

Organization Atmosphere and Intention to Stay among Personnel of Thai Traditional and Alternative Medicine Department, Ministry of Public Health

Phusacha Junprasert¹ Youwanuch Sattayasomboon^{2*} Jutatip Sillabutra³ Sarunya Benjakul⁴

1 Student of M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University

2 Assistant Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

3 Associate Professor, Department of Biostatistics Faculty of Public Health Mahidol University

4 Assistant Professor, Department of Health Education and Behavioral Sciences Faculty of Public Health Mahidol University

**Corresponding Author email: youwanuch.s@gmail.com*

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Junprasert, P., Sattayasomboon, Y., Sillabutra, J., & Benjakul, S. Organization Climate and Intention to Stay among Personnel of Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, Ministry of Public Health. *Public Health Policy and Laws Journal*,

Received: 8 May 2024

Revised: 27 May 2024

Accepted: 30 May 2024

Abstract

This cross-sectional analytical study aims to investigate the correlation among organizational atmosphere, and intention to stay among personnel of the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine (DTAM). Sample size consisted of 197 personnel (89.95% responded rate) who had been employed for at least six months, not holding executive positions, or will retire in fiscal year 2023. Data were collected by using a self-administered questionnaires distributed between March 8th and April 8th, 2023. Data were analyzed by using descriptive statistics and Spearman's Rank correlation coefficient to identify factors associated with the intention to stay, at a significance level of 0.05.

The findings revealed that the staff's intention to stay was at a low level (Mean = 2.8, S.D. = 1.2). The factors that significantly correlated with the intention to stay included organizational atmosphere ($r = 0.32$), age ($r = 0.31$), marital status ($r = 0.14$), duration of work ($r = 0.18$), and income ($r = 0.21$)

The use of research result is for the administration of human resource management. The information should be used to formulate policies and plans to retain personnel in the organization, focusing on developing a good organizational atmosphere.

Keywords; intention to stay; organization atmosphere; ministry of public health

บรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุข

ผุสชา จันทรประเสริฐ¹ ยวนุช สัตยสมบุรณ์^{2*} จุฑาธิป ศีลบุตร³ ศรัณญา เบญจกุล⁴

1 นักศึกษาหลักสูตร วท.ม. (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3 รองศาสตราจารย์, ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาสุศึกษาและพฤติกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*ผู้ประพันธ์บทความนี้ติดต่อ youwanuch.s@gmail.com

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทคัดย่อ

วันรับ 8 พ.ค.2567

วันแก้ไข 27 พ.ค. 2567

วันตอบรับ 30 พ.ค. 2567

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก กระทรวงสาธารณสุขกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน (อัตราตอบกลับร้อยละ 89.95) ปฏิบัติงานในกรมมาแล้ว 6 เดือนขึ้นไป ไม่เป็นผู้บริหาร และไม่เกษียณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามแบบให้ตอบด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 8 มีนาคม ถึง 8 เมษายน พ.ศ. 2566 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติพรรณนาและหาความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.8, S.D. = 1.2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value <0.001) ได้แก่ บรรยากาศองค์การ (r = 0.32) อายุ (r = 0.31) สถานภาพสมรส (r = 0.14) ระยะเวลาปฏิบัติงาน (r = 0.18) และรายได้ (r = 0.21)

การนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์คือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมนี้ ควรนำข้อมูลไปใช้กำหนดนโยบายและวางแผนธำรงรักษามูลค่าการให้คงอยู่ในองค์การเพิ่มขึ้น โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาบรรยากาศองค์การที่ดี

คำสำคัญ: ความตั้งใจคงอยู่ในงาน; บรรยากาศองค์การ; กระทรวงสาธารณสุข

บทนำ (Introduction)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่งในปัจจุบัน เพราะทรัพยากรมนุษย์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหารองค์การที่จะช่วยให้เกิดการพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพ มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายขององค์การ กล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การด้วย (Drucker, 1979).

ในระบบบริการสุขภาพ กำลังคนในองค์การทุกองค์การในระบบบริการสุขภาพมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กับการดำเนินงานด้านสุขภาพเช่นเดียวกัน ทั้งด้านคุณภาพบริการ การเข้าถึงบริการ และความครอบคลุมในการบริการ ปัญหาการมีกำลังคนไม่เพียงพอตามกรอบอัตรากำลัง เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบบริการ ที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางสุขภาพที่พึงประสงค์ (Wongwichai, 2015) แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงสาธารณสุข ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) (Ministry of Public Health, 2020) มีแนวทางการพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต พัฒนา และธำรงรักษากำลังคนด้านสุขภาพให้คงไว้ เพื่อให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด การพัฒนาสาธารณสุขตามแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติ มีการดำเนินงานเพื่อให้ระบบสุขภาพไทยเข้มแข็ง เป็นเอกภาพ คนไทยสุขภาพดี สร้างประเทศให้มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน (Steering Committee for the Preparation of the National Health Development Plan No. 12 (2017-2021; Ministry of Public Health, 2016). ช่วงแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนากลไกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข มีการพัฒนาระบบการธำรงรักษากำลังคนด้านสุขภาพ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งในระยะเวลาที่ผ่านมากระทรวงสาธารณสุข ได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบและกลไกบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพทุกระดับ การวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพ สนับสนุนการวางแผนผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความเป็นเลิศ เชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตและมี

ความสุขในการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร (Phumwiset, 2014) ให้ความสำคัญในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงการธำรงรักษาและการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพให้มีความเพียงพอ เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างแท้จริง

กรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เป็นองค์การหนึ่งในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มุ่งเน้นการขับเคลื่อนพันธกิจ พัฒนาวិชาการและบริการนำไปสู่วิสัยทัศน์ “องค์กรหลักด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ที่ผสมผสานภาคีเครือข่าย เพื่อการพึ่งตนเองด้านสุขภาพและหนุนเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน” (Strategy and Planning Group, Academic and Planning Division, 2020) การขับเคลื่อนภารกิจจำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ จากรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของส่วนราชการกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก วิเคราะห์อัตรากำลังในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ระหว่าง พ.ศ. 2562-2564 จากอัตรากำลังคนทั้งหมด 427 คน ในระยะเวลา 3 ปี มีบุคลากรลาออก และโอนย้ายหน่วยงานไปหน่วยงานอื่น 112 คน (เฉลี่ยปีละ 37 คน) ซึ่งเป็นการสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ทำงาน เมื่อพิจารณาถึงจำนวนการรับบุคลากรบรรจุใหม่ ในปี พ.ศ. 2564 ได้บุคลากรใหม่เพียง 20 คน (Buncharoen, 2021) ยังคงน้อยกว่าจำนวนบุคลากรที่ลดลงอันเนื่องมาจากการลาออกการโอนย้ายหน่วยงาน และการเกษียณอายุในปี พ.ศ. 2564 ที่มีจำนวนรวมถึง 36 คน โดยปกติแม้ในแต่ละปีจะมีการรับบุคลากรใหม่ แต่การปฏิบัติงานของบุคลากรใหม่จะไม่สามารถทำงานแทนบุคลากรเก่าได้ทันที ต้องมีการปฐมนิเทศ การสอนงาน เรียนรู้นโยบาย และกระบวนการปฏิบัติงานระยะเวลาหนึ่ง ก่อนที่จะมีทักษะเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งช่วงระยะเวลาการบรรจุ และการเรียนรู้การทำงานของบุคลากรใหม่ ถือเป็นระยะที่ขาดอัตรากำลังบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรที่ยังคงอยู่ในองค์การจะมีภาระงานมากขึ้น

(Mowday, Porter & Steers, 1982) เพราะความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนในหน่วยงาน จากการวิจัยในปี พ.ศ. 2561 พบว่าภาพรวมของบุคลากรสายงานหลักของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Unjit, Intaraprasong, Sillabutra, & Sattayasomboon, 2018)

ความตั้งใจคงอยู่ในงาน หมายถึง ความมั่นคงของบุคคลที่จะปฏิบัติงานโดยไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน. (Hinshaw & Atwood, 1983) ในวิจัยนี้หมายถึง ความคิดหรือการวางแผนของบุคลากรที่ทำงานในกรมนี้ให้นานที่สุดถึงเกษียณอายุ โดยไม่คิดจะย้าย หรือลาออก แม้จะมีผู้เสนองานใหม่ที่ดีกว่า

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากร บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของกลุ่มบุคคลในสภาพแวดล้อมเดียวกันที่ปฏิบัติงานร่วมกันภายในสถานที่ทำงานเดียวกัน เกี่ยวกับองค์การความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความผูกพัน ความร่วมมือและนวัตกรรม (Elsa PS & , 2013) โดยที่บุคลากรถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์การให้ไปสู่เป้าหมาย (Punthai, 2011) บรรยากาศในการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมของการทำงานมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจ ระบบงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น และบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในงาน (Apaipakdi, 2020) มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน (Moosa, 2016; Lan et al, 2020) คนที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การสูงจะมีความตั้งใจคงอยู่ในงานสูงตามไปด้วย เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นได้ด้วยความร่วมมือของหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน และยังขึ้นอยู่กับบริบทของงานและองค์การ ข้อมูลความตั้งใจคงอยู่ในงานและบรรยากาศองค์การ จึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารองค์การควรติดตามเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ที่ผ่านมามากมๆ ได้บริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่มีการติดตามข้อมูลความ

ตั้งใจคงอยู่ในงานและบรรยากาศองค์การของบุคลากรในภาพรวมอีกเลย ความสนใจถึงความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนสรรหาบุคลากรทดแทน รวมทั้งหามาตรการป้องกันการสูญเสียบุคลากรอันเกิดจากความไม่พึงพอใจในบรรยากาศการทำงานได้ทันเวลา

ดังนั้นการวิจัยนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาบรรยากาศองค์การและความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก โดยศึกษาในบุคลากรทั้งหมดที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ เนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มุ่งเน้นการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและยุทธศาสตร์ของประเทศ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนธำรงรักษาบุคลากรที่เหมาะสม ทำให้การดำเนินงานของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อวัดระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

วิธีการวิจัย (Research Method)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study Design) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ประชากร คือ บุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวนทั้งหมด 342 คน (Human

Resources Group Office of the Secretary of the Department, 2022)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเพศชายและหญิง มีอายุตั้งแต่ 18 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ปฏิบัติงานในกรมนี้มาแล้ว 6 เดือนขึ้นไป มีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานราชการ ไม่ได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร และไม่เกษียณในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตรแบบทราบบจำนวนประชากรของ Krejcie and Morgan (Krejcie, & Morgan, 1970) ได้ขนาดตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 182 คน ผู้วิจัยเพิ่มขนาดตัวอย่างอีกร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการตอบกลับแบบสอบถามไม่เพียงพอ เนื่องจากอัตราตอบกลับแบบสอบถามในงานวิจัยที่ศึกษาในกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก เท่ากับร้อยละ 83 (Unjit, Intaraprasong, Sillabuttra, & Sattayasomboon, 2018) จึงได้ขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 219 คน การเลือกตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำแนกบุคลากรตามหน่วยงาน คำนวณสัดส่วนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีจับฉลากแบบไม่คืนที่ จากรายชื่อบุคลากรเรียงลำดับตามที่หน่วยงานจัดไว้ให้ได้ตามจำนวนที่คำนวณ ทั้งนี้หน่วยงานที่มีจำนวนบุคลากรน้อยกว่า 10 ราย จะเก็บข้อมูลทุกราย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 8 มีนาคม ถึง 8 เมษายน พ.ศ. 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบบให้ตอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน ที่ 1 บรรยายองค์กร ผู้วิจัยขอใช้แบบสอบถามและได้รับอนุญาตจาก Elsa PS และคณะ (2013) ซึ่งสร้างเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กร (Assessing organizational climate: Psycho-metric properties of the CLIOR scale) นำมาแปลเป็นภาษาไทย คำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ (1-5 คะแนน) หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง เห็นด้วยมากที่สุด ข้อความทางลบกกลับคะแนน จำนวน 15 ข้อ ส่วนที่ 2 ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยใช้คำถามจากงานวิจัยที่ผ่านมาของ กรกนก อุ่นจิตร์ และคณะ (Unjit, & et al, 2018) ที่แปลตามแนวคิดของ Hinshaw & Atwood (1983) ปรับคำถามให้เข้ากับบริบท

งานวิจัยนี้ โดยมีคำถาม 12 ข้อ ทางบวก 6 ข้อ และทางลบ 6 ข้อ คำตอบเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ (1-7 คะแนน) และ ส่วนที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน่วยงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน การศึกษาด้านการแพทย์แผนไทยหรือการแพทย์แผนไทยประยุกต์ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดเลือกตอบและคำถามปลายเปิด จำนวน 9 ข้อ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คำนวณหาค่า IOC (IOC: Item Objective Congruence Index) แต่ละข้อ ได้คะแนน 0.67-1.00พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดสอบความเชื่อมั่น โดยทดสอบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างกรมการแพทย์ จำนวน 30 คน วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามส่วนที่ 1 บรรยายองค์กร เท่ากับ 0.897 และความตั้งใจคงอยู่ในงาน เท่ากับ 0.947 เกณฑ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70 จึงยอมรับได้ (Nunnally JC, 1978)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการอธิบายระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน บรรยายองค์กร และคุณลักษณะส่วนบุคคล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ใช้ตามเกณฑ์ของ Taylor (Taylor R, 1990) ดังนี้ น้อยกว่า 0.35 หมายถึง ระดับต่ำ, 0.36 – 0.67 หมายถึง ระดับปานกลาง และ 0.68 – 1.00 หมายถึง ระดับสูง

จริยธรรมในการวิจัย

งานวิจัยนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรองเลขที่ COA. No. MUPH 2022-123 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2565

ปี สถานภาพโสด ร้อยละ 71.6 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับ ปวส. และปริญญาตรี ร้อยละ 76.6 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 62.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 6.8 ปี จบการศึกษา สาขาการแพทย์แผนไทยหรือการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ร้อยละ 36.5 และมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 26,704 บาท ดังตารางที่ 1

ผลการศึกษา (Research results)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 คน พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.7 อายุเฉลี่ย 36.0

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 197)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	41	20.8
หญิง	155	78.7
ไม่ระบุเพศ	1	0.5
อายุ		
น้อยกว่า 29 ปี	45	22.8
30 – 39 ปี	96	48.7
40 – 49 ปี	36	18.3
50 – 59 ปี	20	10.2
อายุเฉลี่ย 36.0 (ปี) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 8.2 (ปี) Max = 59 ปี Min = 24 ปี		
สถานภาพสมรส		
ไม่มีคู่ (โสด/หม้าย/หย่า)	141	71.6
มีคู่ (สมรส)	56	28.4
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	46	23.4
ปวส.และปริญญาตรี	151	76.6
ตำแหน่งงาน		
พนักงานราชการ	74	37.6
ข้าราชการ	123	62.4
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 – 5 ปี	106	53.8
6 – 10 ปี	53	26.9
11 – 15 ปี	16	8.1
16 ปีขึ้นไป	22	11.2
เฉลี่ย 6.8 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.3 ปี Max = 22 ปี Min = 1 ปี		

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จบด้านการแพทย์แผนไทย/การแพทย์แผนไทยประยุกต์		
ใช่	72	36.5
ไม่ใช่	125	63.5

ตารางที่ 2 ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก (n = 197)

ความตั้งใจคงอยู่	Mean (S.D.)	ระดับความตั้งใจคงอยู่ในงาน n (%)					ระดับค่าเฉลี่ย
		สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำมาก	
ภาพรวม	2.8 (1.2)	21 (10.7)	28 (14.2)	71 (36.0)	44 (22.3)	33 (16.8)	ต่ำ

2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก พบว่า โดยรวม จากคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ อยู่ในระดับต่ำ (Mean = 2.8, S.D. = 1.2) โดยความตั้งใจคงอยู่ในงานระดับต่ำและต่ำมากรวมกัน ร้อยละ 39.1 ดังตารางที่ 2 ซึ่งพบว่าข้อถามที่ค่อนข้างเห็นด้วยถึงเห็นด้วยมากที่สุดรวมกันสูงสุด 3 อันดับ คือ ไม่ต้องการลาออกหรือย้ายที่ทำงานจากกรมนี้อย่างเร็วที่สุด ร้อยละ 48.3 รองลงมาคือ การตัดสินใจที่จะทำงานที่กรมนี้อีกหรือลาออกจากกรมนี้อย่างไม่รีบร้อนสำคัญที่จะคิดในช่วงเวลานี้ ร้อยละ 46.2 และยังไม่มีความคิดที่จะออกจากกรมนี้อีก ร้อยละ 43.1 ตามลำดับ ส่วนข้อถามที่ค่อนข้างเห็นด้วยถึงเห็นด้วยมากที่สุดรวมกันต่ำสุด 3 อันดับ คือ ถ้าได้รับข้อเสนอเกี่ยวกับการย้ายไปกรมอื่นหรืออาชีพใหม่จะไม่พิจารณาข้อเสนออย่างจริงจัง ร้อยละ 19.3 และมั่นใจว่าจะอยู่ทำงานในกรมนี้อย่างน้อยที่สุดโดยไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น ร้อยละ 18.3 และมั่นใจว่าจะทำงานในกรมนี้อย่างน้อยที่สุดแม้จะมีผู้เสนอให้ย้ายไปทำงานที่อื่นในตอนนี้ ร้อยละ 23.9

3. บรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์

ทางเลือกภาพรวม อยู่ในระดับดี (Mean = 3.4, S.D. = 0.6) จากข้อคำถามที่เห็นด้วยระดับมากและมากที่สุดรวมกัน หมายถึง บรรยากาศองค์การดี สูงสุด 3 อันดับ คือ ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ร้อยละ 68.6 รองลงมาคือ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมตามที่เสนอขอ ร้อยละ 63.0 และเมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาช่วยให้ท่านแก้ไขปัญหาได้ ร้อยละ 60.4 ส่วนข้อถามที่เห็นด้วยระดับมากและมากที่สุดรวมกันต่ำสุด 3 อันดับ คือ การตัดสินใจทุกเรื่องในกรมนั้น ไม่ได้มาจากผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 6.1 รองลงมาคือ งานของท่านสร้างนวัตกรรมจนเป็นที่ยอมรับ ร้อยละ 29.4 และท่านได้รับการนิเทศงานอย่างเพียงพอ ร้อยละ 30.5 ตามลำดับ

4. ปัจจัยที่สัมพันธ์ระดับต่ำกับกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก พบว่า บรรยากาศองค์การ ($r = 0.32$, $p\text{-value} < 0.001$) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ($r = 0.31$, $p\text{-value} < 0.001$) สถานภาพสมรส ($r = 0.14$, $p\text{-value} < 0.048$) ระยะเวลาปฏิบัติงาน ($r = 0.18$, $p\text{-value} < 0.010$) และรายได้ ($r = 0.21$, $p\text{-value} < 0.003$) ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก (n = 197) ผลวิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบสเปียร์แมน (r)

ตัวแปรอิสระ	ความตั้งใจอยู่ในงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	p-value	
บรรยากาศองค์การโดยรวม	0.32	<0.001	ต่ำ
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ	0.02	0.744	ต่ำ
อายุ	0.31	<0.001**	ต่ำ
สถานภาพสมรส	0.14	0.048*	ต่ำ
ระดับการศึกษา	0.03	0.625	ต่ำ
ตำแหน่งงาน	0.04	0.529	ต่ำ
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)	0.18	0.010*	ต่ำ
รายได้ (บาท)	0.21	0.003*	ต่ำ

* p-value < 0.05, ** p-value < 0.001

หมายเหตุ ตัวแปรหุ่นเพศ (1 = หญิง, 0 = ชาย), การศึกษา (1 = น้อยกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี, 0 = ปริญญาโทขึ้นไป), ตำแหน่งงาน (1 = ข้าราชการ, 0 = พนักงานราชการ), ตัวแปรตาม: ความตั้งใจอยู่ในงาน (คะแนนเฉลี่ย)

อภิปรายผล (Discussion)

ระดับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ จากคำตอบของบุคลากรที่ค่อนข้างไม่เห็นด้วยถึงไม่เห็นด้วยว่า บุคลากรไม่มั่นใจว่าจะอยู่ทำงานในกรมนี้เป็นสุดท้ายโดยไม่ย้ายไปทำงานที่อื่น ไม่มั่นใจว่าจะทำงานในกรมนี้ต่อไปถ้ามีผู้เสนอให้ย้ายไปทำงานที่อื่นในตอนนี้ และจะคงทำงานอยู่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่คิดจะลาออกก่อนเกษียณ อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับระดับความตั้งใจอยู่ในงาน โดยบุคลากรมีอายุน้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 71.5 เป็นคนไม่มีคู่ คือ โสด/โสด/หม้าย/หย่า ร้อยละ 71.6 มีระยะเวลาการทำงานเพียง 1-5 ปี ร้อยละ 53.8 บุคลากรกลุ่มนี้สามารถที่จะตัดสินใจโยกย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้ง่ายในระยะเวลาที่เหลืออยู่ก่อนเกษียณอายุราชการหากมีตำแหน่งเปิดรับ แต่ข้อดีของกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก คือการมีบรรยากาศองค์การระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร ผลวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การดีเนื่องจาก

ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บุคลากรมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมตามที่เสนอขอ และเมื่อเกิดปัญหาผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขได้ ซึ่งควรรักษาบรรยากาศองค์การที่ดีนี้เพื่อดึงดูดใจบุคลากร

ความตั้งใจอยู่ในงานในการวิจัยนี้ต่ำกว่าการวิจัย ในปี 2561 ของกรรณก อุณจิตร์ และคณะ (Kornganog Unjit, et al., 2018) พบว่าบุคลากรสายงานหลักกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีความตั้งใจอยู่ในงานมีระดับปานกลาง เนื่องจากในงานวิจัยครั้งนี้ศึกษากลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกัน คือ บุคลากรสายงานหลัก บุคลากรสายสนับสนุน และพนักงานราชการทุกสายงาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยความตั้งใจอยู่ในงานที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐประเทศไทย และต่างประเทศ พบว่าความตั้งใจอยู่ในงานระดับปานกลาง เช่น การศึกษาของ Chupan, et al. (2017) (Mean = 44.38, S.D. = 9.64) Muneerat, et al. (2019) ความตั้งใจอยู่ในงานระดับปานกลาง ร้อยละ 72.8 วิจัยของ Chen, et al. (2016) พยาบาลในประเทศไต้หวัน (Mean = 4.24,

S.D. = 0.87) และผลวิจัยของ Moosa, et al. (2016) พยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ประเทศมัลดีฟส์ ความตั้งใจอยู่ในงานระดับปานกลาง ร้อยละ 69.49 และวิจัย ของ Hill (2011) พบว่าความความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลในรัฐเคนทักกี ประเทศสหรัฐอเมริกา อยู่ในระดับสูง (Mean = 53.8, S.D. = 8.5) ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของบุคลากรที่วิจัย และแบบสอบถามที่ใช้วัดความตั้งใจอยู่ในงานแตกต่างกับการวิจัยนี้ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร สอดคล้องกับวิจัยในต่างประเทศ เช่น งานวิจัยของ Lan, et al. (2020) ศึกษาในกลุ่มเภสัชกรประเทศไต้หวัน ($r = 0.62, p < 0.001$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Moosa, et al. (2016) พยาบาลโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ประเทศมัลดีฟส์ ($r = 0.18, p < 0.001$) ซึ่งระดับความสัมพันธ์สูงหรือต่ำกว่า การวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาแตกต่างกัน ผลวิจัยนี้พบว่า อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจอยู่ในงานจะสูงขึ้นตามไปด้วย และสถานภาพสมรสมีคู่ (แต่งงาน) มีความตั้งใจอยู่ในงานมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่สถานภาพสมรสไม่มีคู่ สอดคล้องกับวิจัยของ Nalinrat Thongniran, et al. (2558) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความตั้งใจอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 1 ภาคกลาง ไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ Wannakorn & Songkran (2020) พบว่า อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสายสนับสนุนในโรงพยาบาลของแก่น ($p < 0.05$) และไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ Milinthapunya (2018) พบว่า อายุ และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารกรรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกสามารถใช้ข้อมูลผลวิจัย ไปใช้กำหนดนโยบายการส่งเสริมความตั้งใจอยู่ในองค์การของบุคลากร โดยเน้นที่สร้างบรรยากาศองค์การที่ดีในการทำงาน ให้โอกาสการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีการนิเทศสอนงานหรือมีกระบวนการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสนับสนุนบุคลากรให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่
2. ผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคล สามารถนำข้อมูลไปใช้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในเรื่องการสร้างบรรยากาศองค์การ เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีบรรยากาศของการรับฟังความคิดเห็นทั้งเห็นพ้องและเห็นต่างอย่างมีเหตุผล
3. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงาน ควรนำข้อมูลไปใช้พัฒนาบรรยากาศองค์การ โดยทำกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน และเกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาระดับกระทรวง เพื่อขยายองค์ความรู้และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ในงานของบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้บริหารที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย ขอคุณบุคลากรกรรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่สละเวลาเข้าร่วมการวิจัย ขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยในการประสานงานทำให้วิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

- Apaipakdi, K. (2020). Happy environment in workplace: Happy workers and achieving goals. *Journal of MCU Humanities Review*. 6(1): 315-331.
- Buncharoen, M. (2021). Human resource management report, year 2021 of the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine.
- Chen, M.F., Ho, C.H., Lin, C.F., Chung, M.H., Chao, W.C., Chou, H.L. & Li, C.K. (2016). Organisation-based self-esteem mediates the effects of social support and job satisfaction on intention to stay in nurses. *J Nurs Manag*. 24(1), 88-96.
- Chupan, S., Khumyu, A., Vatanasin, S., & Vatanasin, D. (2017). Factors influencing intention to stay in career among professional nurses. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University*. 25(4): 1-10.
- Drucker, P.F. (1979). *The effective executive*. New York: Harper and Row.
- Hill, K.S. (2011). Work satisfaction, intent to stay, desires of nurses, and financial knowledge among bedside and advanced practice nurses. *The Journal of Nursing Administration*. 41(6): 211-217.
- Hinshaw, A.S. & Atwood, J.R. (1983). Nursing staff turnover, stress, and satisfaction: models, measures, and management. *Annu Rev Nurs Res*. 1: 133-153.
- Human Resources Group Office of the Secretary of the Department. (2022). Information on personnel types, recruitment, transfer/resignation of the Department of Thai Traditional and Alternative Medicine, year 2019-2022.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Lan, Y., Huang, W., Kao, C. & Wang, H. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*. 62(6): 1-9.
- Milinthapunya, W. (2018). Factors related to retention of employees at a university of hospital. *Journal of Thonburi University Academic*. 12(28), 243-255.
- Ministry of Public Health. (2020). Annual government operational plan. Budget 2021 of the Ministry of Public Health. Nonthaburi: Ministry of Public Health.
- Moosa, F., Chontawan, R., Akkadechanunt, T. (2016). Factors related to intent to stay among nurses in the tertiary hospital, Maldives. *Nursing Journal*. 43(2): 129-142.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.W. (1982). *Employee - organizational linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Muneerat, S., Suwannapong, N., Tipayamongkhogul, M., Manmee, C. (2019). Job Characteristics, Job-Related Stress and Intention to Stay in Professional Nurses in a Tertiary Care Hospital. *Journal of Health Science*. 28(1): 133-141.

- Nunnally, JC. (1978). *Psychometrics theory* 2nd ed. New York: NY: McGraw-Hill.
- Peña-Suárez, E., Muñoz, J., Campillo-Álvarez, A., Fonseca-Pedrero, E. & García-Cueto, E. (2013). Assessing organizational climate: psychometric properties of the CLIOR Scale. *Psicothema*. 25(1): 137-144.
- Phumwiset, P. (2014). *Public health system. and public health planning*. Nonthaburi: Charansanitwong printing limited.
- Phaengkrathok, W., Klunduang, S. (2020). The work retention of back office personnel in Khonkaen hospital. *Journal of Khon Kaen Provincial Health Office*. 2(2): 231-45.
- Punthai, K. (2011). Integrated human resource development strategy: key for excellence. *Nida development journal*. 51(3): 239-257.
- Steering Committee for the Preparation of the National Health Development Plan No. 12 (2017-2021), Ministry of Public Health. (2016). Nonthaburi: Ministry of Public Health.
- Strategy and Planning Group, Academic and Planning Division. (2020). Department of medical services operational plan. Thai Traditional and Alternative Medicine, 3-year period (2020-2022).
- Taylor R. (1990). Interpretation of the correlation coefficient: a basic review. *Journal of diagnostic medical sonography*. 6(5): 35-3
- Thongniran, N., Intaraprasong, B., Pattara-Archachai, J. (2015). Intention to stay in occupation of registered nurse at a community hospital region 1: central region, Thailand. *Journal of the Nursing Division*. 42(3): 69-83.
- Unjit, K., Intaraprasong, B., Sillabutra, J., Sattayasomboon, Y. (2018). Intention to stay in an organization among core function staff in the department of thai traditional and alternative medicine, Ministry of Public Health. *Journal of Public Health*, 48(3): 308-318.
- Wongwichai, C. (2015). Health workforce as a workforce: Problems and solutions of the Thai health system: Hfocus takes an in-depth look at the health system. [Internet]. Available from: <https://www.hfocus.org/content/2016/04/12004>

