

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

นางสาวสุธิดา โตพันธานนท์

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**FACTORS INFLUENCING RETENTION OF NURSING EMPLOYEES,
GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS**

Miss Suthida Topanthanont

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

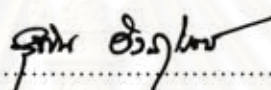
Chulalongkorn University

Academic year 2006

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โดย	กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
สาขาวิชา	นางสาวสุริดา โดพันธ์านนท์
อาจารย์ที่ปรึกษา	การบริหารการพยาบาล
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร.ด.อ หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอมอร จังศิริพรปกรณ์)

สุริดา โดพันธ์านนท์ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (FACTORS INFLUENCING
RETENTION OF NURSING EMPLOYEES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS)
อ. ที่ปรึกษา : ผศ. ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์, 148 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ใน
องค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง
คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ
มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง จำนวน
356 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ประกอบด้วย 4 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล
ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร และระดับความมั่นใจต่อการคงอยู่ในองค์กร ได้รับการ
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถาม
โดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติถดถอยโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่า

1. การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐมีอัตราสูงสุด คือ
กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรร้อยละ 42.98 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจใน
การคงอยู่ในองค์กรอยู่ระดับเลขๆ / ไม่แน่ใจร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ใน
องค์กรร้อยละ 21.63
2. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
ของรัฐ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีขนาด
อิทธิพลเป็น 1.22 เท่า (Odd ratio = 1.22)

สาขาวิชา...การบริหารการพยาบาล.... ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา.....2549.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4777853536 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : RETENTION/EMPLOYEE NURSES/GOVERNMENT UNIVERSITY
HOSPITALS

SUTHIDA TOPANTHANONT: FACTORS INFLUENCING RETENTION OF NURSING
EMPLOYEES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR: ASST.
PROF. SUKUNYA PRACHUSILPA, DNSc, 148 pp.

The purpose of this research were 1) to study the retention of nursing employees, government university hospitals and 2) to explore the factors that influence on the retention of nursing employees, government university hospitals. The sample consisted of 356 professional employees' nurses from 7 government university hospitals in Thailand, who had at least one year of experienced. They were selected by simple random sampling technique. Research instruments were personal factors, family factors, organizational factors, and confidential level to retention questionnaires, which were confirmed content validity by a panel of five experts. Cronbach's alpha coefficient was .96. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and logistic regression.

The research findings were as follows:

1. The maximum rate of retention of nursing employees, government university hospital were the group of nursing employees which confidences to retention 42.98 percent , the group of nursing employees at the neutral level 35.39 percent, and the group of nursing employees which not confidences to retention 21.63 percent.
2. The factors that influence on the retention of nursing employees, government university hospitals was value and culture of organization at p-level < .05, which have influence rate = 1.22 (Odd ratio = 1.22).

Field of study..... Nursing AdministrationStudent's signature..... *Suthida Topanthanont.*
Academic year.....2006.....Advisor's signature..... *Sukunya Prachusilpa*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้แนวคิด คำแนะนำ กำลังใจ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความรัก ความห่วงใย เอาใจใส่อย่างดียิ่งเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤงค์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เอมอร จังศิริพรภรณ์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำแก่ผู้วิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณสภากาชาดที่สนับสนุนทุนในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์นี้ ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

กราบระลึกถึงพระคุณบิดา-มารดา ผู้ให้กำเนิด ให้สติปัญญา และสมาชิกทุกคนในครอบครัว รวมทั้งพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ทุกท่านที่ให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอดจนสำเร็จการศึกษา และทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแด่ทุกท่านที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้

สุกัญญา ประจุศิลป์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	16
การคงอยู่ในองค์กร.....	23
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	41
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	86
อภิปรายผลการวิจัย.....	90

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	103
รายการอ้างอิง.....	104
ภาคผนวก.....	
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	111
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	113
ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	116
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	118
ภาคผนวก จ ตัวอย่างเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Information sheet) และหนังสือแสดงเจตนาเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form).....	126
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	130
ภาคผนวก ช สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	145
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	148

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย.....	43
2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ และภูมิถิ่น.....	56
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ของครอบครัว ระดับรายได้ของครอบครัว ภาระด้านการเงิน ภาระด้านการเลี้ยงดู จำนวนสมาชิกในครอบครัว เวลาที่ใช้ในการดูแลครอบครัว ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบในการให้เวลาในการดูแล จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัว จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน.....	59
5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับความมั่นใจต่อการคงอยู่ในองค์กร.....	64
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านวัฒนธรรม และค่านิยมองค์กร จำแนกตามรายชื่อ.....	65
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง จำแนกตามรายชื่อ.....	67
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านสวัสดิการ จำแนกตามรายชื่อ.....	69
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายชื่อ.....	71
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	73
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	75
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจำแนกตามรายชื่อ.....	76

ตาราง	หน้า
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การจำแนกตามรายด้าน..... 77
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ กลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์การ ด้วยสถิติทดสอบค่าที (T -test)..... 78
15	การทดสอบความเหมาะสมของโมเดล ของชุดตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ ด้วย Hosmer and Lemeshow goodness of fit..... 80
16	ร้อยละของการพยากรณ์การใช้ผลการวิจัยการคงอยู่ในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐโดยใช้โมเดลโลจิสติก..... 82
17	แสดง ชุดตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ชุดตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว และชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์การ ที่เข้าสมการด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) แบบเข้าพร้อมกัน (Enter Method)..... 83

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	41



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในหลายๆ ด้าน ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบสุขภาพของประชาชนอย่างมาก บริการสุขภาพกลายเป็นธุรกิจซึ่งขยายตัวแบบการค้า เกิดการแข่งขันที่สลับซับซ้อนมากขึ้นระหว่างสถานบริการสุขภาพของภาครัฐบาลและเอกชน ส่งผลให้กิจกรรมอันเกี่ยวเนื่องกับการให้บริการด้านสุขภาพมีราคาสูงขึ้นเรื่อยๆ ประชาชนกลุ่มที่มีเศรษฐฐานะระดับล่างถึงระดับกลางมีข้อจำกัดที่จะไปใช้บริการจากโรงพยาบาลเอกชน จึงหันมาใช้บริการโรงพยาบาลของรัฐมากขึ้น และมีความต้องการการบริการที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2542) โดยเฉพาะการบริการของสถานบริการระดับตติยภูมิ เช่น โรงพยาบาลในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยหรือโรงพยาบาลศูนย์ รัฐบาลจึงเร่งให้ความสำคัญในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถสำหรับโรงพยาบาลของรัฐมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้เสนอให้มีการทดลองดำเนินการบริหารจัดการโรงพยาบาลของรัฐในรูปแบบ “โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ” ขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.2542 ซึ่งเป็นระบบบริหารที่ต่างจากระบบราชการเดิม คือเป็นระบบอิสระที่ผู้บริหารโรงพยาบาลรับผิดชอบด้านการบริหารบุคคลและด้านการบริหารการเงิน โดยที่รัฐบาลให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่องค์การอย่างเต็มที่ กล่าวคือจะเป็นระบบที่มีความคล่องตัวมากขึ้น โดยเน้นที่ผลงานและประสิทธิภาพ ไม่แสวงหากำไรและใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการปรับลดขนาดองค์กร และมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบบริหารงานต่างๆ เหล่านี้ มีผลให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเปลี่ยนสถานะเป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”

ระบบการบริหารงานในรูปแบบของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐนี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายประการ (Suriyawongpaisal, 1999) คือ 1) การสรรหา การจ้างงาน และการบรรจุตำแหน่งของบุคลากร ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการโดยอิสระของโรงพยาบาลภายใต้กรอบอัตรากำลังของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการควบคุมไม่ให้มีอัตรากำลังที่มากเกินไป 2) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลและบุคลากร จะเป็นไปในลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้าง การจ้างงานจะมีความชัดเจนเกี่ยวกับระบบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

และค่าตอบแทน โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายปี เป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าการประเมินจากคุณสมบัติที่กำหนดตามตำแหน่งงาน ซึ่งผลการประเมินอาจจะเป็นการจ้างงานต่อระยะยาว ระยะสั้นหรือการเลิกจ้างก็ได้ 3) เรื่องของสวัสดิการที่จะได้รับ แตกต่างจากการได้รับสวัสดิการตามระบบข้าราชการเดิม โดยเปลี่ยนเป็นการประกันสุขภาพในระบบการประกันสังคมแทน จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายในการบริหารจัดการที่กล่าวมาทั้งหมด ส่งผลให้พยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติหรือสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม

พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) หมายถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างคราวละ 3 - 5 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างทุก 3 - 5 ปี มีอัตราตอบแทนสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของข้าราชการเป็น 1.5 เท่า และมีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตาม พ.ร.บ. ประกันสังคมและมีหลักประกันในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของคณะฯ โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างคราวละ 1 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างทุก 1 ปี มีอัตราตอบแทนสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของข้าราชการเป็น 1 - 1.5 เท่า และมีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตามพ.ร.บ.ประกันสังคมเท่านั้น จากความไม่มั่นคงในสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนไป รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการการรักษาพยาบาล และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก คือส่งผลให้พยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้ มีการลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาของ มาริษา สมบัติบุรณ (2546) ที่ศึกษาถึงอุปสรรคการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชพบว่า อุปสรรคการลาออกเกิดขึ้นมากที่สุดในกลุ่มของพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) กลุ่มรองลงมาคือ กลุ่มพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) และกลุ่มข้าราชการตามลำดับ สาเหตุของการลาออกเนื่องจากพยาบาลมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคงต่อเนื่องในงาน ซึ่งจากการศึกษาของ Millward and Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันฐานถาวรวิทย์กุล, 2546) พบว่ารูปแบบการจ้างงานอย่างถาวรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์กรในระดับสูงเช่นกัน นอกจากนี้มีรายงานการสำรวจสถานการณ์ด้านกำลังคนทางการพยาบาลย้อนหลัง 4 ปี ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2543 – 2546 (กฤษดา แสงวดี, 2547) พบว่าพยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง มีอัตราการลาออก โอนย้ายเพิ่มจำนวนสูงขึ้นทุกปี ซึ่งมี

รายละเอียดดังนี้คือ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5, 2.5, 4.3 และ 4.5 ตามลำดับ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 2 , 4.9, 4.9 และ 6.23 ตามลำดับ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.94, 7.45, 7.34 และ 8.01 ตามลำดับ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7, 8.9, 5.4 และ 6.01 ตามลำดับ โรงพยาบาลรามธิบดี มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.1, 6.46, 13.80 และ 8.38 ตามลำดับ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ขอนแก่น มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.99, 10.16, 5.79 และ 3.57 ตามลำดับ โรงพยาบาลศิริราช มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.44, 8.5, 9.55 และ 8.61 ตามลำดับ อัตราการลาออก โอนย้ายนี้เป็นข้อมูลและตัวชี้วัดที่สำคัญ บ่งชี้ว่าองค์กรนั้นๆ กำลังมีปัญหาเรื่องการคงอยู่ของบุคลากรกลุ่มงานการพยาบาลในองค์กร โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

การคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรนับเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ต้องพิจารณาว่า จะสามารถรักษานักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดได้อย่างไร เพราะบุคลากรพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างงาน และทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล คือมีจำนวนถึง 1 ใน 3 ของบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาล และมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยถึงร้อยละ 95 (กฤษดา แสงวดี, 2545) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ พยาบาลมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนที่มีปัญหาการเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต และมีความต้องการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูง จึงจำเป็นต้องการบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง นอกจากนี้พยาบาลยังมีบทบาทในการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำและการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วยอีกด้วย ซึ่งเป็นการให้บริการทั้งในสถานบริการ และในชุมชนที่พักอาศัยของประชาชน มีระบบการดูแลต่อเนื่องและมีการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกันและต่างระดับ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลในระดับตติยภูมินั้นกว้างขวางลึกซึ้ง จึงต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถในระดับต่างๆ ร่วมกันทำงาน ทั้งระดับพื้นฐานและระดับผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 90 - 93) การคงอยู่ในองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทีมบริการสุขภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อวิชาชีพและองค์กรในด้านอื่นๆ อีก (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2541: 236) นั่นคือการทำให้องค์การและวิชาชีพไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับและอบรมบุคลากรใหม่ รวมทั้งยังลดการสูญเสียผลประโยชน์ในการรอให้บุคลากรใหม่ฝึกงานและสร้างความคุ้นเคย

กับงาน อีกทั้งยังส่งผลให้องค์การและวิชาชีพ มีความก้าวหน้ารวดเร็วและมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรใหม่บ่อยครั้ง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี เกิดความรู้สึกมั่นคงและมีความพึงพอใจ ทำให้บุคลากรเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานและองค์กร นอกจากนี้บุคลากรในระบบสุขภาพยังเป็นพลังส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพให้มุ่งไปสู่สัมฤทธิ์ผลอันเป็นสุขภาวะของสังคมไทย และความมั่นคงของประเทศชาติอีกด้วย (วิพุธ พูลเจริญและคณะ, 2543) ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารกลุ่มงานการพยาบาล ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่จะธำรงรักษา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพราะนอกจากจะส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จและดำเนินงานต่อไปได้แล้ว ยังเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการ ป้องกันการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพได้ในระดับหนึ่ง

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ และการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีด้วยกันหลายปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Pattaravanich, 1995) ระดับเงินเดือน (Huselid and Day, 1991, อ้างถึงใน นิยดา พุฒเจริญ, 2547) และภูมิปัญญา (กนกอร ชคไพบูลย์, 2539) ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการเลี้ยงดู (Krukow และคณะฯ, 2003; Ivancevich, 2007) รายได้ของครอบครัวต่อเดือน และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543) และปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วยเรื่องค่าตอบแทน การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และความมั่นคงในการคงอยู่ในองค์กร (Parsons และ Stonestreet, 2004) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร (Neubuser, 2002) รวมทั้งการมีสวัสดิการที่ดี (Gooden และ Bailey, 2001)

นอกจากนี้เพื่อให้เหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในบริบทของสังคมไทย ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์นำร่อง (Pilot study) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ รายได้ต่อเดือนและภูมิปัญญา ปัจจัยด้านครอบครัวได้แก่ ความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวทั้งด้านการเงินและ/หรือการดูแล และปัจจัยด้านองค์กรได้แก่ ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับภาระงาน เพียงพอกับการดำรงชีวิต และใกล้เคียงหรือเท่าเทียมกับตลาดแรงงานภายนอก สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่เพียงพอและครอบคลุมถึงบิดา-มารดาและบุตร การมีความมั่นคงทั้งทางด้านสถานภาพการจ้างงานและรายได้ การมีสัมพันธภาพและความร่วมมือที่ดีกับ

ผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนที่ดีจากระดับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการมีวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรที่เด่นชัด ความภาคภูมิใจในงานและองค์กร ความรับผิดชอบ และการมีอิสระในงาน

จากการศึกษาปัญหา ความสำคัญและการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยศึกษาปัจจัย 3 ด้านคือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนและภูมิลำเนา 2) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล 3) ปัจจัยด้านองค์กร ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) และการบูรณาการจากการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการธำรงรักษานุเคราะห์พยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีการคงอยู่ในงานและองค์กรให้นานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ปัญหาการวิจัย

1. ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลำเนา ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยม

องค์การ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐหรือไม่อย่างไร

แนวคิดเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

การคงอยู่ในองค์การ หมายถึงความตั้งใจในการคงอยู่ในงานปัจจุบันของบุคคล (Dunkin, Juhl, และ Stratton, 1996) และกระบวนการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนของการชำระรักษา ซึ่งหมายถึงการชำระรักษาบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในงานและองค์การให้นานที่สุด (Mathis และ Jackson, 2004) องค์การใดที่สามารถชำระรักษาบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่ในองค์การได้นาน องค์การนั้นย่อมประสบความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจเป็นอย่างดี บุคลากรพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างงานและทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บุคลากรในองค์การพยาบาลที่พัฒนาความเจริญก้าวหน้าแก่องค์การพยาบาลได้อย่างดีที่สุดได้แก่ พยาบาลผู้ปฏิบัติงานระดับวิชาชีพโดยเฉพาะพยาบาลประจำการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการชำระรักษาไว้อย่างต่อเนื่อง การคงอยู่ในองค์การของบุคลากรพยาบาล เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารทางการพยาบาลในองค์การ ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรพยาบาลมีการคงอยู่ในองค์การได้นั้น ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องของปัจจัยที่จะทำให้พยาบาลเกิดการคงอยู่และไม่ลาออกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีด้วยกันหลายปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิตำแหน่ง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การแตกต่างกัน คือ

1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Pattaravanich (1995) ที่พบว่า พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์การเป็นเวลานาน จะมีการคงอยู่ในงานและองค์การนาน เพราะจะมีความมั่นคงในงาน มีตำแหน่งงานที่สูง รวมทั้งได้รับเงินค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูง ในทางตรงกันข้ามพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การน้อย จะยังมีความเป็นไปได้ที่จะมีความตั้งใจออกจากงานเพิ่มขึ้น (น้องนุช ภูมิสนธิ์, 2539) และพยาบาลรุ่นใหม่มักจะนิยมการ

ทำงานในอาชีพอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลมากกว่า (Kelly, 2006) ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

1.2 ระดับเงินเดือน หมายถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นรายเดือน และเป็นปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจนถึงปริมาณมากหรือน้อย บุคคลจึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อจำนวนมากน้อยที่แต่ละคนได้รับ โดยการเปรียบเทียบกับผลงานของตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน รวมทั้งสาขาวิชาชีพเดียวกัน เมื่อรายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติมและต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ดังนั้นระดับเงินเดือนน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

1.3 ภูมิลาเนา ภูมิลาเนาเป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่า พยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้นๆ ได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลาเนาเดิม มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานเพราะได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดีและมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ชศัฒบุลย์ (2539) ที่พบว่า ภูมิลาเนาที่มีสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล ดังนั้นภูมิลาเนาน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2. ปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัวประกอบด้วย รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันคือ

2.1 รายได้ของครอบครัวต่อเดือน รายได้ของครอบครัวหรือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่งในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ของครอบครัวต่ำไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่นๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543) ทำให้มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ ดังนั้นรายได้ของครอบครัวน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2.2 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน กรณีที่ครอบครัวมีค่าใช้จ่ายมาก แต่รายได้ของครอบครัวต่ำ ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลจำเป็นต้องหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น พยาบาลอาจตัดสินใจลดเวลาการทำงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ที่มีค่าตอบแทนสูงกว่า (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543;

Killien, 2004) ดังนั้นภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงินน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2.3 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู พยาบาลเป็นอาชีพของผู้ที่มีบทบาทในการให้การดูแลผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัวด้วย บทบาทหน้าที่ทั้งสองประการนี้ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน (Killien, 2004) ดังนั้นความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวจึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการเลือกงานของพยาบาล (Ivancevich, 2007) นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่ก็ต้องปฏิบัติงานเป็นเวรเช้า บ่าย ดึก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเวลาในการดูแลครอบครัว พยาบาลอาจตัดสินใจลดเวลาการทำงาน หรือเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้และมีเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien, 2004) รวมถึงพยาบาลอาจละทิ้งโอกาสก้าวหน้าในงาน เพื่อให้เวลาแก่ครอบครัวมากขึ้น (Hochschild, 1989) ดังนั้นปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู น่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ถ้ามีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลมากทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก บุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เสริม หรือแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า (Killien, 2004) ดังนั้นจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3. ปัจจัยทางด้านองค์กร

ประกอบด้วยปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจ และยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง และมีความผูกพันกับองค์กร องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Schein, 1983, อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2543; Neubauser, 2002) ดังนั้นปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร น่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3.2 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง บุคลากรทุกคนต้องการความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (Mathis และ Jackson, 2004) เช่นเดียวกับระบบราชการเดิมซึ่งเป็นระบบการ

จ้างงานที่มีความมั่นคง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) และเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนถึงเกษียณอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ Millward และ Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันธนาถวิริยะกุล, 2546) ที่พบว่า อายุการทำงานและรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์การอยู่ในระดับสูง ดังนั้นปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง น่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ

3.3 ปัจจัยด้านสวัสดิการ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ สวัสดิการเป็นการให้ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ที่องค์การจัดให้บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างตามปกติ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย องค์การใดที่มีสวัสดิการที่ดี จะมีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่าองค์การที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่สวัสดิการ (ปิยพงษ์ สวาสดีญาติ, 2546; วิกานดา แก้วตะโก, 2546; Gooden และ Bailey, 2001) ดังนั้นปัจจัยด้านสวัสดิการน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ

3.4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลของงาน เป็นธรรม เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวาสดีญาติ (2546) และวิกานดา แก้วตะโก (2546) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษามูลค่าการให้คงอยู่ในองค์การเป็นลำดับที่สามคือ การบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน ดังนั้นปัจจัยด้านค่าตอบแทนน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ

3.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และมีอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาทและความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหารทางการพยาบาลควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ดังนั้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ

3.6 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาล ที่เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือ การช่วยเหลือสนับสนุน พึงพาและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน จะทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์การ มีการคงอยู่ในองค์การได้นาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในทีมการ

พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล (แสงทอง ประสุพรรณ, 2541) ดังนั้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3.7 ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง (Neubauer, 2002) ดังนั้นปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา น่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

จากแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

- 1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 1.2 ระดับเงินเดือนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 1.3 ภูมิภานามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

- 2.1 รายได้ของครอบครัวต่อเดือนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 2.2 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 2.3 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 2.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

- 3.1 ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 3.2 ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 3.3 ด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 3.4 ด้านค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3.5 ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3.7 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 7 แห่งทั่วประเทศและมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิภานา

2.1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล

2.1.3 ปัจจัยด้านองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากบังคับบัญชา ซึ่งสร้างจากแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) และจากการสัมภาษณ์นำร่อง (Pilot study) พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน

2.2 ตัวแปรตาม คือ การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งสร้างจากแนวคิดของการวัดระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง (Confidence in making a change) ของ Dibble (1999) แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

2.2.1 กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร

2.2.2 กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร
อยู่ในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ

2.2.3 กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **การคงอยู่ในองค์กร** หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่

2. **ปัจจัยด้านบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนและภูมิลำเนา

2.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนตัวเลขที่แสดงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยนับตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน นับเป็นจำนวนปี

2.2 ระดับเงินเดือน หมายถึง จำนวนตัวเลขที่แสดงถึงอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน โดยไม่ครอบคลุมถึงเงินพิเศษอื่นๆ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่อยู่ในรูปของสวัสดิการ

2.3 ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยแบ่งเป็น อยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และอยู่ในจังหวัดอื่นนอกพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่

3. **ปัจจัยด้านครอบครัว** หมายถึง ฐานะทางสังคมเกี่ยวกับภูมิหลังของครอบครัวของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งประกอบด้วย รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล

3.1 รายได้ของครอบครัวต่อเดือน หมายถึง จำนวนตัวเลขที่แสดงถึงรายได้ของครอบครัวในแต่ละเดือน ซึ่งรวมทั้งของ บิดา มารดา สามิและผู้ที่มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน และระดับรายได้ของครอบครัวในแต่ละเดือน โดยแบ่งเป็น เพียงพอ - มีเหลือเก็บ พอกิน - พอใช้ และ ไม่เพียงพอ - มีหนี้สิน

3.2 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อความรับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติเพื่อส่งเสียครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงินหรือค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการดูแลบุตร บิดา มารดา ญาติพี่น้อง รวมทั้งบุคคลอื่นๆภายในครอบครัว โดยแบ่งเป็น ไม่มีภาระ มีภาระน้อย มีภาระปานกลางและมีภาระมาก

3.3 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อการใช้เวลาในการแสดงบทบาทของผู้ให้การดูแลต่อความเป็นอยู่ ที่มีต่อบุตร บิดา มารดา ญาติพี่น้อง รวมทั้งบุคคลอื่นๆ ภายในครอบครัวที่อยู่ในภาวะที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น โดยแบ่งเป็น มีภาระและไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

3.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล หมายถึง ตัวเลขที่แสดงถึงจำนวนคนในครอบครัว ที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรับผิดชอบดูแลทั้งทางด้านการเงิน และ/หรือ เวลาในการเลี้ยงดู

4. ปัจจัยด้านองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อปัจจัยหรือสิ่งสนับสนุนขององค์การที่ส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์การ ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อความผูกพันในแบบแผนความเชื่อ ค่านิยมร่วมกัน และระเบียบปฏิบัติขององค์การที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน ซึ่งก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การ ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมและความรู้สึกเป็นเจ้าของ

4.2 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อนโยบายข้อกำหนดขององค์การ เกี่ยวกับสัญญาการทำงาน การเลิกจ้าง หรือระเบียบการบริหารงานบุคคล

4.3 ปัจจัยด้านสวัสดิการ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อนโยบายข้อกำหนดขององค์การ เกี่ยวกับผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์การจัดให้แก่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยนอกเหนือไปจากเงินเดือน เช่น หอพัก จำนวนวันหยุดพักผ่อน จำนวนวันลา การเบิกค่ารักษาพยาบาลตนเองและสมาชิกครอบครัว สิทธิการกู้ยืมเงินเงินช่วยเหลือพิเศษ ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว หรือในระหว่างที่พ้นจากงานเกษียณอายุ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและครอบครัว

4.4 ปัจจัยด้านผลงานและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อนโยบายข้อกำหนดขององค์การ เกี่ยวกับรายได้ประจำที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับในอัตราที่คงที่ภายในช่วงเวลาที่กำหนด มีความเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอสำหรับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ในการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

4.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่องานที่ทำ ว่าเป็นงานที่ปฏิบัติได้ด้วยความรับผิดชอบของตนเอง โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระ ตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยไม่ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น

4.6 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสัมพันธภาพที่ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในทีมการพยาบาล ที่เป็นไปในลักษณะของความ

ร่วมมือ การช่วยเหลือ การสนับสนุน พึ่งพาซึ่งกันและกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

4.7 ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าตึก ที่เป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาและสอนงาน การให้ความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับในตัวบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ โดยมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกผิวหนัง แผนกสูติกรรม- นรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกหู - คอ - จมูก แผนกจักษุ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉินและแผนกผู้ป่วยพิเศษต่างๆ

6. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง สถานบริการสุขภาพที่มหาวิทยาลัยของรัฐจัดตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้น เป็นผู้ควบคุมการบริหารดำเนินการเอง ปัจจุบันมีทั้งหมด 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โรงพยาบาลรามารับดี และโรงพยาบาลศิริราช

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลและบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่นๆต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ
3. การคงอยู่ในองค์กร
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
 - 4.1 ปัจจัยด้านบุคคล
 - 4.2 ปัจจัยด้านครอบครัว
 - 4.3 ปัจจัยด้านองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยทั้งในส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค จัดตั้งขึ้นโดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้น เป็นผู้ควบคุมการบริหาร ดำเนินการตลอดจนบริการต่างๆทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนมีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250 – 2,300 เตียง ปัจจุบันโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดีและโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยในเขตปริมณฑล มีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก ในต่างจังหวัดมี 3 แห่ง คือเขตภาคเหนือได้แก่ โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เขตภาคใต้ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้การรักษาผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต มีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล ต้องพึ่งพาการรักษาที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การวินิจฉัยที่แม่นยำและการดูแลโดยบุคลากรด้านสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล และบุคลากรวิชาชีพอื่นๆที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (มาลีวรรณ เกษตรทัศน์, 2545; ทศนา บุญทอง, 2543; สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของรัฐ และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งเป็นสถานศึกษา เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาหลายสาขา ตลอดจนบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพต่างๆ รวมทั้งให้บริการด้านวิชาการ และด้านงานวิจัย (ทศนา บุญทอง, 2543)

2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน ดังนี้

1. การสอน การแนะนำ การปรึกษาและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดปัญหาการเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรคและการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค

4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษา

บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ตามที่กองการพยาบาล (2539) สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไว้ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาล โดยตรงแก่ผู้ป่วย หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผน และการให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในมาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพ ตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา ให้การวินิจฉัย วางแผนและให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระบวนการดูแลผู้ป่วย และครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษ ต่างๆ ให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษารื้อหรือตรวจเยี่ยมผู้ป่วย หรือผู้ให้บริการในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.4 เฝ้าสังเกตวิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยทันทั่วถึง ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาที่ซับซ้อนตามมา

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแล และเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคหรือ ความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตผู้ป่วย ตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ที่ คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อกำหนด

1.6 ร่วมประชุมปรึกษารื้อกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วยหรือในทีมเพื่อ ประเมินปัญหา และร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถใน การดูแลตัวเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 มีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด เช่น กระบวนการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย โดยการปฏิบัติตามแผนการที่กำหนดไว้ หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย

1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล และคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ

2.1 มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

2.2 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.4 ประเมินการทำงานในหอผู้ป่วย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วย

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล

3. ด้านวิชาการ

3.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ให้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3.2 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศ พยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน

3.3 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิคและหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.4 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนและการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.5 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์ และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

2.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ ซึ่งหมายถึง การบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัย ที่เป็นการแก้ไขปัญหาการเจ็บป่วย และผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต ต้องการการช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้นในการช่วยเหลือเพื่อป้องกันและแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ และการฟื้นฟูสภาพหลังการเจ็บป่วย เป็นการให้บริการทั้งในสถานบริการ และในที่พักอาศัยของประชาชน มีระบบการดูแลต่อเนื่อง และมีการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกันและต่างระดับ มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ สมจิต หนูเจริญกุล (2543) กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. ด้านการประเมินสุขภาพของผู้ป่วย และผลกระทบที่มีต่อผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้ทักษะการประเมินขั้นสูง เพื่อให้สามารถวินิจฉัยปัญหาที่ซับซ้อน และความต้องการได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ทักษะในการสัมภาษณ์แนวลึก การตรวจร่างกาย และการแปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ

2. จัดการปัญหาฉุกเฉินและวิกฤติของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้คือ

- 2.1 ประเมินและช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะวิกฤติอย่างรวดเร็วและปลอดภัย

- 2.2 ตัดสินใจและจัดการกับภาวะฉุกเฉินและภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นขณะเดียวกัน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะในการบริหารจัดการและการประสานงาน

3. จัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการแก้ไขทันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ดังนี้

- 3.1 จัดให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาและดูแลบำบัดอาการตามแผนการที่วางไว้ เช่น การให้ยา และการบำบัดต่างๆ ที่ถูกต้อง คอยเฝ้าระวังผลข้างเคียงและภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้

- 3.2 เตรียมความพร้อมในการช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัว ทั้งในภาวะฉุกเฉินและภาวะที่ต้องการการดูแลต่อเนื่อง โดยประเมินปัญหาและความต้องการ เตรียมแหล่งประโยชน์ที่มีในโรงพยาบาลและครอบครัวรวมทั้งชุมชน และใช้แหล่งประโยชน์อย่างเหมาะสม

- 3.3 รวบรวมปัญหาการปฏิบัติงานที่พบบ่อย และจัดการให้มีการเปลี่ยนแปลงในทีมงาน และ/หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้อง

3.4 ประสานงานติดต่อกับบุคลากรในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัว ได้รับการช่วยเหลือทันทั่วถึงและเหมาะสม

3.5 จัดระบบการดูแลต่อเนื่องจากโรงพยาบาลไปสู่นบ้านให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยาบาลเป็นผู้ประสานงานกับบุคลากรสุขภาพในระดับปฐมภูมิหรือชุมชน

3.6 เป็นที่ปรึกษาของทีมสุขภาพในชุมชน ผู้ป่วยและครอบครัว ในการปรับแผนการดำเนินชีวิตของผู้ป่วยให้เหมาะสมและอยู่ในสังคมโดยพึ่งตนเองให้มากที่สุด

4. พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล ให้สามารถดูแลตนเอง และพึ่งพาตนเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน โดยใช้กลวิธีหลากหลายได้แก่

4.1 การสอนและชี้แนะ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดูแลตนเอง และเลือกวิธีที่เหมาะสมในการดูแลตนเอง

4.2 ปรับพฤติกรรมและแบบแผนการดำเนินชีวิตเพื่อมิให้ป่วยซ้ำและใช้ศักยภาพในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

4.3 สร้างพฤติกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งในบุคคล ที่มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และกลุ่มเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย

4.4 ให้การปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมการปรับตัวในภาวะการเจ็บป่วยวิกฤติ เรื้อรัง พักพิการ และ / หรือมีความผิดปกติที่หลงเหลือจากโรค และความเจ็บป่วย

5. พัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล พยาบาลที่ปฏิบัติงานในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ ต้องใช้เทคโนโลยีการรักษาและการพยาบาลที่มีความหลากหลาย และซับซ้อน รวมทั้งเสี่ยงต่ออันตรายทั้งแก่ผู้ป่วยและตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐานและนวัตกรรมการพยาบาลที่จำเป็น รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดูแล

6. การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว

6.1 มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการตรวจรักษาและสนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัว มีโอกาสและทางเลือกในการรักษาพยาบาลตามสิทธิผู้ป่วย

6.2 ขจัดการกระทำและเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่ออันตรายของสุขภาพและชีวิต จากการรักษาพยาบาลโดยร่วมกับทีมสุขภาพ ในการจัดหรือปรับเปลี่ยนแผนการรักษา และการพักฟื้น ยับยั้ง เหตุการณ์ที่อาจเกิดโทษ

6.3 ประสานประโยชน์ให้ผู้ป่วยและครอบครัว ในเรื่องค่าใช้จ่ายและบริการที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

2.2 พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้อำนวยการมีอำนาจในการบริหารจัดการดังนี้ คือ

ก. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

(1) โรงพยาบาลกำหนดกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน เป็นกรอบกว้างๆ ตามที่ได้รับการจัดสรรอัตราและวงเงินงบประมาณ

(2) หน่วยงานที่มีภารกิจหลักมากกว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การจัดสรรอาจเพิ่มบุคลากรโดยใช้เงินรายได้ของหน่วยงาน หรือในกรณีที่เงินรายได้ไม่พอเพียง มหาวิทยาลัยอาจจัดสรรเงินจากส่วนกลางมาสนับสนุน

ข. คุณสมบัติทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

(1) อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 60 ปี หรือไม่เกิน 65 ปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

(2) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(3) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ จนไม่สามารถประกอบหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน

(4) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย

(5) พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทเต็มเวลา จะต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานของส่วนราชการอื่นในเวลาเดียวกัน

ค. ระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุใหม่

1. กำหนดระยะเวลาการจ้าง 1 ปี (เสมือนช่วงการทดลองงาน)
2. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาทำงานไม่ถึง 1 ปี แต่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษา / ฝึกอบรม เป็นกรณีพิเศษ ให้เปลี่ยนสัญญาจ้างจากเดิมให้ครอบคลุมระยะเวลาที่ลา

ระยะที่ 2 แบ่งตามกลุ่มงาน

1. กลุ่มวิชาการ ระยะเวลาการจ้าง 3 - 5 ปี ตามตำแหน่งวิชาการ
กลุ่มบริหาร ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร
2. กลุ่มทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะ ระยะเวลาการจ้าง 1- 3 ปี ความก้าวหน้า
ในตำแหน่งเป็นข้อใช้ประกอบการพิจารณา

ระยะที่ 3 ไม่กำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง ให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงาน
(จุดประสงค์เพื่อให้มีความรู้สึกรับประกันในงาน)

1. กลุ่มวิชาการ ควรพิจารณาตามตำแหน่งวิชาการ
2. กลุ่มบริหาร ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร
3. กลุ่มทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะ ควรใช้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
ประกอบการพิจารณา เช่น ผู้ได้ชำนาญการ อาจมีช่วงระยะเวลาจ้างในสัญญายาวขึ้น

ง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะจัดทำข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการประเมิน
(Performance agreement) แล้วทำการประเมินพร้อมทั้งรับรู้ผลการประเมินร่วมกัน

จ. การบริหารเงินเดือน / ค่าตอบแทน

(1) ยึดหลักการของ Performance-Based และ Competency - Based
Payment ซึ่งจะสามารถจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีศักยภาพสูง /
มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน คงอยู่ในมหาวิทยาลัย

(2) มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) โดยตั้งอยู่บนสถานการณ์ที่เป็นจริง
(Reality) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์การเงินการคลัง (Financial Status) นั่นคือ มหาวิทยาลัย /
หน่วยงาน สามารถควบคุมยอดเงินเงินเดือนที่ขึ้นได้ในภาพรวม

ฉ. การขึ้นเงินเดือน

- (1) คิดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนเดิม ไม่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
- (2) ไม่มีการกำหนดอัตราร้อยละต่ำสุด สูงสุด ของเงินเดือนที่ขึ้นของ แต่ละบุคคล (แต่ยอดรวมต้องไม่เกินที่กำหนด)
- (3) มหาวิทยาลัยหรือคณะ สามารถกำหนดอัตราร้อยละของเงินเดือนรวม
ที่ขึ้นในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อคุมยอดงบประมาณ
- (4) ยอดอัตราร้อยละของเงินเดือนรวมที่ขึ้นของแต่ละหน่วยงานไม่
จำเป็นต้องเท่ากัน ขึ้นอยู่กับ Performance และสถานการณ์เงิน การคลังของแต่ละหน่วยงาน

ช. สวัสดิการ

ในส่วนของสวัสดิการรักษายาบาล บุคลากรในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะ
ได้รับสวัสดิการในลักษณะของการประกันสุขภาพรูปแบบต่างๆ โดยจะต้องส่งเงินสะสมต่อเดือน

ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัย สหิการเบิกค่ารักษาพยาบาลขึ้นกับรูปแบบการประกันสุขภาพที่เลือก และมีการจำกัดวงเงินการเบิกค่ารักษาพยาบาล / ปี

3. การคงอยู่ในองค์การ

3.1 ความหมายขององค์การ

ทองใบ สุตวารี (2545: 57) กล่าวว่า “องค์การ” หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ร่วมมือกันอย่างมีจิตสำนึก ในอันที่จะดำเนินงานร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้การปฏิบัติการดังกล่าวบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงศ์ (2545: 12 - 13) กล่าวว่า “องค์การ” เป็นคำศัพท์ที่สามารถใช้เรียกกับทุกชนิดของกิจการ ทั้งนี้ไม่ว่ากิจการนั้นจะใหญ่หรือเล็ก หรือประกอบธุรกิจอะไร หรือมีวัตถุประสงค์มุ่งไปในทางไหนก็ตาม โรงงานอุตสาหกรรม สมาคม หน่วยงานของราชการ หรือโรงเรียน โรงแรม ร้านค้า ทุกแห่งก็เรียกได้ว่าเป็นองค์การ ซึ่งประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรวมตัวกันเข้าและทำงานร่วมกัน โดยมุ่งบรรลุถึงวัตถุประสงค์ร่วมกันเดียวกัน ซึ่งลักษณะขององค์การที่ดี คือ เป็นโครงสร้างที่มีระบบงานที่จัดไว้ดี สามารถเอื้ออำนวยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ปฏิบัติและประสานงานระหว่างกันได้ดี มีความคล่องตัวสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลง และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ประสิทธิภาพสูงตลอดเวลา พร้อมทั้งให้ความสบายใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ (2545: 12) กล่าวว่า องค์การ ประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น องค์การจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

Taylor, Derek และ Hall (2005: 4) กล่าวว่า คำว่า “องค์การ” ใช้ในการอธิบายถึงสถานที่ที่เราใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะการประกอบธุรกิจ หรือโดยทั่วไป อาจหมายถึง สถานที่ที่เราใช้ในการประชุมร่วมกัน หรืออธิบายถึงขบวนการในการดำเนินงาน

Hellriegel และคณะ (2005: 6) กล่าวว่า “องค์การ” คือ การร่วมมือประสานงานกันของกลุ่มบุคคล ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทุกองค์การต้องประกอบด้วยโครงสร้าง และความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Robbins (2005: 4 - 5) กล่าวว่า “องค์การ” หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มคนทางสังคม ที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนหรือมากกว่า มาทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยทั่วไปหรือเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งอาจจะเป็นทางด้านอุตสาหกรรมหรือการบริการ ได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาล โบสถ์ สถานีตำรวจ หรือหน่วยงานของรัฐบาล

จากความหมายของคำว่าองค์การ สรุปได้ว่า “องค์การ” หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคล กลุ่มบุคคลในการทำงาน หรือประกอบภารกิจ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันโดยมีระบบโครงสร้าง การบริหารและการดำเนินงานที่ดี มีระเบียบแบบแผน

3.2 ความหมายของการคงอยู่ในองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 342) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การเป็นกระบวนการที่จะรักษามูลค่า ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์การนานที่สุด

Stratton, Dunkin, และ Juhl (1996) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การหมายถึง การรายงานตนเองถึงความตั้งใจในการคงอยู่ในงานปัจจุบัน

Jernigen (1988) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การ หมายถึง การชำระรักษาพนักงาน ผู้ซึ่งทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ให้คงอยู่กับองค์การไม่เปลี่ยนแปลง

Harris และ Brannick (1999: 155) กล่าวว่า การจัดทำแผนในการชำระรักษามูลค่า เป็นสิ่งที่ดีที่สุดในการบริหารงานบุคคล และสิ่งสำคัญที่สุดในการชำระรักษามูลค่าที่ดีให้คงอยู่กับองค์การ ไม่ใช่การพิจารณาจ้างงานบุคลากรที่ดีที่สุด แต่เป็นการพยายามรักษามูลค่าเหล่านี้ให้คงอยู่ในขณะจ้างงาน

Nuhuaser (2002: 470) ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์การว่า เป็นการชำระรักษามูลค่า โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้เกิดการจงรักภักดีและความยึดมั่นผูกพัน

Mathis และ Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์การหมายถึง การชำระรักษามูลค่าที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์การ ให้นานที่สุดเพื่อจะได้ไม่ต้องมีกระบวนการ ในการสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ในองค์การ

Heneman และ Judge (2004: 664) กล่าวว่า การชำระรักษามูลค่าให้คงอยู่เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของกระบวนการการบริหารบุคคล ซึ่งหมายถึง การพยายามรักษาทั้งจำนวนและชนิดของบุคลากรที่เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงานเพื่อประสิทธิผลขององค์การ

Taylor, Derek, และ Hall (2005) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ดีที่สุดในในการชำระรักษามูลค่าให้คงอยู่ในองค์การ คือ การจัดให้มีนโยบายในการบริหารจัดการที่ดีที่สุดสำหรับบุคลากร

จากความหมายของการคงอยู่ในองค์การดังกล่าวข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การคงอยู่ในองค์การ หมายถึงความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของบุคคล และกระบวนการการบริหารบุคคลในการชำระรักษาทั้งจำนวนและประเภทของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่ในองค์การนานที่สุดและเพียงพอสำหรับประสิทธิผลขององค์การ

สำหรับงานวิจัยนี้ การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 342) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการที่จะรักษานักวิชาการ ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชนวนปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การบำรุงรักษาพนักงานเป็นการที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของคนที่สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล
2. การประเมินผลงาน (Job evaluation) เพื่อกำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกันได้
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยและความสะอาดของสถานที่

4. สวัสดิการที่ให้กับพนักงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำ เป็นต้น

5. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา

6. ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน
7. การให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจโดยมีหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม
8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

Dibble (1999) กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์
2. การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and career opportunity) ได้แก่ โอกาสในเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ และโอกาสในการได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ได้แก่ นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการของผู้บริหาร
4. การทำงาน ครอบครัว และความยืดหยุ่นของเวลา (Work, family, and flextime) ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน และความสมดุลของการทำงานและครอบครัว

Heneman และ Judge (2004) กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 10 วิธี คือ

1. การจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน (Match reward to employee preferences)
2. การให้รางวัลควรมีความเฉพาะเจาะจง (Make rewards unique) องค์กรควรเสนอค่าตอบแทน ให้มากกว่าตลาดแรงงานและคู่แข่งประมาณร้อยละ 10 จึงจะสามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ดี
3. การให้ค่าตอบแทน จะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย (Reward must be meaningful) มีความยิ่งใหญ่และเฉพาะเจาะจงสำหรับพนักงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนไปตามลำดับขั้น ไม่ใช่มีเพียงระดับเดียวเท่านั้น
4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีการคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน (Link reward to retention behaviors)
5. การมีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน (Deliver on rewards that are promised) ไม่ควรเพิ่มหรือลดการให้รางวัลอย่างรวดเร็วตามกระแสการเปลี่ยนแปลง จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และมองหางานใหม่
6. การมีระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน (Reward permanency is important) เพราะการเปลี่ยนแปลงระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนบ่อยๆ จะมีผลให้เกิดความสับสนแก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานด้วย

7. การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล (Remember intrinsic rewards) องค์กรต้องจัดให้พนักงานได้ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคล จึงจะสามารถดึงดูดให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นาน

8. ความเหมาะสมและความยุติธรรม (Fairness and justice are key) พนักงานทุกคนต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสม และกระบวนการบริหารที่ยุติธรรม ในเรื่องของค่าตอบแทนและรางวัลพิเศษอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กร

9. ความต่อเนื่องในการสื่อสาร (Communicate continuously) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นของพนักงานอยู่ตลอดเวลา

10. ผู้บริหาร (Manager matters) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรได้ในหลายๆประการ คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานได้ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่ คุกคาม หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและผลลบต่อการคงอยู่ในองค์กรได้

Mathis และ Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ คือ การธำรงรักษานุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ถ้าองค์กรใดที่ทำให้บุคลากรมองเห็นแบบแผนในการทำงานได้ชัดเจน จะเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรได้สูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์กร (Organizational components) หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กรทั้งในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบ คือ

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่สมาชิกองค์กรทุกคนเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ซึ่งถ้าองค์กรใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูงขึ้น และมีผลต่อการคงอยู่และความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญของค่านิยมองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือ ความไว้วางใจและความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก เพราะบุคลากรที่มีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กร จะมีการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

1.2 กลยุทธ์, โอกาส, และการบริหารจัดการขององค์กร (Organizational strategies, opportunities, and management) หมายถึง การเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงินและงานอาชีพได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job continuity and security) การลดขนาดองค์กร การให้คนออกจากงาน การรวมตัวของหน่วยงานและการปรับโครงสร้างองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ของบุคลากรทั้งสิ้น บุคลากรจะเกิดความเครียด และมีความคิดที่จะลาออกก่อนที่จะถูกไล่ออก ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational career opportunities) Mathis และ Jackson (2004) กล่าวว่า จากการสำรวจผู้ที่มีพฤติกรรมคงอยู่ในองค์กรของ AON Loyalty Institute พบว่า องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้า จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรพอๆกับเรื่องความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการการสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มักจะใช้สิ่งนี้เป็นเหตุผลในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

2.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Career development) การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนของผลงานและประสบการณ์ของบุคลากร องค์กรที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น องค์กรควรให้โอกาสกับผู้ที่ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเองภายในองค์กรด้วย มิฉะนั้นบุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกว่า ตนเองไม่มีคุณค่าและไม่เป็นที่ยอมรับ และมีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

2.2 การวางแผนด้านอาชีพ (Career planning) องค์กรควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาอาชีพแก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีโอกาสรับรู้ถึง โอกาสและแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาอาชีพในอนาคตของตนเอง เพราะถ้าทุกคนมองเห็นว่า อาชีพมั่นคงมีความก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี ก็ยินดีทุ่มเทให้กับงาน และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ (Reward and retention) รางวัลที่จับต้องได้ที่บุคคลได้รับสำหรับการทำงานจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน สิ่งชักจูงใจและผลประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กรได้แก่ การแข่งขันจากผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อ

ว่า เงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรหลายคนต้องลาออกเพื่อไปหางานใหม่ ที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขัน องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรแต่ละคนคงอยู่ในองค์กร ด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องของความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานของตนเอง ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ประกอบด้วย

3.1 ด้านการแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ (Competitive benefits) ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือ การให้ผลประโยชน์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย

3.2 ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ (Special benefits and perks) การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน การจัดให้มีตู้เบิกเงินอัตโนมัติในห้องพัก จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

3.3 ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลของงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่า ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับบุคคลที่มีผลงานมากกว่า ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงานแทน กระบวนการบริหารจัดการกับผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลพิเศษในรูปของเงินโบนัส หรือเงินก้อน จะมีผลต่อการประสพผลสำเร็จในขององค์กรและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับของบุคคลเป็นทั้งรางวัลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ คือ การได้รับการยอมรับแบบที่จับต้องได้อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ สำหรับการได้รับการยอมรับในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้หรือทางจิตวิทยา เช่นการได้รับการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้บริหาร ที่ให้การยอมรับในสิ่งที่นอกเหนือจากผลงานของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job design and work) ปัจจัยด้านการออกแบบของงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เพราะแต่ละคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรทั้งนั้น ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นของงาน (Work flexibility) ความยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงาน นโยบาย และวิธีการทำงาน มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรอย่างยิ่ง ความยืดหยุ่นของงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพและได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็น

หัวใจสำคัญขององค์การที่ช่วยลดความกดดันจากภาวะการมีภาระงานมาก วิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงานได้คือ การให้บุคลากรมีโอกาสเลือก และเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work / Life balancing) สิ่งที่สำคัญที่สุด คือการมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว รูปแบบความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมีได้หลายแบบ เช่น ความยืดหยุ่นของงาน การร่วมมือกันในการทำงาน รวมทั้งความยืดหยุ่นในเรื่องของผลประโยชน์ต่างๆ

4.3 ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (Job responsibilities and autonomy) หมายถึงความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาท และความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บังคับควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ (Employee relationships) และการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การได้

Taylor (2005) กล่าวว่าสิ่งที่มีผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์การ ของบุคลากร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งต้องจ่ายอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับคู่แข่งในตลาดแรงงาน รวมทั้งสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ ที่ควรจะให้พนักงานสามารถเลือกโปรแกรมผลประโยชน์ตามความต้องการของตนเองได้ เพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์การได้นาน

2. การบริหารจัดการ เกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน (Managing expectations) Taylor กล่าวว่า พนักงานใหม่มักจะเข้าทำงานด้วยความคาดหวังว่า จะได้รับการดูแลด้วยความยุติธรรม เป็นงานที่สนุกและตื่นเต้น มีความก้าวหน้า ซึ่งเมื่อความคาดหวังเหล่านี้ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี ก็จะป็นสิ่งดึงดูดให้มีการคงอยู่ในองค์การได้มากขึ้น

3. การสร้างแรงดึงดูด (Induction) หมายถึงการเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้วยโปรแกรมการอบรมเกี่ยวกับ เรื่องการควบคุมอารมณ์เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ เรื่องเกี่ยวกับองค์การ และการรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ

และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่พนักงานในการยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อไปให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน (Family - friendly HR practices)

5. การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา (Training and development) ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีการคงอยู่ในองค์กร

6. การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหารจัดการ (Improving the quality of management) องค์กรควรคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพราะจะมีผลต่อความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยทางด้านองค์กร

3.4 การวัดการคงอยู่ในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน คือ

Dibble (1999) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาคือ ระยะเวลาที่อยู่กับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน และจากแบบสอบถามระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ จากระดับน้อยที่สุด - มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่มั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน ถึงคะแนน 6 หมายถึงมีความมั่นใจอย่างยิ่งในการจะเปลี่ยนงาน

Dunkin, Juhl, และ Stratton (1996) กล่าวว่า ในการศึกษาการคงอยู่ของพยาบาล ควรวัดโดยวิธีอ้อม คือ วัดจากระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในองค์กร

Taunton, Krampitz, และ Woods (1989) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ของพยาบาลว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงานระหว่างช่วงที่ศึกษา หาดด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100

Mathis และ Jackson (2004) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร โดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ the U.S. Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือน หาดด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ทำการศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของ Dunkin, Juhl, และ Stratton

(1996) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ วัดจากระยะที่พยาบาลวิชาชีพเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ทำการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โดยวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของ Dunkin, Juhl, และ Stratton (1996) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ วัดจากระยะเวลาดั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำงานอยู่ต่อไปในตำแหน่งนี้

จากแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในงานนั้น ส่วนใหญ่มักจะ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา (Dunkin, Juhl, และ Stratton, 1996; Taunton, Krampitz, และ Woods, 1989) และอัตราการลาออกของบุคลากร (Mathis และ Jackson, 2004) สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด Dibble (1999) ซึ่งวัดการคงอยู่ในองค์กรจาก การการรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ถึงระดับความมั่นใจที่จะ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหา งานใหม่ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและ กำหนดคะแนนในแต่ละระดับ จากระดับน้อยที่สุด - มากที่สุด ดังนี้ คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่งในการคงอยู่ในองค์กร ถึงคะแนน 7 หมายถึงมีความมั่นใจอย่างยิ่งในการคงอยู่ในองค์กร

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ใน องค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 4 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้าน ครอบครัว ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยทางด้านองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตัวแปรหรือปัจจัย ที่คาดว่าจะเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐเป็น 3 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับ เงินเดือน และภูมิลำเนา 2) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้อง รับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการ เลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล และ 3) ปัจจัยด้านองค์กรตามแนวคิด ของ Mathis และ Jackson (2004) และการบูรณาการจากการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยม องค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ความ

รับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

4.1. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่าง หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะคน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล (กานดา จันทระเยี่ยม, 2546: 16) รวมทั้งการคงอยู่ในองค์กรด้วย (Mathis, 2004) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Pattaravanich (1995) ที่พบว่า พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีการคงอยู่ในงานและองค์กรนาน เพราะจะมีความมั่นคงในงาน มีตำแหน่งงานที่สูง รวมทั้งได้รับเงินค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูง ในขณะที่พยาบาลรุ่นใหม่มักจะนิยมการทำงานในอาชีพอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลมากกว่า (Kelly, 2006) และพนักงานหญิงที่มีอายุน้อย และมีระดับการศึกษาสูง มักจะเปลี่ยนงานง่ายกว่าพนักงานหญิงที่มีอายุมาก (Pattaravanich, 1995)

ระดับเงินเดือน หมายถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน เพื่อนำไปแลกกับปัจจัยสี่ในการดำเนินชีวิตและสิ่งที่คุณเองต้องการรายได้เป็นปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจนถึงปริมาณมากหรือน้อย บุคคลจึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อจำนวนมากน้อยที่แต่ละคนได้รับ โดยการเปรียบเทียบกับผลงานของตนเอง กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน รวมทั้งสาขาวิชาชีพเดียวกัน เมื่อรายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม และต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ภูมิลาเนา ภูมิลาเนาเป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้นๆ ได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลาเนาเดิมมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน เพราะการปฏิบัติงานในภูมิลาเนาเดิม จะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ชศไพบูลย์ (2539) พบว่า ภูมิลาเนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่อยู่ในภูมิลาเนาเดิม พยาบาลจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรต่ำ เพราะความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ทำให้พยาบาลต้องเหนื่อยจากการเดินทาง มีปัญหาในการติดต่อกับครอบครัวและมีเวลาให้ครอบครัวลดลง และได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวน้อยมีผลกระทบต่องาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

4.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันที่เล็กที่สุดในสังคม แต่ถือได้ว่ามีความสำคัญและยิ่งใหญ่ ครอบครัวเป็นสถาบันของสังคมที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจแตกต่างกันที่รูปแบบและบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตของสมาชิกในครอบครัว (ศิริ สามสุโพธิ์, 2543) พยาบาลคือ อาชีพของผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้ให้การดูแลผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัวด้วย บทบาทหน้าที่ทั้งสองประการนี้จะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน (Killien, 2004) ดังนั้นความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สำหรับการเลือกงานของพยาบาลในปัจจุบัน (Ivancevich, 2007) ได้แก่

รายได้ของครอบครัวต่อเดือน รายได้ของครอบครัวหรือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่ง ในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ของครอบครัวต่ำไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่นๆเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น (ศิริ สามสุโพธิ์, 2543) มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ

ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน กรณีที่ครอบครัวมีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบมาก พยาบาลจำเป็นต้องหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น พยาบาลก็อาจตัดสินใจลดเวลาการทำงาน หรือเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้และเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien, 2004) รวมทั้งละทิ้งโอกาสก้าวหน้าในงาน (Hochschild, 1989) เพื่อให้เวลาแก่ครอบครัวมากขึ้น

ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการใช้เวลาในการดูแลครอบครัว พยาบาลคือ อาชีพของผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้ให้การดูแลผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัวด้วย บทบาทหน้าที่ทั้งสองประการนี้จะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน (Killien, 2004) ดังนั้นความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สำหรับการเลือกงานของพยาบาล (Ivancevich, 2007) พยาบาลส่วนใหญ่ก็ต้องปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า บ่าย ดึก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเวลาในการดูแลครอบครัว พยาบาลก็อาจตัดสินใจลดเวลาการทำงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ ที่มีรายได้และเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien, 2004) รวมทั้งละทิ้งโอกาสก้าวหน้าในงาน (Hochschild, 1989) เพื่อให้เวลาแก่ครอบครัวมากขึ้น

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ถ้าครอบครัวมีจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบมาก มีค่าใช้จ่ายสูง บุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เสริมหรือแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า (Killien, 2004)

4.3. ปัจจัยทางด้านองค์กร หมายถึงสิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กร ทั้งในส่วนของนโยบายและการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร ได้แก่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) คือแบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงาน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดเป็นข้อผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรได้ องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่น ชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Schein, 1983 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์; Neubauser, 2002)

ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (Job continuity and security) บุคลากรทุกคนต้องการความยั่งยืนในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ ตราบใดที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (Mathis and Jackson, 2004) เช่นเดียวกับระบบราชการเดิม ซึ่งเป็นระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงที่สุด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) และเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนถึงเกษียณอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ Millward and Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันฐานถาวรวิรัชกุล, 2546) ที่พบว่าอายุการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์กรในระดับสูง การบริหารจัดการในรูปแบบโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องเปลี่ยนแปลงการบรรจุบุคลากรเข้าทำงาน จากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ โดยการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับความจำเป็น และการบริหารจัดการโดยอิสระของผู้บริหารโรงพยาบาล มีการทำสัญญาว่าจ้างเป็นระยะๆ ตั้งแต่ 1 - 5 ปี และมีการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาเป็นรายปี แตกต่างจากระบบราชการเดิม ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เกิดความเครียดและรู้สึกขาดความมั่นคงต่อเนื่องในงาน ซึ่งมีผลทางลบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีอัตราการลาออก โอนย้ายมากขึ้น (มาริษา สมบัติบุรินทร์, 2546)

ปัจจัยด้านสวัสดิการ สวัสดิการเป็นโปรแกรมการให้ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ที่องค์กรจัดให้บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างตามปกติ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยจะต้องส่งเงินสะสมในอัตราร้อยละ 10 ของอัตราเงินเดือนทุกเดือน ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัย และมีสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในวงเงินจำกัดไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี โดยไม่ครอบคลุมถึงบิดา - มารดา และบุตร รวมทั้งไม่มีระบบบำเหน็จ บำนาญและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความไม่พึงพอใจ เพราะรู้สึกว่าแม้จะได้รับ

เงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น แต่การถูกหักเงินสะสมกองทุนประกันสังคมทุกเดือน และการได้รับสวัสดิการที่ลดน้อยลงไม่เหมาะสมกับจำนวนเงินที่ถูกหักไป (มาริษา สมบัติบุรินทร์, 2546) อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับระบบของโรงพยาบาลเอกชน จะพบว่าโรงพยาบาลเอกชนบางแห่งให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรมากกว่า โดยรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีการลาออกเพื่อไปทำงานโรงพยาบาลอื่นที่ให้ผลประโยชน์มากกว่าในอัตราที่สูงขึ้น องค์การใดที่มีสวัสดิการที่ดี จะมีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่าองค์การที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่มีสวัสดิการ (ปิยพงษ์ สวาสดิ์ญาติ, 2546; วิกานดา แก้วตะโก, 2546; Gooden และ Bailey, 2001)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (Compensation) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลของงานเป็นธรรมชาติ เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน องค์การใดที่มีการบริหารเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมชาติ เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงานจะสามารถดึงดูดบุคลากรให้มีการคงอยู่ในองค์การได้มาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวาสดิ์ญาติ (2546) และวิกานดา แก้วตะโก (2546) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษานักวิชาการให้คงอยู่ในองค์การเป็นลำดับที่ 3 คือ การบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน โดยมีอัตราตอบแทนสูงเป็น 1.5 เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำของข้าราชการ คือ เริ่มต้นที่จำนวน 9,540 บาทต่อเดือน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกรรมการมหาวิทยาลัยกำหนด และเงินวิชาชีพขาดแคลน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) จะไม่ได้รับเงินในสองส่วนนี้ จากอัตราเงินเดือนดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชน หรือโรงพยาบาลรัฐบาลบางแห่ง พบว่ายังมีความแตกต่างกันชัดเจน โรงพยาบาลเอกชนบางแห่งเริ่มต้นอัตราเงินเดือนที่ประมาณ 12,000 - 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าโรงพยาบาลรัฐบาลถึง 4,000 - 8,000 บาท ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีการลาออกสูง มีอัตราการคงอยู่ในองค์การต่ำ

ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (Job responsibilities and autonomy) หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาทและความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหารทางการพยาบาลควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ของบุคคล (Mathis and Jackson, 2004: 141)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาล ที่เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือ การ

ช่วยเหลือสนับสนุน พึ่งพาและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน จะทำให้นุคลากรมีความผูกพัน มีศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์กร มีการคงอยู่ในองค์กรได้นาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล (แสงทอง ประสุพรรณ, 2541)

ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง (Neubauser, 2002)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกอร ชศไพบูลย์ (2539) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 9 จำนวน 243 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะและภาระงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน สัมพันธภาพในองค์กร ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน สัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่เป็นตัวทำนายระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาลคือ สัมพันธภาพในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าภูมิฐานะยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาลอีกด้วย

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 324 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัย

สร้างขึ้น แบบวัดกิจกรรมในงาน แบบวัดสัมพันธภาพในองค์กร และแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งพัฒนาโดยลาสชินเจอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการ ของพยาบาลวิชาชีพและการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลาการคงอยู่ในงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 19.42 ปี (S.D = 11.76) พลังอำนาจแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ ($r = .51, p < .001$) พลังอำนาจแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($r = .53, p < .001$) พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($r = .66, p < .001$) การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก กับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .12, p < .05$)

บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์และคณะ (2544) ศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีปัจจัย 2 ด้านของเฮิร์เบอร์ก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข 6 แห่ง จำนวน 510 คน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของแสดมปีและไพค์มอนต์ ที่สุการ์ตัน ไวลด์และคณะ แปลเป็นภาษาไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข แต่มีความคิดที่จะลาออกจากการงานและวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 56.50 และ 47.10 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อัตราเงินเดือน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากการงานและวิชาชีพ คือพยาบาลผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก จะมีความคิดที่จะลาออกจากการงานและวิชาชีพลดลง มีการคงอยู่ในงานและองค์กรสูง ส่วนการลาออกจากการงานและวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางลบกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือน

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดของ Taunton, Krampitz และ Wood กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ภาระงาน การมีปฏิสัมพันธ์ และการจัดตารางเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติงาน จนถึงปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อายุ รายได้

และการะงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 และภูมิสำเนาสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้ร้อยละ 10.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วิกานดา แก้วตะโก (2546) ศึกษากระบวนการบริหารบุคคล กรณีศึกษา วิธีการรักษานุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยใช้แนวคิด 3 R's แนวคิดการบริหารงานบุคคล แนวคิดแรงจูงใจ แนวคิดความพึงพอใจในงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบทางสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและพนักงานทั่วไปของโรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 237 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า กระบวนการบริหารบุคคล ที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์การของบุคลากรในระดับดี 3 ลำดับแรก คือ การบริหารด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารด้านค่าตอบแทน และการบริหารด้านสภาพการปฏิบัติงานและความปลอดภัย ตามลำดับ

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้แนวคิดการคงอยู่ในองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วย พยาบาลระดับผู้บริหาร จำนวน 240 คน พยาบาลประจำการ จำนวน 711 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล พบว่า ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ 10 ตัวประกอบ คือ

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
2. การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล
3. การให้อิสระในงาน
4. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
5. การพัฒนาวิชาชีพและการวิจัย
6. การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร
7. การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
8. การมีสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน
9. การมีโครงสร้างองค์การแบบแบนราบ

Gooden และ Bailey (2001) ได้ศึกษาถึงการคงอยู่ในองค์การของพนักงานที่มีอาชีพเหมือนกันในอเมริกา พบว่าบริษัทที่มีสวัสดิการดีกว่าจะมีการคงอยู่ในองค์การสูงกว่าองค์การที่มีสวัสดิการด้อยกว่า

Neubauser (2002) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างวัฒนธรรมการคงอยู่ในองค์การสุขภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการคงอยู่ในองค์การสุขภาพหลายท่าน

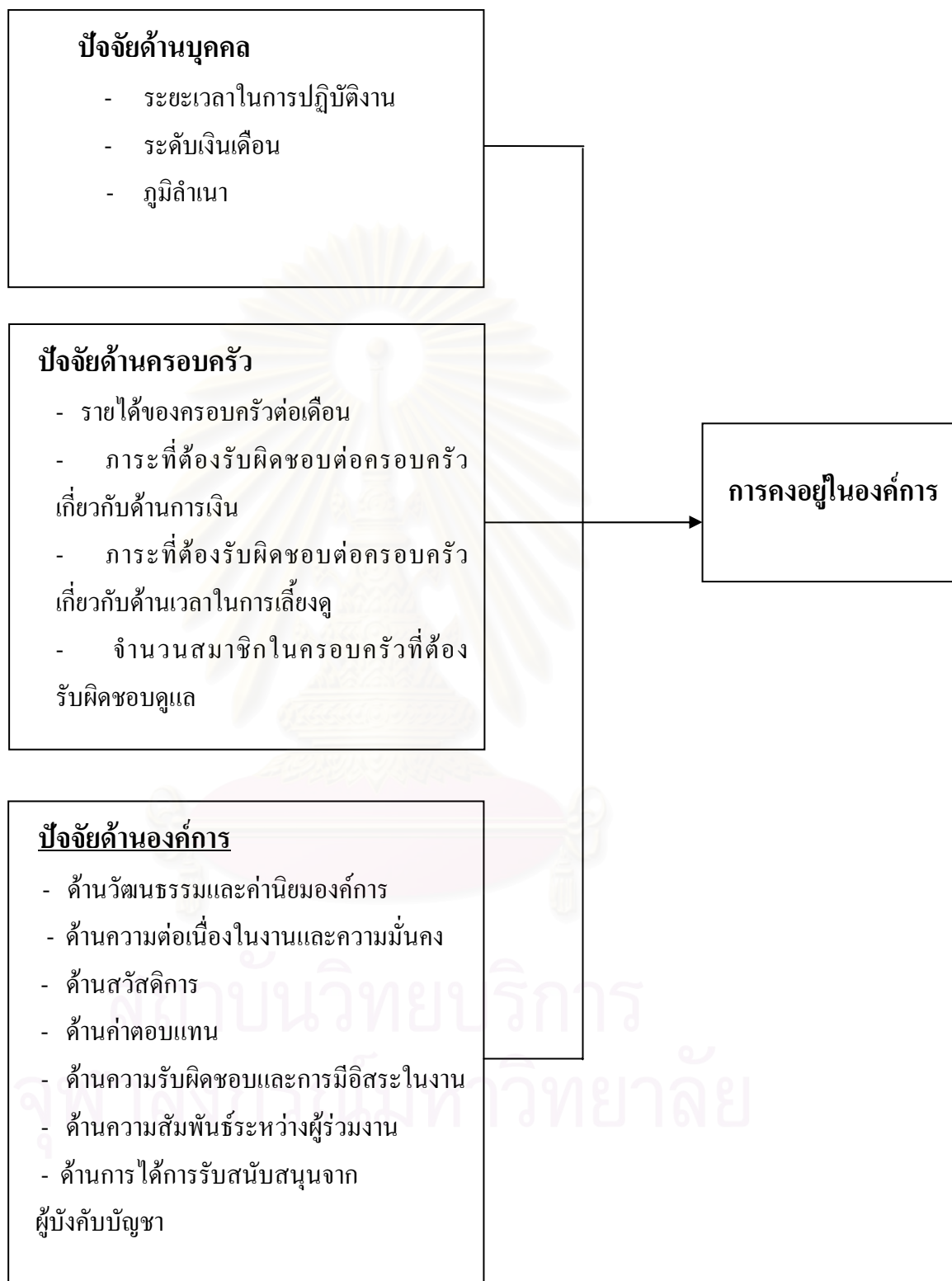
พบว่า การประสบความสำเร็จในการธำรงรักษาให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กร ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ การหมั่นสำรวจตรวจสอบทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น หลีกเลี่ยงการเข้มงวด การคงไว้ซึ่งการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง การไม่เปลี่ยนโครงสร้างองค์กรบ่อย มีความยุติธรรม แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนการธำรงรักษานักบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

Parsons และ Stonestreet (2004) ได้ทำการศึกษาโดยทำ focus group ของพยาบาลวิชาชีพในอเมริกาจำนวน 60 คน จาก 6 แผนก เกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้ คือ เรื่องค่าตอบแทน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และความไม่มั่นคงในการคงอยู่ในองค์กร

Ulrich และ คณะ (2005) ได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจความคิดเห็นความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 3500 คน ในอเมริกาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการยอมรับและการได้รับการสนับสนุน

งานวิจัยที่ผ่านมาเป็นการศึกษาเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 7 แห่ง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการในระดับตติยภูมิ และเป็นแหล่งการเรียนการสอนของบุคลากรทางด้านสาธารณสุขของประเทศ โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยต่างๆตามการทบทวนงานวิจัย วรรณกรรมตามแนวความคิดของ Mathis และ Jackson (2004) และการบูรณาการจากการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน (ดังกรอบแนวคิดการวิจัยในรูปภาพที่ 1)

รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงบรรยาย (Descriptive research) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง จำนวน 3,042 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 62) คือ

$$\text{ขนาดตัวอย่าง } n \geq 30 p$$

$$n = \text{ขนาดตัวอย่าง}$$

$$p = \text{จำนวนตัวแปรอิสระ}$$

สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$n = 30 \times 14$$

$$= 420$$

การคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 420 คน

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 420 คน แต่ทั้งนี้เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มประชากรมากที่สุด จึงเพิ่มแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างจริง จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 462 คน

2. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 7 โรงพยาบาล}}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

ชื่อโรงพยาบาล	นวนประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)	จำนวนแบบสอบถาม ที่ตอบกลับ (ฉบับ)	ร้อยละ
- ศิริราช	1,146	174	99	56.90
- รามาธิบดี	687	104	89	85.57
- มหาราชนครเชียงใหม่	436	66	62	93.93
- ศรีนครินทร์	20	31	29	93.54
- สงขลานครินทร์	200	30	26	86.66
- ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	187	29	26	89.65
- ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพฯ	184	28	25	89.28
รวม	3,042	462	356	77.05

3. การสุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยระดับปฏิบัติการในแต่ละโรงพยาบาล โดยการสุ่มอย่างง่าย จากรายชื่อพยาบาลประจำการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิถิ่น โดยใช้ข้อคำถาม 8 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล โดยใช้ข้อคำถาม 10 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารทฤษฎี การทบทวนแนวคิดการคงอยู่ในองค์กรของนักวิชาการต่างๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ต้องการศึกษา ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) และการสัมภาษณ์นำร่อง (Pilot study) กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลรามารักษ์ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน โดยใช้คำถามปลายเปิด และแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามรวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้ คือ ให้คะแนน 5 - 1 จากระดับมากที่สุด - น้อยที่สุด

คะแนน

ความหมาย

5	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านมากที่สุด
4	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านมาก
3	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านปานกลาง

คะแนน	ความหมาย
2	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านน้อย
1	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของท่านน้อยที่สุด

การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูตร (2542) ดังนี้ คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับคะแนน
4.50 – 5.00	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด
3.50 – 4.49	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรมาก
2.50 – 3.49	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรปานกลาง
1.50 – 2.49	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรน้อย
1.00 – 1.49	ข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้ข้อคำถาม 1 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดของการวัดความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง (Confidence in making a change) ของ Dibble (1999) ได้แก่

- ระดับความมั่นใจต่อการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้ คือ ให้คะแนน 7 - 1 จากระดับมากที่สุด - น้อยที่สุด ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
1	ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง
2	ไม่มีความมั่นใจ
3	ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ
4	เฉยๆ / ไม่แน่ใจ
5	ค่อนข้างมีความมั่นใจ
6	มีความมั่นใจ
7	มีความมั่นใจอย่างยิ่ง

เกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยแบ่งเป็น 3 ระดับ (Cozby, 2003) คือ

ค่าคะแนนเฉลี่ย	การแปลผลระดับคะแนน
1 - 3	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร
4	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ
5 - 7	ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร

ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด ประกอบด้วย

ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	8 ข้อ
ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	8 ข้อ
ด้านสวัสดิการ	8 ข้อ
ด้านค่าตอบแทน	8 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	8 ข้อ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	8 ข้อ
ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	8 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และความเหมาะสมของข้อความ หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ซึ่งมีคุณสมบัติคือเป็นผู้ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำวิจัย และมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับเรื่องที่ผู้วิจัยศึกษา เพื่อตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3 และ 4 โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้ (Polit and Hungler, 1999)

ระดับ 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับค่านิยาม

ระดับ 2 หมายถึง คำถามสอดคล้องกับค่านิยามน้อย จำเป็นต้องได้รับการทบทวน

และปรับปรุงอย่างมากจึงจะสอดคล้องกับค่านิยาม

ระดับ 3 หมายถึง คำถามค่อนข้างสอดคล้องกับค่านิยาม จำเป็นต้องได้รับการ

ทบทวน และปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะสอดคล้องกับค่านิยาม

ระดับ 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับค่านิยาม

ผลการพิจารณาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) ได้จากสูตรดังนี้ คือ (Polit and Hungler, 1999)

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญ (5 ท่าน) เห็นว่าค่อนข้างสอดคล้อง/สอดคล้องมาก}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

โดยใช้เกณฑ์ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Polit และ Hungler, 1999) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาได้ค่า CVI เท่ากับ .90, .62, .80, .90, .90, .80 และ .80 ตามลำดับ หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามซึ่งใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นมาปรับปรุงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ดังมีรายละเอียดการปรับปรุงแบบสอบถามดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลาเนา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ปรับปรุงสำนวนภาษา

จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ จำนวน 10 ข้อ

ปรับปรุงสำนวนภาษา

จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร ด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) จำนวน 56 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
เปลี่ยนข้อคำถาม	จำนวน 1 ข้อ
2. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 8 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 2 ข้อ
เปลี่ยนข้อคำถาม	จำนวน 2 ข้อ
3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 4 ข้อ
4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 4 ข้อ
เปลี่ยนข้อคำถาม	จำนวน 1 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
5. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 4 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 4 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
7. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ปรับปรุงสำนวนภาษา	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความมั่นใจต่อการคงอยู่ในองค์กร ลักษณะ
แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating scales) จำนวน 1 ข้อ
ไม่มีการปรับปรุง

ซึ่งแบบสอบถามที่ได้หลังการปรับปรุง ประกอบด้วยจำนวนข้อคำถามดังนี้ คือ

ปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน 10 ข้อ
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	จำนวน 10 ข้อ
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	จำนวน 10 ข้อ
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	จำนวน 9 ข้อ
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	จำนวน 9 ข้อ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	จำนวน 9 ข้อ

ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำนวน 10 ข้อ

2. การหาความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจหาความตรงตามเนื้อหาที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากร แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีข้อมูลครบถ้วนทุกฉบับ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ .70 ขึ้นไป (Pilot และ Hunger, 1999; Burn และ Groves, 2001) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังนี้ คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเท่ากับ .82, .75, .91, .94, .92, .93 และ .92 ตามลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพรายข้อคำถาม

ผู้วิจัยได้พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนของทุกข้อคำถาม (Corrected item - total correlation) ควรอยู่ระหว่าง .3 - .7 ถ้าข้อคำถามใดมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .3 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดหรือถามไม่ตรงกับข้อคำถามในชุดนั้นๆ หรือถ้าข้อคำถามใดมีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่า .7 แสดงว่าข้อคำถามนั้นอาจมีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่นในชุดนั้นๆ ผู้วิจัยได้ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขและพิจารณาตัดข้อคำถามนั้นๆออกไปเพื่อความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 2 ข้อ
2. ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
3. ปัจจัยด้านสวัสดิการ

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 2 ข้อ
4. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 9 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
5. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 9 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
6. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 9 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 1 ข้อ
7. ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

จำนวนข้อคำถามเดิม	จำนวน 10 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนออก	จำนวน 2 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามที่ได้หลังการปรับปรุง ประกอบด้วยจำนวนข้อคำถามดังนี้ คือ

- | | |
|---|--------------|
| ปัจจัยด้านบุคคล | จำนวน 8 ข้อ |
| ปัจจัยด้านครอบครัว | จำนวน 10 ข้อ |
| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร | จำนวน 8 ข้อ |
| ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง | จำนวน 8 ข้อ |
| ปัจจัยด้านสวัสดิการ | จำนวน 8 ข้อ |
| ปัจจัยด้านค่าตอบแทน | จำนวน 8 ข้อ |
| ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา | จำนวน 8 ข้อ |

ภายหลังจากได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพทั้งในด้านความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีเดียวกันกับขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ สำหรับความเที่ยงของเครื่องมือในขั้นทดลองใช้ และขั้นใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม ปัจจัยด้านองค์การ	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	กลุ่มทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูลจริง (n=356)
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	.94	.93
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	.93	.83
ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.92	.95
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	.92	.88
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	.91	.87
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ	.82	.88
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	.75	.79
รวมทั้งฉบับ	.95	.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 แห่ง เพื่อขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์

2. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัย และตัวอย่างเครื่องมือวิจัย

3. ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยส่งเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม แก่พยาบาล

วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยติดสแตมป์ ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์

4. นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมาจำนวน 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.05 ตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดย

1. ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant information sheet) และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) แนบไปกับส่วนหน้าของแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยและให้ทราบสิทธิของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
2. ผู้วิจัยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยคืนกลับทางไปรษณีย์ตามซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ โดยแบบสอบถามให้ใช้ซองสีน้ำตาล ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเมื่อลงนามเรียบร้อยแล้ว ให้ใช้ซองจดหมายแยกจากแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ในงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลาเนา นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ในงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อมูลการคงอยู่ในงานเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความ

มั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (T - test)

5. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือการศึกษาความสัมพันธ์ของ ปัจจัยด้านบุคคล ด้านครอบครัว และปัจจัยทางด้านองค์กร ที่มีต่อความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบ โลจิสติก ดังรายละเอียด คือ

5.1 ตัวแปรอิสระมีระดับการวัดอยู่ในระดับนามมาตรา (Nominal) และระดับอันตรภาค (Interval) ส่วนตัวแปรตามอยู่ในระดับนามมาตรา (Nominal) ซึ่งมีค่าเพียง 2 ค่า (Dichotomous) ดังนี้คือ

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ปัจจัยด้านบุคคล

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | ระดับช่วง (Interval scale) |
| - ระดับเงินเดือน | ระดับช่วง (Interval scale) |
| - ภูมิลำเนา | ระดับกลุ่ม (Nominal scale) |

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

ตัวแปรหุ่น (Dummy variables) คือ

- กลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ = 0
- กลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ = 1

ปัจจัยด้านครอบครัว

- | | |
|---|----------------------------|
| - รายได้ของครอบครัวต่อเดือน | ระดับช่วง (Interval scale) |
| - ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว
เกี่ยวกับด้านการเงิน | ระดับกลุ่ม (Nominal scale) |

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- ตัวแปรหุ่น คือ - กลุ่มที่ไม่มีภาระ = 0
- กลุ่มที่มีภาระ = 1

- | | |
|---|----------------------------|
| - ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว
เกี่ยวกับด้านการใช้เวลาในการดูแล | ระดับกลุ่ม (Nominal scale) |
|---|----------------------------|

แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

- ตัวแปรหุ่น คือ - กลุ่มที่ไม่มีภาระ = 0
- กลุ่มที่มีภาระ = 1

- จำนวนสมาชิกในกรอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ระดับช่วง (Interval scale)

ปัจจัยด้านองค์การ

- ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านสวัสดิการ ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านค่าตอบแทน ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ระดับช่วง (Interval scale)
- ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ระดับช่วง (Interval scale)

5.2 ทำการทดสอบค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation matrix) ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ โดยใช้สถิติไค-แอสควร์ (Chi-square)

5.3 ใช้เทคนิคการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการแบบเข้าพร้อมกัน (Enter method)

5.4 ใช้การแปลผลตามเกณฑ์ของ Odd Ratio (OR) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$ ดังนี้ คือ

เกณฑ์การแปลผล Odd Ratio (OR)

ค่า Odd Ratio มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าปัจจัยนั้นไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ
ค่า Odd Ratio มีค่าสูงกว่า 1 แสดงว่าปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ
ค่า Odd Ratio มีค่าน้อยกว่า 1 แสดงว่าปัจจัยนั้นมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในปัจจัยองค์การ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในปัจจัยองค์การน้อยกว่าปกติ หรือเป็น Protective factor

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 – 4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร และระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 3 -13)

ตอนที่ 5. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (T - test) (ตารางที่ 14)

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (ตารางที่ 15 - 17)

สัญลักษณ์ที่ใช้นำเสนอในงานวิจัย มีความหมายดังนี้

X ₁	หมายถึง	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
X ₂	หมายถึง	ระดับเงินเดือน
X ₃	หมายถึง	ภูมิลาเนา
X ₄	หมายถึง	รายได้ของครอบครัวต่อเดือน
X ₅	หมายถึง	ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน
X ₆	หมายถึง	ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู
X ₇	หมายถึง	จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล
X ₈	หมายถึง	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร
X ₉	หมายถึง	ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง
X ₁₀	หมายถึง	ปัจจัยด้านสวัสดิการ
X ₁₁	หมายถึง	ปัจจัยด้านค่าตอบแทน
X ₁₂	หมายถึง	ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน
X ₁₃	หมายถึง	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน
X ₁₄	หมายถึง	ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ และภูมิลำเนา

ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 25 ปี	123	34.55
26 – 30 ปี	208	58.43
> 31 ปีขึ้นไป	25	7.02
รวม	356	100.00
อายุเฉลี่ย = 26.80 ปี อายุต่ำสุด = 22 ปี อายุสูงสุด = 35 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	305	85.67
คู่	49	13.77
หม้าย/หย่า/แยก	2	0.56
รวม	356	100.00
จำนวนบุตร		
ไม่มีบุตร	323	90.73
1 คน	27	7.58
2 คน	6	1.69
รวม	356	100.00
สถานภาพการจ้างงาน		
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน(พม.)	206	57.87
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.)	150	42.13
รวม	356	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ
สถานภาพ สมรส จำนวนบุตร สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ระดับเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ และภูมิลำเนา

ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 2 ปี	123	34.55
3 – 5 ปี	141	39.61
> 5 ปีขึ้นไป	92	25.84
รวม	356	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย = 4.13 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำสุด = 1 ปี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุด = 9 ปี		
ระดับเงินเดือน (บาท/เดือน)		
8,000 – 9,000	40	11.24
9,001 – 10,000	49	13.76
10,001- 11,000	66	18.54
> 11,001 ขึ้นไป	201	56.46
รวม	356	100.00
ระดับเงินเดือนเฉลี่ย = 11,473.43 บาท / เดือน ระดับเงินเดือนต่ำสุด = 8,000 บาท / เดือน ระดับเงินเดือนสูงสุด = 24,900 บาท / เดือน		
ค่าตอบแทนพิเศษ (บาท/เดือน)		
1,000 – 3,000	84	23.60
3,001 – 6,000	135	37.92
6,001 – 9,000	59	16.57
9,001 – 12,000	32	8.99
> 12,001 ขึ้นไป	29	8.15
ไม่ตอบ	17	4.77
รวม	356	100.00
ค่าตอบแทนพิเศษเฉลี่ย = 6,202.65 บาท / เดือน ค่าตอบแทนพิเศษต่ำสุด = 1,000 บาท / เดือน ค่าตอบแทนพิเศษสูงสุด = 32,000 บาท / เดือน		

ตารางที่ 3 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ สถานภาพ สมรส จำนวนบุตร สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ และภูมิลำเนา

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
ภูมิลำเนา		
อยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์กรที่ปฏิบัติงาน	74	20.79
อยู่นอกพื้นที่ขององค์กรที่ปฏิบัติงาน	282	79.21
รวม	356	100.00

ตารางที่ 3 จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทางด้านการประชากร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 356 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่ม ตัวอย่างอยู่ในช่วง 26 - 30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 58.43) และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 26.80 ปี ส่วนใหญ่มี สถานภาพโสด (ร้อยละ 85.67) รองลงมา มีสถานภาพคู่ (ร้อยละ 13.77) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร (ร้อยละ 90.73) มีจำนวนบุตรเท่ากับ 1 คน (ร้อยละ 7.58) และมีจำนวนบุตรมากที่สุดเท่ากับ 2 คน (ร้อยละ 1.69) มีสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) ร้อยละ 57.87 และเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยเงินรายได้ (พร.) ร้อยละ 42.13 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดอยู่ในช่วง 3 - 5 ปี (ร้อยละ 39.61) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ปี มีระดับเงินเดือนต่ำสุดเท่ากับ 8,000 บาทต่อ เดือน มีระดับเงินเดือนสูงสุดเท่ากับ 24,900 บาทต่อเดือน โดยมีระดับเงินเดือนมากกว่า 11,001 บาทต่อ เดือนขึ้นไป (ร้อยละ 56.46) และมีระดับเงินเดือนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 11,473.43 บาทต่อเดือน มีระดับ ค่าตอบแทนพิเศษสูงสุดเท่ากับ 32,000 บาทต่อเดือน มีระดับค่าตอบแทนพิเศษต่ำสุดเท่ากับ 1,000 บาทต่อ เดือน มีค่าตอบแทนพิเศษเฉลี่ยเท่ากับ 6,202.65 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนพิเศษอยู่ในช่วง 3,001 - 6,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด (ร้อยละ 37.92) มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ขององค์กรที่ปฏิบัติงานมาก ที่สุด (ร้อยละ 79.21) รองลงมาคือมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ (ร้อยละ 20.79)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ของครอบครัว ระดับรายได้ของครอบครัว ภาระด้านการเงิน ภาระด้านการเลี้ยงดู จำนวนสมาชิกในครอบครัว เวลาที่ใช้ในการดูแลครอบครัว ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบในการให้เวลาในการดูแล จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัว จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน

ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
รายได้ของครอบครัว (บาท/เดือน)		
< 5,000	9	2.53
5,000 – 10,000	20	5.62
10,001 – 30,000	191	53.65
35,001 - 60,000	109	30.62
60,001 - 90,000	17	4.77
> 90,001ขึ้นไป	10	2.81
รวม	356	100.00
รายได้ของครอบครัวเฉลี่ย = 33,310.11 บาท / เดือน รายได้ของครอบครัวต่ำสุด = 2,000 บาท / เดือน รายได้ของครอบครัวสูงสุด = 200,000 บาท / เดือน		
ระดับรายได้ของครอบครัว		
เพียงพอ มีเหลือเก็บ	158	44.40
เพียงพอ แต่ไม่มีเหลือเก็บ	146	41.00
ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน	52	14.60
รวม	356	100.00
ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน		
ไม่มีภาระ	40	11.24
มีภาระน้อย	135	37.92
มีภาระปานกลาง	158	44.38
มีภาระมาก	23	6.46
รวม	356	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ของครอบครัว ระดับรายได้ของครอบครัว ภาระด้านการเงิน ภาระด้านการเลี้ยงดู จำนวนสมาชิกในครอบครัว เวลาที่ใช้ในการดูแลครอบครัว ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบในการให้เวลาในการดูแล จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัว จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน

ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
จำนวนเงินที่ท่านใช้ในการดูแลครอบครัว (บาท/เดือน)		
1,000 – 5,000	209	58.70
5,001 – 10,000	81	22.75
10,001 – 15,000	12	3.37
15,001 – 20,000	6	1.69
> 20,001 บาทขึ้นไป	7	1.97
ไม่ตอบ	41	11.52
รวม	356	100.00
จำนวนเงินที่ท่านใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ย = 5,952.98 บาท / เดือน จำนวนเงินที่ท่านใช้ในการดูแลครอบครัวต่ำสุด = 1,000 บาท / เดือน จำนวนเงินที่ท่านใช้ในการดูแลครอบครัวสูงสุด = 40,000 บาท / เดือน		
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องรับผิดชอบด้านการเงิน		
ไม่มีจำสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ	41	11.52
1 -2 คน	215	60.39
3 -5 คน	93	26.12
> 5 คนขึ้นไป	7	1.97
รวม	356	100.00
ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องรับผิดชอบด้านการเงิน*		
บิดา- มารดาสำคัญเป็นลำดับที่ 1	228	64.00
บุตรสำคัญเป็นลำดับที่ 1	33	9.30
อื่นๆโปรดสำคัญเป็นลำดับที่ 1	27	7.60
ญาติสำคัญเป็นลำดับที่ 1	24	6.70

*ผู้ตอบสามารถเลือกได้หลายคำตอบ

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ของครอบครัว ระดับรายได้ของครอบครัว ภาระด้านการเงิน ภาระด้านการเลี้ยงดู จำนวนสมาชิกในครอบครัว เวลาที่ใช้ในการดูแลครอบครัว ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบในการให้เวลาในการดูแลจำนวนเงินที่ใช้ในการดูแล ครอบครัว จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการใช้เวลา		
ไม่มีการะ	161	45.23
มีการะน้อย	94	26.40
มีการะปานกลาง	87	24.44
มีการะมาก	14	3.93
รวม	356	100.00
จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านเวลาในการดูแล		
ไม่มีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบ	159	44.66
1 -2 คน	112	31.46
3 -5 คน	78	21.91
> 5 คนขึ้นไป	7	1.97
รวม	356	100.00
จำนวนเวลาที่ท่านใช้ในการให้การดูแลครอบครัว (ชั่วโมง/วัน)		
1 -2 ชั่วโมง	58	16.29
3 -5 ชั่วโมง	73	20.51
> 5 ชั่วโมงขึ้นไป	225	63.20
รวม	356	100.00
จำนวนเวลาที่ท่านใช้ในการให้การดูแลครอบครัวเฉลี่ย = 4.27 ชั่วโมง / วัน		

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ของครอบครัว ระดับรายได้ของครอบครัว ภาระด้านการเงิน ภาระด้านการเลี้ยงดู จำนวนสมาชิกในครอบครัว เวลาที่ใช้ในการดูแลครอบครัว ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบในการให้เวลาในการดูแลจำนวนเงินที่ใช้ในการดูแล ครอบครัว จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว ที่ท่านต้องรับผิดชอบด้านเวลาในการให้การดูแล*		
บิดา- มารดาสำคัญเป็นลำดับที่ 1	148	41.60
บุตรสำคัญเป็นลำดับที่ 1	30	8.40
ญาติสำคัญเป็นลำดับที่ 1	11	3.10
อื่นๆ โปรดสำคัญเป็นลำดับที่ 1	6	1.70
*ผู้ตอบสามารถเลือกได้หลายคำตอบ		

ตารางที่ 4 จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 356 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีรายได้ครอบครัวสูงสุดเท่ากับ 200,000 บาท/เดือน มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยเท่ากับ 33,310.10 บาทต่อเดือน มีรายได้ครอบครัวต่ำสุดเท่ากับ 2,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ของครอบครัวอยู่ในระดับ 10,001 - 30,000 (ร้อยละ 53.65) ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับเพียงพอ มีเหลือเก็บ (ร้อยละ 44.40) รองลงมาคือ ระดับเพียงพอ แต่ไม่มีเหลือเก็บ (ร้อยละ 41.00) มีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัวด้านการเงินสูงสุดอยู่ในระดับมีภาระปานกลาง (ร้อยละ 44.38) รองลงมาคือ ระดับมีภาระน้อย และระดับไม่มีภาระ คิดเป็นร้อยละ 37.92 และ 11.24 ตามลำดับ โดยจำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวสูงสุดเท่ากับ 40,000 บาทต่อเดือน จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวโดยเฉลี่ยเท่ากับ 5,952.98 บาทต่อเดือน จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวต่ำสุดเท่ากับ 1,000 บาทต่อเดือน และมีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงินภายในครอบครัวสูงสุด 1 - 2 คน (ร้อยละ 60.39) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุดในฐานะบิดา - มารดาสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 64) ในฐานะบุตรเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 9.30)

มีความสัมพันธ์ในฐานะอื่นๆ เช่น น้องชาย น้องสาว สามี หรือ บิดา – มารดาของสามี เป็นต้น (ร้อยละ 7.60) และในฐานะญาติสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 6.70)

กลุ่มตัวอย่างมีภาระต้องรับผิดชอบครอบครัวด้านการใช้เวลาในการเป็นผู้ให้การดูแลสูงสุดอยู่ในระดับไม่มีภาระ (ร้อยละ 45.23) รองลงมาคือ ระดับมีภาระน้อย และระดับมีภาระปานกลางคิดเป็นร้อยละ 26.40 และ 24.44 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่มีสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านใช้เวลาในการดูแลภายในครอบครัว (ร้อยละ 44.60) รองลงมาคือมีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านใช้เวลาในการดูแลภายในครอบครัว 1 – 2 คน (ร้อยละ 31.46) จำนวนเวลาที่ใช้ในการดูแลครอบครัวโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ในฐานะบิดา - มารดาสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 41.60) ในฐานะบุตรเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 8.40) มีความสัมพันธ์ในฐานะอื่นๆ เช่น น้องชาย น้องสาว สามี หรือ บิดา-มารดาของสามี เป็นต้น (ร้อยละ 1.70) และในฐานะญาติสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 3.10)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร

ข้อมูลระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ		
1. กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร		
- ก่อนข้างมีความมั่นใจ	75	21.07
- มีความมั่นใจ	65	18.26
- มีความมั่นใจอย่างยิ่ง	13	3.65
รวม	153	42.98
2. กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ		
- เฉยๆ / ไม่แน่ใจ	126	35.39
รวม	126	35.39
3. กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร		
- ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง	6	1.68
- ไม่มีความมั่นใจ	19	5.34
- ก่อนข้างไม่มีความมั่นใจ	52	14.61
รวม	77	21.63
รวม	356	100.00

ตารางที่ 5 จากการศึกษาพบว่าระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรมีจำนวนสูงสุด ร้อยละ 42.98 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ ร้อยละ 35.39 และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 21.63

ตอนที่ 4 ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ จำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
- ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่า ท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลนี้	4.25	.81	มีอิทธิพลมาก
- ท่านรู้สึกว่าการนี้ใช้องค์การใหญ่ มีความมั่นคง เป็นแหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง	4.24	.85	มีอิทธิพลมาก
- ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียง ของโรงพยาบาลเสมอ	4.13	.78	มีอิทธิพลมาก
- ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ	3.88	.81	มีอิทธิพลมาก
- ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	3.73	.88	มีอิทธิพลมาก
- สำหรับท่านแล้วโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย	3.56	.94	มีอิทธิพลมาก
- ท่านรู้สึกว่าระเบียบและวิธีการปฏิบัติงาน ขององค์กรนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย	3.47	.96	มีอิทธิพลปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่าการบริหารงาน ของผู้บริหารมีความยุติธรรมสำหรับ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย	2.76	.98	มีอิทธิพลปานกลาง

ตารางที่ 6 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลางถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ข้อรายการท่านรู้สึกว่าการนี้ใช้องค์การใหญ่ มีความมั่นคงเป็นแหล่ง

ของการเรียนรู้และมีชื่อเสียง ($\bar{x} = 4.24$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านรู้สีกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารมีความยุติธรรม สำหรับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 2.76$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต่อเนื่อง
ในงานและความมั่นคง จำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงาน และความมั่นคง	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง	3.09	.57	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรนี้มีความมั่นคงในงาน ที่ดีกว่าองค์กรอื่น	3.68	.86	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงาน ต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากร ที่ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้ปรับปรุงงาน	3.38	.84	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรของท่านมีการพิจารณาต่อสัญญาการจ้างงาน จากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	3.30	.83	มีอิทธิพลปานกลาง
- ระเบียบการบริหารงานด้านบุคคล ของพนักงานมหาวิทยาลัย ในองค์กร เป็นสิ่งท่านยอมรับได้	3.14	.90	มีอิทธิพลปานกลาง
- ระเบียบการต่อสัญญาจ้างของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้รู้สึก ไม่มั่นคงที่จะทำงานในองค์กรนี้	3.13	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- สภาพการจ้างงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลง ไปในทางที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับระบบราชการ	2.74	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- ระเบียบการบริหารงานด้านบุคคล สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยดีกว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่นในองค์กรเดียวกับท่าน	2.71	.86	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรมีนโยบายสำหรับความก้าวหน้า ในวิชาชีพให้กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างชัดเจน	2.67	.93	มีอิทธิพลปานกลาง

ตารางที่ 7 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มี อิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปาน กลาง โดยข้อรายการองค์การนี้มีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์การอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมาคือ ข้อรายการองค์การของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรที่ ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้ปรับปรุงงาน ($\bar{x} = 3.38$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการองค์การ มีนโยบายสำหรับความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 2.67$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ
จำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านสวัสดิการ	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	2.85	.73	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์การมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เหมาะสม	3.56	.93	มีอิทธิพลมาก
- ผู้บริหารในองค์การมีนโยบายในเรื่องสุขภาพ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น	3.24	1.11	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์การของท่านมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ แก่ท่านในเวลาเจ็บป่วย	3.19	.96	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์การมีสวัสดิการที่ตอบสนอง ต่อความจำเป็นของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย	2.80	.99	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์การของท่านมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ แก่ครอบครัวท่านในเวลาเจ็บป่วย	2.60	1.11	มีอิทธิพลปานกลาง
- สวัสดิการที่ได้จากโรงพยาบาล ที่สังกัดองค์การของท่านดีกว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสังกัดองค์การอื่น	2.59	.95	มีอิทธิพลปานกลาง
- ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับ เรื่องค่าที่พัก / ค่าอาหาร / ค่ารักษาพยาบาล ที่องค์การจัดให้	2.49	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- สวัสดิการที่องค์การจัดให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่าเทียมกับ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ	2.36	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง

ตารางที่ 8 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง โดยข้อรายการองค์การมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างชัดเจน เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาคือ ข้อรายการผู้บริหารในองค์การมีนโยบายในเรื่องสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพเป็นต้น ($\bar{x} = 3.24$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการสวัสดิการที่องค์การจัดให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากับ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ($\bar{x} = 2.36$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านค่าตอบแทน	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	2.65	.80	มีอิทธิพลปานกลาง
- การพิจารณาความดี ความชอบ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การ เป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน	2.92	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์การมีระเบียบในการเพิ่ม อัตราเงินเดือนประจำปีของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	2.82	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การนี้ มีความโปร่งใสและยุติธรรม	2.73	.99	มีอิทธิพลปานกลาง
- เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากองค์การแห่งนี้ที่น่าพอใจ	2.73	.95	มีอิทธิพลปานกลาง
- การบริหารเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่องค์การจัดให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความชัดเจน	2.61	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- เงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในองค์การนี้ได้รับ สมเหตุสมผลกับภาระงานที่ทำ	2.50	.99	มีอิทธิพลปานกลาง
- เงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่องค์การจัดให้เหมาะสมและเพียงพอ สำหรับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.49	.93	มีอิทธิพลน้อย
- เงินเดือนที่ได้จากองค์การนี้ดีกว่าองค์การอื่น	2.47	.96	มีอิทธิพลน้อย

ตารางที่ 9 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 2.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยและปานกลาง โดยข้อรายการ การพิจารณาความดี ความชอบ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\bar{x} = 2.92$) รองลงมาคือ ข้อรายการผู้บริหารในองค์การมีนโยบายในการเรื่องสุขภาพองค์การมี ระเบียบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนประจำปีของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษร ($\bar{x} = 2.82$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ เงินเดือนที่ได้จากองค์การนี้ ดีกว่าองค์การอื่น ($\bar{x} = 2.47$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความ
รับผิดชอบและการมีอิสระในงาน จำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และการมีอิสระในงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	3.79	.55	มีอิทธิพลมาก
- ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.98	.66	มีอิทธิพลมาก
- ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา	3.94	.64	มีอิทธิพลมาก
- ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงาน กับเพื่อนร่วมงานได้เมื่อมีเหตุจำเป็น	3.91	.80	มีอิทธิพลมาก
- ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ และวิจารณ์งานของตนเองตัดสินใจ เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.78	.72	มีอิทธิพลมาก
- ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย หรือแก้ไขปัญหาในการทำงานตามบทบาทวิชาชีพ ได้อย่างอิสระ	3.73	.77	มีอิทธิพลมาก
- ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	3.71	.73	มีอิทธิพลมาก
- ภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบเหมาะสม ตามบทบาทหน้าที่	3.69	.77	มีอิทธิพลมาก
- ท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงาน ได้ด้วยตนเอง	3.63	.80	มีอิทธิพลมาก

ตารางที่ 10 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้อรายการท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา ($\bar{x} = 3.94$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 3.63$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน จำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.86	.65	มีอิทธิพลมาก
- ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพ ในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน	4.00	1.7	มีอิทธิพลมาก
- ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ที่ร่วมงานกับท่าน	3.97	.71	มีอิทธิพลมาก
- ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและ คอยให้คำแนะนำที่ดีต่อกันในการทำงาน	3.96	.69	มีอิทธิพลมาก
- ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ	3.93	.73	มีอิทธิพลมาก
- บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือ สนับสนุน ยอมรับซึ่งกันและกัน	3.80	.76	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติให้ความรัก และเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อท่านเสมอ	3.79	.90	มีอิทธิพลมาก
- ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานเสมอ ไม่ว่าจะทำงานร่วมกับผู้ใดในหน่วยงาน	3.72	.79	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติของท่านให้ความช่วยเหลือ ปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหาในยามเกิดวิกฤต ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ	3.68	.96	มีอิทธิพลมาก

ตารางที่ 11 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพล
มาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อ
รายการท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$)
รองลงมาคือ ข้อรายการท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน ($\bar{x} = 3.97$) และข้อ
รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติของท่านให้ความช่วยเหลือปรึกษาหารือ และ
แก้ไขปัญหาในยามเกิดวิกฤตทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.68$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.77	.78	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาหรืออบรมมาในการทำงาน	3.91	.83	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน	3.80	.88	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านศึกษาต่อ คูณาน และฝึกอบรม	3.79	.90	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	3.79	.83	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ท่านทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.78	.89	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.74	.86	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาและสอนงานแก่ท่านเสมอ	3.73	.91	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแจ้งนโยบายและชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	3.62	.95	มีอิทธิพลมาก

ตารางที่ 12 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาหรืออบรมมาใน

การทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ ข้อรายการหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/ เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน ($\bar{x} = 3.80$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ ($\bar{x} = 3.62$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การตามรายด้าน

ข้อมูลปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{x}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.86	.65	มีอิทธิพลมาก
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	3.79	.55	มีอิทธิพลมาก
ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.77	.78	มีอิทธิพลมาก
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ	3.75	.64	มีอิทธิพลมาก
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง	3.09	.57	มีอิทธิพลปานกลาง
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	2.85	.73	มีอิทธิพลปานกลาง
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	2.65	.80	มีอิทธิพลปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การทั้ง 7 ด้านดังนี้ คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.86 2) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และ 3) ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่ำสุดได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 และ 2.85 ตามลำดับ

ตอนที่ 5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์การ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (T - test) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ กลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์การ (n = 230)

ปัจจัย	กลุ่มที่คงอยู่ในองค์การ (n = 153)		กลุ่มที่ไม่คงอยู่ในองค์การ (n = 77)		t
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	
ปัจจัยด้านบุคคล					
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	4.13	2.32	4.48	2.40	1.06
- ระดับเงินเดือน	11,759.38	2370.50	11,426.53	1847.12	-1.07
- ภูมิลำเนา	.82	.38	.71	.45	-1.91
ปัจจัยด้านครอบครัว					
- รายได้ของครอบครัวต่อเดือน	-31,964.50	18,997.06	32,946.75	24,697.11	.33
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน	.89	.31	.87	.33	-.41
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านเวลาในการเลี้ยงดู	.53	.50	.68	.47	2.16*
- จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล	1.99	1.29	2.05	1.42	.31
ปัจจัยด้านองค์การ					
- ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	4.02	.51	3.30	.73	-7.67*
- ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	3.27	.50	2.76	.67	-5.92*
- ปัจจัยด้านสวัสดิการ	3.04	.68	2.43	.77	-5.83*
- ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	2.89	.75	2.20	.92	-5.66*
- ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	3.90	.47	3.64	.65	-3.04*
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.97	.57	3.59	.70	-4.09*
- ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.93	.67	3.48	.68	-4.02*

P < .05*

ตารางที่ 14 พบว่าค่าเฉลี่ย ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านเวลาในการเลี้ยงดู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 6. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สถิติถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) โดยวิธีเข้าพร้อมกัน (Enter method) ดังตารางที่ 15 - 16

ตารางที่ 15 การทดสอบความเหมาะสมโมเดลของชุดตัวแปรด้านบุคคล ชุดตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว และชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์การ ด้วย Hosmer and Lemeshow goodness of fit (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 80 – 84; เพชรน้อย สิงห์-ช่วงชัย, 2548: 125 - 126)

ก. การทดสอบความเหมาะสมของโมเดล (Omnibus Test of Model Coefficients)

	Chi – square	df	Sig
Step	77.04	14	.000
Block	77.04	14	.000
Model	77.04	14	.000

การทดสอบความเหมาะสมของชุดตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ชุดตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว และชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์การที่ใช้ในโมเดล (Omnibus Test of Model Coefficients) พบว่าสถิติทดสอบไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 77.04 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าชุดตัวแปรปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในโมเดลมีความเหมาะสม นั่นคือ มีตัวแปรปัจจัยบางตัวมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข. การทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (Hosmer and Lemeshow goodness of fit)

Chi – square	df	Sig
7.83	8	.450

การทดสอบความสอดคล้องของโมเดล (Hosmer and Lemeshow goodness of fit) พบว่า สถิติทดสอบไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 7.83 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าโมเดลสมการถดถอยโลจิสติก ที่ใช้ในการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 15 (ต่อ) การทดสอบความเหมาะสมโมเดลของชุดตัวแปรด้านบุคคล ชุดตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว และชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์การ ด้วย Hosmer and Lemeshow goodness of fit.

ค. การทดสอบความเหมาะสมของโมเดล (Model Summary)

-2 Log likelihood	Cox & Snell R^2	Sig
216.21	.285	.390

การทดสอบความเหมาะสมของโมเดล (Model Summary) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายของ Cox & Snell R^2 มีค่าเท่ากับ .285 แสดงว่า การนำตัวแปรทุกตัวมาวิเคราะห์พร้อมกัน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 28.50

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ร้อยละของการพยากรณ์การใช้ผลการวิจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐโดยใช้โมเดลโลจิสติก

	การพยากรณ์การใช้ผลการวิจัยการคงอยู่ในองค์กร		การทำนาย ถูกต้องร้อยละ
	คงอยู่	ไม่คงอยู่	
1) การไม่คงอยู่ในองค์กร	35	42	54.50
2) การคงอยู่ในองค์กร	139	14	90.80
ภาพรวม	75.65	24.35	78.70

ตารางที่ 16 แสดงว่าโมเดลที่ใช้ในการวิจัย สามารถพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวแปรการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐได้อย่างถูกต้องโดยรวมร้อยละ 78.70 เมื่อพิจารณาในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ไม่คงอยู่ในองค์กร พบว่า สามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และเมื่อพิจารณาในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่คงอยู่ในองค์กร พบว่า สามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80

จากการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรแต่ละคู่ (Correlation Matrix) ไม่สูงเกินเกณฑ์ ใช้เกณฑ์ค่า $r = .80$ ขึ้นไป (Stevens, 1996 อ้างถึงในเพชรน้อย สิงห์-ช่างชัย, 2548) ดังนั้นในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรนี้ไม่จำเป็นต้องตัดตัวแปรจำแนกตัวหนึ่งตัวใดออกไปจากการวิเคราะห์ (ดังตารางในภาคผนวก ข)

ตารางที่ 17 แสดงชุดตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ชุดตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว และชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร ที่เข้าสมการด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) แบบเข้าพร้อมกัน (Enter method)

	B	S.E	Waldd	df	Sig	Odds ratio
ปัจจัยด้านบุคคล						
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-.024	.111	.048	1	.827	.976
- ระดับเงินเดือน	.000	.000	2.647	1	.104	1.000
- ภูมิฐานะ	.175	.438	.160	1	.689	1.192
ปัจจัยด้านครอบครัว						
- รายได้ของครอบครัวต่อเดือน	.000	.000	.207	1	.649	1.000
- การที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน	.007	.673	.000	1	.992	1.007
- การที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านเวลาในการเลี้ยงดู	.325	.375	.749	1	.387	1.384
- จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล	.011	.159	.005	1	.945	1.011
ปัจจัยด้านองค์กร						
- ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	.204	.049	17.593	1	.000*	1.226
- ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	.029	.056	.272	1	.602	1.029
- ปัจจัยด้านสวัสดิการ	.019	.046	.180	1	.672	1.020
- ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	.051	.039	1.674	1	.196	1.052
- ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	-.085	.052	2.649	1	.104	.919
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	.013	.053	.062	1	.803	1.013
- ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.042	.041	1.065	1	.302	1.043
ค่าคงที่	-9.000	2.070	18.899	1	.000	.000

P < .05*

ตารางที่ 17 ผลการวิจัยพบว่า ชุดตัวแปรปัจจัยด้านบุคคล ชุดตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว และชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร ที่นำเข้าสมการทดสอบนี้ ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรการมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร เมื่อพิจารณาค่า Odds ratio มีค่าเท่ากับ 1.22 นั่นคือ เมื่อคะแนนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่มขึ้นถึง 1.2 เท่า



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลปฏิบัติการกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือแบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล แบบสอบถามปัจจัยด้านครอบครัว แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การรวม 7 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และตรวจหาค่าความเที่ยงโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 และเมื่อนำแบบสอบถามที่มีคุณภาพทั้งในด้านความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีเดียวกันกับขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล ภายหลังการได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในมนุษย์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลระดับปฏิบัติการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 356 คน โดยผู้วิจัยจัดทำชุดแบบสอบถามใส่ซองพร้อมเอกสารชี้แจงการวิจัย และหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

พร้อมทั้งแนบของแปล่าที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยติดแสดมปี ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและมีข้อมูลที่ต้องการศึกษาครบถ้วนมีจำนวน 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.05

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ และวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านบุคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26 - 30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 58.43) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 85.67) รองลงมา มีสถานภาพคู่ (ร้อยละ 13.77) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร (ร้อยละ 90.73) มีจำนวนบุตรสูงสุด 2 คน (ร้อยละ 1.69) มีสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) ร้อยละ 57.87 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ (พร.) ร้อยละ 42.13 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดอยู่ในช่วง 3 - 5 ปี (ร้อยละ 39.61) ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 11,001 บาทต่อเดือนขึ้นไปสูงสุด (ร้อยละ 56.46) โดยส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนพิเศษอยู่ในช่วง 3,001 - 6,000 บาทต่อเดือนสูงสุด (ร้อยละ 37.92) มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ขององค์การที่ปฏิบัติงานสูงสุด (ร้อยละ 79.21) รองลงมาคือมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ (ร้อยละ 20.79)

2. จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ของครอบครัวอยู่ในระดับ 10,001 - 30,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 53.65) ซึ่งอยู่ในระดับเพียงพอ มีเหลือเก็บสูงสุด (ร้อยละ 44.40) รองลงมาคือ ระดับเพียงพอ แต่ไม่มีเหลือเก็บ (ร้อยละ 41.00) จำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวโดยเฉลี่ยเท่ากับ 5,952.98 บาทต่อเดือน และเป็นกลุ่มที่มีภาระต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน อยู่ในระดับมีภาระปานกลางสูงสุด (ร้อยละ 44.38) รองลงมาคือระดับมีภาระน้อย (ร้อยละ 37.92) มีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงินภายในครอบครัวสูงสุดจำนวน 1 - 2 (ร้อยละ 60.39) ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุดในฐานะบิดา - มารดาสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 64.00) ในฐานะบุตรเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 9.30) ในฐานะอื่นๆเช่น น้องชาย น้องสาว สามีนี หรือ บิดา-มารดา สามีนีเป็นต้น (ร้อยละ 7.60) และมีความสัมพันธ์ในฐานะญาติสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 6.70)

กลุ่มตัวอย่างมีการต้องรับผิดชอบครอบครัวด้านการใช้เวลาในการเป็นผู้ให้การดูแลสูงสุดอยู่ในระดับไม่มีภาระ (ร้อยละ 45.23) รองลงมาคือระดับมีภาระน้อยและระดับมีภาระปานกลางคิดเป็นร้อยละ 26.40 และ 24.44 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ไม่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านเวลาในการดูแล (ร้อยละ 44.66) รองลงมาคือมีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านใช้เวลาในการดูแลภายในครอบครัว 1 - 2 คน (ร้อยละ 31.46) โดยจำนวนเวลาใช้ในการดูแลครอบครัวสูงสุดมากกว่า 5 ชั่วโมง/วัน (ร้อยละ 63.20) รองลงมาคือ 3 - 5 ชั่วโมง/วัน (ร้อยละ 20.51) และ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ในฐานะบิดา-มารดาสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 41.60) ในฐานะบุตรเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 8.40) ในฐานะญาติสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 3.10) และมีความสัมพันธ์ในฐานะอื่นๆ เช่น น้องชาย น้องสาว สามีน้อง หรือ บิดา-มารดาสามีน้องเป็นต้น (ร้อยละ 1.70)

3. จำนวนและร้อยละของข้อมูลระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร ร้อยละ 42.98 2) กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 35.40 และ 3) กลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร ร้อยละ 21.63

4. จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

4.1 การศึกษาถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร พบว่าคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลางถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการ “ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลนี้ ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “ท่านรู้สึกว่าการคงอยู่เป็นองค์กรใหญ่ มีความมั่นคงเป็นแหล่งของการเรียนรู้และมีชื่อเสียง” ($\bar{x} = 4.24$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานของผู้บริหารมีความยุติธรรม สำหรับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย” ($\bar{x} = 2.76$)

4.2 การศึกษาถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง โดยข้อรายการ “องค์กรนี้มีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์กรอื่น” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากร ที่ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้ปรับปรุงงาน” ($\bar{x} = 3.38$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “องค์กรมีนโยบายสำหรับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน” ($\bar{x} = 2.76$)

4.3 การศึกษาถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ส่วนใหญ่ข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง โดยข้อรายการ “องค์การมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “ผู้บริหารในองค์การมีนโยบายในการเรื่องสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น” ($\bar{x} = 3.24$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “สวัสดิการที่องค์การจัดให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่าเทียมกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ” ($\bar{x} = 2.36$)

4.4 การศึกษาถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 2.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลางถึงระดับมีอิทธิพลน้อย โดยข้อรายการ “การพิจารณาความดีความชอบ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การ เป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 2.92$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “องค์การมีระเบียบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนประจำปีของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร” ($\bar{x} = 2.82$) และรายการข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายการ “เงินเดือนที่ได้จากองค์การนี้ดีกว่าองค์การอื่น” ($\bar{x} = 2.47$)

4.5 การศึกษาถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการ “ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.98$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทันตามเวลา” ($\bar{x} = 3.94$) และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “ท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง” ($\bar{x} = 3.63$)

4.6 การศึกษาถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการ “ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “ท่านรู้ดีกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน” ($\bar{x} = 3.97$) และรายการข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ป่วยของท่านให้ความช่วยเหลือปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหายุ่งยากเกิดวิกฤตทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ” ($\bar{x} = 3.68$)

4.7 การศึกษาถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

ข้อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการ “หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่าน ในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาหรืออบรมมาในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ / เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน” ($\bar{x} = 3.80$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ” ($\bar{x} = 3.62$)

5. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่คงอยู่ในองค์กร และกลุ่มที่ไม่คงอยู่ในองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (T - test) พบว่าค่าเฉลี่ย ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านเวลาในการเลี้ยงดู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีการคงอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่มีการคงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่เลือกมาสำหรับการวิจัยครั้งนี้มีความเหมาะสมกับแบบจำลองของการวิจัย และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งมีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร โดยการมีคะแนนบรรทัดฐานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะเพิ่มการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐถึง 1.22 เท่า (Odd ratio = 1.22) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 28.50 และมีความสามารถในการจำแนกการเป็นสมาชิกกลุ่มโดยรวมได้อย่างถูกต้องร้อยละ 78.70 โดยการเปรียบเทียบค่าพยากรณ์กับค่าจริงโดยใช้จุดตัด (Cut value) เท่ากับ 0.5

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน

มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร มีจำนวนสูงสุดร้อยละ 42.98 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของมาริษา สมบัติบุรณ์ (2546) ที่ศึกษาถึงอุปสรรคการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชพบว่า อุปสรรคการลาออกเกิดขึ้นมากที่สุด ในกลุ่มของพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) รองลงมาคือ กลุ่มพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) และกลุ่มข้าราชการตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้ว่า เกิดจากกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรของตนเอง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีเพียง 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร เพราะสิ่งนี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ เกิดเป็นความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใหญ่ ที่มีความมั่นคง เป็นแหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้งยังเป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์และเทคโนโลยีขั้นสูงที่ทันสมัย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดในระยะ 3 - 5 ปีร้อยละ 39.61 ซึ่งเป็นระยะที่ต้องการแสวงหาประสบการณ์ และความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบกับส่วนใหญ่มียาอายุอยู่ในช่วง 26 - 30 ปีร้อยละ 58.43 มีสถานภาพโสดร้อยละ 85.67 มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงินสูงสุดในระดับปานกลางร้อยละ 44.38 รองลงมาคือระดับมีภาระน้อยร้อยละ 37.93 มีระดับเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 11,473.43 บาทต่อเดือน และรายได้พิเศษเฉลี่ยเท่ากับ 6,202.65 บาทต่อเดือน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับ เป็นที่น่าพอใจในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.73$) และเนื่องจากการที่องค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการเรื่อง สถานภาพการจ้างงาน ที่พยายามให้บุคลากร ได้รับการบรรจุในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ การปรับเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงาน การปรับปรุงค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆเหล่านี้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เหมาะสม เพียงพอกับการดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมากขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงอาจเป็นเหตุผลที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยไม่

คิดจะเปลี่ยนงานในขณะนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ที่กล่าวว่า เมื่อรายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้นุคคลไม่ต้องคิดรบกวนมาก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติมและต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ก็เป็นเหตุผลสำคัญอีกประการหนึ่งที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรต่อไป โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานในขณะนี้ ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการคงอยู่ในองค์กร ($\bar{x} = 3.86$) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานนี้ ถือเป็นจุดเด่นหรือสิ่งที่เหนือกว่าภาคเอกชน ในการสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในภาครัฐบาล ในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรกับองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรด้วยกัน และการได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากวิชาชีพข้างเคียงในองค์กร (ทัศนา บุญทอง, 2543) ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จะสำเร็จการศึกษามาจากสถาบันเดียวกัน จึงมีความผูกพันกันในลักษณะของความเป็นพี่ - น้อง เป็นครอบครัวเดียวกันตั้งแต่ยังเป็นนักศึกษาจนสำเร็จการศึกษา และเมื่อได้มาปฏิบัติงานร่วมกัน ก็จะทำให้พยาบาลทำงานอย่างได้อย่างมีความสุข และมีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงานในขณะนี้

สำหรับกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 35.39 กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับกลางๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่ยังมีความพึงพอใจในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ และอาจจะเป็นกลุ่มที่ไม่มีภาระที่จะต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวทั้งทางด้านการเงิน และด้านการใช้เวลาในการดูแล จึงยังไม่มีภาระจำเป็นมากที่จะต้องเปลี่ยนงานใหม่ ประกอบกับทางองค์กรเองกำลังพยายามในการปรับเปลี่ยนระเบียบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลใหม่อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้สอดคล้องและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทั้งทางด้านสภาพภาพการจ้างงาน การกำหนดอัตราค่าตอบแทน ค่าตอบแทนพิเศษ และระบบสวัสดิการต่างๆ จึงอาจเป็นเหตุให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ยังไม่ตัดสินใจว่าจะอยู่หรือไปจากองค์กร

และในกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นกลุ่มที่เล็กที่สุด มีจำนวนร้อยละ 21.63 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสาเหตุหลายปัจจัย ได้แก่ ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างยังมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางอีกหลายรายการ ได้แก่ ข้อรายการ “ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารมีความยุติธรรมสำหรับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย” ($\bar{x} = 2.76$) ข้อรายการ “สภาพการจ้างงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับระบบราชการ” ($\bar{x} = 2.74$) ข้อรายการ “ระเบียบการบริหารงานด้านบุคคลสำหรับ

พนักงานมหาวิทยาลัยดีกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่นในองค์กรเดียวกัน” ($\bar{x} = 2.71$) ข้อรายการ “องค์กรมีนโยบายสำหรับความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน” ($\bar{x} = 2.67$) โดยเฉพาะปัจจัยด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และ 2.65 ตามลำดับ อธิบายได้ว่า เนื่องจาก การบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติพนักงานมหาวิทยาลัย แตกต่างจากระบบข้าราชการในด้านสภาพการจ้างงาน ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ค่าตอบแทน และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสวัสดิการต่างๆ คือ 1) การสรรหา การจ้างงาน และการบรรจุตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการโดยอิสระของโรงพยาบาล โดยมีระยะเวลาสัญญาจ้างคราวละ 3 - 5 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนเป็นรายปี เพื่อต่อสัญญาหรือยกเลิกการจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลและบุคลากร จะเป็นไปได้ในลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้าง 2) เรื่องของสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างจากการได้รับสวัสดิการตามระบบข้าราชการ เป็นการประกันสุขภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ที่ไม่ครอบคลุมถึง บิดา - มารดา และบุตร ทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าจะต้องมีส่วนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายบางส่วนด้วยตนเอง ซึ่งจากความไม่มั่นคงในสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนไป รวมทั้งระบบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับ บิดา มารดาและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรเอกชนภายนอก ที่ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆมากกว่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรต่อไป คิดเป็นจำนวนร้อยละ 21.63 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า องค์กรใดที่มีนโยบายไม่เหมาะสม และไม่ยุติธรรม จะมีผลให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรได้ ในทางตรงข้ามถ้าองค์กรใดมีเป้าหมายชัดเจนที่จะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จ มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงิน งานอาชีพ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่ และมีการคงอยู่สูง

2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรจำนวน 153 คน และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กรจำนวน 77 คน แต่ไม่ได้นำกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับใดๆ / ไม่แน่ใจ จำนวน 126 คนมาเข้าสมการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้เพราะกลุ่มนี้มีแนวโน้มจะเป็นได้ทั้งกลุ่มที่มีการคงอยู่และไม่คงอยู่ในองค์กร จึงไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้ คือ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร (ตารางที่ 13) พบว่า ค่าเฉลี่ย ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านเวลาในการเลี้ยงดู ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 8 ตัวแปรนี้ น่าจะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งผลการเปรียบเทียบดังกล่าว อาจเป็นความสัมพันธ์ลง อันเกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่นๆร่วมด้วย ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยทำการวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่งโดยใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) ซึ่งวิธีการวิเคราะห์สถิติถดถอยโลจิสติกนี้ เมื่อตัวแปรอิสระตัวหนึ่งถูกนำเข้าไปวิเคราะห์ ตัวแปรอื่นๆจะถูกควบคุมไว้ (ธวัชชัย วรพงษ์, 2539:121 อ้างถึงใน สร้อยบุญ ทราทอง, 2541: 54) วิธีการวิเคราะห์นี้จึงทำให้เห็นตัวแปรที่มีอิทธิพล ซึ่งมีลักษณะเด่นชัดกว่าตัวแปรอื่นๆได้ และเนื่องจากการทดสอบหาปัจจัยด้านตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามนั้น มีข้อกำหนดว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องมีอิสระต่อกัน โดยการทดสอบหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังตาราง Correlation Matrix (ภาคผนวก ข)

จากผลของการวิเคราะห์สถิติถดถอยโลจิสติก พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงปัจจัยด้านองค์กรจำนวน 1 ตัวแปรเท่านั้น ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ซึ่งมีค่า Odd ratio เท่ากับ 1.22 นั่นคือ เมื่อคะแนนบรรทัดฐานของตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะเพิ่มการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ถึง 1.22 เท่า ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าเขาเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลนี้มากที่สุด ($\bar{x} = 4.25$) รวมทั้ง

รู้สึกว่าการนี้เป็นองค์การใหญ่ มีความมั่นคงเป็นแหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจัดเป็นองค์การใหญ่ เป็นองค์การชั้นนำของประเทศ มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ และการศึกษาวิจัย มีผลงานการศึกษาวิจัยเพื่อสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการบริการอยู่ตลอดเวลา ซึ่งเป็นการพัฒนาทั้งระบบ โดยการพัฒนาการทำงาน พัฒนาวิชาการ พัฒนาคน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การและความเป็นธรรมในการบริหารงาน มีการประดิษฐ์สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนเสมอ บุคลากรของโรงพยาบาลประกอบด้วย แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และบุคลากรวิชาชีพอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ทัศนา บุญทอง, 2543) ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ย่อมเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความผูกพัน และยินดีที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ และต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด เพราะโดยทั่วไปบุคคลย่อมต้องการทำงานในองค์การที่ใหญ่ มีความมั่นคง และมีชื่อเสียงอยู่แล้ว สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า องค์การใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูงขึ้น และมีผลต่อการคงอยู่ขององค์การเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ Neubauser (2002) ที่พบว่า การประสบความสำเร็จในการธำรงรักษาให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์การ ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิภานา) ปัจจัยด้านครอบครัว (รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล) ปัจจัยด้านองค์การ (ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา) สามารถอธิบายได้ดังนี้ คือ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษา

ของ มาริษา สมบัติบุรณ (2546) ที่พบว่า กลุ่มบุคลากรพยาบาลที่มีอายุงานน้อยกว่าไม่เกิน 5 ปี จะมีอุบัติการณ์การลาออกเกิดขึ้นมากที่สุด เนื่องจาก จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการทำงานสูงสุดอยู่ในช่วง 3 - 5 ปี ร้อยละ 39.61 รองลงมาคือ ระยะ 1 - 2 ปี ร้อยละ 34.55 แต่ยังคงมีการคงอยู่ในองค์กรสูงถึงร้อยละ 42.98 ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานช่วง 1 - 2 ปี จัดเป็นพยาบาลที่อยู่ในระดับผู้อ่อนหัด ส่วนพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานช่วง 3 - 5 ปี จัดเป็นพยาบาลที่อยู่ในระดับผู้มีความชำนาญ ซึ่งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นสถานที่ให้บริการสุขภาพในระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์และเทคโนโลยีขั้นสูงที่ทันสมัย เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ การศึกษาวิจัย เป็นแหล่งฝึกงานของบุคลากรทุกสาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ (ทัศนาศา นบุญทอง, 2542) มีการพัฒนาทางด้านวิชาการและการค้นคว้าวิจัยอยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เข้ามาใหม่ และแนวทางในการรักษาโรคซึ่งปัจจุบันเพิ่มความรุนแรงและเป็นอันตรายมากขึ้น ทำให้องค์กรไม่หยุดนิ่ง บุคลากรจึงได้เล็งเห็นถึงผลประโยชน์ในส่วนนี้ที่ได้รับจากองค์กรคือ การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านการบริหาร บริการและวิชาการอยู่ตลอดเวลา โดยการช่วยเหลือสนับสนุนทุนการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น เหล่านี้เป็นสิ่งที่อาจทำให้พยาบาลมองเห็นว่าเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร จึงมีการคงอยู่ในองค์กรสูง

ระดับเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ที่กล่าวว่า รายได้เป็นปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจนถึงปริมาณมากหรือน้อย บุคคลจึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อจำนวนมากน้อยที่แต่ละคนได้รับ โดยการเปรียบเทียบกับผลงานของตนเอง กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน รวมทั้งสาขาวิชาชีพเดียวกัน เมื่อรายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม และต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป อธิบายได้ว่าในการศึกษาค้นคว้าพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับเงินเดือนต่ำสุดเท่ากับ 8,000 บาทต่อเดือน มีระดับเงินเดือนสูงสุดเท่ากับ 24,900 บาทต่อเดือน มีระดับเงินเดือนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 11,473.43 บาทต่อเดือน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับเป็นที่น่าสนใจในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.73$) โดยข้อรายการ “เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่องค์กรจัดให้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{x} = 2.49$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “เงินเดือนที่ได้จากองค์กรนี้ดีกว่าองค์กรอื่น” ($\bar{x} = 2.47$) จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ยังไม่ค่อยพึงพอใจเรื่องค่าตอบแทนที่ได้มากนัก โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น แต่ก็ยังคงอยู่ในองค์กรสูง

ภูมิลาเนา ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตร-โรจน์ (2547) ที่กล่าวว่า พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลาเนาเดิมมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน เพราะจะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ยศไพบุลย์ (2539) ที่พบว่า ภูมิลาเนา มีสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิลาเนาอยู่นอกพื้นที่ตั้งขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ร้อยละ 79.21 แต่ยังคงมีการคงอยู่ในองค์กรสูงถึงร้อยละ 42.98 เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดสูงสุดถึงร้อยละ 85.7 ไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการใช้เวลาสูงสุด ร้อยละ 45.23 มีช่วงอายุสูงสุดเท่ากับ 26 - 30 ปี ร้อยละ 58.43 ซึ่งนับเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งเป็นวัยที่ปรับตัวได้ง่ายและเป็นแรงงานที่สำคัญของครอบครัว ที่ต้องการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว จึงยินดีที่จะทำงานในต่างถิ่นเมื่อได้รับผลประโยชน์เป็นที่พอใจ รวมทั้งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่มีภาระทางด้านการใช้เวลาในการดูแลครอบครัว ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องย้ายกลับภูมิลาเนาเดิมของตนเอง จึงมีการคงอยู่ในองค์กรสูง แม้ว่าส่วนใหญ่จะมีภูมิลาเนาอยู่นอกพื้นที่ตั้งขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ก็ตาม

รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) ที่กล่าวว่า ถ้ารายได้ของครอบครัวอยู่ในระดับที่เพียงพอกับค่าครองชีพ และเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลไม่ต้องแสวงหางานอื่นๆเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น ไม่มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน และมีการคงอยู่ในองค์กรสูง อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 33,310.11 บาทต่อเดือน ซึ่งอยู่ในระดับเพียงพอ มีเหลือเก็บสูงสุดร้อยละ 44.40 และ ระดับเพียงพอ แต่ไม่มีเหลือเก็บ ร้อยละ 41.00 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความเห็นว่า รายได้ของครอบครัวต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของ Killien (2004) ที่พบว่า เมื่อไม่มีความจำเป็นที่จะต้องหารายได้มาจุนเจือครอบครัว พยาบาลจะไม่คิดลดเวลาการทำงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ เพื่อให้มีรายได้และเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน อยู่ในระดับมีภาระปานกลางสูงสุดร้อยละ 44.38

รองลงมาคือระดับมีภาระน้อยร้อยละ 37.92 และจำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวเฉลี่ยเท่ากับ 5,952.98 บาทต่อเดือน จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงินส่วนใหญ่คือ จำนวน 1 - 2 คน ร้อยละ 60.39 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในฐานะ บิดา - มารดา สูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับด้านรายรับของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีระดับเงินเดือนรวมกับเงินพิเศษเฉลี่ยเท่ากับ 17,676.08 บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าจำนวนเงินที่ใช้ในการดูแลครอบครัวโดยเฉลี่ยถึง 3 เท่า ดังนั้นภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน จึงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Killien (2004) ที่กล่าวว่า พยาบาลส่วนใหญ่มักต้องปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า บ่าย ดึก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเวลาในการดูแลครอบครัว พยาบาลก็อาจตัดสินใจลดเวลาการทำงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ ที่มีรายได้และเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการใช้เวลาในการเป็นผู้ให้การดูแลสูงสุดอยู่ในระดับไม่มีภาระ ร้อยละ 45.23 รองลงมาคือ ระดับมีภาระน้อย และระดับมีภาระปานกลางคิดเป็นร้อยละ 26.40 และ 24.44 ตามลำดับ โดยจำนวนเวลาใช้ในการดูแลครอบครัวโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ชั่วโมงต่อวัน ดังนั้นจึงเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่าง จะมีความเห็นว่า ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านเวลาในการเลี้ยงดู ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับ Killien (2004) ที่กล่าวว่า ครอบครัวที่มีจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบไม่มาก มีค่าใช้จ่ายน้อย บุคคลก็ไม่มีภาระที่จะต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เสริม หรือแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูง อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบต่อด้านการเงินภายในครอบครัวสูงสุดเท่ากับ 1 - 2 คน ร้อยละ 60.39 ดังนั้น ซึ่งถือเป็นจำนวนน้อย จึงเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่าง จะมีความเห็นว่า จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อดูแล ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

แนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า บุคลากรทุกคนต้องการความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย และการศึกษาของ Millward และ Hopkins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันฐานถวิชัยกุล, 2546) ที่พบว่าอายุการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์กรในระดับสูง อธิบายได้ว่า จากการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการปรับเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานจากระบบข้าราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยมีระยะเวลาสัญญาจ้างคราวละ 3 - 5 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนเป็นรายปี เพื่อต่อสัญญาหรือยกเลิกการจ้างจะก่อให้เกิดความรู้สึกขาดความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงแก่บุคลากร แต่บุคลากรก็ยังมีความรู้สึกว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรใหญ่ ที่มุ่งเน้นบริการด้านสุขภาพและด้านการศึกษา มากกว่าการบริการธุรกิจ การปลดพนักงานออกเป็นจึงไปได้ยากกว่าองค์กรเอกชนที่มุ่งเน้นผลกำไร - ขาดทุน (วินัย ลิสมิทธิ, 2542 อ้างถึงใน นิพนธ์ พึ่งลัดดา, 2548) ดังนั้นความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง จึงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สวัสดิการ ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวัสดิ์ญาติ (2546), วิกานดา แก้วตะโก (2546) และ Gooden และ Bailey (2001) ที่พบว่าองค์กรใดที่มีสวัสดิการที่ดี จะมีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่าองค์กรที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่ มีสวัสดิการ อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นโดยรวมว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) โดยข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ “สวัสดิการที่องค์กรจัดให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่าเทียมกับ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ” ($\bar{x} = 2.36$) ทั้งนี้ เพราะจากการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติพนักงานมหาวิทยาลัย พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยจะต้องส่งเงินสะสมในอัตราร้อยละ 10 ของอัตราเงินเดือนทุกเดือน และมีสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในวงเงินไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี โดยไม่ครอบคลุมถึง บิดา - มารดา และบุตร รวมทั้งไม่มีระบบบำเหน็จ บำนาญและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แต่ปัจจุบันนี้ทางองค์กรได้ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการด้านสวัสดิการของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ โดยจัดให้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการเทียบเท่าข้าราชการ และครอบคลุมถึง บิดา - มารดา และบุตรด้วย แต่ยังคงจะต้องส่งเงินสะสมในอัตราร้อยละ 10 ของอัตราเงินเดือนทุกเดือนเช่นเดิม ทำให้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความพอใจในสวัสดิการที่

ได้รับมากขึ้น และมีความพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรเอง มากกว่าในส่วนที่องค์กรจัดให้กับทางด้านครอบครัว โดยข้อรายการ “องค์กรมีระเบียบเกี่ยวกับ วันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) แต่ข้อรายการ “องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ แก่ครอบครัวท่านในเวลาเจ็บป่วย” อยู่ในระดับกลาง ($\bar{x} = 2.60$) จึงมีความเห็นว่าปัจจัยด้าน สวัสดิการไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

คำตอบแทน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวัสดิ์ญาดี (2546) และวิกานดา แก้วตะโก (2546) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษานุคลากร ให้คงอยู่ในองค์กรเป็นลำดับที่ 3 คือ การบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ข้อรายการ “เงินเดือนและ ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่องค์กรจัดให้เหมาะสมและเพียงพอสำหรับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน” และ ข้อรายการ “เงินเดือนที่ได้จากองค์กรนี้ดีกว่าองค์กรอื่น” มีคะแนนต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 และ 2.47 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพระราชบัญญัติพนักงาน มหาวิทยาลัยปัจจุบัน ถึงแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินเดือนตาม บัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน โดยมีอัตราตอบแทนสูงเป็น 1.5 เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำของ ข้าราชการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตาม กรรมการมหาวิทยาลัยกำหนด และเงินวิชาชีพขาดแคลน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) จะไม่ได้รับเงินในสองส่วนนี้ อัตราเงินเดือนดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชน หรือโรงพยาบาลรัฐบาลบางแห่ง ก็พบว่าจะมีความแตกต่างกันชัดเจน ดังนั้นปัจจุบันองค์กรจึงได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลให้กลุ่ม ตัวอย่างมีความเห็นว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับเป็นที่น่าพอใจในระดับปาน กลาง ($\bar{x} = 2.73$) ในขณะที่เดียวกันกลุ่มตัวอย่าง ก็ยังมีความพึงพอใจกับระเบียบการบริหาร ค่าตอบแทนอื่นๆอีก ได้แก่ การพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรที่ เป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน และการที่องค์กรมีการบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ รวมทั้งระเบียบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนประจำปีแก่พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยพึงพอใจที่จะ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรต่อไป ดังนั้นค่าตอบแทนจึงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและอิสระในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Grusky (1966, อ้างถึงใน กัลยา เพียรแก้ว, 2543 และ ละออ อริยกุลนิมิตร, 2546) ที่กล่าวว่า การให้อิสระในงานของบุคคล ให้โอกาสบุคคลในการริเริ่มงานใหม่ที่ทำหาย เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เป็นการกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความคาดหวัง โดยบุคลากรที่มีความรู้สึกว่าได้รับผิดชอบงานที่ทำหาย และต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้นในงานมากขึ้นเท่าใด ก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและอิสระในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการ “ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่สูงสุด” ($\bar{x} = 3.98$) ในขณะที่ข้อรายการ “ภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบเหมาะสมตามบทบาท” และข้อรายการ “ท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วยตนเอง” มีคะแนนต่ำที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ 3.63 ตามลำดับ นอกจากนี้ในการศึกษาครั้งนี้ยังพบอีกว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการทำงานสูงสุดอยู่ในช่วง 3 - 5 ปี ร้อยละ 39.61 รองลงมาคือ ระยะ 1 - 2 ปี ร้อยละ 34.55 ซึ่งพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 3 - 5 ปี จัดเป็นพยาบาลที่อยู่ในระดับผู้มีความชำนาญ มีความรู้ในการจัดการพยาบาลได้ครอบคลุมมากขึ้น และพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานอยู่ในช่วง 1 - 2 ปี จัดเป็นพยาบาลที่อยู่ในระดับผู้สำเร็จใหม่ ซึ่งเป็นพยาบาลที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ มีความสามารถน้อยในการจัดการเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ ขาดทักษะในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหายุ่งยากซับซ้อน การให้ความรู้ การสอนชี้แนะแก่ผู้ป่วย และญาติ ยังขาดความมั่นใจ ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมคุณภาพงานการพยาบาล และการประสานงานระหว่างทีมสุขภาพ ในขณะที่การพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ พยาบาลมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนที่มีปัญหาการเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และต้องการบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงานในการให้บริการผู้ป่วยตลอดเวลาอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง โดยผิดพลาดไม่ได้ และมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกต้องทำงานเกินบทบาท ส่งผลให้เกิดความเครียด ขาดความสุขในการทำงานต่อผู้ปฏิบัติงานได้ จึงมีความเห็นว่า ความรับผิดชอบและอิสระในงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงานได้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรวิภา มณีภาส (2543) ที่พบว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกองค์กร อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าข้อรายการ “ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ข้อรายการ “ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ป่วยของท่านให้ความช่วยเหลือ ปรีกษาหารือ และแก้ไข ปัญหาในยามวิกฤตทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว” อยู่ในระดับต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 นั่นคือจากการศึกษาครั้งนี้พอจะสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มากกว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้ป่วย ทั้งนี้เพราะ ทักษะของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถที่แต่ละบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใช้บริการ หรือกับองค์กร ซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การแก้ไขความขัดแย้งและปัญหาต่างๆร่วมกัน รวมทั้งการให้การสนับสนุนทางสังคมซึ่งกันและกัน อันได้แก่ การช่วยเหลือทางวัตถุ การให้ข่าวสาร และการประเมินผลจากข่าวสารต่างๆ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 99 - 102) จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์หลายด้าน ถ้ามีด้านใดด้านหนึ่งขาดหายไปหรือมีน้อย ก็อาจทำให้ขาดความสุขในการทำงานเป็นทีมได้ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ และการศึกษาของ Parsons และ Stonestreet (2004) ที่พบว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้ คือ การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา ผู้บังคับบัญชาที่ให้ความเป็นกันเอง ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาหรืออบรมมาในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ / เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 แต่ในเรื่องของการสนับสนุนความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะข้อรายการ

“หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแจ้งนโยบายและชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้บุคลากรได้รับทราบ” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ ข้อรายการ “หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำปรึกษาและสอนงานแก่ท่าน” และข้อรายการ “หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.73 และ 3.74 ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานสูงสุดอยู่ในช่วง 3 - 5 ปี ร้อยละ 39.61 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 2 ปี ร้อยละ 34.55 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจในเรื่องของการเรียนรู้ประสบการณ์ และให้ความสำคัญกับเรื่องความก้าวหน้าในวิชาชีพมาก แต่เมื่อไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอในเรื่องเหล่านี้จากผู้บังคับบัญชา จึงมีความเห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือปัจจัยด้านองค์กรเท่านั้น ซึ่งมีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรและยังมีตัวแปรปัจจัยต่างๆอีกหลายตัว ที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ ปัจจัยด้านสวัสดิการและปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นต้น ดังนั้น แนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐนั้น ผู้บริหารองค์กรควรจะมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรเพิ่มขึ้น เกี่ยวกับนโยบายต่างๆต่อไปนี้คือ

1. องค์กรต้องจัดให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกับระบบข้าราชการเดิม โดยเฉพาะต้องครอบคลุมถึง บิดา-มารดา และบุตร
2. องค์กรควรมีการบริหารเรื่องค่าตอบแทนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่เหมาะสม และเพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน
3. องค์กรต้องมีนโยบายเรื่องของความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาในวิชาชีพ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้ปฏิบัติงานตามความสามารถจากพยาบาลผู้สำเร็จใหม่ จนถึงพยาบาลผู้ชำนาญการและเชี่ยวชาญในหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ เพราะถ้าทุกคนมองเห็นว่า อาชีพนี้มั่นคงมีความก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี ก็ยินดีทุ่มเทให้กับงาน และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น
4. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารงาน ในหน่วยงานต่างๆ เพื่อการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็ม

ศักยภาพ เพราะจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

5. ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยต่างๆ ที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำกว่าปัจจัยอื่นๆ ให้มากขึ้น เช่น ปัจจัยทางด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ก็ทำการส่งเสริมให้มีอยู่และเพิ่มมากขึ้นอีก ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้ เปลี่ยนความคิดใหม่และคงอยู่ในองค์กรต่อไป

6. ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ ซึ่งจัดเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่เป็นลำดับที่สอง กลุ่มนี้มีแนวโน้มที่จะเป็นได้ทั้งกลุ่มที่คงอยู่ในองค์กร และกลุ่มที่ไม่คงอยู่ในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรให้มาก เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้ โอนเอียงมาเป็นบุคลากรกลุ่มที่มีการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

7. ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีการคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารก็ควรพยายามธำรงรักษามูลค่ากลุ่มนี้ให้มีการคงอยู่ในองค์กรต่อไปให้นานที่สุด โดยการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่ดีอยู่แล้วให้คงอยู่ และพยายามปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) แบบเข้าพร้อมกัน (Enter method) ควรมีการนำตัวแปรอื่นๆ ตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) มาศึกษาเพิ่มเติมอีก เช่น ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้อัตราการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ เพิ่มขึ้น

2. ในการศึกษาตามแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) นั้นควรมีการแยกปัจจัยต่างๆ ออกจากกันให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการออกแบบข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยจะได้ชัดเจนตรงประเด็นมากที่สุด เช่น ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ควรมีการแยกตัวแปรออกเป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ควรแยกเป็น 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และตัวแปรปัจจัยด้านการมีอิสระในงาน

รายการอ้างอิง

- กนกกร ยศไพบูลย์. 2539. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กฤษดา แสงวงดี. 2545. แนวทางการจัดอัตราค่าจ้างทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กฤษดา แสงวงดี. 2547. รายงานการสำรวจสถานการณ์ด้านกำลังคนทางการพยาบาล.
กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)
- กัลยา เพียรแก้ว. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ในองค์การตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วานิชย์ปัญญา. 2544. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for windows.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์ปัญญา. 2546. การใช้ SPSS for window ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- เกรียงศักดิ์ เชื้อวยิ่ง. 2543. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรง
พิมพ์ คลังนานาวิทยา.
- ทองใบ สุดชาติ. 2545. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คณะวิทยาการ
จัดการ.
- ทัศนา บุญทอง. 2543. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึง
ประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2545. การจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2541. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี: โรงพิมพ์ อนันตศิลป์.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะต่อวิชาชีพการพยาบาล
ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกจาก
งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นิชนันท์ ฟุ้งถัดดา. 2548. การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน
โรงพยาบาลรัฐบาล และโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตดา พุฒเจริญ. 2547. ปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วารสารพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 16(2): 10-20.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3.
กรุงเทพมหานคร: ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ. 2544. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพ ของพยาบาล
วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวง
สาธารณสุข. *Thai Journal Nurse Research* 1(2): 282-290.
- ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์. 2547. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ปิยพงษ์ สวาสดีญาติ. 2546. การรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรเพื่อเตรียมตัวกับการเปิดเสรีทาง
โทรคมนาคม: กรณีศึกษา บริษัทมหาชน จำกัด โทเทิล แอ็กเซส คอมมูนิเคชั่น.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2548. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการ
วิจัยทางการแพทย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ชานเมืองการพิมพ์.
- ภาณุมาศ ไกรสัย. 2545. การจัดองค์การพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไปในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- มาริษา สมบัติบุรณ์. 2546. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและ
ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล
ศิริราช.
- มาลีวรรณ เกษตรทัต. 2545. บทบาทของพยาบาลควบคุมโรคติดเชื้อในการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาการพยาบาลด้านการควบคุมการติดเชื้อ พยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ละออ อริยกุลนิมิตร. 2546. การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะ
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วัชรมา มณีการ. 2543. **สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาการบริหารการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิกานดา แก้วตะโก. 2546. **กระบวนการบริหารงานบุคคล: กรณีศึกษา วิธีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิพุธ พูลเจริญ และคณะ. 2543. **สู่การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ**. กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. 2543. **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). 2542. **โรงพยาบาลของรัฐในรูปแบบใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ซีซี.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. **การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ**. *Ramathibody Nurse Journal* 6(2): 90-93.
- สมยศ นาวิกการ. 2545. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ อักษรไทย.
- สร้อยทอง ทราญทอง. 2541. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการได้รับการเตรียมความพร้อมของเด็กวัยก่อนเรียน : กรณีศึกษาครอบครัวในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาวิจัยประชากรและสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน. **พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2544**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: กองกลาง สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- แสงทอง ปุระสุวรรณ. 2541. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อโนทัย วีระพงษ์สุชาติ. 2541. **การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาการบริหารการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญญา พันธุนาดวิริยะกุล. 2546. **ผลของการรับรู้การทำตามสัญญาใจต่อความผูกพันต่อองค์การและแนวโน้มในการลาออก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล. สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Benner, P. 1984. **Form novice to expert**. California: Addison-Wesley.
- Cozby, P.C. 2003. **Methods in behavioral research**. 8th ed. Singapore: McGraw-Hill company, Inc.
- Dale, K. J. **Human resource management in nursing**. United States of America, California.
- Develis, R. F. 2003. **Scale development theory and applications**. 2th ed. U.S.A: Sary public Inc.
- Dibble, S. 1999. **Keeping your valuable employees**. New York: John Wiley and Sons.
- Dunkin, J. W., Juhl, N and Straton, T. 1996. Why rural practice?. **Nursing Management**. 27(12): 26-28.
- Gardulf, A., et al. Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? **Journal of Nursing Management**. 13: 329-355.
- Gooden, S. T. and Bailey, M. 2001. Welfare and work: Job-retention outcomes of federal welfare-to-work employees. **Public Administration Review**. 61(1): 83-91.
- Harris, J and Brannick, J. 1999. **Finding and keeping graet employees**. U.S.A: A.M.A. publication
- Helliege, D., Jackson, S. E. and Slocum, J. W. 2005. **Management**. 10th ed. Singapore: Seng Lee Press.
- Heneman, G and Judge, A. 2004. **Staffing organizations**. 5th ed. Singapore: Mendota House, Inc.
- Hochschild, A. 1989. **The Second Shift**. New York: Avon Books.
- Ivancevich, J. M. 2007. **Human resource management**. 10th ed. Singapore: McGraw-Hill company, Inc.
- Jernigen, D. K. 1988. **Human resource management in nursing**. New York: Appleton & Lanqe.
- Kelly, K. 2006. Recruiting the next generation into nursing. **Journal of Nursing Administration**. 36(2): 55-57.
- Killien, M, G. 2004. Nurses' health: Work and family influences. **The Nursing Clinics of North America**. 39: 19-35.

- Krukow, B., Stracota, E., Normandin, P., O'Brien, N and Clary, M. Reasons registered nurse leave or change employment status. **Journal of Nursing Administration**. 33 (2): 111-117.
- Mathis, R. L., and Jackson, J, H. 2004. **Human resource management**. 10thed. Singapore: Seng Lee Press.
- Munro, B. H. 2001. **Statistical methods for health care research**. 4thed. New York: Lippincott William & Wilkins.
- Muus, K. J., Stratton, T, D., Dunkin, J, W., and Juhl, N. 1999. Retaining registered nurse in rural community hospitals. **Journal of Nursing Administration**. 23(3): 38-43.
- Neubauser, P. C. 2002. Building a high-retention culture in healthcare. **Journal of Nursing Administration**. 32(9): 470-478.
- Parsons, M. L. and Stonestreet, J. 2004. Staff nurse retention. **Nursing Leadership Forum**. 8(3): 107-113.
- Pattaravanich, U. 1995. The influence of family and employment on career planning of married female workers in a society without sex preference. **Asia – Pacific Population Journal**. 10 (3): 63-74.
- Peg, C. N. 2002. Building a high-retention culture in healthcare. **Journal of Nursing Administration**. 32 (9): 470-478.
- Polit, D. F. and Hungler, B, P. 1999. **Nursing Research : Principles and method**. 5thed. J.B. Lippicortt.
- Robbins, S. P. 2005. **Organization behavior**. 7thed. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Stratton, T., Dunkin, J., Juhl,N., Ludtke,R,I and Geller, J, M. 1991. Recruiting and retaining registered nurse in rural community hospital. **Journal of Nursing Administration**. 21(11): 30-34.
- Suriyawongpaisal, P. 1999. Potential implication of hospital autonomy on human resources management:A Thai case study. **Human Resources for Health Development Journal**. 3 (3): 158-167.
- Taunton, R. L, Krampitz, S .D and Woods, C . Q. 1989. Manager impact on retention of hospital staff. **Journal of Nursing Administration**. 19 (4): 14-19.
- Taylor, S., Derek, T and Hall,L. 2005. **Human resource management**. 6thed. England Pearson Education Limited.

Ulrich, B. T., Buerbaas, P, T., Donelan, K., Norman, L., and Dittus, R. 2005. How RNs

View the work environment. **Journal of Nursing Administration.** 35 (9): 389-396.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ปฏิบัติงาน
1. นางสาวรัชฎาธิ์ ยิ้มบุญชนะ	หัวหน้าหน่วยวิจัยทางการแพทย์ และ พยาบาลผู้ชำนาญการ ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
2. นางสาวนิตดา ไชยบุญยสิทธิ์	หัวหน้าหน่วยวิจัยทางการแพทย์ งานวิชาการและพัฒนา ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราช นครเชียงใหม่
3. นางจินตนา บุญจันทร์	ผู้ช่วยหัวหน้างานบริการด้านทรัพยากร บุคคล งานบริการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ขอนแก่น
4. นางกฤษดา แสงดี	นักวิชาการ 8 สำนักการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
5. ดร. วรรณภา ประไพพาณิชย์	อาจารย์ระดับ 7 รองหัวหน้าภาควิชา พยาบาลศาสตร์ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 185๗

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒ กันยายน 2549

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสุธิดา โคพันธานนท์ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาจิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ดร. วรรณภา ประไพพานิช รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่ นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

 ป.จุ ๑๖

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ดร. วรรณภา ประไพพานิช

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร. 02-218-9803

ชื่อนิสิต

นางสาวสุธิดา โคพันธานนท์ โทร. 08-1922-1156

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	115
แผนกสารบรรณ	3198
เลขที่หนังสือรับ	3198
ว.ด.ป.	31 ก.ย. 59
เวลา	11:00



ที่ ศธ ๐๕๑๒.๐๖/๑๐๐๙๐

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๓๐ ถนนพระราม ๖ ราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขินดีให้ข้าราชการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อ้างถึง หนังสือคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศธ ๐๕๑๒.๑๑/๑๘๕๐
ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๘

ตามหนังสือที่อ้างถึงคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความประสงค์ขอเชิญนางวรรณภา ประไพพานิช ตำแหน่ง อาจารย์ ระดับ ๑ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวสุธิดา โดพันธานนท์ นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต นั้น

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ขินดีให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

เจ้าพนักงานสารบรรณ ๒๓๙
เพื่อทราบ และเห็นควรแจ้งอาจารย์.....
เพื่อทราบ และเห็นควรส่งเอกสารให้อาจารย์.....
เพื่อทราบ และเห็นควรขออนุญาตอาจารย์.....
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์จรรยพร กชการ)

ว.ค. 2549

ภาควิชาพยาบาลศาสตร์

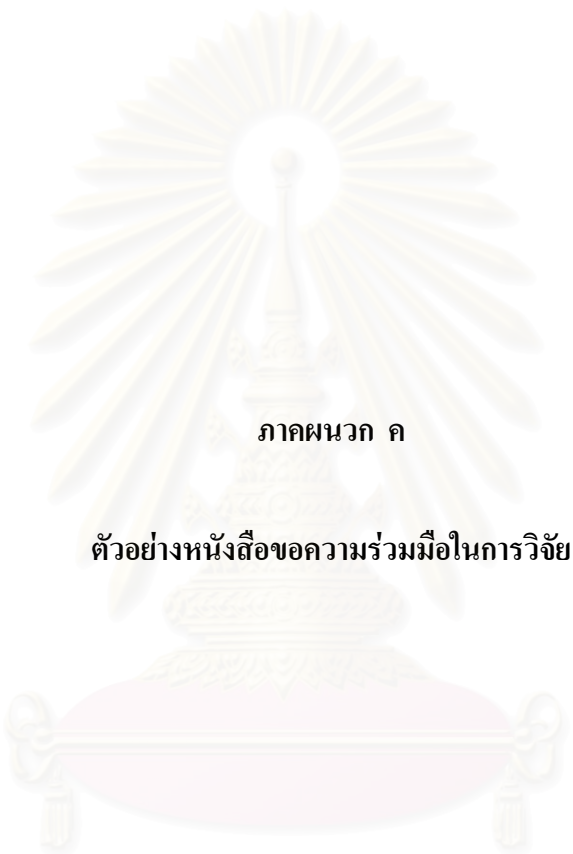
๕๓๔๙

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

โทร. ๐-๒๓๕๔-๗๓๐๒, ๐-๒๓๕๔-๐๕๕๕

โทรสาร ๐-๒๓๕๔-๗๒๖๕

D:\backup handy\mookda\LETTER\win.doc



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

๑

ส.น.จ. คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

เลขที่รับ 4๖๗

รหัสโครงการ 357/2549

วันที่ 17 ต.ค. 2549 (version 1)

ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

รับเลขที่ 40

วันที่ 12 ต.ค. 2549

เวลา 11.00

ที่ ศธ 0512.11/ 1967

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โรงพยาบาลศิริราช

รับเลขที่ 001291

วันที่ 6 ต.ค. 2549

เวลา 11.25

2 ตุลาคม 2549

นางรองคณบดีฝ่ายวิจัย

เลขที่รับ 041

วันที่ 9 ต.ค. 2549

เวลา 14.00 น.

ผู้รับ

4.2.2.

(15 ต.ค. 49 / ชุด 2)

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางสาวสุธิดา โคพันธานนท์ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาจิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 174 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร และแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวสุธิดา โคพันธานนท์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

๑ เรียน รองคณบดีฝ่ายวิจัย

ไม่ตกทางใด

ขอแสดงความนับถือ

๕

๕๕๖๖ ๕๕๖๖

ศ.นพ.ประสิทธิ์ วัฒนาภา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

[- 6 ต.ค. 2549 ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 02-218-9808

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร. 02-218-9803

ชื่อนิสิต

นางสาวสุธิดา โคพันธานนท์ โทร. 08-1922-1156

✓

- ๑) เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
เพื่อโปรดพิจารณาการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
โดยวิธีการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า
1 ปี ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนก จำนวน 174 ราย ใช้เวลาประมาณ
รายละเอียด 45 - 60 นาที เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

รับไว้ที่
ตน.รองคณบดีฝ่ายวิจัย
เลขที่รับ 110
วันที่ 13 ต.ค. 2549
เวลา 15.00
ผู้รับ

(รศ.ดร.นพ.ประเสริฐ เอื้อวรากุล)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย

12 ตุลาคม 2549

หมายเหตุ - ต้องได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการ-
จริยธรรมฯ แล้ว จึงจะเก็บข้อมูลได้

- ๒) เรียน รองคณบดีฝ่ายวิจัย
ฝ่ายการพยาบาล พิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

☒ ไม่ขัดข้อง ให้ผู้วิจัยติดต่อในรายละเอียดที่

: ภาควิชาพยาบาลวิชาชีพ (การพยาบาล) ... ภายหลังจากได้รับอนุมัติจาก
คณะกรรมการจริยธรรมฯ แล้ว

☐ ขัดข้อง เนื่องจาก

นางสาวจงจิตต์ กณากุล

(นางสาวจงจิตต์ กณากุล)

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

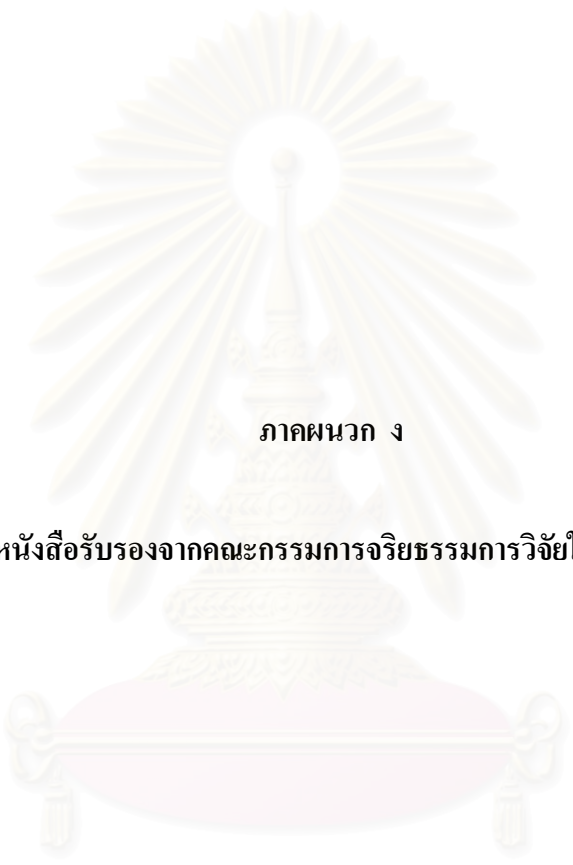
12 ตุลาคม 2549

- ๓) เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ
เพื่อโปรดพิจารณา

(รศ.นพ.ประเสริฐ เอื้อวรากุล)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย

16 ต.ค. 2549



ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข Si 343/2006

ชื่อโครงการภาษาไทย : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ

รหัสโครงการ : 357/2549

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวสุธิดา โคพันธานนท์

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
3. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

วันที่รับรอง : 18 ธันวาคม 2549

วันหมดอายุ : 17 ธันวาคม 2550

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรอง
โครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines
และ The International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ลงนาม

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณแพทย์หญิงสุมาลี นิมนานันต์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

20 ธันวาคม 2549

วันที่

ลงนาม

(ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

21 ธันวาคม 2549

วันที่

ผู้วิจัยที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล จะปฏิบัติตามระเบียบของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ดังต่อไปนี้

1. จะดำเนินการวิจัยตามโครงร่างวิจัยที่ได้รับการรับรองโดยเคร่งครัด
2. จะใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยและหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยที่ประทับตรารับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ฉบับล่าสุดเท่านั้น
3. จะรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นกับผู้อาสาเข้าร่วมการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ในทุกกรณี
4. จะรายงานข้อมูลใหม่ที่ได้รับซึ่งจะมีผลกระทบต่อสวัสดิภาพของผู้อาสาเข้าร่วมการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน อย่างรวดเร็วและไม่บิดบัง
5. จะรายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตามกำหนดและเมื่อได้รับการร้องขอ
6. จะคำนึงกระบวนการให้ข้อมูลเพื่อขอความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยอย่างถูกต้อง เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับข้อมูลแสดงเจตนาที่ยินยอมหรือไม่สมัครเข้าร่วมการวิจัยด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง โดยปราศจากการข่มขู่หรือคุกคามด้วยวิธีการใดๆ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

โทร. (662) 354-7275, 201-1296 โทรสาร (662) 354-7233

Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University

Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand

Tel. (662) 354-7275, 201-1296 Fax (662) 354-7233

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขที่ ๒๕๔๕/๓๗๘

ชื่อโครงการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน
มหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

เลขที่โครงการ/รหัส

ID ๑๐-๔๕-๒๕๕

ชื่อหัวหน้าโครงการ

นางสาวสุริดา โดพันธ์านนท์

ที่ทำงาน

คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติ เสดชิง
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ลงนาม

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในคน

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงฤดี วัฒนศิริชัยกุล)

ลงนาม

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญส่ง องค์พิพัฒน์กุล)

วันที่รับรอง

๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๕

ผลการพิจารณา

คณะกรรมการระเบียบวิธีวิจัยโรงพยาบาลธรรมศาสตร์ฯ

ชื่อเรื่องวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผู้วิจัย นางสาวสุริศา โดพันธุ์นันท์

มติที่ประชุม คณะกรรมการระเบียบวิธีวิจัย วันที่ 13 ตุลาคม 2549

- ☒ ผ่าน การพิจารณาด้านระเบียบวิธีวิจัย
- ☐ ผ่าน การพิจารณาตามหลักจริยธรรมสากลและสิทธิผู้ป่วย
- ☐ ไม่ผ่าน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาแล้ว เห็นควรอนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูลได้

ลงนาม.....

(อาจารย์นายแพทย์ศักดิ์ชัย วงศกิตติรักษ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมและระเบียบวิธีวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



62 หมู่ 7 อำเภองครักษ์
จังหวัดนครนายก 26120
โทร.0-3739-5085 ต่อ 10513

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดย

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

SWUEC เลขที่หนังสือรับรอง 25/2549

ชื่อโครงการ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
ชื่อหัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด	นางสาวสุริดา โคพันธารักษ์ / นิติชนมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
SWUEC รหัสโครงการ	25/2549
สถานที่ทำการวิจัย	ศูนย์การแพทย์ฯ คณะแพทยศาสตร์ มศว
เอกสารรับรอง	- แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณา - หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการ - เอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้ถูกวิจัย - แบบสอบถาม
รับรองโดย	คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ (7/2549)-B
วันที่รับรอง	30 ตุลาคม 2549
วันหมดอายุ	29 ตุลาคม 2550

หนังสือรับรองฉบับนี้ออกโดยความเห็นชอบในการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณา
โครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามประกาศเลขชงกิ

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย บุพพันทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์อรุณวงศ์ เทพชาติ)

คณบดีคณะแพทยศาสตร์



SUB.EC 49/400-044

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตำบลคลองใต้ อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

หนังสือรับรองนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งต่อในองค์การโรงพยาบาลวิชาชีพกลุ่มประกันสุขภาพมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

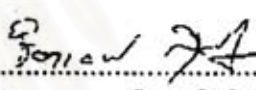
หัวหน้าโครงการ : นางสาวสุธิดา ไชยชนะนทร์

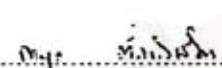
ภาคีวิจัย / คณะ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้ผ่านการพิจารณาและได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารงานวิจัยในคนจาก
คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการแพทยศาสตร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2549

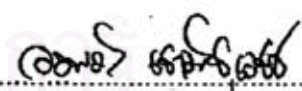

..... ประธานคณะกรรมการ
(ศาสตราจารย์นายแพทย์หญิง เภญฑิต ภิรมย์)
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม


..... อธิการบดี
(รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงจิตเกษม สุวรรณรัฐ)
ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา


..... อธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์หญิงกอบกุล สันติวงษ์)
ภาควิชาพยาธิวิทยา


..... อธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์แพทย์หญิงธิดา เชื้อกฤดาภิการ)
ภาควิชาวิสัญญีวิทยา

ติดราชนก
..... อธิการบดี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์แมนสิงห์ วัฒนสุคนธ์)
ภาควิชาศัลยกรรม


..... อธิการบดี
(นายแพทย์วิวัฒน์ เชาวน์วิเศษ)
ภาควิชาศัลยกรรม



มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้ เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
(Factors influencing retention of nursing employees, government university
hospital)

ผู้วิจัย: นางสาวสุธิดา โดพันธานนท์ และคณะ

หน่วยงานที่สังกัด: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์
ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki)

ให้ไว้ ณ วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2550

(รองศาสตราจารย์จารุภรณ์ ศรีนครินทร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ 4.7.12: 1/2550

เลขที่: HE491022

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำนักงาน: 123 ถนนมิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

โทร. (043) 363723, (043) 363749 โทรสาร (043) 363749

Institutional Review Board Number; IRB00001189

Federal Wide Assurance; FWA00003418



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
แผนกสารบรรณ	
เลขที่หนังสือรับ	3997
ว.ด.ป.	26 ต.ค. 19
เวลา	13.00 น.

ที่ ศธ ๐๕๑๕(๐๕)/ 16587

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๑๑๐ ถนนอินทวโรสุ อำเภอเมืองเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ยินดีให้นิสิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ ๐๕๑๒.๑๑/๑๙๖๗ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๙

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	
งานบริการการศึกษา	
เลขที่หนังสือรับ	1078
ว.ด.ป.	26 ต.ค. 2549
เวลา	15-30 น.

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ให้นางสาวสุธิดา โตพันธานนท์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า ๑ ปี ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน ๖๖ คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยนิสิตจะเป็นผู้ประสานงานวัน เวลาอีกครั้งนั้น

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องประการใด อนุญาตให้นางสาวสุธิดา โตพันธานนท์ เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าวตามที่ขอไปได้ ทั้งนี้ ขอให้นิสิตทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงสุภา อิมิตสารค์)

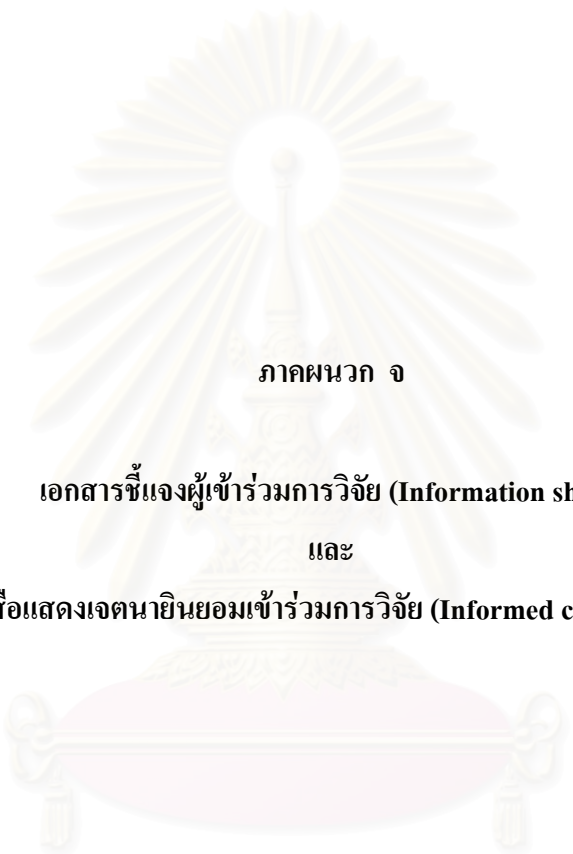
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริหารและธุรการ

เชียงใหม่ โทร. ๐ ๕๓๙๔ ๕๑๓๔, ๕๒๒๔

โทรสาร ๐ ๕๓๙๔ ๖๒๒๓



ภาคผนวก จ

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Information sheet)

และ

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารหมายเลข 3 ก

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant Information Sheet)

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย ให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะปรึกษากับเพื่อนสนิท ญาติพี่น้อง เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการ(ภาษาไทย) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ชื่อผู้วิจัย นางสาว สุธิดา โคพันธานนท์

สถานที่ทำงาน : โรงพยาบาลรามคำแหง

หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ : 08-1922-1156

สถานที่วิจัย : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง

ผู้ให้ทุน - ทุนส่วนตัว

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติของกลุ่มประชากรของงานวิจัยครั้งนี้ คือ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย การวิจัยนี้มีผู้ร่วมการวิจัยทั้งสิ้นประมาณ 642 คน โดยเป็นพยาบาลสังกัดฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 174 คน ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 2 เดือน คือ เดือนธันวาคม 2549 - มกราคม 2550 หรือภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคน ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล แล้ว

เมื่อท่านเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สิ่งที่ท่านจะต้องปฏิบัติ คือ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ 1 ชุด จำนวน 68 ข้อ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 30 นาที และหากมีข้อคำถามใดที่ท่านรู้สึกสับสนหรือสับสนใจที่จะตอบ ท่านสามารถงดเว้นไม่ตอบแบบสอบถามข้อนั้นได้ เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านกรุณาส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยคืนกลับทางไปรษณีย์ตามซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ โดยแบบสอบถามให้ใส่ซองสีน้ำตาล ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเมื่อท่านลงนามเรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านส่งคืนผู้วิจัย โดยใช้ซองจดหมายแยกจากแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของท่าน และหากมีข้อสงสัยท่านสามารถติดต่อสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลาที่หมายเลข 08-1922-1156

การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านครั้งนี้จะไม่มีความเสี่ยงใดๆ เนื่องจากไม่มีการทดลองใดๆ นอกจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งไม่มีการระบุ ชื่อ - นามสกุล หรือรหัสใดๆ ที่ทำให้สืบค้นถึงตัวท่านได้



รับรองโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

รหัสโครงการ 357/2549

วันที่รับรอง 18 S.A. 2549

ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น สถาบัน หรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ, คณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นต้น

ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้จะไม่ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ใดๆของท่าน หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่ปิดบัง

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านจะสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ทราบได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยในคน ตึกอศุลยเวชภิรมย์ ชั้น 5 ร.พ.ศิริราช เบอร์โทร. (02) 419-7000 ต่อ 6405

ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในเอกสารนี้ครบถ้วนแล้ว

ลงชื่อ.....วันที่.....

(.....)



รับรองโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

รหัสโครงการ 357/2549

วันที่รับรอง 18 ส.ค. 2549

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารหมายเลข 3 ข

หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....
 ข้าพเจ้า..... อายุ..... ปีอาศัยอยู่บ้านเลขที่.....
 ถนน..... ตำบล..... อำเภอ.....
 จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์.....

ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
 พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและจุดมุ่งหมายใน
 การทำวิจัยรายละเอียดขั้นตอนต่างๆที่ต้องปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัยและการเข้าร่วมการวิจัย โดยได้อ่าน
 ข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้:

หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัยขึ้นกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะ
 สามารถติดต่อกับ นางสาว สุธิดา โดพันธ์านนท์ ที่บ้านเลขที่ 16/32 ซอยวิภาวดี 28 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลลาดยาว เขตจตุจักร
 จังหวัดกรุงเทพมหานครฯ (โทรศัพท์ที่ติดต่อได้ 24 ชั่วโมง คือ 08-1922-1156)

หากข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าจะสามารถติดต่อกับ
 ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน หรือผู้แทน ได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตึกอศุขยเดช
 ภิรมย์ ชั้น 5 ร.พ.ศิริราช โทร (02) 419-7000 ต่อ 6405

ข้าพเจ้าได้ทราบดีถึงสิทธิที่ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมทั้งทางด้านประโยชน์และโทษจากการเข้าร่วมการวิจัย และ
 สามารถถอนตัวหรือขอเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า และยินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูล
 ส่วนตัวของข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย แต่จะไม่เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการ
 วิจัยเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้เข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้โดยตลอดแล้ว จึงลง
 ลายมือชื่อไว้

ลงชื่อ..... ผู้เข้าร่วมการวิจัย/ผู้แทนโดยชอบธรรม/วันที่.....
 (.....)

ลงชื่อ..... ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอมหัวหน้าโครงการวิจัย/ วันที่ 22 ธันวาคม ๒๕๔๙.
 (นางสาว สุธิดา โดพันธ์านนท์)



รับรองโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
 รหัสโครงการ 357/2549
 วันที่รับรอง 18 S.A. 2549



ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่			
--------	--	--	--

แบบสอบถามการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64

เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

พฤศจิกายน 49

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย)

เนื่องด้วย ดิฉันนางสาวสุธิดาโตพันธานนท์ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานและการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาว สุธิดา โตพันธานนท์)

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาใส่ซอง(ที่แนบมา) และปิดผนึกให้เรียบร้อย ก่อนส่งคืนฝ่ายการพยาบาลของท่าน

ชุดที่			
--------	--	--	--

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

คำชี้แจง : เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่
อิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 56 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามระดับความมั่นใจ
ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 ข้อ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงใน () โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว และเติมคำในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี เดือน
2. สถานภาพการสมรส

() โสด () คู่ () หม้าย/หย่า/แยก
3. จำนวนบุตร คน
4. สถานภาพการจ้างงาน
() พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.)
() พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะ (พร.)
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปี เดือน
6. ระดับเงินเดือน บาท/เดือน
7. ค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือน (ได้แก่ เงินเวร / เงินโบนัส / เงินค่าวิชาชีพ / เงินค่าล่วงเวลา / เงินค่าอาหาร / เงินค่าที่พัก) รวม บาท/เดือน
8. ภูมิลำเนา
() อยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่
() อยู่ในจังหวัดอื่นนอกพื้นที่ขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

ตอนที่ 2. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย X ลงใน () โดยเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว และเติมคำในช่องว่าง

1. รายได้ของครอบครัวต่อเดือน (รายได้ของท่านและสมาชิกทุกคนของครอบครัวที่มีรายได้ และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดูแลครอบครัว) บาท/เดือน
2. ระดับรายได้ของครอบครัว

() เพียงพอ มีเหลือเก็บ	() เพียงพอ แต่ไม่มีเหลือเก็บ
() ไม่เพียงพอ มีหนี้สิน	() อื่นๆ โปรดระบุ
3. ท่านมีภาระหน้าที่ที่ต้องส่งเสียต่อครอบครัวเกี่ยวกับ**การเงิน**หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

() ไม่มีภาระ คือไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน	() มีภาระน้อย คือต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน แต่ไม่รู้สึกเดือดร้อน หรือเกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
() มีภาระปานกลาง คือต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน และรู้สึกเดือดร้อนเป็นบางครั้ง แต่ไม่เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	() มีภาระมาก คือต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน จนรู้สึกเดือดร้อนมาก และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
4. จำนวนเงินที่ท่านใช้ในการดูแลครอบครัว คือ..... บาท/เดือน
5. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องรับผิดชอบด้านการเงิน คน
6. ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องรับผิดชอบด้านการเงิน
(เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตั้งแต่ 1 – 4 ของการที่ท่านต้องรับผิดชอบด้านการเงิน)

() เป็นบุตร	() เป็นบิดา- มารดาของท่าน
() เป็นญาติของท่าน	() อื่นๆ โปรดระบุ

7. ท่านมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับ การใช้เวลา ในการแสดงบทบาทของผู้ให้การดูแลหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

- () ไม่มีภาระ คือไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการใช้เวลาในการแสดงบทบาทของผู้ให้การดูแล
- () มีภาระน้อย คือต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการใช้เวลาในการแสดงบทบาทของผู้ให้การดูแล แต่ไม่รู้สึกเดือดร้อนหรือเกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
- () มีภาระปานกลาง คือต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการใช้เวลาในการแสดงบทบาทของผู้ให้การดูแล และรู้สึกเดือดร้อนเป็นบางครั้ง แต่ไม่เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน
- () มีภาระมาก คือต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการใช้เวลาในการแสดงบทบาทของผู้ให้การดูแลจนรู้สึกเดือดร้อนมาก และเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน

8. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องรับผิดชอบด้านเวลาในการดูแล คน

9. จำนวนเวลาที่ท่านใช้ในการให้การดูแลครอบครัว คือ.....ชั่วโมง/วัน

10. ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ท่านต้องรับผิดชอบด้านเวลาในการให้การดูแล (เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยตั้งแต่ 1 – 4 ของการใช้เวลาในการให้การดูแล)

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| () เป็นบุตร | () เป็นบิดา- มารดาของท่าน |
| () เป็นญาติของท่าน | () อื่นๆ โปรดระบุ |

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3. แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน
มหาวิทยาลัยรวม 7 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมดรวม 56 ข้อได้แก่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	จำนวน 8 ข้อ
ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	จำนวน 8 ข้อ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในข้อความต่อไปนี้โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (ใช้ตอบคำถามตั้งแต่หน้า 7 - 13)

คะแนน	ความหมายคำตอบ
5	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของท่านมากที่สุด
4	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของท่านมาก
3	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของท่านปานกลาง
2	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของท่านน้อย
1	หมายถึง ท่านเห็นด้วยว่าข้อความในประโยคนั้นเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของท่านน้อยที่สุด

ตอนที่ 3.1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้.....					
2. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพยาบาลใน โรงพยาบาลนี้.....					
3. ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงานของผู้บริหารมี ความยุติธรรมสำหรับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัย.....					
4. สำหรับท่านแล้ว โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่ดี ที่สุดที่จะทำงานด้วย.....					
5. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้ โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ.....					
6. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาล เสมอ.....					
7. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรใหญ่ที่มีความมั่นคง เป็น แหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง.....					
8. ท่านรู้สึกว่าระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรนี้ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย.....					

ตอนที่ 3.2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง

ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. องค์กรนี้มีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์กรอื่น.....					
2. ระเบียบการบริหารงานด้านบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ในองค์กรเป็นสิ่งที่ท่านยอมรับได้.....					
3. สภาพการจ้างงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับระบบราชการ.....					
4. ระเบียบการต่อสัญญาจ้างของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้รู้สึกไม่มั่นคงที่จะทำงานในองค์กรนี้.....					
5. ระเบียบการบริหารงานด้านบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ดีกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่นในองค์กรเดียวกับท่าน					
6. องค์กรมีนโยบายสำหรับความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน.....					
7. องค์กรของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่าน เพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรที่ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้ปรับปรุงงาน.....					
8. องค์กรของท่านมีการพิจารณาต่อสัญญาการจ้างงาน จากการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม					

ตอนที่ 3.3 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านสวัสดิการ

ปัจจัยด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. องค์การมีสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความจำเป็นของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย.....					
2. สวัสดิการที่ได้จากโรงพยาบาลที่สังกัดองค์การของท่าน ดีกว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสังกัดองค์การ อื่น.....					
3. ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับเรื่องค่าที่พัก / ค่าอาหาร / ค่ารักษาพยาบาลที่องค์การจัดให้.....					
4. สวัสดิการที่องค์การจัดให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัยเท่าเทียมกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม ข้าราชการ.....					
5. องค์การมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุดและวันลาพักผ่อน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างชัดเจน เหมาะสม.....					
6. องค์การของท่านมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่ท่านใน เวลาเจ็บป่วย.....					
7. องค์การของท่านมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือแก่ ครอบครัวท่านในเวลา เจ็บป่วย.....					
8. ผู้บริหารในองค์การมีนโยบายในการเรื่องสุขภาพของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การตรวจ สุขภาพประจำปี การป้องกันอันตรายจากการทำงาน และ การส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น.....					

ตอนที่ 3.4 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่ได้รับจากองค์การ แห่งนี้เป็นที่น่าพอใจ.....					
2. เงินเดือนที่ได้จากองค์การนี้ดีกว่าองค์การ อื่น.....					
3. การบริหารเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษต่างๆที่องค์การจัด ให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความ ชัดเจน.....					
4. เงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆที่องค์การจัดให้ เหมาะสมและเพียงพอสำหรับสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน.....					
5. องค์การมีระเบียบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนประจำปีของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนเป็น ลายลักษณ์อักษร.....					
6. เงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยใน องค์การนี้ได้รับสมเหตุสมผลกับการะงานที่ทำ.....					
7. ระบบการพิจารณาความดี ความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในองค์การนี้มีความโปร่งใสและยุติธรรม					
8. การพิจารณาความดี ความชอบ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนใน องค์การเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน.....					

ตอนที่ 3.5 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย หรือ แก้ไขปัญหาในการทำงานตามบทบาทวิชาชีพได้อย่าง อิสระ.....					
2. ท่านสามารถริเริ่ม วางแผน และปรับปรุงงานได้ด้วย ตนเอง.....					
3. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่.....					
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดีทันตามเวลา.....					
5. ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆที่ได้รับ มอบหมาย.....					
6. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้เมื่อมีเหตุจำเป็น.....					
7. ภาระงานที่ท่านต้องรับผิดชอบเหมาะสมตามบทบาท หน้าที่.....					
8. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และวิจารณญาณของ ตนเองตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย.....					

ตอนที่ 3.6 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. บุคลากรในทีมงานของท่านช่วยเหลือ สนับสนุน ขอมรับ ซึ่งกันและกัน.....					
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับ ท่าน.....					
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาและคอยให้คำแนะนำ ที่ดีต่อกันในการทำงาน.....					
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาระ งานซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ.....					
5. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานเสมอไม่ว่าจะทำงาน ร่วมกับผู้ใดในหน่วยงาน.....					
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคล ซึ่งกันและกัน					
7. หัวหน้าหรือผู้ป้วยให้ความรัก และเอาใจใส่เอื้ออาทรต่อ ท่าน เสมอ.....					
8. หัวหน้าหรือผู้ป้วยของท่านให้ความช่วยเหลือ ปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหาในยามเกิดวิกฤตทั้งในเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ.....					

ตอนที่ 3.7 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. หัวหน้าช่วยผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/ เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงาน ประจำวัน.....					
2. หัวหน้าช่วยผู้ป่วยของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทาง ที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ.....					
3. หัวหน้าช่วยผู้ป่วยให้โอกาสท่านศึกษาต่อ อบรม และ ฝึกอบรม.....					
4. หัวหน้าช่วยผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการใช้ความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษาหรืออบรมมาในการ ทำงาน.....					
5. หัวหน้าช่วยผู้ป่วยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกา สก้าวหน้า.....					
6. หัวหน้าช่วยผู้ป่วยให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุน ต่อการปฏิบัติงานของท่านเสมอ.....					
7. หัวหน้าช่วยผู้ป่วยให้คำปรึกษาและสอนงานแก่ท่าน เสมอ.....					
8. หัวหน้าช่วยผู้ป่วยให้มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ท่านทุกครั้ง ที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....					

ตอนที่ 4. แบบสอบถามระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมายกากบาท (X) ลงบนสเกลซึ่งตรงกับตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่

- ท่านมีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรอยู่ในระดับใด ?



ความหมายของค่าคะแนน

1	หมายถึง	ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่ง
2	หมายถึง	ไม่มีความมั่นใจ
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่มีความมั่นใจ
4	หมายถึง	เฉยๆ / ไม่แน่ใจ
5	หมายถึง	ค่อนข้างมีความมั่นใจ
6	หมายถึง	มีความมั่นใจ
7	หมายถึง	มีความมั่นใจอย่างยิ่ง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง ด้วย Hosmer and Lemeshow goodness of fit

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	1.413	3	.703
	Block	1.413	3	.703
	Model	63.285	10	.000

จากตารางการทดสอบด้วย Omnibus Tests of Model Coefficients เป็นการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติกในรูปของค่าไคสแควร์ (Chi-square) ซึ่งมีค่า step ค่าblock และ ค่า model จากผลการวิเคราะห์ ถ้าพบว่าค่าไคสแควร์ ใน step block และ model มีค่าเท่ากันทั้ง 3 ค่า แสดงว่าตัวแปรอิสระที่เพิ่มเข้ามาในแบบจำลองมีความเหมาะสม

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	308.503	.163	.251

จากตาราง Model Summary สำหรับค่า Nagelkerke R Square และค่า Cox & Snell R Square เป็นค่าที่บอกสัดส่วน หรือเปอร์เซ็นต์ที่สามารถอธิบายความแปรปรวนหรือความผันแปรในการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก สำหรับผลลัพธ์จากตารางนี้มีค่า Cox & Snell R Square = .163 หรือกล่าวได้ว่าโดยสมการถดถอยโลจิสติกนี้ สามารถอธิบายได้ร้อยละ 16.3

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	9.254	8	.321

จากตาราง Hosmer and Lemeshow Test เป็นการทดสอบความเหมาะสมของแบบจำลอง โดยใช้ค่าไคสแควร์ สำหรับผลลัพธ์จากตารางนี้มีค่า Chi - Square = 9.254 และไม่มีนัยสำคัญ (sig = .321) แสดงว่า ยอมรับสมมุติฐานสถิติที่ว่า แบบจำลองที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์มีความเหมือนกันหรือไม่แตกต่างกัน นั่นคือสรุปได้ว่าแบบจำลอง (Model) ของข้อมูลชุดนี้มีความเหมาะสม

Classification Table(a)

	Observed		Predicted		Percentage Correct
			การคงอยู่ในองค์การ	ไม่คงอยู่ในองค์การ	
Step 1	การคงอยู่ในองค์การ	ไม่คงอยู่ในองค์การ	24	53	31.2
		คงอยู่ในองค์การ	9	270	96.8
	Overall Percentage				82.6

a The cut value is .500

ตาราง Classification Table เป็นการดูการจำแนกกลุ่ม โดยการเปรียบเทียบค่าพยากรณ์กับค่าจริง โดยใช้จุดตัด (Cut point) เท่ากับ 0.5 ผลลัพธ์จากตาราง พบว่า ความสามารถในการมีความถูกต้องร้อยละ 82.6

Correlation Matrix

ตาราง Correlation Matrix เป็นการแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละคู่ เพื่อทดสอบว่าข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์ในการวิจัยนี้ ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงเกินปกติ (Multicollinearity) โดยใช้เกณฑ์ค่า $r = .65$ ขึ้นไป (Burn & Grove, 1993) หรือ ใช้เกณฑ์ค่า $r = .80$ ขึ้นไป (Stevens, 1992, 1996)

	constant	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	X ₁₁	X ₁₂	X ₁₃	X ₁₄
constant	1.000														
X ₁	.175	1.000													
X ₂	-.530	-.723	1.000												
X ₃	-.195	-.150	.143	1.000											
X ₄	-.128	.024	-.024	-.026	1.000										
X ₅	-.224	.040	-.015	.057	-.096	1.000									
X ₆	-.042	.088	-.054	.108	-.092	-.168	1.000								
X ₇	-.272	-.022	-.005	-.004	.005	.054	.505	1.000							
X ₈	.294	.070	.058	.108	.039	.073	-.051	-.022	1.000						
X ₉	-.210	.110	-.023	-.052	.009	.133	-.016	.177	-.232	1.000					
X ₁₀	-.090	.027	-.031	.031	-.054	.050	-.068	-.016	-.144	-.268	1.000				
X ₁₁	.122	.019	.036	.110	-.015	-.134	.064	-.092	.085	-.252	-.522	1.000			
X ₁₂	-.200	-.042	-.039	.030	-.019	-.015	.065	.074	-.297	-.020	.150	-.213	1.000		
X ₁₃	-.047	-.001	-.051	-.135	.004	.082	-.093	.003	-.077	.017	-.031	-.015	-.370	1.000	
X ₁₄	-.086	.024	.033	.097	.028	-.042	.105	-.039	.020	-.159	.047	.002	-.044	-.564	1.000

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสุธิดา โตพันธานนท์ เกิดวันที่ 10 พฤษภาคม 2503 ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จ การศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต การพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. 2526 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2547 ปัจจุบัน รับราชการ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6 งานการพยาบาลหน่วยไตเทียม โรงพยาบาลรามารินทร์



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย