



Factors Affecting the Desires of Supporting Staff in Fields with Insufficient Candidates to Remain within Their Organization: A Case Study in the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

Vitcha Larppongtorn

M.P.A.(Public Administration),

Department of Surgery, Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

E-mail: lvitcha@ratree.psu.ac.th

Abstract

The Faculty of Medicine, Prince of Songkla University is an organization which sees the importance of personnel management. In order to maintain its personnel, particularly those in fields with insufficient candidates, the Faculty's policy is to give them incentives.

The objectives of this research were to find out the attitudes of both academic and administrative supporting staff in fields with insufficient candidates towards the motivating strategies implemented by the Faculty of Medicine. The aim was to determine the levels of the staff members' desires to remain at, transfer or resign from the Faculty, and to determine the factors affecting such desires.

In this survey, a questionnaire was administered to 302 academic and administrative supporting staff. The findings were as follows: 1) the overall attitude of the staff towards the Faculty's motivating strategies was at a higher-than-average level. 55.7% and 44.3% respectively were very satisfied and moderately satisfied with remuneration; 28.8% were very satisfied with advancement while 71.7% were moderately satisfied; 11.3% were very satisfied and 87.7% were moderately satisfied with the working conditions; 55.2% were very satisfied and 44.3% were moderately satisfied with coworker/peer relationships; 7.1% were very satisfied and 82.1% were moderately satisfied with fringe benefits. 2) Most government officials (64.15%) still wanted to remain in the organization. 3) Advancement and coworker/peer relationships were the factors affecting the desire to remain in the organization, significant at $P < .05$.

Keywords: Desire, Government Officials, Remain

Songklanakarin Journal of Social Sciences and Humanities 7(2) May - Aug. 2001: 161-170

รับต้นฉบับ 1 ธันวาคม 2543 ปรับปรุง-แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ 13 มีนาคม 2544

รับลงตีพิมพ์ 1 มิถุนายน 2544



ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของข้าราชการสาย ข ค สาขาขาดแคลน ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิชา ลาภพงศ์ธร

ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์),

ภาควิชาคัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail: lvitcha@ratree.psu.ac.th

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคล โดยมีนโยบายด้วยการสร้างสิ่งจูงใจให้กับข้าราชการ โดยเฉพาะข้าราชการสาขาขาดแคลนให้คงอยู่ในองค์กรแห่งนี้ อย่างยาวนาน และถาวร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข, ค สาขาขาดแคลนที่มีต่อกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจของคณะแพทยศาสตร์ รวมทั้งความต้องการคงอยู่ โอนย้าย ลาออกของข้าราชการ และศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กรแห่งนี้ กลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสาย ข, ค สาขาขาดแคลน จำนวน 302 ราย ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจและเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของข้าราชการต่อกลยุทธ์ที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดี ได้แก่ พอใจ ค่าตอบแทนมากร้อยละ 55.7 และพอใจปานกลางร้อยละ 44.3 มีความก้าวหน้าในการทำงานมาก ร้อยละ 28.8 และก้าวหน้าปานกลางร้อยละ 71.7 มีสภาพการทำงานที่ดีร้อยละ 11.3 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 87.7 มีความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในเกณฑ์ดีร้อยละ 55.2 และในระดับปานกลางร้อยละ 44.3 พอใจในสวัสดิการมากร้อยละ 7.1 และพอใจในระดับปานกลางร้อยละ 82.1 2) ข้าราชการส่วนใหญ่ยังคงมีความต้องการคงอยู่ในองค์กรมากถึงร้อยละ 64.15 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ต่อการคงอยู่ในองค์กรพบว่า ความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < .05$

คำสำคัญ: ความต้องการ, การคงอยู่, ข้าราชการ

บทนำ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นองค์กรหนึ่งที่มีนโยบายในด้านการเรียนการสอน รวมทั้งการบริการผู้ป่วยที่มีบริการรักษาในโรงพยาบาล สงขลานครินทร์ให้ได้รับบริการที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยใช้ความรู้ความชำนาญและเทคโนโลยีขั้นสูงในการวินิจฉัยรักษาโรคที่มีความรุนแรงและซับซ้อน โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ในด้านการแพทย์ รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการผลิตบุคลากรการแพทย์ในภาคใต้ให้กับโรงพยาบาลต่างๆ ในภูมิภาค

ในระยะหลายปีที่ผ่านมา คณะแพทยศาสตร์มักประสบปัญหาในด้านการบริหารงานบุคคลตลอดมา โดยเฉพาะปัญหาการลาออก โอนย้ายของบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ อันอาจส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของคณะแพทยศาสตร์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นทางคณะแพทยศาสตร์จึงได้มีการประชุมปรึกษาหารือกับนายกสภามหาวิทยาลัย และได้นำเข้าประชุมสภาครั้งที่ 147 (2/2536) เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2536 (กิตติ ลิม-

อภิชาติ, 2540, 27) ได้ข้อสรุปว่าคณะแพทยศาสตร์มักประสบปัญหาแพทย์ และบุคลากรทางการแพทย์ลาออกไอน์ย้าย มากกว่าคณะแพทยศาสตร์ในภูมิภาคอื่นๆ ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับภาระหนัก ทางคณะฯ ถือว่าบุคลากรเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด (สุธรรม ปิ่นเจริญ และพันธ์ทิพย์ สงวนเชื้อ, 2540, 23) ในการพัฒนาสถาบันให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนและการบริการ จึงได้นำนโยบายเชิงรุก โดยใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การให้ค่าตอบแทนพิเศษ การเพิ่มความก้าวหน้าในการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การสานความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและการให้สวัสดิการที่ดีกับข้าราชการ อันเป็นการจูงใจให้ข้าราชการมีความต้องการคงอยู่ในองค์การแห่งนี้ตลอดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสาย ข, ค สาขาขาดแคลนที่มีต่อกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้
2. ศึกษาความต้องการคงอยู่ ไอน์ย้าย ลาออกของข้าราชการสาย ข, ค สาขาขาดแคลนในคณะแพทยศาสตร์
3. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการคงอยู่ในองค์การ

วิธีการวิจัย

1. กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
ศึกษาเฉพาะข้าราชการสาย ข, ค สาขาขาดแคลน ในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ตารางที่ 1) โดยมีข้าราชการสาย ข สาขา

ตารางที่ 1 ตำแหน่งข้าราชการสาย ข, ค สาขาขาดแคลนของคณะแพทยศาสตร์

ข้าราชการสาย ข สาขาขาดแคลน	ข้าราชการสาย ค สาขาขาดแคลน
1. นายแพทย์	14. ผู้ช่วยพยาบาล
2. ทันตแพทย์	15. เจ้าหน้าที่, พนักงานรังสีเทคนิค (เฉพาะผู้ที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการ)
3. พยาบาล	16. เจ้าหน้าที่/พนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (เฉพาะผู้ที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการ)
4. เกสซ์กร	17. ช่างเทคนิคและนายช่างเทคนิค (เฉพาะผู้ที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการ)
5. นักกายภาพบำบัด	18. วิศวกร
6. นักอาชีพบำบัด	
7. นักจิตวิทยา	
8. นักรังสีเทคนิค (เฉพาะผู้ที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการ)	
9. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ (เฉพาะผู้ที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการ)	
10. นักวิทยาศาสตร์ (เฉพาะผู้ที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการ)	
11. นักวิชาการศึกษา (เฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่แพทยศาสตร์ศึกษา)	
12. เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ (เฉพาะโปรแกรมเมอร์)	
13. บรรณารักษ์ (เฉพาะผู้ให้บริการหนังสือ, ตำราการแพทย์)	

ขาดแคลน จำนวน 886 คน และสาย ค สาขาขาดแคลน จำนวน 474 คน รวม 1,360 คน ใช้การวิจัยโดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Probability Sampling) แยกตามสายงาน (Line) และคำนวณตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan (1970 อ้างถึงใน ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2529, 455) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 302 คน แยกเป็นสาย ข สาขาขาดแคลน จำนวน 196 คน ประกอบด้วย กลุ่มแพทย์ 37 คน กลุ่มพยาบาล 138 คน กลุ่มบริการการแพทย์ 18 คน และกลุ่มนักวิชาการ 3 คน สาย ค สาขาขาดแคลน จำนวน 106 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ช่วยพยาบาล 73 คน กลุ่มพนักงาน/เจ้าหน้าที่การแพทย์ 26 คน และกลุ่มช่าง 7 คน ทำการศึกษาวิจัยระหว่างเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2541

2. เครื่องมือวิจัย

ใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับกลยุทธ์ต่างๆ ที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้บริหารบุคคลซึ่งเป็นคำถามแบบ Likert Scale มี 5 คำตอบทั้งเชิงบวกและเชิงลบจำนวน 35 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นต่อความต้องการคงอยู่ในองค์กร การโอนย้าย ลาออกไปอยู่ที่อื่น แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ทำการทดสอบ (Pre-test) กับข้าราชการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งให้ผู้ชำนาญพิจารณาในด้านโครงสร้างเนื้อหา ก่อนส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่างๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์

เก็บข้อมูลจากหน่วยงานต่างๆ ในคณะแพทยศาสตร์ ใช้เวลารวบรวมข้อมูลประมาณ 60 วัน ได้รับคืนมาทั้งสิ้น 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.20 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้คือ

3.1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลและความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.2 ข้อมูลความคิดเห็นต่อกลยุทธ์ที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้ แรงความถี่ร้อยละในแต่ละกลุ่ม กำหนดเป็น 3 ระดับคือ มาก ปานกลาง และน้อย โดยกำหนดระดับคะแนนดังนี้คือ

ตัวแปร	ระดับคะแนน		
	น้อย	ปานกลาง	มาก
ค่าตอบแทน	8-18	19-29	30-40
ความก้าวหน้าในการทำงาน	5-11	12-18	19-25
สภาพการทำงาน	7-15	16-25	26-35
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	5-11	12-18	19-25
สวัสดิการ	6-14	15-23	24-30
การคงอยู่ในองค์กร	4-9	10-15	16-20

3.3 ข้อมูลความต้องการคงอยู่ในองค์กร แรงความถี่ร้อยละและจัดลำดับความสำคัญ

3.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้กับความถี่คงอยู่ในองค์กร ทดสอบด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยถือว่าค่า P ที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ .05 เป็นระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. สถานภาพส่วนบุคคล

พบว่าข้าราชการเป็นเพศหญิงร้อยละ 85.8 อายุเฉลี่ย 31.64 ปี สถานภาพโสดร้อยละ 49.5 ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดร้อยละ 60.8 เป็นข้าราชการสาย ข สาขาขาดแคลนร้อยละ 73.6 มีตำแหน่งระดับ 4-6 ร้อยละ 79.7 จบปริญญาตรีร้อยละ 69.8 มีอายุราชการเฉลี่ย 9.55 ปี และร้อยละ 46.7 เคยได้รับการอบรม-ดูงานจำนวน 1-5 ครั้ง ดังตารางที่ 2

2. ความคิดเห็นต่อปัจจัย (กลยุทธ์) ของคณะแพทยศาสตร์

ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างดี ได้แก่ พอใจค่าตอบแทนมาก ร้อยละ 55.7 และพอใจปานกลางร้อยละ 44.3 มีความก้าวหน้าในการทำงานมากร้อยละ 28.8 และก้าวหน้าปานกลางร้อยละ 71.2 มีสภาพการทำงานที่ดีร้อยละ 11.3 และอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 87.7 มีความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ดีร้อยละ 55.2 และในระดับปานกลางร้อยละ 44.3 พอใจในสวัสดิการมาก ร้อยละ 7.1 และพอใจในระดับปานกลางร้อยละ 82.1

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	30	14.2
หญิง	182	85.8
อายุ		
30 ปี ลงไป	89	42
31-35 ปี	74	34.9
36-40 ปี	39	18.4
มากกว่า 40 ปี	10	4.7
เฉลี่ย	31.64	-
สถานภาพสมรส		
โสด	105	49.5
สมรส	104	49.1
หย่า, หม้าย	3	1.4
ภูมิลำเนา		
จังหวัดสงขลา	83	39.2
ต่างจังหวัด	129	60.8
ที่อยู่ของผู้สมรส		
จังหวัดสงขลา	63	29.7
ต่างจังหวัด	44	20.8
สายของข้าราชการ		
สาย ข	156	73.6
สาย ค	56	26.4
ระดับตำแหน่ง		
1-3	41	19.3
4-6	169	79.7
7-8	2	0.9
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	49	23.1
ปริญญาตรี	148	69.8
ปริญญาโท	6	2.8
วุฒิการศึกษาอื่นๆ	9	4.2
อายุราชการ		
1-5 ปี	72	34
6-10 ปี	42	29.8
มากกว่า 10 ปี	98	46.2
เฉลี่ย	9.55	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การอบรม-ดูงาน		
1-5 ครั้ง	99	46.7
6-10 ครั้ง	62	29.2
มากกว่า 10 ครั้ง	26	12.3
ไม่เคยอบรม-ดูงาน	25	11.8

ดังตารางที่ 3

3. ความต้องการคงอยู่ในคณะแพทยศาสตร์

พบว่าข้าราชการส่วนใหญ่ยังมีความต้องการอยู่ในองค์การคิดเป็นร้อยละ 64.2 มีความต้องการโอนย้ายร้อยละ 16.9 และต้องการลาออกจากราชการร้อยละ 4.7 ดังตารางที่ 4

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความต้องการคงอยู่ในองค์การ

เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ รวมทั้งกลยุทธ์ที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้กับความต้องการคงอยู่ในองค์การ พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานมีผลต่อการคงอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5

อภิปรายผล

การสร้างสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรคงอยู่ในองค์การได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน แม้ว่าจะต้องใช้เวลามากในการพัฒนาให้เกิดขึ้นก็ตาม กลยุทธ์เหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นจะต้องลงทุนทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับเงิน วัตถุ และจิตใจ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารจัดการในอนาคต เพราะการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง มีความรู้ความสามารถสูง และมีสติปัญญาในการทำงาน จำเป็นจะต้องอาศัยกลไกหลายอย่าง เนื่องจากบุคคลมีจิตใจ มีความรู้สึก มีสามัญสำนึก มีกิเลสและความต้องการ การพัฒนาบุคคลให้คงอยู่ในองค์การจึงมิใช่เรื่องง่าย และการที่จะรักษาให้บุคคล

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัย (กลยุทธ์) ของคณะแพทยศาสตร์

ปัจจัย	ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ค่าตอบแทน	น้อย	-	-
	ปานกลาง	94	44.3
	มาก	118	55.7
ความก้าวหน้าในการทำงาน	น้อย	-	-
	ปานกลาง	151	71.2
	มาก	61	28.8
สภาพการทำงาน	น้อย	2	0.9
	ปานกลาง	186	87.7
	มาก	24	11.3
ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน	น้อย	1	0.5
	ปานกลาง	94	44.3
	มาก	117	55.2
สวัสดิการ	น้อย	23	10.9
	ปานกลาง	174	82.1
	มาก	15	7.1
การคงอยู่ในองค์การ	น้อย	28	13.2
	ปานกลาง	145	68.4
	มาก	39	18.4

อยู่ในองค์การได้นานเป็นเรื่องที่ยุ่ยากมากกว่า ดังที่ Bernard (1968) กล่าวว่า "องค์การคือระบบความร่วมมือของบุคคลจำนวนหนึ่ง ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยหลักที่ทำให้้องค์การเกิดขึ้นคือคน และคนนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในการทำงาน การบริหารคนจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวด นักบริหารที่ดีจึงอยู่ที่การใช้คนให้เป็น และรู้จักทำให้คนได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ เพราะความสำเร็จขององค์การส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับคนและความมากน้อยของการจูงใจ" จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า นโยบายในเชิงรุกที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้มีผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์การแห่งนี้ ดังจะเห็นได้จากความคิดเห็นของข้าราชการส่วนใหญ่ที่มีต่อกลยุทธ์ที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้อยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างดี นั้นแสดงให้เห็นว่าการจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ ดังที่ Gilmer (1967, 380-384) ได้ศึกษาถึง

ความพอใจในการทำงาน พบว่าองค์ประกอบที่เอื้อต่อความพอใจในการทำงานมี 10 ประการ คือ ความมั่นคง, ความก้าวหน้า, ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน, ค่าจ้างตอบแทน, ลักษณะงาน, การวิเทศงาน, ลักษณะทางสังคม, การติดต่อสื่อสาร, สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทน จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่คณะแพทยศาสตร์นำมาใช้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ Gilmer กล่าวไว้

เมื่อศึกษาถึงความต้องการคงอยู่ในองค์การพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ยังมีความต้องการคงอยู่ในองค์การถึงร้อยละ 64.15 มีเพียงร้อยละ 16.9 และร้อยละ 4.7 เท่านั้นที่ต้องการโอนย้ายและลาออกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชณี ณ ระนอง (2535) ที่พบว่า ความคิดเห็นของแพทย์ที่ต้องการลาออกจากราชการอยู่ในระดับน้อย มีเพียงร้อยละ 19.5 เท่านั้นที่ต้องการลาออก แม้ว่าปัจจัยในด้านการบริหาร ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี และงานวิจัยของสมจิต วีรวัฒน์ (2535) ที่ศึกษาพบว่า แพทย์มีความต้องการลาออกทุกกลุ่มอายุ คิดเป็นร้อยละ 23.27 โดยมีปัจจัยในด้านต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า อยู่ในระดับน้อยก็ตาม แต่แพทย์ส่วนใหญ่ก็ยังคงอยู่ในองค์การต่อไป ดังที่ Mobley, Griffeth, Hand และ Meglino (1982, 125-132) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ทำให้คนตัดสินใจอยู่หรือลาออกจากงานมีอยู่ 4 ประการคือ ความพอใจหรือไม่พอใจในงาน ความคาดหวังต่อบทบาทภายในองค์การ ความคาดหวังต่อบทบาทภายนอกองค์การ สถานการณ์หรือค่านิยมที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อศึกษาจากเหตุที่ข้าราชการมีความต้องการโอนย้าย-ลาออก พบว่าสอดคล้องกับที่ Mobley และคณะ กล่าวไว้ แต่ความต้องการลาออกมีเพียงร้อยละ 4.7 ถือว่ามีเพียงปริมาณน้อย นั่นอาจแสดงว่านโยบายของคณะแพทยศาสตร์ได้ดำเนินงานมาในแนวทางที่ถูกต้องแล้วในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างปัจจัยจูงใจให้ข้าราชการดังที่ใช้อยู่ในขณะนี้

ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการคงอยู่ในองค์การพบว่า ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยโดยตรง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะข้าราชการทุกคนย่อมต้องหวังในสิ่งที่ดีกว่า การมีความผูกพัน และความสัมพันธ์ที่ดีของเพื่อนร่วมงาน ย่อม

ตารางที่ 4 เหตุผลของการคงอยู่, โอนย้าย หรือลาออกจากราชการ

ความคิดเห็น	เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
การคงอยู่ในองค์การ	1. รักสถาบันและอยากทำงานในองค์การนี้	35	16.5
	2. มีสวัสดิการในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม	54	25.5
	3. มีภูมิลำน่าอยู่ที่นี่	23	10.8
	4. ไม่อยากปรับตัวในที่ทำงานใหม่	11	5.2
	5. ยังดีใช้ทุนคณะแพทยศาสตร์	6	2.8
	6. ยังคงสนุกกับงานที่ทำอยู่	3	1.4
	7. ไม่มีทางเลือกที่ดีกว่านี้	3	1.4
	8. มีพันธะกับสหกรณ์	1	0.5
การโอน-ย้าย	1. กลับภูมิลำเนาเดิม (ต่างจังหวัด)	15	7.1
	2. อยากทำงานที่ไม่ต้องอยู่เวร	8	3.8
	3. ไม่สามารถปรับตัวที่เรียนเพิ่มได้	7	3.3
	4. มีความจำเป็นด้านครอบครัว	3	1.4
	5. ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	2	0.9
	6. ต้องการความก้าวหน้ามากกว่านี้	1	0.5
การลาออกจากราชการ	1. ปัญหาภายในหน่วยงาน	2	0.9
	2. ต้องการผลตอบแทนที่ดีกว่านี้	2	0.9
	3. ต้องการความเป็นอิสระ	2	0.9
	4. เหนื่อยกับงาน ไม่คุ้มค่าตอบแทน	1	0.5
	5. ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	1	0.5
	6. ไม่สามารถเรียนต่อเพื่อปรับตัว	1	0.5
	7. ปัญหาออกนอกระบบ	1	0.5

เป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ผูกพันทางจิตใจไว้ ดังที่ ภรณ์ กীরติบุตร (2529, 97) กล่าวว่า ความผูกพันมีทั้งที่เป็นทางการและทางจิตใจ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าข้าราชการบางส่วนมีความผูกพันต่อสถาบันถึงร้อยละ 16.5 (ตารางที่ 2) และสอดคล้องกับการศึกษาของเสาวพรรณ แก้วสนิท (2539) นภาพิญ โหมาศวิน (2533) อุบลศรี อิททิพงษ์ (2533) ที่พบว่า ความก้าวหน้า การมีส่วนร่วม ค่าตอบแทน การพัฒนา/ฝึกอบรม/ศึกษาต่อ การบริหาร ล้วนมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านข้อมูล สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้เพียง 70.2% และไม่ทราบข้อมูลอีก 29.8% ผลการวิจัยอาจคลาดเคลื่อนได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะ

บุคลากรสาย ข ค สาขาขาดแคลนเท่านั้น ดังนั้น ผู้สนใจควรศึกษาหาข้อมูลจากบุคลากรทุกสายงานของคณะแพทยศาสตร์

2. ด้านเนื้อหา แบบสอบถามเป็นเพียงการนำนโยบายบางส่วนของคณะแพทยศาสตร์มาใช้ในการศึกษาวิจัย ผู้ที่สนใจควรศึกษาเพิ่มเติม

3. ด้านเวลา การวิจัยนี้ใช้เวลาในการศึกษาระยะสั้นเพียง 3 เดือน การเก็บข้อมูลไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ผู้สนใจควรใช้เวลาในการศึกษามากกว่านี้

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณฝ่ายการพยาบาล ผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้ช่วยศาสตราจารย์จุฬาลักษณ์ พัฒนศักดิ์ภิญโญ ที่ให้คำปรึกษา

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ กับความต้องการคงอยู่ในองค์กร

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	ความสัมพันธ์กับความต้องการคงอยู่ในองค์กร คน (ร้อยละ)				P. Value
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	
เพศ					0.714
ชาย	6 (20)	14 (46.7)	10 (33.3)	30 (100)	
หญิง	33 (18.1)	74 (40.7)	75 (41.2)	182 (100)	
อายุ					0.231
น้อยกว่า 31 ปี	10 (11.2)	42 (47.2)	37 (41.6)	89 (100)	
31-35 ปี	17 (23.0)	28 (37.8)	29 (39.2)	74 (100)	
มากกว่า 36 ปี	12 (24.5)	18 (36.7)	19 (38.8)	49 (100)	
สถานภาพ					0.132
โสด	14 (13.3)	44 (41.9)	47 (44.8)	105 (100)	
สมรส	25 (23.4)	44 (41.1)	38 (35.5)	107 (100)	
ภูมิลำเนา					0.218
จังหวัดสงขลา	29 (24.1)	33 (39.8)	30 (36.1)	83 (100)	
ต่างจังหวัด	19 (14.7)	55 (42.6)	55 (42.6)	129 (100)	
ที่อยู่คู่สมรส					0.254
จังหวัดสงขลา	16 (25.4)	24 (38.1)	23 (36.5)	63 (100)	
ต่างจังหวัด	10 (22.7)	20 (45.5)	14 (31.8)	44 (100)	
ข้าราชการ					0.093
สาย ข	24 (15.4)	64 (41.0)	68 (43.6)	156 (100)	
สาย ค	15 (26.8)	24 (42.9)	17 (30.3)	56 (100)	
ตำแหน่ง					0.077
ระดับ 1-3	4 (9.8)	23 (56.1)	14 (34.1)	41 (100)	
สูงกว่าระดับ 4	35 (20.5)	65 (38.0)	71 (41.5)	171 (100)	
ระดับการศึกษา					0.462
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9 (15.5)	28 (48.3)	21 (36.2)	58 (100)	
สูงกว่าปริญญาตรี	30 (19.5)	60 (38.9)	64 (41.6)	154 (100)	
อายุราชการ (ปี)					0.083
1-5 ปี	7 (9.7)	35 (48.6)	30 (41.6)	72 (100)	
6-10 ปี	8 (19.1)	20 (47.6)	14 (33.3)	42 (100)	
มากกว่า 10 ปี	24 (24.5)	33 (33.7)	41 (41.8)	98 (100)	
ประสบการณ์การอบรม-ดูงาน					0.295
1-5 ครั้ง	19 (19.2)	45 (45.5)	35 (35.3)	99 (100)	
6-10 ครั้ง	13 (21.0)	25 (40.3)	24 (38.7)	62 (100)	
มากกว่า 10 ครั้ง	4 (15.4)	6 (23.1)	16 (61.5)	26 (100)	
ไม่เคยอบรม-ดูงาน	3 (12.0)	12 (48.0)	10 (40.0)	25 (100)	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านต่าง ๆ	ความสัมพันธ์กับความต้องการคงอยู่ในองค์กร คน (ร้อยละ)				P. Value
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	
ค่าตอบแทน					0.056
ปานกลาง	24 (25.5)	36 (38.3)	34 (36.2)	94 (100)	
มาก	15 (12.7)	52 (44.1)	51 (43.2)	118 (100)	
ความก้าวหน้าในการทำงาน					0.030
ปานกลาง	33 (21.9)	65 (43.0)	53 (35.1)	151 (100)	
มาก	6 (9.8)	23 (37.7)	32 (52.5)	61 (100)	
สภาพการทำงาน					0.137
น้อย	1 (50.0)	1 (50.0)	-	2 (100)	
ปานกลาง	33 (17.7)	82 (44.1)	71 (38.2)	186 (100)	
มาก	5 (20.8)	5 (20.8)	14 (58.3)	24 (100)	
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					0.001
น้อย	-	1 (100)	-	1 (100)	
ปานกลาง	28 (29.8)	39 (41.5)	27 (28.7)	94 (100)	
มาก	11 (9.4)	48 (41.0)	58 (49.6)	117 (100)	
สวัสดิการ					0.236
น้อย	5 (21.8)	11 (47.8)	7 (30.4)	23 (100)	
ปานกลาง	33 (19.0)	73 (42.0)	68 (39.0)	174 (100)	
มาก	1 (6.7)	4 (26.7)	10 (66.6)	15 (100)	

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ลีเมทธิชาติ. (2540). เงินสมมนาคุณอาจารย์คณะแพทยศาสตร์. ใน สุเมธ พิรุณดิ (บรรณาธิการ), 25 ปี คณะแพทยศาสตร์ สงขลานครินทร์. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.
- นราเพ็ญ โหมาศริน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). การวิจัยประเมินผล หลักการและกระบวนการ. กรุงเทพฯ: การพิมพ์พระนคร.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- รัชนี้ ณ ระนอง. (2535). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกจากราชการของแพทย์: ศึกษาเฉพาะกรณีแพทย์โรงพยาบาลชุมชนสังกัดกองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมจิต วีระวัฒน์. (2535). ทักษะคติของแพทย์ต่อความต้องการลาออก: ศึกษาเฉพาะกรณีของแพทย์ ในสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัย คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธรรม ปิ่นเจริญ และ พันธุ์ทิพย์ สงวนเชื้อ. (2540). การปรับระบบคณะแพทยศาสตร์มุ่งสู่ความเป็นเลิศ. ใน สุเมธ พิรุณดิ (บรรณาธิการ), 25 ปี คณะแพทยศาสตร์ สงขลานครินทร์. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์.

- เสาวพรรณ แก้วสนิท. (2539). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. ปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุบลศรี อธิพงษ์. (2533). ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการทหาร: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการทหารกรมเสมียนตรา. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Bernard, Chester I. (1968). **The functions of the executive**. Cambridge: Harvard University Press.
- Gilmer, Von Haller B. (1967). **Applied psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mobley, William H., Griffeth, R., Hand, H., & Meglino, B. (1982). **Employee turnover: Causers, consequence, and control**. Addison Wesley: Reading mass.