โรงพยาบาลรัฐก็ประสบปัญหาในหลายๆ ด้านซึ่งรวมไปถึงปัญหาการบริหารจัดการ โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรในฝ่ายสนับสนุน โรงพยาบาลมีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรในหลากหลายด้าน ที่มีความเชี่ยวชาญ และบุคลากรที่ใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาลให้เกิดการบริการที่มีคุณภาพและทั่วถึงกับผู้ใช้บริการแต่บุคลากรต่างๆ เหล่านี้ต้องทำงานภายใต้ต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการคุณภาพการให้บริการโรงพยาบาลที่ สูงขึ้นในทุกวัน อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีจำนวนผู้สูงอายุมากขึ้นทำให้มีการเพิ่มขึ้นของโรคเรื้อรังต่างๆ และประเทศไทยทำการปฏิรูประบบบริการสุขภาพให้มีการประกันสุขภาพเปิดโอกาสให้มีการเข้าถึงบริการสุขภาพแก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้ ยากไร้ทำให้มีการใช้บริการสุขภาพมากขึ้น รวมไปถึงการมุ่งพัฒนาธุรกิจบริการสุขภาพ โดยให้เป็นประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบริการ ทางสุขภาพ Medical Hub ด้วยการเพิ่มสถานบริการสุขภาพของภาคเอกชนเพื่อรองรับผู้ใช้บริการต่างชาติยิ่งทำให้เกิดการไหลออก ของบุคลากรในโรงพยาบาลรัฐไปยังภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมไปถึงรายได้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จึงเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรง กับโรงพยาบาลที่ ด้วยสาเหตุดังกล่าวให้มีบุคลากรลาออกจากงาน หรือโอนย้าย ไปปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg หรือ Two Factor Theory <sup>2</sup> มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย(Hygiene Factors)เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง

จากสถิติการโอนย้าย ลาออกของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานีย้อนหลัง 3 ปี คือ ในปี พ.ศ. 2559 มีจำนวน 20 คน ปี พ.ศ. 2560 มีจำนวน 13 คน ปี พ.ศ. 2561 มีจำนวน 13 คน ซึ่งเหตุผลในการลาออกโอนย้ายคือ เพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัว การปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานและการย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม

ฉะนั้นโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานีจึงจำเป็นต้องตรวจสอบดูว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research) ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี ประจำปีงบประมาณ 2562 จำนวนทั้งสิ้น 250 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี ระหว่างเดือน ตุลาคม 2562 ถึง เดือนธันวาคม 2562 การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ร้อยละ 25<sup>3</sup> เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้แบ่งลักษณะของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โรคประจำตัว ตำแหน่ง กลุ่มภารกิจ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศขององค์กร จำนวน 22 ข้อ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในองค์กร จำนวน 5 ข้อ ความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 5 ข้อ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญขององค์กร จำนวน 5 ข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 ความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทางภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปปรับปรุงคำถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาอีกครั้งจนเป็นที่ยอมรับถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้วจึงนำไปใช้ในการวิจัย การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คน และนำแบบสอบถามทั้งหมดมาให้คะแนนและวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยคำนวณจากสูตรของครอนบาช (Cronbach's Coefficient + Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.937 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือถึงทุกหน่วยงานและขออนุญาตแจกแบบสอบถาม ใช้ระยะเวลาประมาณ 30 วัน เมื่อเก็บแบบสอบถาม ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ จำนวน 94 ฉบับ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตอบเรียบร้อยแล้วมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้วประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่ Chi-Square และ Fisher's Exact Test

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84, มีอายุเฉลี่ย 36.57, มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 80.90, สถานภาพการสมรส คู่ ร้อยละ 51.10, ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 76.6, ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการ ร้อยละ 83.60, กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ร้อยละ 38.30, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.66, อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 19923.47

#### ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของบุคลากรจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	15	16.00
	หญิง	79	84.00
อายุ (ปี)			
	≤ 30	32	34.00
	31-40	20	21.30
	41-50	39	41.50
	51-59	3	3.20
	$\bar{x} = 36.57$ S.D. = 8.64		
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	19.10
	สูงกว่าปริญญาตรี	76	80.90
สถานภาพการสมรส			
	โสด	37	39.40
	คู่	48	51.10
	หม้าย	5	5.30
	หย่า/แยกกันอยู่	4	4.30
โรคประจำตัว			
	โรคความดัน	1	1.1
	โรคหัวใจ	1	1.1
	โรคเบาหวาน	1	1.1

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรคอื่น ๆ	20	21.3
ไม่มีโรคประจำตัว	72	76.6
ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	6	6.40
ผู้ปฏิบัติการ	88	83.60
กลุ่มภารกิจ		
ภารกิจอำนวยการ	26	27.70
ภารกิจด้านวิชาการและการแพทย์	30	31.90
ภารกิจด้านการพยาบาล	36	38.30
ภารกิจด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ	2	2.10
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
< 5 ปี	28	29.80
5-9 ปี	21	22.30
10-14 ปี	8	8.50
> 15 ปี	37	39.40
$\bar{x} = 10.66$ S.D. = 8.57		
อัตราเงินเดือน		
< 10,000 บาท	26	27.70
10,001 – 20,000 บาท	27	28.70
20,001 – 30,000 บาท	23	24.50
30,001 – 40,000 บาท	11	11.70
40,001 – 50,000 บาท	4	4.30
> 50,000 บาท	3	3.20
$\bar{x} = 19923.47$ S.D. = 11439.26		

## 2. ความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี

บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดที่จะย้ายจากงานปัจจุบัน โดยคิดอยู่บ้างเป็นบางเวลา ร้อยละ 47.9, มีความคิดที่จะลาออกจากอาชีพปัจจุบันที่ทำงานอยู่ โดยไม่มีความคิดนี้เลย ร้อยละ 55.3

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของบุคลากรจำแนกตามความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงาน

ความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
<b>ความคิดที่จะย้ายจากงานปัจจุบัน</b>		
ไม่มีความคิดนี้เลย	42	44.7
คิดอยู่บ้างเป็นบางเวลา	45	47.9
คิดถึงเรื่องนี้อยู่ตลอดเวลา	7	7.4
<b>ความคิดที่จะลาออกจากอาชีพปัจจุบัน</b>		
ไม่มีความคิดนี้เลย	52	55.3
คิดอยู่บ้างเป็นบางเวลา	34	36.2
คิดถึงเรื่องนี้อยู่ตลอดเวลา	8	8.5

## 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร คือเพศ อายุ กลุ่มภารกิจ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน โรคประจำตัวอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	การคงอยู่ในงาน		$\chi^2$	df	p
	ไม่ออก	ออก			
<b>เพศ</b>			-	-	.048*
ชาย	12(80.0)	3(20.0)			
หญิง	40(50.6)	39(49.4)			
<b>อายุ(ปี)</b>			-	-	.000*
<30	26(81.3)	6(18.8)			
31-40	5(25.0)	15(75.0)			
41-50	21(53.8)	18(46.2)			
51-59	0(0.0)	3(100.0)			
			-	-	.307*

ตัวแปร	การคงอยู่ในงาน		$\chi^2$	df	p
	ไม่ออก	ออก			
<b>ระดับการศึกษา</b>					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12(66.7)	6(33.3)			
สูงกว่าปริญญาตรี	40(52.6)	36(47.4)			
<b>สถานภาพสมรส</b>					
โสด	24(64.9)	13(35.1)	-	-	.276*
คู่	22(46.8)	25(53.2)			
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	6(60.0)	4(40.0)			
<b>โรคความดัน</b>					
ไม่เป็น	52(55.9)	41(44.1)	-	-	.447*
เป็น	0(0.0)	1(100.0)			
<b>โรคหัวใจ</b>					
ไม่เป็น	51(54.8)	42(45.2)	-	-	1.000*
เป็น	1(100.0)	0(0.0)			
<b>โรคเบาหวาน</b>					
ไม่เป็น	51(54.8)	42(45.2)	-	-	1.000*
เป็น	1(100.0)	0(0.0)			
<b>โรคอื่นๆ</b>					
ไม่เป็น	46(62.2)	28(37.8)	-	-	.012*
เป็น	6(30.0)	14(70.0)			
<b>ไม่มีโรคประจำตัว</b>					
ไม่เป็น	8(36.4)	14(63.6)	-	-	.052*
เป็น	44(61.1)	28(38.9)			
<b>ตำแหน่ง</b>					
ผู้บริหาร	2(33.3)	4(66.7)	-	-	.402*
ผู้ปฏิบัติ	50(56.8)	38(43.2)			
<b>กลุ่มภารกิจ</b>					
ด้านอำนวยการ	14(53.8)	12(46.2)	-	-	.000*
ด้านวิชาการและการแพทย์	26(86.7)	4(13.3)			
ด้านการพยาบาล	12(33.3)	24(66.7)			
ด้านการพัฒนาระบบสุขภาพ	0(0.0)	2(100.0)			



ตัวแปร	การคงอยู่ในงาน		$\chi^2$	df	p
	ไม่ออก	ออก			
			-	-	.032*
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>					
< 5 ปี	20(71.4)	8(28.6)			
5-9 ปี	12(57.1)	9(42.9)			
10-14 ปี	6(75.0)	2(25.0)			
>15 ปี	14(37.8)	23(62.2)			
<b>อัตราเงินเดือน</b>			-	-	.009*
< 10,000 บาท	15(57.7)	11(42.3)			
10,001-15,000 บาท	19(70.4)	8(29.6)			
15,001-20,000 บาท	15(65.2)	8(34.8)			
20,001-25,000 บาท	2(18.2)	9(81.8)			
25,001-30,000 บาท	1(25.0)	3(75.0)			
> 30,000 บาท	0(0.0)	3(100.0)			

\* Fisher' Exact Test

## อภิปรายผล

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานไม่มีความคิดที่จะลาออกจากอาชีพปัจจุบัน ร้อยละ 55.3 แต่มีความคิดที่จะย้ายจากงานปัจจุบัน โดยคิดอยู่บ้างเป็นบางเวลา ร้อยละ 47.9 ผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา วันทยานันท์<sup>4</sup> ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร

เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร คือ เพศ อายุ กลุ่มภารกิจ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน โรคประจำตัวอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรพร เขยสุวรรณ และคณะ<sup>5</sup> ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของนิตยา วันทยานันท์<sup>4</sup> ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในองค์กรเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร คือ เพศ อายุ กลุ่มภารกิจ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน โรคประจำตัวอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้บุคลากรเพศหญิงในกลุ่มช่วงอายุ 51-59 ปี ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี และมีอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท อยู่ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ตรวจสุขภาพประจำปีและเฝ้าระวังการเป็นโรคประจำตัวของบุคลากรรวมทั้งสนับสนุนให้มีกิจกรรมในการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพและศักยภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารควรมอบหมายให้บุคลากรเป็นผู้นำกลุ่มโดยพิจารณาจากความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในองค์กร

### เอกสารอ้างอิง

1. องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO). ประเทศไทยผู้นำในการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า. (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644407>
2. Herberz (1891) (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2562 จาก <https://greedisgoods.com/ทฤษฎี-2-ปัจจัย-herzberg/>.
3. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. การวิจัยทางการพยาบาล. 2535 สงขลา:สำนักพิมพ์อัลลายด์เพรส. หน้า 155
4. นิตยา วันทยานันท์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลในเขตจังหวัดสกลนคร.2556 (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2562 จาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53921095.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53921095.pdf)
5. วัชรพร เชยสุวรรณ และคณะ. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ 2553 (ออนไลน์) สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2562 จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/JRTAN/article/view/8723>