ปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

Public health technical officer retention In a state agency under the Ministry of Public Health

กนกรช เสือโรจน์

นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารคนและกลยุทธ์องค์การ

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

E-mail: pare.kanokroch@gmail.com

Kanokroch Sueroj

Student, Master of Business Administration Program in People Management and Organization Strategy, Panyapiwat Institute of Management

ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร

อาจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารคนและกลยุทธ์องค์การ

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

E-mail: thanasitpho@pim.ac.th

Thanasit Poempian

Lecturer, Master of Business Administration Program in People Management and Organization Strategy, Panyapiwat Institute of Management

รับเข้า: *20 สิงหาคม 2566* **แก้ไข:** *29 สิงหาคม 2566* **ตอบรับ:** *1 กันยายน 2566*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 2) เปรียบเทียบระดับปัจจัยการธำรงรักษาโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

โดยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In–Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลเป็นข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น เป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน 6 รอบการประเมิน ในระยะเวลา 3 ปี จำนวน 10 คนระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลจากข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 201คนเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test กรณีคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 2 กลุ่ม และทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test กรณีคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 3 กลุ่มขึ้นไป จะวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธี Scheffe ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ และด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ปัจจัยการธำรงรักษา นักวิชาการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

Abstract

The objectives of this research aimed (1) to analyze the retention factors affecting public health technical officers in a state agency under the Ministry of Public Health and (2) to compare these factors based on various personal attributes. The study was conducted in two phases. Phase 1 used qualitative research methods, including in-depth interviews, to gather information from ten high-performing civil servants in the public health technical officer position who had demonstrated exceptional performance over six assessment cycles in three years. Phase 2 employed quantitative research methods, utilizing survey techniques to collect data from 201 public health professionals in a state agency under the Ministry of Public Health. The study tools included questionnaires, and the collected data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-tests for two groups of personal characteristics. An F-test was also applied for personal characteristics involving three or more groups, with further analysis via the Scheffe method if the F-test showed a statistically significant difference at the 0.05 level.

The results indicated that retention factors for public health technical officer were rated highly overall, with the working environment, Opportunities for future advancement, and career status being the most important. Compensation also significantly contributed to retention. Comparative analysis revealed variation in retention factors based on gender, highest level of education, and affiliation to different agencies, with statistically significant differences at the 0.05 level. However, no significant differences were found when considering age, position level, and duration of service. These findings provide valuable insights for developing strategies to enhance workforce retention in a state agency under the Ministry of Public Health

Keywords: Retention Factors, Public Health Technical Officer, ministry of public health

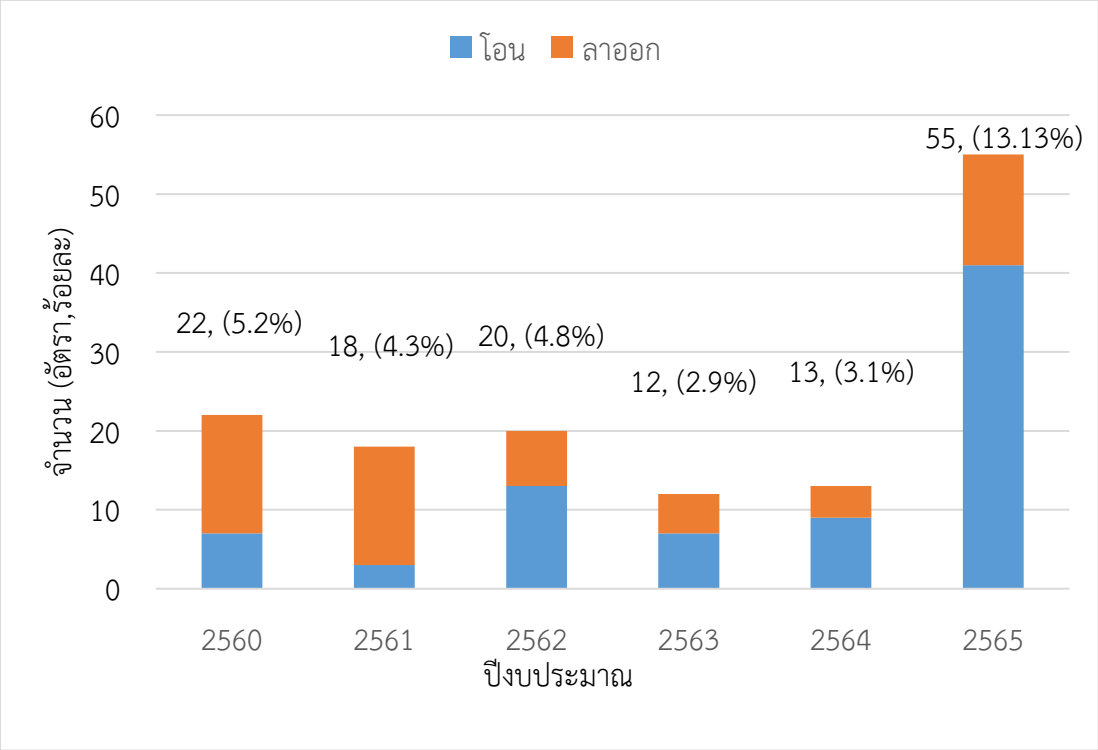
บทนำ

ในปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการสรรหา พัฒนา และรักษาบุคลากร เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาและนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น แต่เทคโนโลยี ก็ไม่สามารถที่จะมาทดแทนทรัพยากรมนุษย์ได้ทั้งหมด เนื่องจากมนุษย์สามารถที่จะเรียนรู้และพัฒนา เพิ่มศักยภาพและขีดความรู้ความสามารถได้อย่างไม่มีที่สิ้นสุด อีกทั้งยังสามารถแก้ไขปัญหา และสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที บุคลากรจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ให้ดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ (วิชุดา สร้อยสุดและคณะ, 2564) ซึ่งไม่ใช่บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถที่จะเป็นเช่นนั้นได้ ทำให้หลายองค์กรเริ่มที่จะมุ่งเน้นการสรรหาและรักษาบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ เชี่ยวชาญและมีความรู้ความเข้าใจต่อหน้าที่และภารกิจของตน ย่อมเปรียบเสมือนเป็นทรัพยากรอันมีค่าขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งประการที่สามารถทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน (อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ, 2561) การสูญเสียบุคลากรอาจส่งผลกระทบต่อการสร้างขีดความสามารถและศักยภาพขององค์กร และอาจนำไปสู่การสูญเสียความรู้ความชำนาญขององค์กร ซึ่งขับเคลื่อนผ่านบุคลากรเป็นสำคัญ ซึ่งท้ายที่สุดอาจนำไปสู่การสูญเสียงานขององค์กร (laws of career organization) (เกตุแก้ว พรมเมือง และ สืบชาติ อันทะไชย, 2565)

องค์กรที่มีการสูญเสียบุคลากร ย่อมส่งผลให้เกิดต้นทุนในการบริหารงานสูงขึ้นและทำให้องค์กรต้องสูญเสียงบประมาณในกระบวนการสรรหา ฝึกอบรม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ทำการวิเคราะห์เหตุการณ์และแนวโน้มด้านสาธารณสุขที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (Future events and driving forces) และนำกรอบแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาใช้ในการกำหนดนโยบายทิศทาง

เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และวางแผนในระยะยาวในด้านสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำหรับอนาคต และยังได้กำหนดยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellent) 2) บริการเป็นเลิศ (Service Excellent) 3) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellent) 4) บริหารจัดการเป็นเลิศ (Governance Excellent) แต่ถึงแม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขจะดำเนินการวางแผนและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ และแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ก็ยังคงส่งผลต่อการดำรงอยู่ของปัญหาด้านกำลังคนบางประการ และขณะเดียวกันเกิดปัญหาใหม่ ๆ ตามขึ้นมา (กระทรวงสาธารณสุข, 2560: 24)

จากโครงสร้างการแบ่งงานภายในและกรอบอัตรากำลังข้าราชการขององค์กร มีข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขตามกรอบอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ 2560 จำนวน 487 อัตรา เป็นจำนวนที่มีผู้ปฏิบัติงานจริง 419 อัตรา (กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ซึ่งสามารถแสดงภาพรวมของอัตราการสูญเสียบุคลากร ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ในปีงบประมาณ 2560 ถึงปีงบประมาณ 2565 ตามภาพที่ 1.1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงอัตราการสูญเสียบุคลากร (ผู้วิจัย, 2565)

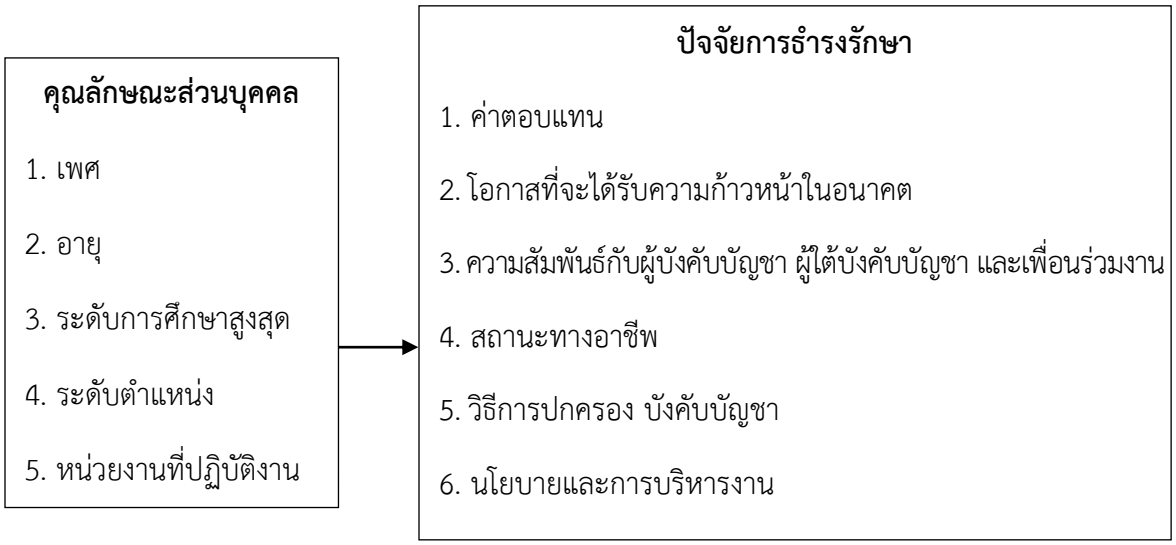
จากภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์กรมีแนวโน้มของการสูญเสียบุคลากร ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งมีความสำคัญต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์กร ในช่วงระยะเวลา 10 ปี ค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น

จากการศึกษาและสำรวจสภาพปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และเปรียบเทียบระดับปัจจัยการธำรงรักษา โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรในสายงานที่มีความสำคัญต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้คงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้นอย่างมีคุณภาพ และไม่คิดที่จะลาออกหรือโยกย้ายออกจากองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยการธำรงรักษาโดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ของนักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ดำเนินการวิจัยด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ด้วยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative research) ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการศึกษาแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข กับข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น เป็นระยะเวลาต่อเนื่องกัน 6 รอบการประเมิน ในระยะเวลา 3 ปี จำนวน 10 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดังนี้ ผู้วิจัยถอดเทปจากบทสัมภาษณ์เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้วิธีตีความหมายจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จับประเด็นเพื่อแบ่งและจัดเนื้อหาการสัมภาษณ์ให้เป็นหมวดหมู่ ตามความถี่ของข้อมูลในแต่ละประเด็น ศึกษาความสอดคล้องหรือความแตกต่างของเนื้อหาโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล (Content Comparison) จากบทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลและทำการสังเคราะห์ออกมาเป็นผลการสัมภาษณ์ที่เป็นภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด นำผลการวิจัยที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะปลายปิด (Close End) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 รวมถึงหลักการแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 419 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie& Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่จำนวน 201 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงสัดส่วนองค์ประกอบตามหน่วยงานที่ปฏิบัติ แบ่งเป็นส่วนกลาง 100 คน ภูมิภาค 101 คนรวมเป็น 201 คน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2555: 68)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติ t-test กรณีคุณลักษณะส่วนบุคคลมี 2 กลุ่ม และทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test กรณีคุณลักษณะส่วนบุคคลมี 3 กลุ่มขึ้นไป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธี Scheffe ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F-test พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา ระยะที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่ให้ข้อมูล จำนวน 10 คน แบ่งเป็น เพศชาย 5 คน เพศหญิง 5 คน เป็นนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ จำนวน 8 คน และระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน มีความเห็นเกี่ยวกับการธำรงรักษาบุคลากร แยกตามข้อคำถามได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องของการธำรงรักษาบุคลากรพบว่า กระบวนการสรรหาบุคลากรมีขั้นตอนและใช้งบประมาณสูง อีกทั้งในการที่มีบุคลากรลาออกยังส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน การติดต่อประสานงานขาดความเชื่อมโยง นอกจากนี้ บุคลากรที่ทำงานในแต่ละสายงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยเฉพาะบุคลากรที่มีอายุงานสูงยิ่งควรมีการธำรงรักษาไว้ ดังนั้นองค์กรต้องมีกลยุทธ์ มีแรงจูงใจ มีแผนในการพัฒนาบุคลากร มีความเป็นธรรมและชัดเจนในเรื่องของภาระงาน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด

2. ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการธำรงรักษาบุคลากร ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการความก้าวหน้า ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานะทางอาชีพ การบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. ความคิดเห็นเรื่องที่ยังเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในองค์กรพบว่า ความคิดเห็นเรื่องที่ยังเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ระบบการทำงาน

ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกยุคปัจจุบัน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในหน่วยงานภายในองค์กร การพัฒนาความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยี ที่มีอัตราการแข่งขันด้านเทคโนโลยีค่อนข้างสูง นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาและฝึกอบรมให้บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ที่เหมาะสมตามตำแหน่ง รวมถึงดูแลเรื่องสุขภาพอนามัยของบุคลากรและครอบครัวให้ทั่วถึง

ผลการศึกษา ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณด้วยเทคนิคการสำรวจ (Survey Research)

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับตำแหน่งหน่วยงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=201)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	58	28.90
หญิง	143	71.10
รวม	**201**	**100.00**
อายุ (เศษของปีเกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี)		
21 – 30 ปี	46	22.90
31 - 40 ปี	86	42.80
41 - 50 ปี	39	19.40
51 - 60 ปี	30	14.90
รวม	**201**	**100.00**

ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	163	81.10
ปริญญาโท	35	17.40
ปริญญาเอก	3	1.50
รวม	**201**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 71.10 และเพศชาย มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 28.90 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค มีจำนวน 101 คนคิดเป็นร้อยละ 52.25 และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน 4) สถานะทางอาชีพ 5) วิธีการปกครองบังคับบัญชา 6) นโยบายและการบริหารงาน 7) สภาพแวดล้อมการทำงาน และ 8) ความเป็นอยู่ส่วนตัวผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวม

ข้อที่	ปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข	ระดับความคิดเห็น		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านค่าตอบแทน	3.66	0.81	มาก
2.	ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.33	0.59	มากที่สุด
3.	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.00	0.72	มาก

4.	ด้านสถานะทางอาชีพ	4.05	0.80	มาก
5.	ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา	3.94	0.83	มาก
6.	ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.95	0.78	มาก
7.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4.37	0.63	มากที่สุด
8.	ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.75	0.87	มาก
	รวมเฉลี่ย	**4.01**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, SD = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.37, SD =0.63) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.33, SD=0.59) และด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.05, SD=0.80) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.66, SD=0.81) สำหรับผลการวิจัยแต่ละด้าน โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกได้แก่ สถานที่ทำงาน มีความสะอาด เป็นระเบียบและเอื้อต่อการทำงานรองลงมา สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในการทำงานและองค์กรมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอ และเอื้อต่อการทำงานตามลำดับ

2) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งที่ทำในปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่นในองค์กร รองลงมา องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับที่ชัดเจนและยุติธรรมและมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ตามลำดับ

3) ด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมา รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ และองค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่

ในระดับมาก ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ในกลุ่มคือ รู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น ยอมรับ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมา ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนเมื่อท่านเสนอความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆและท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของกันและกันตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ในกลุ่มคือ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก

5) ด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกได้แก่ องค์กรมีการกำหนดเป้าหมายและทิศทางการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน รองลงมา องค์กรมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบและทั่วถึง และองค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบถูกต้องและโปร่งใสตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ในกลุ่มคือ องค์กรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติตามได้อยู่ในระดับมาก

6) ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจนรองลงมา ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทันต่อสถานการณ์ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ในกลุ่มคือ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนช่วยเหลือ และแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ มีความพึงพอใจต่อหน้าที่การงานที่ได้รับผิดชอบและปริมาณงานที่ได้รับมีความสอดคล้องกับชั่วโมงในการทำงาน

8) ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกได้แก่ พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ รองลงมาพึงพอใจกับการปรับเงินเดือนและพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

สมมติฐานของงานวิจัย	ผลการวิเคราะห์
สมมติฐานที่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศที่แตกต่างกัน 1 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.30)
สมมติฐานที่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกัน 2 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน (Sig. = 0.00)
สมมติฐานที่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน 3 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.17)
สมมติฐานที่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน 4 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน (Sig. = 0.00)

สมมติฐานที่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน 5 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่แตกต่างกัน	ไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.37)
สมมติฐานที่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้าน 6ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่แตกต่างกัน	แตกต่างกัน (Sig. = 0.00)

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุดหน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากทั้งนี้ การที่ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อาจเป็นเพราะว่าองค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ และมีความปลอดภัยในการทำงานมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ ซึ่งการทำงานในสถานที่ที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานเพียงพอและเอื้อต่อการทำงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานให้ดีได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิษฐา หาญตระกูล(2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยในเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย อยู่ในระดับสูงสุด ปาริชาติ วิเศษรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรฝ่ายบริการลูกค้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากปฏิคม สุชาติ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท XYZ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมา สุคันธนาค (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการธำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งในบริษัท วิทยุการบินจำกัด แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของการคงอยู่ในองค์การของคนเก่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของคนเก่งด้านการคงอยู่ต่อเนื่อง และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของคนเก่งด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ในขณะเดียวกัน ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งการที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ค่าตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งในการดำรงชีพ ซึ่งในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นมาก แต่อัตราเงินเดือนของข้าราชการยังคงที่ รวมถึงนโยบายการปรับเงินเดือนอาจยังไม่เหมาะสมจึงทำให้นักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขยังไม่พึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ วิเศษรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรฝ่ายบริการลูกค้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน ปฏิคม สุชาติ และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท XYZ จำกัดผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปฏิมา สุคันธนาค (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการธำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บริษัท วิทยุการบินจำกัด แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

จีรศักดิ์ โพกาวินิ และสุมิตร สุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยและแนวทางการธำรงรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษา ได้แก่ ผลตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมจิรา กุลขำ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การธำรงรักษาบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้ ด้านการบริหารค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือสูงกว่าปริญญาโท และหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่ว่าจะปฏิบัติงานส่วนกลางหรือภูมิภาคก็มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษาไม่แตกต่างกัน หรือไม่มีผลหรือไม่มีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยการธำรงรักษา ซึ่งการที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากองค์กรมีนโยบายแนวทางและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนระดับและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าอย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรม เช่น เมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สามารถได้รับการปรับเงินเพิ่มตามคุณวุฒิ รวมถึงลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพื่อใช้ในการเลื่อนระดับ ซึ่งเป็นการดำเนินการที่อยู่ภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงาน ก.พ. ทำให้ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชาย ระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโทหรือสูงกว่าปริญญาโท และหน่วยงานที่ปฏิบัติไม่ว่าจะปฏิบัติงานส่วนกลาง หรือภูมิภาคก็จะได้รับปัจจัยในด้านต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไข ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฏิมา สุคันธนาค (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการธำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งในบริษัท วิทยุการบิน จำกัด แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีผลต่อการคงอยู่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยลดา สุขแสงจันทร์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการธำรงรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ผ้าม่าน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น

ต่อการธำรงรักษาพนักงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มิลินทปัญญา (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จากการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบุคคลไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ในขณะเดียวกัน อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในหน่วยงานของรัฐแห่งหนึ่ง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับตำแหน่งและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษาแตกต่างกัน หรือมีผล หรือมีความสัมพันธ์ต่อปัจจัยการธำรงรักษา ซึ่งการที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันอาจมีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันอาจต้องการค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกนิษฐา หาญตระกูล (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน ระเวลาการทำงานในโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิง และด้านประสบการณ์ทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับโรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิงเชียงใหม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ วิเศษรัตน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรฝ่ายบริการลูกค้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล (ช่วงอายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน) มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการรักษาบุคลากรของฝ่ายบริการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข องค์กรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อาจต้องพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขปัจจัยในด้านต่าง ๆ และพัฒนารูปแบบการ

ธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ในองค์กรให้เหมาะสมและสอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากร โดยคำนึงถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ผู้วิจัยได้พิจารณาจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน รายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนควรมีการแนวทางหรือกระบวนการพิจารณาอัตราเงินเดือนของบุคลากร ที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ โดยรูปแบบของค่าตอบแทน อาจต้องมีการปรับใช้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ควรส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสบุคลากรในการได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้มีความพร้อมและมีความเหมาะสมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและเป็นการส่งเสริมบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.4 ด้านสถานะทางอาชีพควรมีกิจกรรมสำหรับปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร

1.5 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือและให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และตลอดจนการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์กรควรมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งให้มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ และควรให้ความสำคัญต่อบุคลากรและมองว่าบุคลากรเป็นสินทรัพย์สำคัญขององค์กร ที่องค์กรต้องรักษาไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

1.7 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานองค์กรควรมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอ และเอื้อต่อการทำงาน

1.8 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวควรมีการกำหนดปริมาณงานที่ได้รับให้มีความสอดคล้องกับชั่วโมงในการทำงาน

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี เพศ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ รายละเอียดดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด หน่วยงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาในการส่งเสริม สนับสนุน หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้องจัดกิจกรรมแยกตามเพศ ระดับการศึกษาสูงสุด หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น การนำข้อมูลไปใช้เพื่อประกอบการพิจารณาในการส่งเสริม สนับสนุนหรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาจต้องพิจารณาจากความต้องการโดยคำนึงถึงช่วงที่อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กับเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข ดังนั้นควรมีการสนทนากลุ่มเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และผลงานมีประโยชน์มากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรปัจจัยด้านภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยความร่วมมือในการทำงานและลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการธำรงรักษานักวิชาการสาธารณสุข เพื่อให้งานครอบคลุมและสมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองบรรณาธิการ. (2560). **แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข**. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข. จาก https://www.skto.moph.go.th/document_file/janyabun_moph.pdf

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2560). **แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. 2560-2564 DoH 4.0's HR Strategy**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, หน้า 29-31.

เกตุแก้ว พรมเมือง และ สืบชาติ อันทะไชย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการทำงานของพนักงานร้านชานมไข่มุก: กรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือในประเทศไทย. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย**, 28(1), 47-54.

เขมจิรา กุลขำ, ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ และ กษมา ศรีสุวรรณ. (2565). การธำรงรักษาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในโรงเรียนนานาชาติภาคใต้. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์.** 7(2): 53-68.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2555). **การกาหนดขนาดตัวอย่างและสถิติวิเคราะห์ใหม่ๆ ที่น่าสนใจ.**Retrieve on January 20,2019, From http://lllskill.com/web/files/GPower.pdf

ปฏิคม สุชาติ แววมยุรา คำสุข ปรียา เตียงธวัช และชรินพร งามกมล. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท XYZ จำกัด**. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9. 815-824.

ปฏิมา สุคันธนาค.(2561). ปัจจัยการธำรงรักษาที่มีผลต่อการคงอยู่ของคนเก่งใน บจก. วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย.**วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา** (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 10(19): 71-87.

ปาริชาติ วิเศษรัตน์.(2560). **ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาบุคลากรฝ่ายบริการลูกค้าของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร**. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการองค์กรเภสัชกรรมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จีรศักดิ์ โพกาวินิ และ สุมิตร สุวรรณ. (2562). **ปัจจัยและแนวทางการธำรงรักษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วารสารการเมืองการปกครอง. 9(1): 39-54.

ยลดา สุขแสงจันทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการธำรงรักษาพนักงานบริษัท ไพบูลย์ผ้าม่าน จำกัด**. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

วารุณี มิลินทปัญญา. (2561, พฤษภาคม – สิงหาคม). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.**วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี**, 12(28), หน้า 244–255.

วิชุดา สร้อยสุด, เมธินี อินทร์บัว,จีรภา มิ่งเชื้อ, ยุวดี เคน้าอ่างและโชติ บดีรัฐ. (2564**). การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน**. Journal of Modern Learning Development, 6(5), 340-350.

อนุพงษ์ หมื่นชัยยะ. (2561). **แนวทางการธำรงรักษาบุคลากรระดับปฏิบัติการของโรงแรม 4 ดาว ในจังหวัดภูเก็ต**. หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณาการ) คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.