

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ รมาม มีแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1) การคงอยู่ในงาน (Job Retention)

การคงอยู่ในงาน (job retention) หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (Mathis and Jackson, 2006)

การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานในองค์กรระยะหนึ่งและยังคงทำงานในองค์กรนั้นๆ จนถึงปัจจุบัน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2551: 279)

การคงอยู่ในงานการศึกษาของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้จำเอยอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญและกำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้รับทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการคงอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษามูลค่าของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและนานที่สุด

แนวคิดของทอนตัน เคมพิทซ์ วูดส์ (Taunton, Krampitz and Woods, 1989) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานไว้ว่า ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านคือ

1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) ได้แก่ โอกาสการเปลี่ยนงาน (Opportunity Elsewhere) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Social Integration) การศึกษา (Education) และภาระครอบครัว (Kinship Responsibility)

2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Task Requirement) ได้แก่ การความจำของงาน (Routine) การมีส่วนร่วมในงาน (Participation) และการติดต่อสื่อสาร (Instrumental Communication)

3) ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน (Pay) ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน (Distributive) และ โอกาสการเลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้า (Promotional Opportunity)

4) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (Manager Characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการจัดการ (Motivation to Manage) อำนาจ (Power) อิทธิพล (Influence) และ พฤติกรรมการนำ (Leadership Style)

ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ด้านนั้นจะมีผลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรทุกองค์กรได้ การคงอยู่ในงานแสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล การให้ความร่วมมือ ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การคงอยู่ในงานมีผลมาจากการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม มีการให้ข่าวสาร มีบุคลากรที่เพียงพอ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีโอกาสก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่ง มีส่วนร่วมในการปกครองและการตัดสินใจที่สำคัญ

บุสชิน (Bussin,2003) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วย ปัจจัย 4 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากเงินเดือนพื้นฐาน ค่าตอบแทนอื่น การให้การยอมรับ และให้มีหุ้นส่วนในกิจการ

2. การดูแลด้านผลประโยชน์ ได้แก่ การดูแลสุขภาพ การดูแลหลังเกษียณ การจัดระบบเงินออม การจัดสรรวันหยุด การให้ผลประโยชน์พิเศษอื่นๆ

3. การเรียนรู้และพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การฝึกอบรม

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศภายในองค์กร ผู้นำการส่งเสริมการทำงาน ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว

อัทคเนค รอดดาและ โฮเวอร์ค (Hausknecht, Rodda and Howard, 2008) ได้พัฒนากรอบแนว

คิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานจากทฤษฎีการคงอยู่ในงานร่วมกับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพจากพนักงานจำนวน 24,829 คน จากโรงพยาบาลและอุตสาหกรรมต่างๆ และได้สรุป 12 ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่องาน เช่น การมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอยู่ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จในงานที่ทำให้ความรู้สึกว่าเป็นงานที่ดีมีคุณค่าสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

2. รางวัลภายนอก หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับ ผลประโยชน์จากงาน ผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับด้วยความเหมาะสมและสามารถแข่งขันกับงานในระดับเดียวกัน

3. ระดับความผูกพันในองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการ เช่น ผู้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ยึดถือในการทำงาน สัมพันธภาพและการมีส่วนร่วมในทีม ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนสร้างแรงจูงใจ และผู้รับบริการที่เป็นมิตร

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับการที่บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น ความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กร ความตั้งใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ยาวนาน

5. ความมีชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง องค์กรที่มีชื่อเสียงที่ดีได้รับการยอมรับ มีความน่าเชื่อถือ เช่น ได้รับการยอมรับในองค์กรเดียวกันมีส่วนแบ่งการตลาดที่ดี มีผลการดำเนินงานที่ดี

6. ขาดโอกาสในการเลือกงาน หมายถึง ภาวะที่ขาดแคลนงานที่ต้องการ เช่น การรับรู้ภาวะเศรษฐกิจที่ส่งผลให้เกิดภาวะว่างงาน การไม่ได้รับการคัดเลือกจากการสมัครเพื่อคัดสรรงานใหม่ ความคาดหวังในค่าตอบแทนของการจ้างงานใหม่ที่สูงกว่าเดิม

7. การลงทุนในงาน หมายถึง บุคลากรรับรู้ว่าปฏิบัติงานในองค์กรเป็นระยะเวลานาน หากเปลี่ยนงานต้องมีการเริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่ และสูญเสียผลประโยชน์ที่เคยได้รับและทุ่มเทให้องค์กร เช่น ความยืดหยุ่นของเวลาปฏิบัติงานที่เคยได้รับ ความคุ้นเคยกับรูปแบบงานที่ปฏิบัติ

8. โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย

9. ที่ตั้งขององค์กร หมายถึง ที่ตั้งขององค์กร ที่สะดวกในการเดินทาง

10. ความยุติธรรมขององค์กร หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารผลตอบแทน ระเบียบวิธีปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อบุคลากร

11. การปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น หมายถึง การจัดตารางเวลาปฏิบัติงานและชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม

12. ปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน หมายถึง องค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุน ปัจจัยอื่นนอกเหนือจากงานที่จำเป็นอยู่ของบุคลากร เช่น การให้เวลาในการศึกษาต่อเนื่อง การจัดการช่วยเหลือเด็ก การจัดตารางเวลาให้สอดคล้องกับชีวิตส่วนตัว โดยสรุป ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นเรื่องของความจงรักภักดี ความผูกพันต่อ องค์กรของแต่ละบุคคลโดยปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรด้วยความเต็มใจและพอใจจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นนานที่สุดและไม่คิดจะลาออก ลักษณะดังกล่าวเป็น

ความสามารถขององค์กรในการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร และสามารถใช้เป็น เครื่องบงชี้ถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ด้วย

2) แนวคิดเกี่ยวกับการธำรงรักษา

ความหมายการธำรงรักษา

อำนาจ แสงสว่าง (2540, หน้า 210 อ้างถึงใน อนิวัช แก้วจงนงค์, 2552) ได้กล่าวถึงความหมายของการธำรงรักษาบุคลากรว่าเป็นความสามารถขององค์กรเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยองค์กรมีหน้าที่ดำเนินการจัดระบบการทำงานด้วยความปลอดภัยและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำงานมีปริมาณงานและคุณภาพงานที่ดีให้แก่องค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 95-96) ได้กล่าวว่า การธำรงรักษาพนักงานเป็นเรื่อง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน องค์กรควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้ พนักงานมีเจตคติที่ดี ซึ่งจะเกิดผลดีอันกลับมาสู่องค์กรการดำเนินงานองค์กร ควรจะยึดหลักสำคัญ 6 ประการ

1. หลักความเสมอภาค การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุดไม่ควรจะแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง
2. หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานได้รับจะให้ประโยชน์แก่องค์กรและพนักงานโดยส่วนตัว
3. หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์นั้น จะต้องตรงกับความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่พนักงาน นั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะจูงใจให้พนักงานลงมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดี ต่อทั้งองค์กรและตัวพนักงานเอง
4. หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง ที่องค์กรจะมอบ ผลประโยชน์และบริการให้แก่พนักงาน จะต้องเอื้ออำนวย ต่อความสะดวก และเกื้อกูลแก่พนักงานอย่างแท้จริงมิฉะนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ
5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึงการจัดให้ผลประโยชน์แก่พนักงานจะ ต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่องค์กร และพนักงานควรจะได้รับนั้นดีที่สุด รวดเร็วที่สุด แสดงประโยชน์ และลงทุนน้อยที่สุด
6. หลักความพึงพอใจ เพื่อการธำรงรักษาพนักงานหมายถึงการที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงาน คือ ความพอใจ ต่อนายโดยตรง ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชา ความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้าราชการ คงคาสวัสดิ์ (2551, หน้า 65) ได้กล่าวถึงแนวทางการเสริมสร้างและสนับสนุนให้พนักงานมีความต้องการคงอยู่กับองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีทัศนคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรม ให้สอดคล้องกับแนวคิด ค่านิยมร่วม จิตความสามารถหลัก และวัฒนธรรมองค์กร
2. การจัดให้มีสายความก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาสายความก้าวหน้าในอาชีพแก่พนักงานโดยการพัฒนาและฝึกอบรมทั้งศาสตร์และศิลป์อย่างต่อเนื่อง
3. การกำหนดผลประโยชน์หรือผลตอบแทนให้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน
4. การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจในองค์กร
5. การส่งเสริมพฤติกรรมในด้านจริยธรรมและคุณธรรมการปฏิบัติงาน
6. มีการสร้างสรรค์องค์กรแห่งการเรียนรู้ และองค์กรแห่งความสุข
7. พนักงานได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ผู้บริหารระดับสูงและองค์กร
8. พนักงานได้รับมอบหมายงานที่มีคุณค่า และอำนาจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่ง/หน้าที่งานที่รับผิดชอบ
9. การเพิ่มความสำคัญหรือคุณค่าในงานที่พนักงานรับผิดชอบ
10. พนักงานรับรู้ข่าวสารขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน
11. พนักงานทุกระดับมีพฤติกรรมสื่อสารที่ส่งเสริมและสร้างสรรค์การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม

เอนก สุวรรณบัณฑิต. การธำรงรักษาบุคลากรในงานรังสีวิทยา. วารสารชมรมรังสีเทคนิคและพยาบาลเฉพาะทางรังสีวิทยาหลอดเลือดและรังสีร่วมรักษาไทย, 2554; 5 (2) : 32-39

กล่าวถึงหลักการจัดการองค์กร ไว้ว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต่างมีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรได้บังคับบัญชาของตน ดังนั้นจะต้องบริหารจัดการหน่วยงาน ด้วยหลักการ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักความเสมอภาค การให้สิทธิประโยชน์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด ไม่ควรแบ่งชั้นมากเกินไปจนเกิดความขัดแย้ง
2. หลักสิทธิประโยชน์ หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับตามตำแหน่งหน้าที่ และการจัดสรรของหน่วยงาน
3. หลักการจูงใจ หมายถึง การให้สิทธิประโยชน์ที่ตรงกับความต้องการ ของพนักงานส่วนใหญ่ หรือสิ่งที่ให้แก่พนักงานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายที่จะจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
4. หลักการตอบสนองความต้องการ หมายถึง องค์กรต้องอำนวยความสะดวก

เกี่ยวข้องกับพนักงานตามความเร่งด่วนในความต้องการด้านต่างๆ เพื่อให้ได้ความเต็มใจในการทำงาน

5. หลักประสิทธิภาพ หมายถึงสิ่งที่จัดสรรให้แก่งานจะต้องเหมาะสมตามหลักการขององค์การและพนักงานควรจะได้รับสิ่งที่ดีที่สุด รวดเร็วที่สุด มีประโยชน์ และลงทุนน้อยที่สุด

6. หลักความพึงพอใจ เพื่อการธำรงรักษาพนักงานหมายถึงการคำนึงถึงความพึงพอใจของพนักงานต่อหัวหน้างาน ความพอใจต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ความพอใจต่อค่าตอบแทน ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

หลักการทั้ง 6 ข้อนี้เป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่จะให้แก่บุคลากรที่มาสมัครทำงาน (recruitment) การจัดวางตำแหน่งงาน (staffing) การควบคุมการทำงาน (controlling) และการประเมินผลการทำงาน (evaluating) ซึ่งทั้งหมดส่งผลต่อแนวทางในการธำรงรักษาบุคลากรในท้ายที่สุด โดยองค์การที่มีการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลที่ดี (good government) นั้นจะให้ความสนใจในการประยุกต์ใช้การจัดการเพื่อการธำรงรักษาบุคลากรไว้ในการจัดการในทุกระดับและทุกขั้นตอน โดยมีวิธีการของการธำรงรักษา 5 ประการ ร่วมด้วย

1. การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นไปตามหลักการและหลักเกณฑ์ที่องค์การกำหนด เช่น โครงสร้างเงินเดือน

2. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างานภายในหน่วยงาน

3. การให้ประโยชน์และการบริการภายในที่ดีและเป็นไปตามความต้องการของพนักงาน เช่น งานกิจการภายใน สวัสดิการภายในหน่วยงาน เงินพิเศษ การช่วยเหลือด้านเอกสารต่างๆ กองทุนกู้ยืมต่างๆ เป็นต้น

4. การป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมความปลอดภัย ที่จะต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมในทุกระดับและพนักงานมีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเหมาะสม

5. การพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จะต้องมีการกำหนดบันไดความก้าวหน้า (career ladder) เพื่อเป็นภาพร่างความก้าวหน้าและกำหนดแผนงานความก้าวหน้า จากนั้นจึงวางแผนทางเดินเพื่อความก้าวหน้า (Career Path Planning) โดยบริหารบุคลากร กระตุ้น ย้ำเตือนในการปฏิบัติหน้าที่ เพิ่มพูนความรู้ การอบรมให้ได้ตามแผนงานที่วางไว้ และการจัดการผ่านระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น ซึ่งพิจารณาจาก 4 ด้านคือ ทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และผลงานที่ต้องสอดคล้องกัน มีการทบทวนแผนทางเดินรายปี และการพิจารณาสำรองคนใน Talent Pool เพื่อเสริมสร้างขั้นผู้ตำแหน่งระดับสูง

Berger & Berger (2004 อ้างถึงใน ปฐมพงษ์ โตพานิชสิทธิ์ 2553ม น.38) พบว่าค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) ซึ่งองค์การจัดให้พนักงานเป็นสิ่งที่จูงใจและ

ดึงดูดให้คนเข้าร่วมงานกับองค์กรในขณะที่ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-Financial Compensation) นั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงานดังตาราง

ตารางที่ 2.1 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดพนักงานในองค์กรและพนักงานใหม่ที่อยู่นอกองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงานในองค์กร

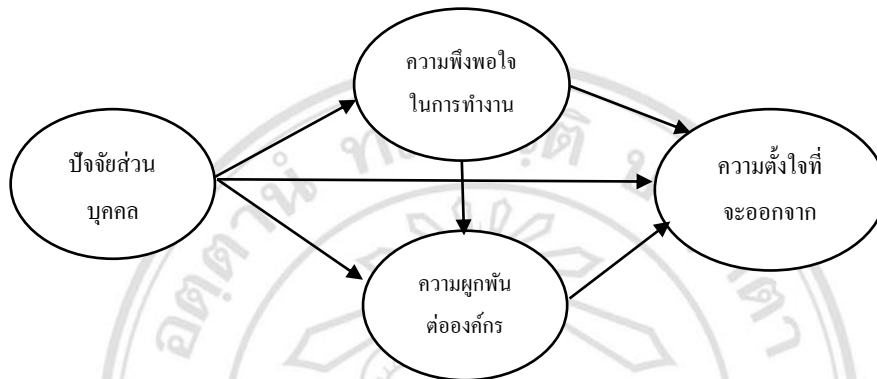
ลำดับที่	ปัจจัยที่มีผลต่อการดึงดูดพนักงาน	ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาพนักงาน
1	การจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการด้านสุขภาพที่แข่งขันได้ในตลาดแรงงาน	การพัฒนาทักษะของพนักงาน
2	โอกาสก้าวหน้าในองค์กร	ความเข้าใจต่อความต้องการของพนักงาน
3	ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน	การจ่ายเงินเดือนที่แข่งขันได้ในตลาดได้
4	โปรแกรมเกษียณอายุการเพิ่มค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล	โปรแกรมด้านทรัพยากรมนุษย์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
5	การตระหนักถึงความสำคัญของงาน	การชี้แจงความคาดหวังที่องค์กรมีต่อพนักงานและความคาดหวังผลตอบแทนจากองค์กรของพนักงาน

ที่มา : The Talent Management Handbook Creating Organizational Excellence by Identify Developing and Promotion Your Best People, “Berger & Berger (2004 อ้างถึงใน ปฐมพงษ์ โศพานิชศรี 2553ม น.38)

2.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วรรณิ ชัยพงษ์และนุศราพร เกษสมบูรณ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเกษตรกรไทย โดยกลุ่มประชากรคือเกษตรกรที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนของสภาเกษตรกร เครื่องมือที่ใช้คือแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานของมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ) ที่มีความครอบคลุมมิติต่างๆทั้งหมด 20 ด้านๆละ 3 ข้อ เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรใช้แนวทางแบบวัดที่แปลและเรียบเรียงมาจากแบบวัด (Organizational Commitment Questionnaire, OCQ) ประกอบด้วยการวัดความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ประกอบด้วย 15 คำถามและแบบวัดความตั้งใจที่จะออกจากงานจากแนวคิดของ Michaels and Spector (1982) William and Hazer (1996) และ Arnold and Felman (1982) ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ เกี่ยวกับการ

มีความคิด ความต้องการ และการมีแผนการที่แน่นอนที่จะลาออกโอนย้ายงาน และความเป็นไปได้ที่จะตัดสินใจลาออกโอนย้ายงาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรในภาครัฐและภาคเอกชน โดยใช้สถิติ t-test โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

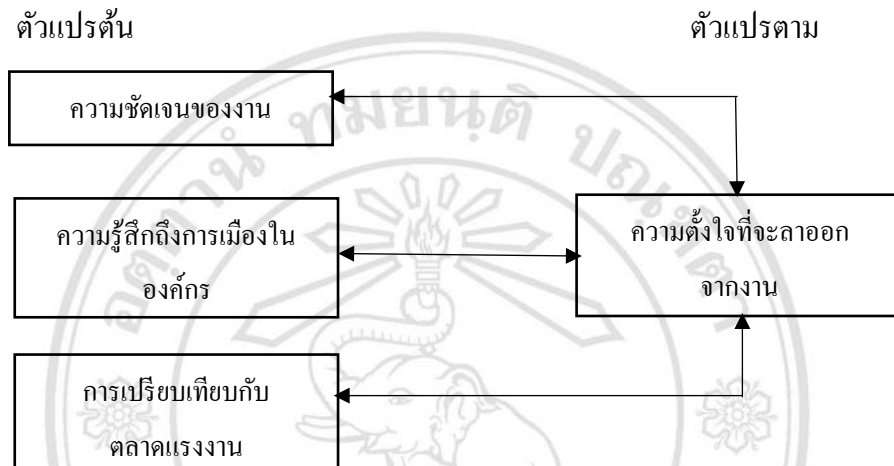


การวิจัยดังกล่าวอธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรความตั้งใจที่จะออกจากงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมสูงสุดในทิศทางที่เป็นลบ รองลงมาคือความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลรวมสูงสุดในทิศทางที่เป็นบวก รองลงมาคือปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งในส่วนนี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้คือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงตรงในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

สายพิน สายคำ และพีระศักดิ์ ศรีฤชา (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกร โรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างมีระบบ ตัวอย่างคือ เภสัชกรที่ปฏิบัติงาน 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์ 6 แห่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถาม RICQ Form ตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer (6) ที่ว่าบรรยากาศองค์การสามารถวัดได้จากการสอบถามทัศนคติหรือความรู้สึกนึกคิด ประกอบด้วย 9 มิติ ได้แก่ มิติโครงสร้างองค์กร มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ดัดแปลงจากแบบวัดของบุษกร สีภา โดยสมมติฐานการวิจัยว่าบรรยากาศองค์การทั้ง 9 มิติมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรักและผูกพันต่อองค์กร ผล

การศึกษาระยะยาวสองครั้ง 3 ด้านคือ มิติน้ำมัน, มิติน้ำมัน และมิติน้ำมันอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำนายความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

จิตภา เสน่ห์นุช (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรม กลุ่มตัวอย่างคือ เกษตรกร ระดับ 4 และ 5 ทั้งหมด 128 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ในการทดสอบสมมติฐาน โดยมีกรอบแนวคิด ดังนี้



ผลการพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง ความชัดเจนของงาน ความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงาน กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเกษตรกรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกษตรกรรมนั้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความชัดเจนของงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเกษตรกร ส่วนความรู้สึกถึงการเมืองภายในองค์กรและการเปรียบเทียบกับตลาดแรงงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานเกษตรกร ดังนั้นองค์กรเกษตรกรรมควรทำให้เกิดความชัดเจนของงานโดยการมอบหมายงานที่ชัดเจน ควรชี้แจงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลง เพื่อความเข้าใจในขอบเขตของงานที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ควรทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในการทำงาน มีบรรทัดฐานเดียวกันทั้งองค์กร

ปิยะ ปิยะวรรณศิริกุล (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลเทพปัญญา โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการฝังตริงในงาน ระหว่างบุคลากรทางการแพทย์ในกลุ่มที่ไม่คิดลาออก กับกลุ่มที่คิดจะลาออก โดยประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเทพปัญญา จำนวน 135 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านสาเหตุของการคงการทำงานใน โรงพยาบาลเทพปัญญา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ในขณะที่มีการฝังตริงใน

งาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทำการการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่มด้วย t-test พบว่า กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการฝังตัวในงาน โดยรวมมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลวิเคราะห์กลุ่มที่ไม่คิดลาออกกับกลุ่มที่คิดจะลาออก พบว่าปัจจัยที่พยาบาลไม่คิดลาออกมีมากกว่ากว่าพยาบาลที่คิดจะลาออก ได้แก่ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันกับผู้ป่วยที่ดูแลกันมานานและการลงหลักปักฐานในชุมชนตามลำดับ ส่วนปัจจัยร่วมที่กลุ่มที่ไม่คิดลาออกมีมากกว่ากลุ่มที่คิดจะลาออก ได้แก่ องค์กรเป็นแรงบันดาลใจให้สร้างผลงาน ตารางเวลาทำงานที่เหมาะสมและยืดหยุ่น การมีกิจกรรมยามว่างที่ชื่นชอบในบริเวณที่พักอาศัย ตามลำดับ

วรรณิ วิริยะกษานนท์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กับการคงอยู่ของพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ในงาน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ อายุเฉลี่ย 31 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.8 ปี มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครธนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 24.3 ผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่าโรงพยาบาลควรปรับปรุงแบบการบริหารด้านต่างๆ เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารอัตราค่าจ้าง เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานได้มากขึ้น

วันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูยศรี และ วาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพศึกษาระยะเวลาคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และอิทธิพลของคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนอย่างน้อย 1 ปี ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 276 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า หากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีสูงจะมีการคงอยู่ในงานน้อย เพราะมั่นใจว่าเมื่อลาออกจากงานที่ทำอยู่จะสามารถหางานใหม่ที่เท่ากันหรือดีกว่าเดิมได้ ในทางตรงกันข้ามหากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยการคงอยู่ในงานของบุคลากรจะสูง เพราะจะมีความลังเลใจว่าเมื่อลาออกจากงานแล้วจะหางานใหม่ได้อีกหรือไม่ ความมั่นคงของงานมี

ผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะองค์การใดที่มีการจ้างงานที่มั่นคงหรือมีงานให้ทำตลอดไปไม่ว่าจะเกิดภาวะวิกฤติใด ๆ ก็ตามก็จะทำให้บุคลากรทุกคนต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นได้ตลอดไป เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิตและครอบครัว การมีส่วนร่วมในงานเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญในความสำเร็จขององค์การ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved