

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	ภูมิฐานะ
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

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 จากการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทางด้านประชากร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 356 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วง 26 - 30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 58.43) และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 26.80 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (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 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ (พร.) ร้อยละ 42.13 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดอยู่ในช่วง 3 - 5 ปี (ร้อยละ 39.61) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ปี มีระดับเงินเดือนต่ำสุดเท่ากับ 8,000 บาทต่อเดือน มีระดับเงินเดือนสูงสุดเท่ากับ 24,900 บาทต่อเดือน โดยมีระดับเงินเดือนมากกว่า 11,001 บาทต่อเดือนขึ้นไป (ร้อยละ 56.46) และมีระดับเงินเดือนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 11,473.43 บาทต่อเดือน มีระดับค่าตอบแทนพิเศษสูงสุดเท่ากับ 32,000 บาทต่อเดือน มีระดับค่าตอบแทนพิเศษต่ำสุดเท่ากับ 1,000 บาทต่อเดือน มีค่าตอบแทนพิเศษเฉลี่ยเท่ากับ 6,202.65 บาทต่อเดือน โดยส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนพิเศษอยู่ในช่วง 3,001 - 6,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด (ร้อยละ 37.92) มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ขององค์กรที่ปฏิบัติงานมากที่สุด (ร้อยละ 79.21) รองลงมาคือมีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ (ร้อยละ 20.79)

ตอนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ของครอบครัว ระดับรายได้ของครอบครัว ภาวะด้านการเงิน ภาวะด้านการเลี้ยงดู 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
ภาวะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน		
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 ภาวะด้านการเงิน ภาวะด้านการเลี้ยงดู จำนวนสมาชิกในครอบครัว เวลาที่ใช้ในการดูแลครอบครัว ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบในการให้เวลาในการดูแลจำนวนเงินที่ใช้ในการดูแล ครอบครัว จำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน และความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบด้านการเงิน (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน (n = 356)	ร้อยละ
ภาวะที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการใช้เวลา		
ไม่มีภาระ	161	45.23
มีภาระน้อย	94	26.40
มีภาระปานกลาง	87	24.44
มีภาระมาก	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 ภาวะด้านการเงิน ภาวะด้านการเลี้ยงดู 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
อื่นๆโปรดสำคัญเป็นลำดับที่ 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 - มารดาของสามีเป็นต้น (ร้อยละ 1.70) และในฐานะญาติสำคัญเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 3.10)

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		
- ไม่มี ความมั่นใจอย่างยิ่ง	6	1.68
- ไม่มี ความมั่นใจ	19	5.34
- ก่อนข้างไม่มีความมั่นใจ	52	14.61
รวม	77	21.63
รวม	356	100.00

ตารางที่ 5 จากการศึกษาพบว่าระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 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
- ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่า ท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลนี้	4.25	.81	มีอิทธิพลมาก
- ท่านรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์การใหญ่ มีความมั่นคง เป็นแหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง	4.24	.85	มีอิทธิพลมาก
- ท่านทำงาน โดยคำนึงถึงชื่อเสียง ของโรงพยาบาลเสมอ	4.13	.78	มีอิทธิพลมาก
- ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ	3.88	.81	มีอิทธิพลมาก
- ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนี้	3.73	.88	มีอิทธิพลมาก
- สำหรับท่านแล้ว โรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย	3.56	.94	มีอิทธิพลมาก
- ท่านรู้สึกว่าระเบียบและวิธีการปฏิบัติงาน ขององค์การนี้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย	3.47	.96	มีอิทธิพลปานกลาง
- ท่านรู้สึกว่านโยบายและการบริหารงาน ของผู้บริหารมีความยุติธรรมสำหรับ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย	2.76	.98	มีอิทธิพลปานกลาง

ตารางที่ 6 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.75$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลางถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.25$) รองลงมาคือ ข้อรายการท่านรู้สึกว่างค์การนี้เป็นองค์การใหญ่ มีความมั่นคงเป็นแหล่ง

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

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 เกี่ยวกับปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง โดยข้อรายการองค์การนี้มีความมั่นคงในงานที่ดีกว่าองค์การอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.68$) รองลงมาคือ ข้อรายการองค์การของท่านมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานต่อท่านเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากรที่ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้ปรับปรุงงาน ($\bar{x} = 3.38$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการองค์การมีนโยบายสำหรับความก้าวหน้าในวิชาชีพให้กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 2.67$)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ
จำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านสวัสดิการ	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านสวัสดิการ	2.85	.73	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เหมาะสม	3.56	.93	มีอิทธิพลมาก
- ผู้บริหารในองค์กรมีนโยบายในเรื่องสุขภาพ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การป้องกันอันตรายจากการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น	3.24	1.11	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ แก่ท่านในเวลาเจ็บป่วย	3.19	.96	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรมีสวัสดิการที่ตอบสนอง ต่อความจำเป็นของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย	2.80	.99	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรของท่านมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ แก่ครอบครัวท่านในเวลาเจ็บป่วย	2.60	1.11	มีอิทธิพลปานกลาง
- สวัสดิการที่ได้จากโรงพยาบาล ที่สังกัดองค์กรของท่านดีกว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยสังกัดองค์กรอื่น	2.59	.95	มีอิทธิพลปานกลาง
- ท่านพอใจในสวัสดิการเกี่ยวกับ เรื่องค่าที่พัก / ค่าอาหาร / ค่ารักษาพยาบาล ที่องค์กรจัดให้	2.49	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- สวัสดิการที่องค์กรจัดให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่าเทียมกับ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ	2.36	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง

ตารางที่ 8 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง โดยข้อรายการ องค์การมีระเบียบเกี่ยวกับวันลาหยุด และวันลาพักผ่อนของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างชัดเจน เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.56$) รองลงมาคือ ข้อรายการผู้บริหารในองค์การมีนโยบาย ในเรื่องสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การป้องกัน อันตรายจากการทำงาน และการส่งเสริมสุขภาพเป็นต้น ($\bar{x} = 3.24$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการสวัสดิการที่องค์การจัดให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเท่ากับ พยาบาล วิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ($\bar{x} = 2.36$)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน
จำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านค่าตอบแทน	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	2.65	.80	มีอิทธิพลปานกลาง
- การพิจารณาความดี ความชอบ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กร เป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน	2.92	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- องค์กรมีระเบียบในการเพิ่ม อัตราเงินเดือนประจำปีของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	2.82	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรนี้ มีความโปร่งใสและยุติธรรม	2.73	.99	มีอิทธิพลปานกลาง
- เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับจากองค์กรแห่งนี้เป็นที่น่าพอใจ	2.73	.95	มีอิทธิพลปานกลาง
- การบริหารเงินเดือน/ค่าตอบแทนพิเศษต่างๆ ที่องค์กรจัดให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความชัดเจน	2.61	1.0	มีอิทธิพลปานกลาง
- เงินเดือนที่พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในองค์กรนี้ได้รับ สมเหตุสมผลกับภาระงานที่ทำ	2.50	.99	มีอิทธิพลปานกลาง
- เงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่องค์กรจัดให้เหมาะสมและเพียงพอ สำหรับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.49	.93	มีอิทธิพลน้อย
- เงินเดือนที่ได้จากองค์กรนี้ดีกว่าองค์กรอื่น	2.47	.96	มีอิทธิพลน้อย

ตารางที่ 9 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลปานกลาง ($\bar{x} = 2.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อรายการอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยและปานกลาง โดยข้อรายการ การพิจารณาความดี ความชอบ / การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์กรเป็นไปตามผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 2.92$) รองลงมาคือ ข้อรายการผู้บริหารในองค์กรมีนโยบายในการเรื่องสุขภาพองค์กรมีระเบียบในการเพิ่มอัตราเงินเดือนประจำปีของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{x} = 2.82$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ เงินเดือนที่ได้จากองค์กรนี้ ดีกว่าองค์กรอื่น ($\bar{x} = 2.47$)

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 และพิจารณาของตนเองตัดสินใจ 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 ($\bar{x} = 3.63$)

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 ชื่อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยชื่อ
รายการท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$)
รองลงมาคือ ชื่อรายการท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน ($\bar{x} = 3.97$) และชื่อ
รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ชื่อรายการหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติของท่านให้ความช่วยเหลือปรึกษาหารือ และ
แก้ไขปัญหาในยามเกิดวิกฤตทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 3.68$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจำแนกตามรายชื่อ

ข้อมูลปัจจัยด้านการได้รับ	\bar{x}	SD	ระดับ
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา			ความคิดเห็น
ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.77	.78	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ป้วยให้โอกาสท่านในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาหรืออบรมมาในการทำงาน	3.91	.83	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ป้วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ/เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน	3.80	.88	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ป้วยให้โอกาสท่านศึกษาต่อ ดูงาน และฝึกอบรม	3.79	.90	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ป้วยมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านเพื่อส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า	3.79	.83	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ป้วยมีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ท่านทุกครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.78	.89	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ป้วยให้การยอมรับในผลงานและสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.74	.86	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ป้วยให้คำปรึกษาและสอนงานแก่ท่านเสมอ	3.73	.91	มีอิทธิพลมาก
- หัวหน้าหรือผู้ป้วยของท่านแจ้งนโยบายและชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ	3.62	.95	มีอิทธิพลมาก

ตารางที่ 12 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ชื่อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก

โดยข้อรายการหัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาหรืออบรมมาในการทำงาน 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 ปัจจัยด้านองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (T - test) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร กลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร (n = 230)

ปัจจัย	กลุ่มที่คงอยู่ในองค์กร (n = 153)		กลุ่มที่ไม่คงอยู่ในองค์กร (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
- ภูมิภาค	.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	-4.1
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านเวลาในการเลี้ยงดู	.53	.50	.68	.47	2.16*
- จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล	1.99	1.29	2.05	1.42	.31
ปัจจัยด้านองค์กร					
- 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*
- ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร	3.93	.67	3.48	.68	-4.02*

P < .05*

ตารางที่ 14 พบว่าค่าเฉลี่ย ปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านเวลาในการเลี้ยงดู
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้าน
สวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้าน
ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในกลุ่มของพยาบาล
วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ใน
องค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ของรัฐ ที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

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

ตารางที่ 15 การทดสอบความเหมาะสม โมเดลของชุดตัวแปรด้านบุคคล ชุดตัวแปรปัจจัยด้านครอบครัว และชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร ด้วย Hosmer and Lemeshow goodness of fit (กัลยา วานิชย์ปัญญา, 2544: 80 - 84; เพชรน้อย สิงห์-ช่างชัย, 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 และชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรที่ใช้ในโมเดล (Omnibus Test of Model Coefficients) พบว่าสถิติทดสอบไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 77.04 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าชุดตัวแปรปัจจัยต่างๆ ที่ใช้ในโมเดลมีความเหมาะสม นั่นคือ มีตัวแปรปัจจัยบางตัวที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย 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 R² มีค่าเท่ากับ .285 แสดงว่า การนำตัวแปรทุกตัวมาวิเคราะห์พร้อมกัน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการคงอยู่ในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้ร้อยละ 28.50



ตารางที่ 16 ร้อยละของการพยากรณ์การใช้ผลการวิจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้โมเดล โลจิสติก

	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 พบว่าสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องจำนวน 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 ช)

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
- ภูมิลำเนา	.175	.438	.160	1	.689	1.192
ปัจจัยด้านครอบครัว						
- รายได้ของครอบครัวต่อเดือน	.000	.000	.207	1	.649	1.000
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน	.007	.673	.000	1	.992	1.007
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านเวลาในการเลี้ยงดู	.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 และ ชุดตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร ที่นำเข้ามาสมการทดสอบนี้ ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรการมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร เมื่อพิจารณาค่า Odds ratio มีค่าเท่ากับ 1.22 นั่นคือ เมื่อคะแนนมาตรฐานของตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่มขึ้นถึง 1.2 เท่า