

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากร สายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Factors Related to Retention of Supporting Staff, Faculty of Nursing, Mahidol University

กรรณา คุ่มพร้อม* บังอร เนตรแก้ว**

Kruna Koomprom* Bungorn Natkaew**

Received : 30 March 2020 / Revised : 1 May 2020 / Accepted : 8 May 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 79 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 35 - 45 ปี (41.16 ± 9.44) ร้อยละ 43.04 อายุงานน้อยกว่า 10 ปี (13.24 ± 10.12) ร้อยละ 46.84 และ รายได้ 25,000 – 39,999 บาท ($32,688.73 \pm 12,556.05$) ร้อยละ 51.90 การคงอยู่ในงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D. = 3.92) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดมาลำดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) และ ด้านความผูกพันองค์กร ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง มี 3 ด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.30$) และ ด้านการคงอยู่ในงาน ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$ และ $P < 0.05$) และ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ส่วน อายุ อายุงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression) พบว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$)

*บุคลากรชำนาญการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**นักทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

* Personnel Officer, Professional Level Faculty of Nursing Mahidol University

** Human Resource Officer, Practitioner Level, Faculty of Nursing Mahidol University



ข้อเสนอแนะจากการวิจัย พบว่า คณะฯหรือมหาวิทยาลัยควรหาแนวทางในการสร้างความผูกพันองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนประสบความสำเร็จในอาชีพ มีความก้าวหน้าตามสายงาน นอกจากนั้น ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อยืนยันผลการวิจัยครั้งนี้ และครอบคลุมปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานมากขึ้น

คำสำคัญ: การคงอยู่ในงาน / บุคลากรสายสนับสนุน / มหาวิทยาลัย

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study 1) retention of supporting staff, Faculty of Nursing, Mahidol University 2) factors related to retention of supporting staffs in Faculty of Nursing, Mahidol University. The samples consisted of 79 supporting staffs in Faculty of Nursing, Mahidol University. Data were collected by using questionnaire/and were analyzed by using percentage, mean, standard deviation Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The result showed that the majority of the samples were at the age of 35 - 45 years old (\bar{X} =41.16, S.D.=9.44) (43.04 %), years' experience >10 years (\bar{X} =13.24, S.D.=10.12) (46.84 %) and income 25,000 – 39,999 bath /month (\bar{X} =32,688.73, S.D.=12,556.05) (51.90 %). The retention of supporting staff was at the middle level (\bar{X} = 3.17, S.D. =3.92). When considered in individual aspects, the result showed that, the most aspect of three highest opinion level score from the most to the retention were job description (\bar{X} = 3.78) work life (\bar{X} =3.65) and organization commitment (\bar{X} = 3.61) as followed. For three medium opinion level were career path (\bar{X} = 3.37) job satisfaction (\bar{X} = 3.30) and retention (\bar{X} = 3.17) as followed. From testing hypothesis; found out that organization commitment career path and job description were positively 'related with retention ($p < 0.01$ and $p < 0.05$), and work life were positively related with retention ($p < 0.05$). Age, years' experience and income were negatively related with retention. In addition, with multiple regression analysis found out that organization commitment was positively related with retention ($p < 0.01$)

The recommendation from this research showed that the faculty or university should find ways to build up more organization commitment by promote supporting staff. Further study should be conduct within the faculty or university in order to confirm this research and cover other factors related with retention.

Keywords: Retention / Supporting Staff / University



บทนำ

การที่องค์กรจะดำเนินภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร มีปัจจัยที่สำคัญ คือ คน หรือ ทรัพยากรบุคคลที่ถือเป็นปัจจัยหลักและเป็นหัวใจขององค์กร การที่องค์กรสามารถสรรหาคัดเลือกคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาไว้ในองค์กร ถือว่าเป็นความสำเร็จในเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้องรักษาและพัฒนาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร มีกำลังกาย กำลังใจที่จะทำงาน และยังคงพัฒนาขีดความสามารถให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องพิจารณาว่าจะสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้นานที่สุดได้อย่างไร ซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เรียกว่า การบำรุงรักษา และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กรรณิการ์ สุวรรณศรี, 2560)

องค์กรใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ หรือมีคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน องค์กรนั้นอาจจะยากที่จะก้าวหน้า หรือไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในองค์กรไม่ว่าในระดับสายงานหลัก หรือระดับสายสนับสนุน การสูญเสียทรัพยากรบุคคลหรือการลาออกของบุคลากรเป็นภาวะต้นทุน เนื่องจากองค์กรได้ทำการลงทุนจัดจ้างบุคลากรแล้ว การลาออกทำให้องค์กรเกิดค่าใช้จ่ายมากกว่าผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากบุคลากร ซึ่งการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาใหม่ ทำให้เกิดภาระแก่หัวหน้างานในการสอนงาน และต้องใช้เวลาในการทดลองปฏิบัติงานให้กับบุคลากรใหม่ ผลที่ตามมา คือ การปฏิบัติงานที่บุคลากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงานและมีความไม่ต่อเนื่องของงาน แต่ถ้าหากองค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในงานได้ยาวนานมากขึ้น จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียบร้อย และต่อเนื่อง (ชาญ อ่อนแอ้น, 2556) เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สามารถเรียนรู้และพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้ทันสมัยได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าหรือความสำเร็จขององค์กร (ศรีธัญย์ พิมพ์ทอง , 2557)

มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นองค์กรที่เป็นสถาบันการศึกษาที่มีสถานภาพเป็นส่วนราชการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2512) ผลจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550) ทำให้มหาวิทยาลัยมหิดลได้เปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2550 เพื่อความเป็นอิสระมีความคล่องตัว และเป็นเลิศทางวิชาการ ในส่วนของการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินสรรหาคัดเลือกบุคคลมาบรรจุแต่งตั้ง กำหนดอัตราเงินเดือนค่าตอบแทน ฯ ได้เอง ซึ่งตามมาตรา 72 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 กำหนดให้พนักงานของมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างโดยเงินอุดหนุนอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนี้ ตามมาตรา 73 ผู้ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างสังกัดในส่วนของงานของมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดได้



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย

ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นส่วนงานหนึ่งในสังกัดของมหาวิทยาลัยมหิดล ในปัจจุบัน คณะพยาบาลศาสตร์ มีภารกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอกและประกาศนียบัตรเฉพาะทาง รวมทั้งการวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้สาขาพยาบาลศาสตร์ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาสุขภาพ และการพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล การบริการวิชาการแก่สังคม ครอบคลุมบุคลากรในวิชาชีพการพยาบาลและประชาชนทั่วไป ตลอดจน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ คณะพยาบาลศาสตร์มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการศึกษาอบรมบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์แก่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560) โดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารงานต่างๆ เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประกาศให้ประชาคมคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับทราบ สำหรับนโยบายด้านการบริหารมีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้คนทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจข้อมูลในระยะเวลา 5 ปี (ปีงบประมาณ 2556-2560) ที่ผ่านมามีบุคลากรสายสนับสนุน (ไม่รวมตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์) ลาออกและไม่ต่อสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปีละ 4 – 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.08 – 9.28 แม้จำนวนการลาออกและการไม่ต่อสัญญาพนักงานมหาวิทยาลัย จะมีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 9.28 ในปี 2556 เหลือร้อยละ 5.61 ในปี 2560 แต่การสูญเสียบุคลากรสายสนับสนุนเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องของคณะพยาบาลศาสตร์ และต้องเสียเวลาในการสอนงานบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่ ตลอดจนสูญเสียงบประมาณในการเปิดรับสมัครบุคลากรใหม่

การส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถคงอยู่ในงานได้อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรเร่งดำเนินงาน ดังนั้น ในระยะเริ่มแรกจึงควรศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรมมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะช่วยให้คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก รวมทั้งการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ आयुงาน รายได้) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในสายงาน กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study) ครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการการวิจัยในคน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล COA No. IRB-NS2019/493.2203 มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 79 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถาม 1 ชุดมี 50 ข้อ ใช้เวลาตอบ 30-45 นาที ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ตอนที่ 3 การคงอยู่ในงาน ลักษณะคำตอบตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้ 5 ระดับโดยมีเกณฑ์คะแนนรวมจาก 1 ถึง 5 คะแนน คะแนนยิ่งมากหมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมาก ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of item-objective congruence) ได้ค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ส่วนค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้อมีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ครอนบาคอัลฟา (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่มีความเชื่อถือสูงเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 35 - 45 ปี (41.16 ± 9.44) ร้อยละ 43.04 อายุงานน้อยกว่า 10 ปี (13.24 ± 10.12) ร้อยละ 46.84 และ รายได้ 25,000 - 39,999 บาท ($32,688.73 \pm 12,556.05$) ร้อยละ 51.90 แสดงดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n = 79) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	20	25.32
	35ปี - 45 ปี	34	43.04
	ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	25	31.64
2.อายุงาน	น้อยกว่า 10 ปี	37	46.84
	10 -19 ปี	20	25.32
	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	22	27.84
3.รายได้	น้อยกว่า 25,000 บาท	21	26.58
	25,000 - 39,999 บาท	41	51.90
	40,000 บาท ขึ้นไป	17	21.52

2.ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

2.1 จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดลำดับแรกจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) และ ด้านความผูกพันองค์กร ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.30$) และ ด้านการคงอยู่ในงาน ($\bar{X} = 3.17$) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคงอยู่ในงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความคงอยู่ในงาน	ค่าต่ำสุด - ค่า สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความหมาย
1. อายุ	25-60	41.16	9.44	
2.อายุงาน	2-38	13.24	10.12	
3.รายได้	20,000- 77,000	32,688.73	12,556.05	
4.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.43 - 4.18	3.78	3.21	เห็นด้วยมาก
5.ด้านความพึงพอใจใน งาน	3.14 - 4.19	3.30	4.30	เห็นด้วยปานกลาง



ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความคงอยู่ในงาน	ค่าต่ำสุด - ค่า สูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความหมาย
6.ด้านความผูกพันองค์กร	3.24 - 4.11	3.61	5.99	เห็นด้วยมาก
7.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.38 - 4.33	3.65	3.20	เห็นด้วยมาก
8.ด้านความก้าวหน้าใน สายงาน	3.16 - 3.77	3.37	4.60	เห็นด้วยปานกลาง
9.ด้านการคงอยู่ในงาน	2.90 - 3.47	3.17	3.92	เห็นด้วยปานกลาง



2.2 การวิเคราะห์ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.01$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย และ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $P < 0.05$ แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน

ปัจจัย	r (Pearson correlation)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางการ สัมพันธ์	ระดับความ สัมพันธ์
1.อายุ	0.127	0.266	-	ไม่มีความสัมพันธ์
2.อายุงาน	0.144	0.204	-	ไม่มีความสัมพันธ์
3.รายได้	0.055	0.630	-	ไม่มีความสัมพันธ์
4.ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.336**	0.002	ทางบวก	ปานกลาง
5.ความพึงพอใจในงาน	0.540**	0.000	ทางบวก	สูง
6.ความผูกพันองค์กร	0.686**	0.000	ทางบวก	สูง
7.คุณภาพชีวิตการทำงาน	.245*	0.029	ทางบวก	ต่ำ
8.ความก้าวหน้าในสายงาน	0.490**	0.000	ทางบวก	ปานกลาง

หมายเหตุ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

2.3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านความผูกพันองค์กร (organization commitment = OC) มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (job description = JD) ด้านความพึงพอใจในงาน (job satisfaction = JS) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (work life = WL) ด้านความก้าวหน้าในสายงาน (career path = CP) ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน แสดงดังตารางที่ 4 ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ดังนี้

$$= 3.088 - 0.126 JD + 0.076 JS + 0.415 OC - 0.179 WL + 0.153 CP$$

Y หมายถึง การคงอยู่ในงาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	3.088	3.018		1.023	.310
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	-.126	.127	-.103	-.989	.326
ด้านความพึงพอใจในงาน	.076	.124	.084	.614	.541
ด้านความผูกพันองค์กร	.415	.088	.633	4.710	.000
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	-.179	.130	-.146	-1.372	.174
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	.153	.105	.179	1.450	.151

Dependent Variable: sumR

ค่า $R^2 = .497$ และค่า Adjusted $R^2 = .463$

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ อาชีพ รายได้) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในสายงาน กับ การคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปได้นานที่สุด ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะคนหรือทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ดังนั้น การคงอยู่ในงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อตัวชีวิตในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน กล่าวคือ มหาวิทยาลัย



มหิดลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อให้ส่วนงานนำไปใช้เป็นกรอบการดำเนินงานและการพัฒนาในทุกด้าน เช่น ในยุทธศาสตร์ ที่ 2 Academic and Entrepreneurial Education ได้กำหนดตัวชี้วัดหลักว่า ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษาที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น (ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ) ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization ได้กำหนดตัวชี้วัดหลักว่า ร้อยละของส่วนงานที่มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อหนึ่งในหลายข้อว่า เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561) รวมทั้ง ตามแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2562) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศทางการบริหารอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์หลัก เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์หลัก ด้าน HR Best Practice กำหนดกลยุทธ์ ข้อ 4.2 ยกระดับระบบการบริหาร HR สู่มาตรฐานสากล และข้อ 4.3 การธำรงรักษาความเชี่ยวชาญและปลูกฝังความชำนาญใหม่ให้กับบุคลากร (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีข้อค้นพบที่น่าสนใจและประเด็นต่างๆที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงานรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีความคิดเห็นในระดับมากสามลำดับแรกจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.78$) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) และ ด้านความผูกพันองค์กร ($\bar{X} = 3.61$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มี 3 ด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.30$) และ ด้านการคงอยู่ในงาน ($\bar{X} = 3.17$) ตามลำดับ ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของธัญรัตน์ สลักคำ (2556) ที่พบว่า บุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุรพล สุวรรณแสง (2553) ที่พบว่า ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อย่อยของปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงในสามลำดับแรก คือ หากลาออกจากราชการแล้วที่จะเกิดปัญหาต่างๆในการดำรงชีวิต (3.47 ± 0.972) บุคลากรจะใช้ชีวิตการทำงานที่คณะฯ จนเกษียณ (3.29 ± 1.100) และบุคลากรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นบุคลากรของคณะฯ (3.27 ± 0.887) ส่วนรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การไม่คิดจะลาออกจากราชการ คณะฯ แม้ว่าจะมีโอกาสไปทำงานอื่นๆที่ดีกว่า (2.90 ± 1.03)



2.ด้านปัจจัยส่วนบุคคล(อายุ อายุงาน เงินเดือน) พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานสอดคล้องกับผลการศึกษาของวารุณี มลินทปัญญา (2561) ที่พบว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของฟาติมะห์ มูซา และคณะ (2559) ที่พบว่า จำนวนปีของประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพยาบาล แตกต่างจากการศึกษาของสุรพล สวรรณแสง (2553) ที่พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน และมีประสบการณ์ต่างกันมีปัจจัยการคงอยู่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายชื่อย่อยของปัจจัยส่วนบุคคลจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีข้อสังเกตว่า บุคลากรที่อายุงานน้อยกว่า 10 ปี มีถึงร้อยละ 46.84 และภายในอีก 15 ปีข้างหน้าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 46 ปี ขึ้นไปจะต้องเกษียณอายุงานออกไป ซึ่งเป็นข้อมูลที่ชี้ให้เห็นว่า การส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถคงอยู่ในงานได้อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานควรเร่งดำเนินการ เพราะหากปล่อยทิ้งไว้ให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบุคคล หรือการลาออกของบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรใหม่เข้ามาปฏิบัติงานซึ่งยังขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในอนาคตให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ (ชาญ อ่อนแอ้น, 2556)

3.ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี มลินทปัญญา (2561) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับการศึกษาของนิตชาล ภูมิพื้นผล (2559) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากผลการวิเคราะห์ถดถอยพบ พบว่า มีเพียงปัจจัยเดียว ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและการคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ของเดชาพันธ์ รัฐศาสนศาสตร์ (2555) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงาน($TE=0.626$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของศรีณีย์ พิมพ์ทอง (2557) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายชื่อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงในสามลำดับแรก คือ บุคลากรมองว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มีเกียรติ (4.11 ± 0.698) บุคลากรมองว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มั่นคง (3.82 ± 1.022) และบุคลากรรู้สึกผูกพันกับคณะฯ (3.67 ± 0.796) ส่วนรายชื่อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การลาออกจากคณะฯเป็นสิ่งที่ตัดสินใจยาก (3.24 ± 1.02) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของเดชาพันธ์ รัฐศาสนศาสตร์ (2555) ที่



พบว่า ความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวีชราพร เขยสุวรรณ และคณะ (2556) ซึ่งพบว่า ความผูกพันในองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรืออยู่ในระดับสูง (3.69 ± 0.31)

4.ด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานและการคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่ของเดชาพันธ์ รัฐศาสนศาสตร์ (2555) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลกระทบต่อการคงอยู่ในงาน ($TE=0.297$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของศรีณีย์ พิมพ์ทอง (2557) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของวารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับการศึกษาของนิศาชล ภูมิพื้นผล (2559) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญาณัฐ สารกัธธธณัณย์ และ อนุชา กอนพวง (2561) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลทางตรงต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุบผชาติ อุไรรักษ์ (2559) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งรายช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงในสามลำดับแรก คือ บุคลากรมีความภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อหน่วยงาน (4.19 ± 0.662) บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ (4.15 ± 0.622) และบุคลากรเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อให้งานสำเร็จ (3.96 ± 0.792) ส่วนรายช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ คณะฯ ให้ค่าตอบแทนที่ดีและเหมาะสมแล้ว (3.14 ± 0.81) ซึ่งระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยด้านความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากการศึกษาของเดชาพันธ์ รัฐศาสนศาสตร์ (2555) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก

5. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณารายช้อย่อยของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงในสามลำดับแรก คือ บุคลากรทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้คณะฯบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (4.18 ± 0.656) บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ผลถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ (3.89 ± 0.599) และบุคลากรสามารถติดตามผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (3.84 ± 0.587) ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของวีชราพร เขยสุวรรณ และคณะ, 2556 ที่พบว่าลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรืออยู่ในระดับสูง (4.30 ± 0.65)



6.ด้านความก้าวหน้าในสายงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรวิทย์ ตรีประสิทธิ์ชัย (2558) ที่พบว่า การมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการรักษาพนักงานขององค์กรในอุตสาหกรรมมารีเวล ระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานครให้คงอยู่ในองค์กร และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงในสามลำดับแรก คือ บุคลากรตระหนักถึงความอดทน ขยัน และตั้งใจทำงานว่าจะทำให้ชีวิตมีความก้าวหน้า (3.77 ± 0.750) บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วม/เป็นตัวแทนของคณะฯ เข้าร่วมประชุม/สัมมนาต่างๆ (3.49 ± 0.875) และบุคลากรได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถจากคณะฯ อย่างตัวเนื่อง (3.41 ± 0.870) ส่วนรายช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยลงมา ได้แก่ การมีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน / ถ่ายทอดประสบการณ์ (3.16 ± 0.97) และ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม (3.18 ± 0.92) ทั้งนี้ เป็นเพราะตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้กล่าวว่าพฤติกรรมมนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการของคนจะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการของคนมีเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง กล่าวคือ เมื่อความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ได้รับการตอบสนองแล้ว ยังมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่ ความต้องการมีเกียรติยศชื่อเสียง โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ (เจษฎา ณ ระนอง, 2550) ดังนั้น นอกเหนือจากการสนับสนุนบุคลากรให้มีโอกาสในการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความรู้แล้ว หน่วยงานควรเพิ่มการสนับสนุนพี่เลี้ยงช่วยสอนงานและการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานต่อไป

7.ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์, (2559) ที่พบว่า ความสมดุลชีวิตกับการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่ง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของวัชรพร เขยสุวรรณ และคณะ (2556) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรืออยู่ในระดับสูง (3.69 ± 0.31) และเมื่อพิจารณารายช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงในสามลำดับแรก คือ คณะฯ ได้จัดให้บุคลากรมีการตรวจสุขภาพประจำปี ปีละ 1 ครั้ง (4.33 ± 0.674) สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย (3.52 ± 0.845) และสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมทั้งขนาดแสง เสียง และอุณหภูมิ (3.52 ± 0.875) ส่วนรายช้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (3.38 ± 0.88) โดยสิ่งเหล่านี้เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย และเป็นปัจจัยค้ำจุนที่จะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป



สรุปผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$ และ $P < 0.05$) และ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ส่วน อายุ อายุงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression) พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ อายุงาน รายได้) แม้ว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แต่จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่มีข้อสังเกตว่า บุคลากรที่อายุงานน้อยกว่า 10 ปี มีถึงร้อยละ 46.84 และภายในอีก 15 ปีข้างหน้าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 46 ปี ขึ้นไปจำนวนร้อยละ 31.64 จะต้องเกษียณอายุงานออกไป ซึ่งข้อมูลของปัจจัยทุกปัจจัยข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุน ให้สามารถคงอยู่ในงานได้อย่างต่อเนื่อง จึงเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานควรเร่งดำเนินการ เพราะการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุน จะนำไปสู่ประเด็นการส่งเสริมตัวชีวิตตามยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และมหาวิทยาลัยต่อไปได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

หน่วยงานควรจัดให้มีโครงการหรือกิจกรรม เพื่อยกระดับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเรียกว่า การบำรุงรักษาและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีความทันสมัยตามมาตรฐานสากล ในการทำงานจะช่วยสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มีเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อยืนยันผลการวิจัยครั้งนี้
2. ควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานมากขึ้น เช่น

นโยบายการบริหารงาน การบริหารงานทรัพยากรบุคคล

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

<http://pws.npru.ac.th/kannika/data/files/.pdf> เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2560.

กัญญาณัฐ สาทธรรณอินทร์ และ อนุชา กอนพวง. (2561). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคงอยู่ของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ.12*(Special Issue): 58-74.



วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย
ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 (มกราคม - มิถุนายน 2563)

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2560). แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล *ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563*. (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2562).

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2560). ประวัติความเป็นมา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. http://www.ns.mahidol.ac.th/english/th/about_th.html เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2560.

เจษฎา ณ ระนอง. (2550). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชาญ อ่อนอ่อน. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท ซี. เค. เอ็ม. แอนด์แอสโซซิเอท จำกัด. หลักสูตรเศรษฐศาสตร์เพื่อการบริหาร(ภาคพิเศษ) คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เดชาพันธ์ รัฐศาสนศาสตร์. (2555). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและการคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่. ปรินญาณิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2559). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานผ่านความผูกพันในอาชีพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. http://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/12_7_520.pdf. 6 (1) : 114-132.

ธีระวุฒิ ตรีประสิทธิ์ชัย. (2558). ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรในอุตสาหกรรมโรงแรมระดับ 5 ดาวในกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธัญญรัตน์ สลักคำ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล. ปรินญาณิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิตาชล ภูมิพินผล. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เดลแมกซ์แมชินเนอรี จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุบผชาติ อุไรรักษ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 17(3) : 99-106.



- พาทิมะธ มูชา, รัตนาวดี ซอนตะวัน และจิตตินันท์ อัครเดชะอนันต์. (2559). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิประเทศมัลดีฟส์. **พยาบาลสาร. 43(2): 129-142.**
- วารุณี มิลินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 12(28): 244-255.**
- วีชราพร เขยสุวรรณ, รุ่งทิพย์ ช่างศิลา, รัชณี ศุภจินทรรัตน์ และวัลลภา บุญรอด. (2556). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ. **วารสารพยาบาลทหารบก. 14(1): 51-60.**
- ศรัณย์ พิมพ์ทอง. (2557). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย. **วารสารบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 37(142): 16-32.**
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. **ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2512). **พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2512.** กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2550). **พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550.** กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). **แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580).** กรุงเทพฯ.

