

## Intention to Stay in an Organization among Core Function Staff in the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health

Kornganog Unjit\* Bhusita Intaraprasong\*\* Jutatip Sillabutra\*\*\* Youwanuch Sattayasomboon\*\*\*\*

### ABSTRACT

This research was an explanatory cross-sectional study aiming to examine the relationship between job satisfaction and intention to stay of core function staff in Department of Thai Traditional and Alternative Medicine in an organization. Data was collected using a questionnaire among core function staff having at least one year of service. Data from 104 completed questionnaires were analyzed using Pearson's product-moment correlation coefficient. The results found the overall core function staff had intention to stay in the organization and job satisfaction at a moderate level. Job satisfaction and intention to stay in the organization had a

low positive association. Regarding the findings of this research, job satisfaction and intention to stay in the organization of core function staff in the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine had a low level positive association. As a result, other additional factors relating to intention to stay in the organization should be further researched so that the results of intention to stay in an organization of core function staff will be more comprehensive.

**Keywords:** intention to stay in the organization, job satisfaction, core function staff, Department of Thai Traditional and Alternative Medicine

*J Public Health 2018; 48(3): 308-318*

**Article info: Received November 21, 2017; Revised June 15, 2018; Accepted July 05, 2018.**

Correspondence: Bhusita Intraprasong, Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani 12120, THAILAND. E-mail: bhusita@gmail.com

\* Graduate student in Master of Science (Public Health), Major in Public Health Administration, Faculty of Public Health and Faculty of Graduate Studies, Mahidol University.

\*\* Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn, Rajabhat University under the Royal Patronage.

\*\*\* Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University.

\*\*\*\* Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University.



## บทนำ

ในระบบสุขภาพ กำลังคนด้านสุขภาพเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสุขภาพ ซึ่งในปัจจุบันกำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร การกระจายกำลังคนด้านสุขภาพที่ไม่เป็นธรรม และในภาพรวมพบว่ากำลังคนมีคุณภาพด้อยลง การสูญเสียกลุ่มข้าราชการรุ่นใหม่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรไม่พึงพอใจในระบบบริหารจัดการของภาครัฐที่ขาดมาตรการจูงใจบุคลากรในการทำงาน ทั้งมาตรการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน<sup>1</sup>

ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานออกจากงานหรือออกจากองค์กรมีหลายปัจจัย ซึ่งปัจจัยที่สำคัญหนึ่งในนั้นคือ ความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกดีต่องานที่ทำ เป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นหากบุคคลมีความพึงพอใจในงานมากก็แสดงถึงการมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้บุคคลคงอยู่ในองค์กรต่อไป<sup>2</sup> และเป็นเครื่องพยากรณ์ความตั้งใจของบุคคลในการตัดสินใจว่าจะคงอยู่หรือลาออกจากงาน<sup>3</sup>

บุคลากรสายงานหลัก มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การศึกษาวิจัย จัดทำมาตรฐาน/เอกสารวิชาการ การถ่ายทอดองค์ความรู้ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านการแพทย์แผนไทย การแพทย์พื้นบ้านไทยและการแพทย์ทางเลือกในระดับส่วนกลางไปยังหน่วยงานในส่วนภูมิภาค เช่น เขตบริการสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เป็นต้น ให้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขในการพัฒนาบทบาท และปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยพัฒนาให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขสามารถให้บริการที่หลากหลาย อีกทั้งเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขให้มีคุณภาพ มาตรฐาน และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น<sup>4</sup>

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2558 บุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกมีการโอนย้ายและลาออกจำนวนมาก โดยพบว่าบุคลากรสายงานหลักมีการโอนย้าย จำนวน 41 คน และลาออก จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 51 คน จากจำนวนบุคลากรสายงานหลักทั้งหมด 133 คน<sup>5</sup> ซึ่งตำแหน่งที่ลาออกและโอนย้ายส่วนใหญ่คือ นักวิชาการสาธารณสุข ทั้งนี้เนื่องมาจากกรมฯ ไม่มีกลไกหรือระบบในการจูงใจดูแลรักษาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และเพื่อต้องการกลับภูมิลำเนา<sup>6</sup>

ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคลากรสายงานหลักโดยพบว่า บุคลากรรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน และกรมฯ ต้องเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานบ่อย ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน<sup>7</sup> และบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่จะต้องรับภาระในการปฏิบัติงานแทนบุคลากรที่โอนย้ายและลาออกไป จนกว่าจะมีการรับบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรที่ออกไป<sup>8</sup> และส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของกรมฯโดยอ้อม จากการทบทวนวรรณกรรมผู้ที่ลาออก โยกย้ายงาน เปลี่ยนงานอาจมีความไม่พึงพอใจในงานบางประการ ซึ่งตามแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในงานของ Spector<sup>9</sup> ที่พบว่า มี 9 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทน (Pay)

โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (Promotion) ผู้บังคับบัญชา (Supervision) สวัสดิการ (Fringe Benefit) รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน (Operating Condition) ผู้ร่วมงาน (Co-workers) ธรรมชาติของงาน (Nature of Work) และการสื่อสาร (Communication) ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
2. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

### วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Explanatory Cross-Sectional Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายงานหลักทั้งหมดของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป และไม่อยู่ในระหว่างลาคลอด/ลาศึกษาต่อทุกคน ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ แพทย์แผนไทย นักวิทยาศาสตร์

นักวิชาการเกษตร เจ้าพนักงานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข และนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 125 คน โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 กันยายน ถึง วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2559 ได้รับแบบสอบถามคืนและนำมาวิเคราะห์ผลได้ จำนวน 104 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.20

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นชุดแบบสอบถาม โดยผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาและสำนวนภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทดสอบค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ที่ยอมรับได้ในระดับต่ำสุด คือ  $0.70^{10}$  แบบสอบถามส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่น จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.88 และ 0.80 ตามลำดับ

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน มีข้อคำถามทั้งหมด 55 ข้อ ดังนี้

**ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ** ใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของ Hinshaw and Atwood<sup>11</sup> มาปรับคำถามให้เข้ากับบริบทในงานวิจัยนี้ เป็นข้อคำถามปลายปิด 12 ข้อ คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ 1-7 คะแนน ตั้งแต่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 7 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเกณฑ์แปลผลระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การคิดจากคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ

คะแนนเฉลี่ย 5.81-7.00 = ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.61-5.80 = ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การระดับระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.60 = ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การระดับปานกลาง



คะแนนเฉลี่ย 2.21-3.40 = ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรระดับระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-2.20 = ความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรระดับต่ำมาก

**ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน** ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามตามแนวคิดของ Paul E Spector<sup>12</sup> จำนวนคำถาม 9 ด้าน ๆ ละ 4 ข้อ รวม 36 ข้อคำถาม มีข้อคำถามเชิงลบ 19 ข้อ ข้อคำถามเชิงบวก 17 ข้อ ใช้วัดความพึงพอใจในงาน 9 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ รางวัลตามสถานการณ์ เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ธรรมชาติของงาน และการสื่อสาร คำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 6 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง การแปลผลคะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5.01-6.00 คะแนน = พึงพอใจในงานระดับสูงมาก

4.01-5.00 คะแนน = พึงพอใจในงานระดับระดับสูง

3.01-4.00 คะแนน = พึงพอใจในงานระดับปานกลาง

2.01-3.00 คะแนน = พึงพอใจในงานระดับต่ำ

1.00-2.00 คะแนน = พึงพอใจในงานระดับต่ำมาก

**ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล** จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจ

คงอยู่ในองค์กรด้วยสถิติเชิงพรรณนาหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

### ข้อพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเฮลซิงกิ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองเลขที่ MUPH 2016-102 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2559

### ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกจำนวน 104 คน ส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี อายุเฉลี่ย 35.79 ปี สถานภาพสมรสและโสดในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.92 มีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด ร้อยละ 79.81 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 45.19 ระยะเวลาเฉลี่ย 5.60 ปี และมีรายได้สุทธิต่อเดือนเฉลี่ย 24,038.88 บาท

ภาพรวมความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกอยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 4.35, SD = 2.13$ ) โดยข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในอนาคตมั่นใจว่าจะไม่โอนย้าย หรือลาออกจากหน่วยงาน ( $M = 5.06, SD = 2.13$ ) รองลงมา คือ ถ้ามีงานอื่นมาเสนอให้ จะไม่มีการพิจารณาข้อเสนออื่น และแน่ใจว่า จะคงอยู่ในหน่วยงานนี้ต่อไป ( $M = 4.81, 4.72, SD = 2.04, 1.78$  ตามลำดับ) ดังตารางที่ 1

**Table 1** Number, Percentage, Mean, and Standard Deviation of Level of Intention to Stay in the Organization<sup>a</sup>. (n = 104)

Intention to Stay in the Organization	M	SD	Level of Intention to Stay in the Organization <sup>A</sup>				
			Lowest	Low	Mild	High	Highest
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
<b>Overall Intention to Stay in the Organization</b>	4.35	0.83	2 (1.92)	6 (5.77)	63 (60.58)	28 (26.92)	5 (4.81)
1. I plan to stay in my position	4.65	2.12	24 (23.08)	9 (8.65)	5 (4.81)	6 (15.38)	50 (48.08)
2. I am quite sure, I will not leave my position in the foreseeable future.	5.06	2.13	17 (16.35)	9 (8.65)	5 (4.81)	19 (18.27)	54 (51.92)
3. I know whether or not I will be leaving this agency within a short time.	4.44	1.88	15 (14.42)	25 (24.04)	19 (18.27)	7 (6.73)	38 (36.54)
4. Deciding to stay or leave my position is not a critical issue for me at this point in time.	3.92	1.96	38 (36.54)	11 (10.58)	14 (13.46)	13 (12.50)	28 (26.92)
5. If I got another job offer tomorrow, I would give it serious consideration.	4.81	2.04	19 (18.27)	9 (8.65)	8 (7.69)	18 (17.31)	50 (48.08)
6. I have no intentions of leaving my present position.	4.08	1.96	32 (30.77)	18 (17.31)	9 (8.65)	11 (10.58)	34 (32.69)
7. I've been staying in my position as long as I want to.	4.18	1.91	28 (26.92)	18 (17.31)	12 (11.54)	10 (9.62)	36 (34.62)
8. I will stay here awhile.	4.72	1.78	15 (14.42)	11 (10.58)	10 (9.62)	28 (26.92)	40 (38.46)
9. I don't have any specific idea how much longer I will stay.	3.22	2.13	51 (49.04)	9 (8.65)	10 (9.62)	15 (14.42)	19 (18.27)
10. I plan to hang on to this job awhile.	4.03	2.30	35 (33.65)	10 (9.62)	6 (5.77)	18 (17.31)	35 (33.65)
11. There are big doubts in my mind that I really want to stay in this organization.	4.57	1.54	8 (7.69)	11 (10.58)	40 (38.46)	12 (11.54)	33 (31.73)
12. I plan to leave this position shortly.	4.55	1.80	20 (19.23)	8 (7.69)	19 (18.27)	16 (15.38)	41 (39.42)

<sup>a</sup> = Intention to stay in the organization of core function staff in Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health.

ภาพรวมความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกอยู่ในระดับปานกลาง (M = 3.83, SD = 0.65) โดยด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ (M = 4.19, SD = 0.65) รองลงมาคือ ธรรมชาติของงาน และรางวัลตามสถานการณ์ (M = 3.92, 3.90, SD = 1.09, 0.99) ตามลำดับดังตารางที่ 2

**Table 2** Number, Percentage, Mean and Standard Deviation of Level of Job Satisfaction<sup>b</sup>.  
(n = 104)

Job Satisfaction	M	SD	Level of Job Satisfaction <sup>B</sup>				
			Lowest	Low	Mild	High	Highest
			n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
<b>Overall Job Satisfaction</b>	3.83	0.31	0 (0.00)	1 (0.96)	85 (81.73)	18 (17.31)	0 (0.00)
1. Pay	3.72	0.58	1 (0.96)	10 (9.62)	73 (70.19)	18 (17.31)	2 (1.92)
2. Promotion	4.19	0.65	0 (0.00)	5 (4.81)	35 (33.65)	58 (55.77)	6 (5.77)
3. Supervision	3.76	0.55	0 (0.00)	13 (12.50)	71 (68.27)	19 (18.27)	1 (0.96)
4. Fringe benefit	3.70	0.64	1 (0.96)	14 (13.46)	66 (63.47)	22 (21.15)	1 (0.96)
5. Contingent reward	3.90	0.99	3 (2.89)	22 (21.15)	30 (28.85)	42 (40.38)	7 (6.73)
6. Operating Condition	3.88	1.00	3 (2.89)	26 (25.00)	25 (24.04)	40 (38.46)	10 (9.62)
7. Co-worker	3.77	0.58	1 (0.96)	8 (7.70)	73 (70.19)	21 (20.19)	1 (0.96)
8. Nature of work	3.92	1.09	3 (2.88)	26 (25.00)	23 (22.12)	39 (37.50)	13 (12.50)
9. Communication	3.64	0.88	4 (3.85)	31 (29.81)	31 (29.81)	35 (33.65)	3 (2.88)

<sup>b</sup> = Job Satisfaction of core function staff in Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health.

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลัก กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ด้วยสถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.268$ ,  $p = 0.01$ ) โดยรางวัลตามสถานการณ์เป็นเพียงด้านเดียวที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.246$ ,  $p = 0.05$ ) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การดังตารางที่ 3

### อภิปรายผลการวิจัย

314

จากการศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลัก กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมพบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลัก กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีการปรับขึ้นเงินเดือนน้อยและแตกต่างกันมาก กฎระเบียบของหน่วยงานทำให้การทำงานล่าช้า มีงานที่รับผิดชอบมากจนล้นมือ และส่วนใหญ่บุคลากรสายงานหลักมีภูมิลำเนาในต่างจังหวัด ซึ่งแรงสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุภายในที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากร<sup>13</sup> จึงอาจเป็นเหตุผลหนึ่งในการตัดสินใจว่าจะคงอยู่ในองค์การได้นานตลอดไปหรือไม่ อีกทั้งอาจ

เนื่องมาจากค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ-ปานกลาง และตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันน้อยจึงอาจส่งผลให้ระดับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความตั้งใจคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับ วรรรณี วิริยะกังสานนท์<sup>14</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่าความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการคงอยู่ในงาน ( $r = 0.317$ ,  $p = 0.01$ ) สอดคล้องกับ Gamage<sup>15</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องระหว่างการปฏิบัติงานกับความตั้งใจคงอยู่ของผู้เชี่ยวชาญในประเทศศรีลังกา พบว่า ความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำมากกับการคงอยู่ของผู้เชี่ยวชาญ ( $r = 0.239$ ,  $p = 0.05$ ) Fauzi and Hashim<sup>16</sup> ศึกษาสมรรถนะ ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานสปาในประเทศมาเลเซีย พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ของพนักงานสปา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และสิริพิมพ์ชูพาน<sup>17</sup> ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดย Azeez<sup>18</sup> กล่าวว่า การเพิ่มความพึงพอใจในงานของบุคลากรด้วยการบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การจ่ายค่าตอบแทน เงินเดือน การฝึกอบรม การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วมของบุคลากร และพัฒนาระบบการประเมินผล จะช่วยให้องค์กรเติบโตในระยะยาว และเป็นกลยุทธ์สำคัญในการลดความตั้งใจลาออกของบุคลากร<sup>19</sup> ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการปรับกลยุทธ์ในการลดอัตราการลาออก และการเปลี่ยนหมุนเวียน



**Table 3** The Correlation Between Job Satisfaction and Intention to Stay in the Organization of Core Function Staff in Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. (n = 104)

	Y	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>
Y = Intention to Stay in the Organization											
X = Job Satisfaction	0.268**										
X <sub>1</sub> = Pay	0.092	0.558**									
X <sub>2</sub> = Promotion	0.112	0.120**	0.258**								
X <sub>3</sub> = Supervision	0.058	0.282**	-0.048	0.080							
X <sub>4</sub> = Fringe benefit	0.080	0.323*	0.382*	0.275*	0.088						
X <sub>5</sub> = Contingent reward	0.246*	0.592**	0.171	-0.103	0.154	-0.159					
X <sub>6</sub> = Operating condition	0.162	0.521**	0.041	0.051	0.111	-0.210*	0.511**				
X <sub>7</sub> = Co-workers	0.050	0.415*	0.162	0.210*	-0.016	-0.013	0.133	-0.050			
X <sub>8</sub> = Nature of work	-0.017	0.078	0.182	0.152	-0.157*	0.346*	-0.414**	-0.410**	0.199		
X <sub>9</sub> = Communication	0.144	0.468**	0.017	-0.086	0.089	-0.210*	0.589*	0.505*	0.088	-0.577	1.000

\*\* p < 0.01, \* p < 0.05



บุคลากรอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งควรมีการประเมินความต้องการของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ<sup>20</sup>

### ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลัก กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ ดังนั้นควรค้นหาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การให้มากกว่านี้ เพื่อหวังผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายงานหลัก

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลัก เพื่อให้การศึกษาครอบคลุมมากขึ้น เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นต้น

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรสายงานหลัก กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้าร่วมการวิจัย และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างสำคัญต่อการวิจัย

### เอกสารอ้างอิง

1. National Health Commission Office. Human resources for health strategic plan 2007 to 2016. Available at <https://www.nationalhealth.or.th/node/127>, accessed November 1, 2016.
2. Pimthong S. Antecedents of employee retention of the university academic

- staffs in Thailand. Journal of Business Administration 2014; 37(142): 16-32.
3. Tourangeau AE, Cummings G, Cranley LA, Ferron EM, Harvey S. Determinants of hospital nurse intention to remain employed: Broadening our understanding. JAN 2010; 66(1): 22-32.
4. Poramat K. Factors related to the effectiveness of developmental surveillance and promotion of children from birth to 5 years in a tambon health promoting hospital of Public Health Service Provider Region 5. J Public Health 2017; 47(3): 301-14.
5. Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. Human resource report 2015 [CD-ROM]. Nonthaburi: Ministry of Public Health. 2015.
6. Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. Reform and new public management. Management Meeting; 22 September 2015; Ministry of Public Health. Nonthaburi: Ministry of Public Health; 2015.
7. Khunwittaya P. Factors influencing the resignation of employee operational level in Fujitsu (Thailand) Co., Ltd. [M.B.A.Thesis in Business Administration]. Chonburi: Faculty of Graduate Studies, Burapha University, 2008.

8. Suntornwattanakit S. Factors affecting employee retention case study: Employees of wedding studio business in Bangkok. [M.B.A. Thesis in Human Resource Management]. Bangkok: Faculty of Graduate Studies, Thammasat University, 2001.
9. Spector PE. Industrial & organizational psychology. New York: John Wiley & Sons. 2000.
10. Nachmias CF and Nachmias D. Research methods in the social sciences. London: Arnold. 1998.
11. Hinshaw A and Atwood J. Nursing staff turnover, stress, and satisfaction: model, measures and management. *Annu Rev Nurs Res* 1984; 1: 133-53.
12. Spector PE. Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *Am J Community Psychol* 1985; 13(6): 693-713.
13. Kaewanuchit C. and Phothong A. A study of causal relationship of occupational stress among female academic University employees. *J Public Health* 2015; 45(1): 58-70.
14. Wiriyakangsanon W. Factors affecting retention of professional nurses at a private hospital in Bangkok. [M.N.S. Thesis in Nursing Management]. Nakhonpathom province: Faculty of Graduate Studies, Christian University, 2013.
15. Gamage PN. Job related factors and intention to stay of it professionals in Sri Lanka. *IJSSIR* 2013; 2(7): 136-45.
16. Fauzi NS. and Hashim RA. Competencies, job satisfaction, and intention to stay among spa therapists in Malaysia. *International Journal of Administration and Governance* 2017; 3(1): 11-6.
17. Chupan S. Factors influencing intention to stay in career among professional nurses. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University* 2017; 25(4): 1-10.
18. Azeez SA. Human resource management practices and employee retention: A review of literature. *Journal of Economics, Management, and Trade*. 2017; 18(2): 1-10.
19. Ragel S. and Ragel1 VR. The effects of job rotation, role stress and job satisfaction on organizational citizenship behavior of bank employees. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*. 2017; 4(3): 1-10.
20. Munish and Agarwal R. Employee engagement and retention: A review of literature. *International Journal of BRIC Business Research*. 2017; 6(1): 1-19.

# ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลัก กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข

กรกนก อุ๋นจิตร\* ภูษิตา อินทรประสงค์\*\* จุฑาธิป ศีลบุตร\*\*\* ยวนุช สัตยสมบูรณ์\*\*\*\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยแบบอรรถาธิบายแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลัก กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายงานหลักที่ปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไปทุกคน จำนวน 104 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมบุคลากรสายงานหลัก มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ

ผลการวิจัยครั้งนี้บ่งชี้ว่า ความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การของบุคลากรสายงานหลัก กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นควรมีการค้นหาคำวิจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในองค์การให้มากกว่านี้ เพื่อหวังผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรสายงานหลัก และให้การศึกษาครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** ความตั้งใจคงอยู่ในองค์การ, ความพึงพอใจในงาน, บุคลากรสายงานหลัก, กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

\* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

\*\*\* ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\*\* ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล