

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม

Factor Affecting Retention of Pharmacists at Chiangmai Ram Hospital

ชาลินี ชาวศักดิ์*และอรชร มณีสงฆ์**

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรเภสัชกร ในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 43 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25-30 ปี สถานะโสด สำหรับผู้ที่สมรสแล้วอยู่อาศัยด้วยกัน ภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี หน่วยงานที่ปฏิบัติงานคือ ผู้ป่วยใน และมีรายได้ 30,001-35,000 บาท มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี และส่วนใหญ่มีการรับผิดชอบครอบครัว

ผลการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม ตามแนวคิดของ Taunton, Krampitz & Woods (1989) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของเภสัชกรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผลการศึกษามีผลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ลำดับแรกคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ได้แก่ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดี รองลงมาคือฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ เมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัว ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน ปัจจัยด้านองค์การ จากการศึกษพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นคิดเห็น ดังนี้ ค่าตอบแทน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า รองลงมาคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน และกฎระเบียบขององค์กร เป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด เท่ากัน โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นด้วย ดังนี้ ฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นที่ยอมรับที่ดีในเรื่องงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้

ผลการศึกษาความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานเภสัชกรรมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ สิ่งที่ทำให้ท่านอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือ

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำตอบแทน ปัจจัยย่อยที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปี ข้างหน้า
ฉันมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณ

ABSTRACT

This independent study aimed to investigate factors affecting retention of pharmacists at Chiangmai Ram Hospital. Research population was identified to the total of 43 pharmacists of Chiangmai Ram Hospital. Questionnaires were used as the tool to collect data. Data analysis was conducted by the descriptive statistics, including frequency, percentage, and mean, as well as the statistics to examine variances between independent variable and the One Way ANOVA.

The findings presented that most respondents were female in the age of 25–30 years old. They were single; but for those married respondents, they lived with their spouse. Their hometown was in another province rather than Chiang Mai. Most of them graduated in Bachelor's degree. They worked at the Inpatient Department and earned an income at the amount of 30,001–35,000 Baht. They had worked at the studied hospital for a year and the majority was in charge of family burdens.

Results of the study on an intention to work in the pharmacy division revealed that the respondents ranked their overall opinion towards it at moderate level

According to the study on factors affecting the respondents towards working at the Chiangmai Ram Hospital, level of their opinions was described as follows.

In people factor, the first element that they agreed with was the interpersonal relation with peers, including statements saying that “co-workers and I can work well in team”; and “I can consult co-workers on problems in works and personal problems”.

In work itself factor, they highly agreed with the statements saying that “I believe that taking night-shift shall affect the quality of life”; and “the work that I am now in charge of is suitable to my knowledge and competency”.

In organization factor, they agreed with following elements in a level as described belows.

In compensation element, they equally agreed with the statements saying that I trust that if I work in another organization, I will get higher compensation”; “I satisfy with the fairness of supervisor”; and “organization's rules and regulations are determined according to the law”.

In advancement element, they agreed with the statement saying that “if there is a better opportunity, I am ready to quit this job for it”.

In supervisor element, they agreed with the statements saying that “my supervisor is a good leader and a good consultant when I had problems in work”; and “my supervisor positively influences me on extending an intention to work here.

Results of the study on an intention to work in the pharmacy division revealed that the respondents ranked their overall opinion towards it at moderate level. Element that they highly agreed with was the statement saying that “compensation is the most factor influencing job dislocation”. Element that they fairly agreed with was the statements saying that “I have a plan to dislocate a job within 1–2 years” and “I intend to work here till the retirement”.

บทนำ

การที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงาน หรือ ออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์

จากนโยบายการเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Medical hub of Asia) ทำให้โรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนต่างเร่งพัฒนาการบริการทางการแพทย์สู่ความเป็นเลิศ (Excellent center) ดังนั้นการพัฒนาศูนย์บุคลากร จึงเป็นประเด็นที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรที่องค์กรสามารถดำเนินการได้ ด้วยการเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้มีความตั้งใจที่จะออกจากงานน้อยลง ผลต่อเนื่องที่ตามมาคือเพิ่มการคงอยู่ในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

ปัญหาการลาออกของบุคลากรยังเป็นปัญหาในหลาย ๆ องค์กร ซึ่งโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม เองได้ประสบปัญหาการลาออกของเภสัชกรมาอย่างต่อเนื่องในระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา (2555–2559) จำนวนลาออกทั้งหมด 75 คน อายุงานอยู่ระหว่าง 0 – 3 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33% อัตราการลาออก ปี 2559 เท่ากับ 2.75% และมีอัตราการได้ทดแทน เท่ากับ 39% โดยเภสัชกรดังกล่าวเป็นกลุ่มช่วงอายุงานที่โรงพยาบาลได้ลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ทักษะ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพมีความรู้ความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยสาเหตุการลาออก เภสัชกรกลุ่มนี้ ได้แก่ ลักษณะงานหนัก ระบบการนิเทศงาน และการบริหารจัดการ ตามลำดับ (ข้อมูลอัตราการลาออก พนักงานโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม, 2558) ซึ่งการลาออกเป็นตัวชี้วัดที่แสดงว่าเกิดปัญหาการคงอยู่ในองค์กร ตามที่ ฮอฟแมน (Hofmann, 1981 cited in Hanson, 1983) กล่าวว่า การอ้างสถิติการลาออกเป็นการอ้างสถิติประกอบให้เห็นได้อย่างชัดเจนว่ามีปัญหาการคงอยู่เกิดขึ้น (แสงทอง ปุระสุวรรณ, 2541: 10)

การลาออกของเภสัชกรส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วย ตามมาตรฐานวิชาชีพเภสัชกรในโรงพยาบาล โดยการทำงานร่วมกับแพทย์และพยาบาล ได้แก่

การตรวจสอบซ้ำข้อมูลการจ่ายยาแพทย์ (Medication Order) การตรวจสอบความถูกต้องการส่งมอบยาให้ผู้ป่วย การเตรียมยาปราศจากเชื้อ (Sterile Product) การกระจายยาแบบรายวัน (Daily Dose) เป็นผลให้ไม่สามารถส่งมอบยาให้ทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งกระบวนการทำงานมีลักษณะงานที่ต้องทำต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกับหลายแผนก ดังนั้น หากความล่าช้าในการทำงานก็จะส่งผลกระทบต่อทั้งกระบวนการดูแลผู้ป่วย สุดท้ายจะส่งผลเสียต่อองค์กร ซึ่งปัญหาความล่าช้าที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การลาออกของเภสัชกร ที่ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของกระบวนการทำงาน

ผลกระทบจากการลาออกของเภสัชกรที่มีต่อกระบวนการทำงาน เกิดความขัดข้องในการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานต้องทำกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ การขาดหายเภสัชกร ทำให้ไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ เนื่องจากเภสัชกรที่เหลือต้องแบกรับลักษณะงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจของเภสัชกรที่ยังคงทำงานอยู่ เนื่องจากความรู้สึกที่สูญเสียเพื่อน ร่วมงานทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพและงานที่ออกมาไม่ได้มาตรฐาน นอกเหนือจากนั้นสำหรับเภสัชกรที่รับเข้ามาใหม่ ยังไม่สามารถทำงานได้ตามมาตรฐาน ต้องมีการฝึกทักษะการทำงาน ทำให้หัวหน้างานต้องรับภาระเพิ่มขึ้นในการสอนและฝึกงานเพื่อให้ได้เภสัชกรที่มีความสามารถทัดเทียมกับคนที่ลาออกไป ส่งผลให้หัวหน้างานทำงานได้ไม่เต็มที่ หากการลาออกเกิดขึ้นบ่อยครั้ง

อย่างไรก็ตาม พบว่ายังมีเภสัชกรส่วนหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติงานในโรงพยาบาล แสดงให้เห็นว่ายังคงมีปัจจัยบางอย่างที่ยังดึงดูดเภสัชกรกลุ่มนี้ไว้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของเภสัชกรของโรงพยาบาลเชียงใหม่ รม ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล เพื่อสร้างสิ่งจูงใจในการคงอยู่ของเภสัชกรซึ่งจะส่งผลดีต่อการดำเนินการขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎี

1) การคงอยู่ในงาน (Job Retention)

การคงอยู่ในงาน (Job retention) หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (Mathis and Jackson, 2006)

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

การคงอยู่ในงานการศึกษาของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การที่บุคคลได้รับการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานไม่ได้จำเจอยู่กับงานนั้นตลอดเวลา บุคคลต้องการขวัญและ กำลังใจ ต้องการพัฒนาให้ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองสิ่งเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้บุคคลเกิดความรักความผูกพันกับงานและองค์กร ย่อมเกิดผลดีทั้งกับองค์กรและบุคลากร ถ้าต้องการให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารต้องเอาใจใส่บำรุงรักษาบุคลากรอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้รับทั้งผลงานและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอยู่ในหน่วยงาน ดังนั้นการคงอยู่จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เนื่องจากเป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากรผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและนานที่สุด

แนวคิดของ Taunton, Krampitz & Woods (1989) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานไว้ว่า ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านคือ

- 1) ปัจจัยด้านบุคลการ (Employee Characteristics) ได้แก่ โอกาสการเปลี่ยนงาน (Opportunity Elsewhere) สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน (Social Integration) การศึกษา (Education) และภาระครอบครัว (Kinship Responsibility)
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (Task Requirement) ได้แก่ การความจำเจของงาน (Routine) การมีส่วนร่วมในงาน (Participation) และการติดต่อสื่อสาร (Instrumental Communication)
- 3) ปัจจัยด้านองค์การ (Organization Characteristics) ได้แก่ ค่าตอบแทน (Pay) ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน (Distributive) และโอกาสการเลื่อนตำแหน่ง/ความก้าวหน้า (Promotional Opportunity)
- 4) ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา (Manager Characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการจัดการ (Motivation to Manage) อำนาจ (Power) อิทธิพล (Influence) และพฤติกรรมการนำ (Leadership Style)

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

วันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนุ่ยศรี และวาริณี เขี่ยมศิริกุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การและคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพศึกษาระยะเวลาคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และอิทธิพลของคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนอย่างน้อย 1 ปี ในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลคุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีการรับรู้คุณลักษณะของบุคคล ลักษณะงาน คุณลักษณะขององค์การ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีสูงจะมีการคงอยู่ในงานน้อย เพราะมั่นใจว่าเมื่อลาออกจากงานที่ทำอยู่จะสามารถหางานใหม่ที่เท่ากันหรือดีกว่าเดิมได้ ในทางตรงกันข้ามหากโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยการคงอยู่ในงานของบุคลากรจะสูง เพราะจะมีความลังเลใจว่าเมื่อลาออกจากงานแล้วจะหางานใหม่ได้อีกหรือไม่ ความมั่นคงของงานมีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพราะองค์การใดที่มีการจ้างงานที่มั่นคงหรือมีงานให้ทำตลอดไปไม่ว่าจะเกิดภาวะวิกฤติใด ๆ ก็ตามก็จะทำให้บุคลากร ทุกคนต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นได้ตลอดไป เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิตและครอบครัว การมีส่วนร่วมในงานเป็นการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญในความสำเร็จขององค์การ

รวีสร่า เพื่อกสิงห์, เรณูการ์ ทองคำรอด, พูลสุข หิงคานนท์ และสุภมาส อังค์โชติ (2555) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย โดยศึกษาคุณลักษณะของบุคคล

คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย ศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับการคงอยู่ในงาน ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ลักษณะของบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กรคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กรและคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 25.79 ปี 3) คุณลักษณะของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 5.0

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรเภสัชกร ในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม จำนวน 43 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย มีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยเนื้อหาเรื่องปัจจัยการคงอยู่ในงาน พัฒนาข้อคำถามจากแนวคิดของทอนตัน แครมพิทซ์ วูดส์ (Taunton, Krampitz & Woods, 1989)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.0 อายุ 25-30 ปี ร้อยละ 76.7 สถานะเป็นโสด ร้อยละ 88.4 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่นที่ไม่ใช่จังหวัดเชียงใหม่ ร้อยละ 53.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 93.0 โดยหน่วยงานที่ปฏิบัติงานคือ ผู้ป่วยใน ร้อยละ 48.8 รายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท ร้อยละ 39.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปี ร้อยละ 34.9 และส่วนใหญ่มีภาระรับผิดชอบครอบครัว ร้อยละ 76.7

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของเภสัชกร ในระดับปานกลาง โดยมีผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยคือ ฉันและเพื่อนร่วมงานสามารถปฏิบัติงานเข้าร่วมกันได้ดีรองลงมาคือฉันสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติงานหรือเรื่องส่วนตัวและภาระครอบครัว ได้แก่ ฉันมีพ่อแม่ที่จะต้องดูแลที่อยู่ในจังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วย ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งคือ ฉันคิดว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตรองลงมาคือ

ลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่ขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของฉัน และลักษณะงานที่ฉันปฏิบัติอยู่มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ปัจจัยด้านองค์การ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นดังนี้

ค่าตอบแทน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่ ฉันมั่นใจว่าถ้าไปทำงานกับองค์กรอื่นจะได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่ารองลงมาคือ ฉันพอใจกับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาของฉัน และกฎระเบียบขององค์กรเป็นไปตามหลักที่กฎหมายกำหนด เท่ากันกับฉันพอใจกับความยุติธรรมจากเพื่อนร่วมงานของฉัน

โอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่ง มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยได้แก่ ถ้ามีช่องทางก้าวหน้ามากกว่านี้ฉันพร้อมที่จะลาออกไปองค์กรอื่นทันที

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับเห็นด้วยในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นด้วย ดังนี้ ฉันคิดว่าผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นผู้นำที่ดีและเป็นทีที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชาของฉันเป็นปัจจัยที่ทำให้อยากทำงานอยู่ที่บริษัทนี้และฉันยอมรับการปฏิบัติงานของบังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานเภสัชกรรม

ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อยมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดคือ สิ่งที่ทำให้ทำงานอยากเปลี่ยนงานมากที่สุดคือค่าตอบแทน รองลงมาคือมีความคิดเห็นในระดับปานกลางได้แก่ ฉันมีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่ในอีก 1 – 2 ปีข้างหน้า และฉันมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของเภสัชกร โรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม สามารถอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านบุคคล จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูศรี และวาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และ รวิสร่า เผือกสิงห์, เรณูการ์ทองคำรอด, พูลสุข หิงคานนท์ และสุภมาส อังศุโชติ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านบุคคลในระดับปานกลางเหมือนกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน จากการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูศรี และวาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และรวิสร่า เผือกสิงห์,

เรณูการ์ ทองคำรอด, พูลสุข หิงคานนท์ และสุภมาส อังศุโชติ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านลักษณะงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยด้านองค์การ จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูยศรี และวาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และรวิสร่า เฟือกสิงห์, เรณูการ์ ทองคำรอด, พูลสุข หิงคานนท์ และสุภมาส อังศุโชติ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านองค์การในระดับปานกลาง เหมือนกัน

ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูยศรี และวาริณี เอี่ยมศิริกุล (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ และรวิสร่า เฟือกสิงห์, เรณูการ์ ทองคำรอด, พูลสุข หิงคานนท์ และสุภมาส อังศุโชติ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อด้านผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของเภสัชกร โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุงานจะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2 ปีขึ้นไปมีความตั้งใจที่ทำงานจนเกษียณในระดับกลาง ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปีมีความเห็นต่อเรื่องนี้ในระดับน้อย ผู้บริหารควรพิจารณาการรักษาเภสัชกรโดยเฉพาะกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 ปีเพื่อคงอยู่ในงานได้ระยะหนึ่งแล้วความตั้งใจในการคงอยู่ในงานจะมีเพิ่มมากขึ้นและปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับเห็นด้วยเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยของแต่ละปัจจัย พบว่า

ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ปัจจัยย่อยด้านโอกาสการเปลี่ยนงาน มีระดับความคิดเห็นต่อการคงทำงานที่เดิม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ถึงแม้จะมีโอกาสเปลี่ยนสายงานจากที่ทำอยู่ในปัจจุบันหรือการได้รับข้อเสนอเพื่อการศึกษาต่อจากที่อื่น ผู้บริหารควรพิจารณา

1. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารในหน่วยงาน ควบคุมมอบหมายงานหรือลักษณะงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน หรือจัดให้มีการการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้เภสัชกรได้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะหลากหลาย ให้โอกาส

ผู้ปฏิบัติงานเลือกงานหมุนเวียนงานและเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

2. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรให้มีความชัดเจนและรวดเร็ว เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การทำงานระหว่างหน่วยงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ปัจจัยด้านลักษณะงาน รายชื่อย่อยจำแนกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติพบว่าการอยู่เวรในเวลากลางคืนมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงแม้ว่าการได้อยู่เวรจะทำให้รายได้เพิ่มขึ้นด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลา และลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ มีความท้าทายและต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ในระดับปานกลาง เนื่องด้วยเกสัชกรจะมีบทบาทหน้าที่หลักด้านการบริหารจัดการยาในโรงพยาบาลทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร โรงพยาบาลนั้นมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรพิจารณา

1. การชี้แจงถึงลักษณะงาน เป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคลากร รวมถึงการชี้แจงผลตอบแทนจากลักษณะงานขององค์กรที่มีความแตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการมาปฏิบัติงานในองค์กร

2. พิจารณาเรื่องเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความคล่องตัวและแม่นยำช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

3. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อพัฒนาปรับปรุงงาน ตลอดจนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือพิจารณาการทำ Knowledge sharing จากลักษณะงานที่มีความเหมือนกันของแต่ละหน่วยงานเกสัชกรรม เพื่อนำมาปรับใช้ในแต่ละหน่วยงาน

ปัจจัยด้านองค์กร พบว่าปัจจัยย่อยด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง และเห็นด้วยว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่มากกว่าสวัสดิการที่ได้ไม่แตกต่างจากองค์กรอื่นในระดับความคิดเห็นปานกลาง ปัจจัยย่อยด้านโอกาสก้าวหน้าเลื่อนตำแหน่งนั้น ระดับความคิดเห็นด้วยการลาออกไปองค์กรอื่นทันทีหากมีช่องทางก้าวหน้ามากกว่า สอดคล้องกับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงานและโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานในองค์กรอยู่ในระดับความเห็นปานกลาง ผู้บริหารควรพิจารณา

1. ระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมเนื่องจากอุตสาหกรรมโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ มีการแข่งขันกันสูง หรืออาจพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม แผนการประกัน สวัสดิการสังคม ที่พักอาศัย การส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงานประจำปี โดยมีค่าตอบแทนแลกกับผลงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อนประจำปี หรืออาจจะเป็นค่าตอบแทนไม่เป็นตัวเงิน (Non-financial compensation) เช่น โอกาสได้รับการยอมรับ โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น

2. พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พิจารณาการกำหนดแผนงานความก้าวหน้า (Career Path Planning) สนับสนุนการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้มีการพบปะกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน เพื่อเป็นการกระตุ้นและย้ำเตือนการพัฒนา

3. พิจารณาระบบสำรองคน Talent Pool เพื่อเสริมสร้างขั้นสู่ตำแหน่งระดับสูง

ความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า รายชื่อย่อย ความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณมีระดับน้อยถึงปานกลาง ในขณะที่มีโครงการที่จะเปลี่ยนงานใหม่อีก 1-2 ปี ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเปลี่ยนงานในระดับความคิดเห็นมาก ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการธำรงรักษาบุคลากรของเภสัชกรในโรงพยาบาล ควรเปิดโอกาสให้เภสัชกรมีการพัฒนาด้านการศึกษาและสร้างขวัญกำลังใจให้ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และส่งเสริมสวัสดิการต่างๆและค่าตอบแทนที่เหมาะสม การให้เภสัชกรได้มีส่วนร่วมในงาน การแสดงความคิดเห็นเพื่อให้รู้สึกมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสามารถทำให้เภสัชกรมีความตั้งใจคงอยู่ในงานโดยรวมอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- จิตภา เสน่ห์นุช. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของเภสัชกรที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการองค์การเภสัชกรรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- รวีสร่า เพือกสิงห์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนตามแนวชายแดนภาคเหนือ ประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- วรรรณี ชัยพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะออกจากงานของเภสัชกรไทย*. ขอนแก่น: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรรณี วิริยะกัสนานนท์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- วันเพ็ญ นาสอนใจ, มุกดา หนูยศรี และวาริณี เขี่ยมศิริกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์*. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 17, 43-47.
- สายพิณ สายคำ และพีระศักดิ์ ศรีฤาษา. (2552). *บรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารเภสัชกรรมไทย*, 1, 71-72.
- สุริย์ ท้าวคำลือ และพนิดา ดามาพงศ์. (2550). *ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-297.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology* (3rded.). New York: Brooks/Cole Publishing Company.
- Mayer, J. P., Allen, Natalie J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupation: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

Taunton, R. L., Krampitz, S. D., & Woods, C. Q. (1989). Manager impact on retention of hospital staff: Part2.
Journal of Nursing Administration, 19(4), 15–9.