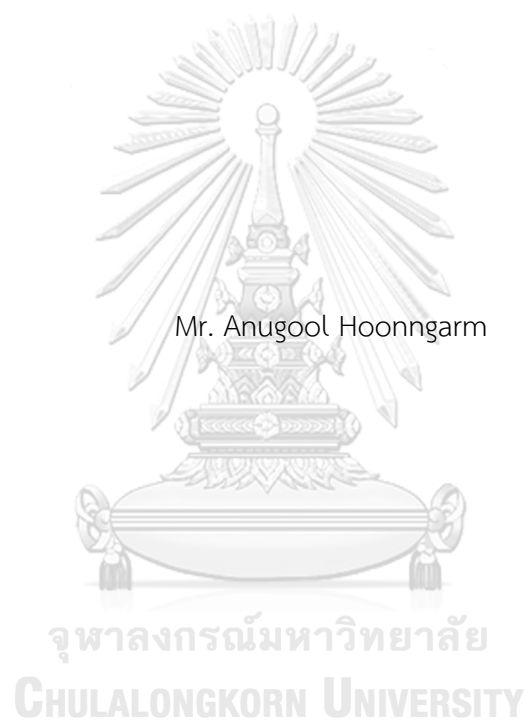


การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวง  
สาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์  
คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Decision to Remain in the Government Organization after Graduation among Nursing  
Students under the Ministry of Public Health in Bangkok Metropolis



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Science in Mental Health

Department of Psychiatry

FACULTY OF MEDICINE

Chulalongkorn University

Academic Year 2019

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขต กรุงเทพมหานคร
โดย	นายอนุกุล หุ่นงาม
สาขาวิชา	สุขภาพจิต
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนฉวีลย์

---

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะแพทยศาสตร์  
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สุทธิพงศ์ วัชรสินธุ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภปิติพร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนฉวีลย์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุชีรา ภัทรายุทธวรรตน์)

อนุกุล หุ่นงาม : การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร. ( Decision to Remain in the Government  
Organization after Graduation among Nursing Students under the Ministry of Public  
Health in Bangkok Metropolis) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รศ. พญ.บุรณี กาญจนถวัลย์

จากปัญหาความขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ในภาครัฐ ส่งผลให้บริการด้านสุขภาพไม่ทั่วถึง และ  
เกิดอุปสรรคในการทำงาน นักศึกษาพยาบาล เป็นส่วนหนึ่งที่ถูกผลิตเพื่อเป็นบุคลากรในอนาคต ที่มีอิทธิพลในการคงอยู่ใน  
องค์กรของรัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์ (1) ศึกษาอัตราของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของ  
รัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาถึงปัจจัยที่มี  
ผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขต  
กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง  
สาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน แบบวัดที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลด้าน  
บุคคล ด้านครอบครัว สังคม และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิง  
พรรณนา และการวิเคราะห์สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่นักศึกษาตัดสินใจเลือกหลังจบการศึกษาคือ องค์กรราชการ มีอัตราคงอยู่ ร้อย  
ละ 65.9 และปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ในองค์กรรัฐอยู่ในระดับสูง ( $= 3.84, SD = 0.35$ )  
โดยเฉพาะในด้านองค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ( $OR = 1.70$ ) อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านครอบครัวมีผลต่อความคิดเห็นด้านการคงอยู่ในองค์กรรัฐอยู่ในระดับสูง ( $= 3.78, SD =$   
 $0.63$ ) โดยปัจจัยในภาพรวมด้านครอบครัว ( $OR = 2.02$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านเพื่อนมีผลต่อ  
ความคิดเห็นด้านการคงอยู่ในองค์กรรัฐอยู่ในระดับปานกลาง ( $= 3.24, SD = 0.55$ ) จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญ  
อย่างมากและเห็นได้ชัดเจน ที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ คือ ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านองค์กร ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สาขาวิชา สุขภาพจิต  
ปีการศึกษา 2562

ลายมือชื่อนิสิต .....  
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6174262030 : MAJOR MENTAL HEALTH

KEYWORD: Decision, Government organization, Nursing students, Remain

Anugool Hoonngarm : Decision to Remain in the Government Organization after Graduation among Nursing Students under the Ministry of Public Health in Bangkok Metropolis. Advisor: Assoc. Prof. M.D. BURANEE KANCHANATAWAN

Due to the inadequacy of nursing personnel working for the public sector, leading to incomprehensive health services and work impediments, nursing students are therefore produced to be future personnel who are influential in working for government organizations. This research is a descriptive research with aims to (1) study the decision rates in working for government organizations after graduation of nursing students under the Ministry of Public Health in Bangkok Metropolis; (2) study the factors that are influential in decision-making related to working for government organizations after graduation of nursing students under the Ministry of Public Health in Bangkok Metropolis. The sample group consists of 226 senior nursing students studying at nursing colleges regulated by the Ministry of Public Health in Bangkok Metropolis. The research instrument employed includes a questionnaire, inquiring personal information, information concerning family, society, and opinions regarding decision-making factors in adhering to an organization. The data are analyzed by the use of descriptive statistics and multiple linear analysis.

The research found that the organizations for which the nursing students decided to work after graduation were government organizations, at the rate of 65.9%. In this regard, organizational factors highly affected the decision on working for government organizations ( $= 3.84$ ,  $SD = 0.35$ ). In particular, the organizations for which the nursing students decided to work were required to provide knowledge resources and experience ( $OR = 1.70$ ) with the statistical significance of 0.05. Family factors highly affected the decision on working for government organizations ( $= 3.78$ ,  $SD = 0.63$ ), with the overall family factors ( $OR = 2.02$ ) at the statistical significance of 0.01. Social factors moderately affected the decision on working for government organizations ( $= 3.24$ ,  $SD = 0.55$ ). It could be regarded the factors that highly and explicitly affected the decision on working for government organizations were family factors and organizational factors respectively.

Field of Study: Mental Health

Student's Signature .....

Academic Year: 2019

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงบุรณี กาญจนถวัลย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อคิด คำแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดการทำวิจัย และวิทยานิพนธ์ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ใน โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงศิริลักษณ์ ศุภพิติพร ที่ให้เกียรติเป็น ประธาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ ดอกเตอร์สุชีรา ภัทรายุตวรรตน์ ที่ให้เกียรติเป็น กรรมการสอบภายนอกมหาวิทยาลัย ที่คอยให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย สนับสนุน ส่งเสริม ให้ผู้วิจัยรู้จักคิดพิจารณาสิ่งต่าง ๆ โดยใช้เหตุผล และให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอโดยตลอด

ขอขอบคุณ คุณจิรนนท์ ไวยศรีแสง ที่อนุญาตให้ใช้แบบสอบถามในการทำวิจัย

ขอขอบคุณ คุณเกศสุภา จิระการณั์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ข้อมูลทางสถิติเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ กลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ขอขอบคุณอาจารย์ และ บุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ ที่ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณ คณาจารย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง รวมถึงเจ้าหน้าที่ และเพื่อน ๆ ทุกท่านที่ให้ความ ช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่คอยเป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนใน การเรียนมาโดยตลอด

อนุกุล หุ่นงาม

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 .....	1
บทนำ.....	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหาทางานวิจัย (Background and Rational) .....	1
คำถามการวิจัย (Research Question).....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objective) .....	3
สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis).....	3
ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption).....	3
คำสำคัญ (Key words) .....	4
การให้นิยามในเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition).....	4
ผลหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย (Expected Benefit and Application).....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework).....	5
บทที่ 2 .....	6
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	6
ความหมาย.....	6
ทฤษฎีการตัดสินใจ (The Multiple Factors Theory of Decision Making).....	7

กระบวนการตัดสินใจ.....	8
ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ .....	10
เกณฑ์ในการตัดสินใจ (Decision Making Criteria).....	11
รูปแบบที่ใช้ในการตัดสินใจ.....	12
หลักในการตัดสินใจที่ดี .....	13
ข้อจำกัดในการตัดสินใจ.....	13
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร .....	14
ความหมาย.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร .....	15
การวัดการคงอยู่ในองค์กร .....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	19
บทที่ 3 .....	21
วิธีดำเนินการวิจัย .....	21
รูปแบบงานวิจัย (Research Design).....	21
ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology).....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample).....	21
เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (Selective Criteria).....	21
วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method).....	22
การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample size calculation).....	22
การสังเกตและการวัด (Observational measurement).....	23
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection).....	25
การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) .....	26
บทที่ 4 .....	27



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	27
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล.....	28
ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม .....	30
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ.....	33
3.1 ปัจจัยด้านองค์กร .....	33
3.2 ปัจจัยด้านครอบครัว .....	35
3.3 ปัจจัยด้านเพื่อน .....	36
ส่วนที่ 4 การหาค่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test.....	37
ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test (N = 226).....	40
ส่วนที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test (N = 226).....	41
6.1 ปัจจัยด้านองค์กร.....	42
6.2 ปัจจัยด้านครอบครัว .....	44
6.3 ปัจจัยด้านเพื่อน .....	45
ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression .....	46
บทที่ 5 .....	47
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	47
สรุปผลการวิจัย.....	47
ข้อจำกัดการวิจัย (Limitation).....	55
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้.....	55
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	56

บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	63
ภาคผนวก ก .....	64
ภาคผนวก ข .....	69
ภาคผนวก ค .....	72
ประวัติผู้เขียน.....	80



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไป (n = 226).....	28
ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม (n = 226).....	30
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐในภาพรวม (n = 226) .....	33
ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละ ของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (n = 226).....	33
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226) .....	34
ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226) .....	35
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226).....	35
ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละ ของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226) .....	36
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226).....	36
ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กรและปัจจัยที่ศึกษาของนักศึกษา จำนวน 226 คน โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test.....	37
ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test (N = 226) .....	40
ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐในภาพรวม โดยใช้สถิติ t-test (N = 226).....	41

**ตารางที่ 13** เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับ  
 คะแนนความคิดเห็นด้านองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test  
 (N = 226)..... 42

**ตารางที่ 14** เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับ  
 คะแนนความคิดเห็นด้านครอบครัวเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test  
 (N = 226)..... 44

**ตารางที่ 15** เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับ  
 คะแนนความคิดเห็นด้านเพื่อนเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test  
 (N = 226)..... 45

**ตารางที่ 16** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ Multiple  
 Linear Regression (N = 226 คน)..... 46



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและที่มาของปัญหาทางวิจัย (Background and Rational)

ในประเทศไทย ระบบสุขภาพมีความสำคัญกับประชาชน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับระบบสุขภาพ จึงมีการขยายตัว และแข่งขันกันอย่างมาก ในส่วนของกลุ่มผู้ที่เข้าใช้บริการในระดับล่างถึงระดับกลาง จึงมีข้อจำกัด และหันมาใช้บริการของภาครัฐมากขึ้น จึงเกิดความต้องการในภาครัฐเพิ่มขึ้น<sup>(1)</sup> โดยเฉพาะโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิ เช่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ภาครัฐจึงต้องมีการเร่งพัฒนาศักยภาพของโรงพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรของรัฐ จะสามารถขับเคลื่อนพันธกิจหรือยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามแนวทาง เพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อประชาชนด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการดำรงคงไว้ซึ่งบุคลากรด้านนี้ให้ยาวนานที่สุด การที่ผู้บริหาร องค์กรไม่สามารถดึงบุคลากรได้นั้น ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่สามารถประสบผลสำเร็จในการดำเนินตาม พันธกิจหรือยุทธศาสตร์ที่องค์กรวางไว้ได้<sup>(2, 3)</sup>

การดำเนินในองค์กรเพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจนั้น ต้องอาศัยบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากและมีความสำคัญ เพราะได้ช่วยให้องค์กร มีการขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็นงานดูแลผู้ป่วย งานเอกสาร งานด้านการบริหาร แม้กระทั่งการดูแลผู้ป่วย ระยะท้ายของชีวิต เพราะฉะนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ และมีเจตคติที่ดีต่อ วิชาชีพพยาบาล จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในองค์กรก็ต้องมีความเพียงพอกับจำนวน ผู้รับบริการ แต่ในปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล โดยเฉพาะ พยาบาลวิชาชีพ ปัญหาความขาดแคลนส่วนใหญ่เกิดจากการลาออกของพยาบาล ตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ คาดว่าในปี ค.ศ. 2020 ประเทศสหรัฐอเมริกาจะเกิดวิกฤต ขาดแคลนพยาบาลร้อยละ 20<sup>(4)</sup> และในที่ประชุม High Level Commission on Health Employment and Economic Growth ขององค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2559 มีการเรียกร้องให้ทุกประเทศ แก้ไขปัญหาความคลาดแคลนอย่างจริงจัง ซึ่งจะส่งผลให้ประเทศเกิด การพัฒนาด้านหลายๆด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ<sup>(5)</sup> เป็นต้น ในประเทศไทย จากการเกิดภาวะวิกฤต เศรษฐกิจ ปี พ.ศ.2540 รัฐบาลมีนโยบายในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริหารราชการ มีการปรับลด อัตราบุคลากรด้านการพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานเพิ่มขึ้น ลักษณะงาน ยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกขัดแย้งต่อองค์กร และเริ่มทยอยลาออกกัน ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเริ่มขาดแคลนพยาบาล<sup>(6)</sup> จากการวิจัยของบุญจันทร์

วงศ์สุนพรัตน์, ภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์ และสุภารัตน์ ไวยชีตา<sup>(7)</sup> พบว่า พยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย อยากรลาออกจากวิชาชีพพยาบาล ร้อยละ 47.1 และร้อยละ 56 ตามลำดับ ในปี 2552 พบว่า สถาบันพยาบาลวิชาชีพเกิดขึ้น จำนวน 60 แห่ง ผลิตบัณฑิตจากนักศึกษาที่รับใหม่ ประมาณ 6,000 คน และจากสถาบันที่คาดว่าจะเปิดใหม่อีก 20 แห่ง รวมแล้วน่าจะมีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษา 6,500 คนต่อปี<sup>(8)</sup> แต่ถึงอย่างไรแม้จะมีการผลิตเพิ่มขึ้นแต่พยาบาลก็ไม่มีเพียงพอ เนื่องจากมีการกระจายตัวที่จะลงในเขตเมืองมากกว่าต่างจังหวัด เช่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือกับกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างของประชากรต่อบุคคล จาก 5.20 เท่าในปี 2544 ลดลงเป็น 1.5 เท่าในปี 2552<sup>(9)</sup> การแก้ปัญหาโดยการเพิ่มการผลิตพยาบาลนั้นปัจจุบันไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้แล้วเนื่องจากภาระงาน การตลาดด้านอุตสาหกรรม และการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทำให้พยาบาลจบใหม่มีโอกาสในการเข้าสู่ระบบเอกชนมากยิ่งขึ้น<sup>(10)</sup> และนอกจากนั้น ยังพบว่าอายุการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย สั้นเพียง 22.55 ปี เท่านั้น นับจากที่เริ่มทำงานในช่วงอายุ 20 – 24 ปี ซึ่งส่งผลให้อัตราสูญเสียพยาบาลวิชาชีพสูงถึง ร้อยละ 4.43 ต่อปี<sup>(11)</sup> ส่งผลทำให้เกิดความไม่เพียงพอของพยาบาลวิชาชีพ

การศึกษาของพยาบาลเป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่มุ่งเน้นในการผลิตบุคลากร ในการดูแลสุขภาพของบุคคลที่มีปัญหาด้านสุขภาพทั้งทางกายและใจ การที่จะเป็นพยาบาลที่ทำงานในองค์กรของรัฐได้นั้นต้องมีกระบวนการเรียนรู้ให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการดูแลผู้ป่วย โดยหลักสูตรในวิทยาลัยพยาบาลที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขนั้น มีเนื้อหาการเรียนที่ประกอบไปด้วยวิชาพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ จิตวิทยา ประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติงาน และพื้นฐานความรู้ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ<sup>(12)</sup> เพื่อที่จะเตรียมให้นักศึกษาพยาบาล สามารถดำรงตนในการประกอบอาชีพพยาบาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการดูแลผู้ป่วยตามหน้าที่ของตนเอง<sup>(13)</sup> ในการนี้สภาการพยาบาลและสมาคมพยาบาล ได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการเรียนด้านพยาบาลให้มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม นักศึกษาพยาบาลจึงเป็นบุคลากรระดับอุดมศึกษา ที่มีความสำคัญในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนระบบสุขภาพ และกำหนดทิศทางด้านสุขภาพในอนาคตของประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ของพยาบาล มีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ<sup>(14, 15)</sup> เพศ<sup>(16)</sup> ระดับผลการศึกษา<sup>(17)</sup> ค่าตอบแทน<sup>(14, 18-20)</sup> ภาระงาน<sup>(21)</sup> และภูมิลาเนา<sup>(19)</sup> ปัจจัยด้านครอบครัวหรือผู้อุปการะ ประกอบด้วย อาชีพของบิดา มารดาหรือผู้อุปการะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน<sup>(22)</sup> ความคาดหวังของครอบครัว ปัจจัยด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย ด้านองค์กร เช่น วัฒนธรรมและค่านิยม<sup>(23, 24)</sup> ความต่อเนื่องในการทำงานและความมั่นคง<sup>(25, 26)</sup> ด้านครอบครัว<sup>(27)</sup> และด้านเพื่อน<sup>(19, 28)</sup>

จากปัญหาดังกล่าว ที่ทำการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ และเคยศึกษาในวิทยาลัยพยาบาล ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสนใจต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ในขั้นก่อนที่จะเริ่มต้นทำงานในองค์กร คือกลุ่มของนักศึกษา ชั้นปีที่ 4 หลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต ซึ่งต้องมีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเริ่มทำงานในองค์กร เพราะฉะนั้นจึงมี อิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจทำงานในองค์กรของรัฐ นอกจากนี้ นักศึกษาพยาบาลที่อยู่ใน กรุงเทพมหานคร มีความเสี่ยงที่จะออกนอกระบบมากขึ้น เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่เปิด กว้าง ในกรุงเทพมหานคร มีองค์กรที่สามารถทำงานได้หลากหลาย เช่น โรงพยาบาลเอกชน สถาน บริการเอกชน สถานดูแลผู้สูงอายุ บริษัทเอกชน ฯลฯ ถ้าองค์กรสามารถรับรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจ ก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติงานจริง ย่อมสามารถธำรงรักษาบุคลากรทางการพยาบาลให้เพียงพอต่อภาครัฐ

### คำถามการวิจัย (Research Question)

1. อัตราของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยใดบ้าง ที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของ นักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objective)

1. เพื่อศึกษาอัตราของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของ นักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานของการวิจัย (Hypothesis)

ไม่มี

### ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 ที่กำลังศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น

### คำสำคัญ (Key words)

การตัดสินใจ (Decision)

องค์กรของรัฐ (Government organization)

นักศึกษาพยาบาล (Nursing students)

คงอยู่ (Remain)

### การให้นิยามในเชิงปฏิบัติการ (Operational Definition)

- การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ เช่น โรงพยาบาล สถานพยาบาล ที่เป็นหน่วยงานราชการ ฯลฯ หลังจบการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตแล้ว

- องค์กรของรัฐ หมายถึง องค์กรที่มีวัตถุประสงค์ให้บริการประชาชน โดยไม่แสวงหาผลกำไร หรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ เช่น โรงพยาบาล หน่วยงาน ที่กำกับในการดูแลของกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ

- นักศึกษาพยาบาล หมายถึง นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่กำลังศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2 แห่งในเขต กรุงเทพมหานคร

- คงอยู่ หมายถึง การดำรงอยู่ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่กำลังศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ถึงความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ที่ไม่ติดสัญญาทุนหรือขอใช้ทุนหมด

### ผลหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย (Expected Benefit and Application)

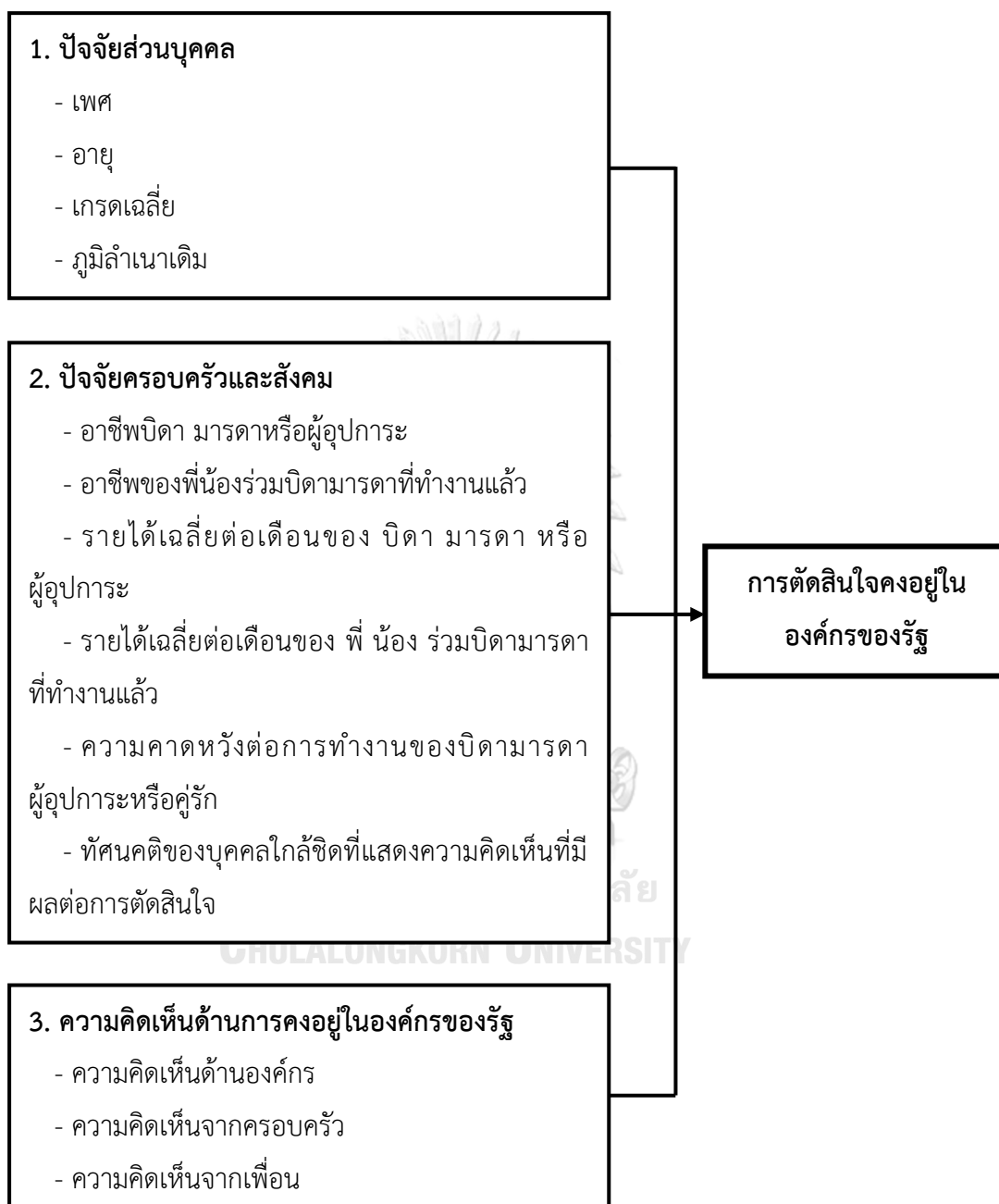
1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรในวิชาชีพใกล้เคียงต่อไป
3. ผู้บริหารการพยาบาล สามารถนำผลการวิจัย มากำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการป้องกัน แก้ไข ปัญหาความคลาดเคลื่อนพยาบาล



### กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรต้น (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

#### 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

- ความหมาย
- ทฤษฎีการตัดสินใจ
- กระบวนการตัดสินใจ
- ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ
- เกณฑ์ในการตัดสินใจ
- รูปแบบที่ใช้ในการตัดสินใจ
- หลักในการตัดสินใจที่ดี
- ข้อจำกัดในการตัดสินใจ

#### 2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

- ความหมาย
- แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร
- การวัดการคงอยู่ในองค์กร

#### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

##### ความหมาย

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายการตัดสินใจไว้ หลาย ๆ ความหมาย ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

Shull and others<sup>(29)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่มนุษย์ใช้ความคิด สติ ที่เกิดจากบุคคลและสังคมโดยมีพื้นฐานมาจากข้อเท็จจริงที่มีคุณค่าที่ครอบคลุมถึงตัวเลือกที่มีการเลือกสรร ตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ

Harrison<sup>(30)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการประเมินผล จากการใช้วิธีการเลือก เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของตนเอง

Kufman and D.G.<sup>(31)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการเลือกอย่างมีเหตุผล ที่สอดคล้องกับตนเอง จากข้อมูลที่ได้มาหลายๆที่ หลายๆทางเลือก

อรรวรรณ สุทธิพงศ์เกียรติ<sup>(32)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการพิจารณา ทบทวนข้อมูล และหาเหตุผล เพื่อเลือกสิ่งที่ดีที่สุดในการดำเนินงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศรีวิภา อรุณามาตะ<sup>(33)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการตกลงใจเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ที่มีอยู่หลายๆทาง โดยทางเลือกนั้นต้องเป็นประโยชน์และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ภูมิวิจิตร ศรีวงษ์ราช<sup>(34)</sup> ได้ให้ความหมายว่า การพิจารณาไตร่ตรองของการตกลงใจของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในการเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เห็นว่า เหมาะสมที่สุด ดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด จากแนวทางเลือกหลายๆทาง เพื่อที่จะได้บรรลุวัตถุประสงค์

ฉะนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่า “การตัดสินใจ” คือ กระบวนการคิด วิเคราะห์ แยกแยะทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้และต้องเกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือส่วนรวมมากที่สุด

### ทฤษฎีการตัดสินใจ (The Multiple Factors Theory of Decision Making)

Reeder<sup>(35)</sup> (อ้างถึงใน สุธาทิพย์ ใหม่ชุม, 2550: 14-15) ได้ศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์พบว่า มนุษย์มีความเชื่อหรือไม่เชื่อ (Belief of Disbelief) อยู่ในตัวตนเอง ดังนั้น พฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นผลมาจากความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าวในการตัดสินใจเลือก ได้มีกรอบแนวคิดในการวินิจฉัยพฤติกรรม แบ่งเป็นปัจจัยดังนี้

#### - ปัจจัยดึง (Pull Factors)

1. เป้าหมาย (Goals) จะมีการกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้าแล้ว โดยมุ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางเอาไว้
2. ความเชื่อ (Belief Orientation) เป็นการยอมรับความเป็นจริง มีการดำรงอยู่จริง โดยเกิดขึ้นจากการไตร่ตรอง การอนุมาน และประสบการณ์ตรง
3. ค่านิยม (Value Standards) เป็นส่วนที่บุคคลยึดถือปฏิบัติ มีลักษณะที่แน่นอน ไม่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นทัศนคติหรือพฤติกรรม มีผลจากการกระทำของบุคคลต่อสังคม
4. นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and Custom) มีการวางกฎเกณฑ์แบบอย่างไว้แล้วในสังคม และสืบทอดกันมาแบบประเพณี เมื่อมีการละเมิดจะถูกการแสดงลักษณะไม่เห็นด้วยจากสังคม ซึ่งก็เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจของมนุษย์

### - ปัจจัยผลัก (Push Factors)

5. ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความต้องการที่มีต่อบุคคลอื่นที่อยู่รอบตัว ให้ปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองต้องการ เพราะฉะนั้นความคาดหวังจึงขึ้นอยู่กับบุคคลรอบ ๆ ตัว

6. ข้อผูกพัน (Commitments) เป็นการผูกมัด ที่จะต้องกระทำกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตามหรือผูกพันต่อสิ่งนั้น ๆ

7. การบังคับ (Force) เป็นข้อกำหนด ที่กระตุ้นให้ผู้ตัดสินใจ มีการตัดสินใจที่รวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งบางครั้งผู้ตัดสินใจอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำดีหรือไม่

### - ปัจจัยเรื่องความสามารถ (Able Factors)

8. โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้ตัดสินใจ ที่มีความเชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยในเรื่องของการตัดสินใจ

9. ความสามารถ (Ability) เป็นการตระหนักรู้ถึงความสามารถของตนเอง ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ และนำไปสู่การตัดสินใจ ซึ่งโดยปกติ การจะกระทำสิ่งใด ก็จะมีการประเมินความสามารถของตนเองก่อน

10. การสนับสนุน (Support) มีการรับรู้ว่าจะได้รับการร่วมมือหรือกระทำการใด ๆ ที่ส่งเสริมการกระทำนั้น ๆ

### กระบวนการตัดสินใจ

ขั้นตอนหรือกระบวนการในการตัดสินใจ เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะลดตัวเลือกให้เหลือเพียงหนึ่งตัวเลือก หรือหลายตัวเลือกที่ต้องการ ซึ่งจะมีทั้งเป็นกระบวนการที่เป็นแบบแผนและไม่มีแบบแผน ซึ่งเราจะสามารถพบได้บ่อยครั้งในชีวิตประจำวัน ในลักษณะที่มีการตัดสินใจไม่ซับซ้อน เช่น การลองผิดลองถูก ความเคยชิน และประสบการณ์ จนกระทั่งมีคนจำนวนมาก ศึกษากระบวนการแนวทางในการปฏิบัติ

วุฒิชัย จำนง<sup>(36)</sup> กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการตัดสินใจสามารถแยกได้เป็น 6 ขั้นตอนคร่าวๆ ดังนี้

1. การแยกแยะตัวปัญหา (Problem Identification) เป็นการค้นหาปัญหา ทำความเข้าใจ และแยกแยะปัญหาออกมา โดยเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในของเรา ว่าเกิดปรากฏการณ์บางอย่างขึ้นเหนือความคาดคิด

2. หาข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตัวปัญหานั้น (Information Search) เมื่อทราบว่าปัญหาเกิดขึ้นแล้ว ก็หาสาเหตุของปัญหา จะต้องมีการค้นหา สาเหตุแสวงหา สิ่งที่เป็นเหตุของปัญหา ซึ่งอาจจะไม่ใช่สาเหตุโดยตรงก็ได้ โดยจะหาสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับปัญหาให้มากที่สุด ซึ่งปัจจุบันสามารถหาได้ด้วยเครื่องมือทางเทคโนโลยี ที่มีความสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ และถูกต้อง

3. การประเมินค่าข่าวสาร (Evaluation of Information) หลักจากที่รวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับปัญหามาแล้ว อาจจะมีได้เป็นปัญหาที่แท้จริงเสมอไป เพราะฉะนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประเมินค่าของข่าวสาร ว่าเหมาะสม ถูกต้อง เพียงพอ หรือไม่ และสามารถนำมาวิเคราะห์ปัญหาได้ตามความต้องการจริง ซึ่งถ้าไม่ตรงตามประเด็นของปัญหา ก็มีความจำเป็นที่จะต้องหาเพิ่มเติม หรือถ้าเกินความจำเป็นก็ต้องมีการตัดบางส่วนออก

4. การกำหนดทางเลือก (Listening of Alternatives) ขั้นตอนนี้ถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นการกำหนดตัวเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เป็นการหาวิธีการแก้ปัญหาในหลายๆ วิธี ซึ่งทุก ๆ ทางเลือกอาจจะช่วยเราได้ แต่ต้องหาวิธีที่ถูกต้องเหมาะสม และต้องใช้เหตุผลในการตัดสินใจ รวมถึงต้องศึกษาถึงจุดเด่นและจุดด้อยที่แตกต่างกัน

5. การเลือกทางเลือก (Selection of Alternative) เมื่อกำหนดทางเลือก และกำหนดลำดับความสำคัญ ขั้นต่อไปคือการตัดสินใจเลือกอย่างแท้จริงแต่จริง ๆ แล้วยังต้องมีอีกขั้นตอนหนึ่งที่จะสร้างความสมบูรณ์ให้กับการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับ วิทูริย์ ตันศิริมงคล<sup>(37)</sup> ที่กล่าวไว้ว่า เป็นขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้ไปสู่จุดมุ่งหมายในการตัดสินใจ เวลาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด ในการเลือกตัดสินใจ การเลือกตัดสินใจที่รวดเร็ว ถือว่าเป็นคนที่มีความชาญฉลาดที่สุด

6. การปฏิบัติตามการตัดสินใจ (Implement of Decision) เป็นขั้นตอนที่จะทำตามสิ่งที่ตนเองตัดสินใจเลือก โดยจะทราบถึงผลการตัดสินใจว่าถูกต้องหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผลของการตัดสินใจว่าสามารถแก้ไขปัญหามาได้ตามขั้นตอน และทำการประเมินผล ตรวจสอบ ถึงความถูกต้องและเหมาะสม

Simon<sup>(38)</sup> ได้กำหนดให้กระบวนการตัดสินใจ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ค้นหาข่าวสาร (Intelligent Activity) เป็นการค้นหาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจ
2. กิจกรรมออกแบบ (Design Activity) เป็นการจัดตั้งและวิเคราะห์ ทางเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหา
3. กิจกรรมเลือก (Choice Activity) เป็นการเลือกหนทางใดหนทางหนึ่ง ที่สามารถเป็นไปได้

4. ขั้นประเมินและทบทวน (Review Activity) เป็นการทบทวน และประเมินผลถึงหนทางที่ได้เลือกไว้แล้ว

ซึ่งสอดคล้องกับ Dewey<sup>(39)</sup> ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการตัดสินใจ มี 3 ขั้นตอน คือ ปัญหาคืออะไร มีหนทางแก้ไขปัญหาอย่างไร และ หนทางแก้ไขปัญหานั้นดีที่สุด

ฉะนั้น จึงสามารถสรุปกระบวนการตัดสินใจ ได้ 4 ขั้นตอนดังนี้

1. ประเด็นปัญหา เป็นการ รวบรวม แยกแยะ และวิเคราะห์ ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์จากอดีต ปัจจุบัน และการวางแผนอนาคต เป็นเครื่องมือในการแยกแยะประเด็นของปัญหา

2. วิเคราะห์และกำหนดทางเลือก หลังจากแยกแยะประเด็นปัญหาแล้วนั้น จึงนำมาวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ ที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือส่วนรวม แล้วลดประเด็นปัญหาให้ครอบคลุมมากที่สุด

3. การตัดสินใจ เป็นกระบวนการเลือกหนทางแก้ไขปัญหา โดยตัดสินใจเลือกทางที่เหมาะสมกับตนเองมากที่สุด โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ได้จริง

4. ติดตามผล หลังจากที่มีการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ไขปัญหานั้น ก็มีการประเมินผลสิ่งที่ตัดสินใจว่าก่อประโยชน์แก่ตนเองมากน้อยเพียงใด ถ้าเกิดประโยชน์น้อย ก็มีการกลับไปหาหนทางแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ต่อไป

### ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ

Reeder<sup>(35)</sup> (อ้างถึงใน สุธาทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 14 – 15) ได้กำหนดทฤษฎีการตัดสินใจและการกระทำทางสังคม (The Multiple Factors Theory of Decision Making and Social Action) และได้อธิบายถึงการกระทำของมนุษย์ว่าเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เป้าหมายหรือจุดประสงค์ (Goals) เป็นการกำหนดเป้าประสงค์ไว้ล่วงหน้า และพยายามหาหนทางที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น ๆ

2. ความเชื่อ (Belief Orientation) เกิดจากความคิดและการสั่งสมความรู้ในเรื่องนั้น ๆ จนเกิดอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หรือเกิดจากการกระทำของสังคม จนเกิดการยอมรับว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นจริง ดำรงอยู่จริง

3. ค่านิยม (Value standard) เป็นการยึดถือกระแสดำเนินชีวิตตามสังคม ที่มีการเห็นชอบ เห็นดีเห็นงาม ซึ่งมีลักษณะถาวร และเห็นว่าควรที่จะยึดถือ

4. นิสัยและธรรมเนียม (Habits and Customs) เป็นแบบแผนที่มีการสืบทอดเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณี ที่ยึดถือปฏิบัติกันมา

5. การคาดหวัง (Expectation) เป็นความรู้สึก การรับรู้ และตีความ เพื่อให้บุคคลที่มีความสัมพันธ์ด้วยประพฤติปฏิบัติตามที่ตนต้องการ

6. ข้อผูกพัน (Commitments) เป็นการกระทำในสถานการณ์ต่าง ๆ จนเกิดพันธะที่ต้องปฏิบัติตาม มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคม

7. การบังคับ (Force) เป็นการเร่งเร้า เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากบางครั้งอาจจะไม่แน่ใจว่ากระทำพฤติกรรมดีหรือไม่

8. โอกาส (Opportunity) เกิดจากความคิดของผู้กระทำ ที่เชื่อว่าในบางสถานการณ์หรือในช่วงเวลาที่เหมาะสม อาจจะช่วยให้เกิดการเลือกได้ แต่ในบางครั้ง อาจจะไม่มีทางเป็นไปตามความคิดของผู้กระทำก็ได้

9. ความสามารถ (Ability) ผู้กระทำจะรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง ก่อนที่จะตัดสินใจกระทำทางสังคม ย่อมรู้ดีแล้วว่าสิ่งที่ตนเองกระทำนั้น ย่อมทำได้แน่นอน

10. การสนับสนุน (Support) เป็นปัจจัยสนับสนุน ที่ได้รับจากสังคมหรือบุคคลอื่น ๆ ย่อมมีผลต่อการตัดสินใจในการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ

### เกณฑ์ในการตัดสินใจ (Decision Making Criteria)

ในการปฏิบัตินั้น การตัดสินใจ แต่ละคนย่อมมีหลักเกณฑ์ที่แตกต่างกัน ในที่นี้ของสรุปการตัดสินใจ ที่ใช้ประจักษ์กันอยู่แล้ว โดย วุฒิชัย จานง<sup>(36)</sup> ดังนี้

1. เกณฑ์หาจุดสูงสุด (Maximization) เป็นความคิดที่เห็นว่า ข้อมูลข่าวสาร ที่ตนเองเลือกหรือกำหนดขึ้นมา นั้นสมบูรณ์ ไม่สามารถหาวิธีอื่นใดในการแก้ปัญหา เพราะฉะนั้น จึงต้องมีการหาจุดสูงสุด กล่าวคือการเลือกทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุด เหมาะสมที่สุด แต่ในความเป็นจริงแล้วเราไม่สามารถรับรู้ได้ว่าจุดสูงสุดอยู่ที่ใด ในการแก้ปัญหาใด ๆ ก็ตาม จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะมีมากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ ในบางครั้งอาจเกิดความขัดแย้งกับวัตถุประสงค์อื่นก็ได้

2. เกณฑ์หาจุดสูงสุดของทางเลือกที่ต่ำ (Maximin) ต้องมีความเข้าใจกับทางเลือกที่ตนเองเลือกมา แม้บางครั้งอาจจะไม่พึงพอใจนัก กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่ต่ำ ผู้ตัดสินใจก็จะเลือกในทางเลือกที่เหมาะสมมากที่สุด

3. เกณฑ์จะสร้างความเสียใจให้น้อยที่สุด (Minimax) ในการตัดสินใจแต่ละครั้ง ผู้ตัดสินใจ อาจจะไม่มีความพอใจในทางเลือกที่ตนเลือกตัดสินใจ จึงมีการพยายามสร้างความเสียใจให้ตัวเองน้อยที่สุด เพื่อป้องกันตัวเอง

4. เกณฑ์สร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) ผู้ตัดสินใจจะมีหลักเกณฑ์ขั้นต่ำของตนเอง เมื่อตรงตามหลักเกณฑ์นั้นแล้วก็จะตัดสินใจเลย โดยไม่ได้คำนึงถึง ตัวเลือกอื่นที่อาจจะมีโอกาสที่ดีกว่า หรือถูกต้องมากกว่า ซึ่งก็เป็นความรู้สึกที่ว่าทางเลือกที่ตนเองตัดสินใจเลือกนั้น จะเกิดความพึงพอใจแก่ตนเอง

### รูปแบบที่ใช้ในการตัดสินใจ

กุลธนา พงศธร<sup>(40)</sup> ได้จำแนกรูปแบบการตัดสินใจ ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก (Spontaneous decision making) เป็นการตัดสินใจที่ไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับผู้ตัดสินใจ ว่ามีดุลยพินิจมากน้อยเท่าไร เหมาะสมหรือไม่ ลักษณะประจำตัวของผู้ตัดสินใจแต่ละคนก็มีความแตกต่างกัน อายุ อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด แม้กระทั่งการรู้สึกสังหรณ์ใจก็ตาม

2. การตัดสินใจโดยใช้เหตุใช้ผล (Rational decision making) เป็นการตัดสินใจที่มีการตั้งกฎเกณฑ์ที่แน่นอน ซึ่งแตกต่างจาก การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก (Spontaneous decision making) เพราะใช้หลักเหตุผลเข้ามาเกี่ยวข้อง ใช้วิธีการตัดสินใจ โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ ร่วมกับกระบวนการต่าง ๆ

วุฒิชัย จำนง<sup>(36)</sup> ได้มีการแบ่งรูปแบบการตัดสินใจออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การใช้ความรู้สึก โดยปกติทั่วไปมนุษย์จะใช้โดยไม่รู้ตัว หรือการมองไปจนถึงอนาคตว่าจะเป็นเช่นไร ผู้ตัดสินใจบางคน อาจจะไม่ได้ใช้แค่ความรู้สึกเท่านั้น อาจจะมีรวมถึง “ลางสังหรณ์” (Hunch) ด้วยเช่นกัน

2. การใช้ประสบการณ์ ในบางพื้นที่จะมีการยอมรับว่า บุคคลที่มีประสบการณ์มาก ๆ คือ ผู้ที่มีปัญญา (wise-man) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การที่มีประสบการณ์มากมาย สามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือมองเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงๆ

3. การใช้ความลังเลรีอ เป็นการแสดงถึงการไม่กล้าตัดสินใจ (Indecisive) ซึ่งเป็นการรอให้เวลาเป็นตัวคลี่คลายปัญหา



4. การใช้ดุลยพินิจ ประสบการณ์ ความรู้ ความเชื่อ และค่านิยมต่าง ๆ เป็นส่วนช่วยในความกล้าตัดสินใจและช่วยส่งเสริมให้การตัดสินใจเป็นไปได้เหมาะสม

5. การใช้ตัวแบบ เป็นการสร้างต้นแบบในการช่วยให้ตัดสินใจได้ดีมากขึ้น มีหนทางในการร่วมตัดสินใจ เป็นการสร้างภาพรวม (Total picture) ของกระบวนการตัดสินใจ ที่จะเอื้อประโยชน์กรณีเจอประเด็นที่มีความสลับซับซ้อน

6. การใช้เชิงปริมาณ เป็นเทคนิคที่มีการพัฒนามาจากการสร้างตัวแบบ มักใช้ประโยชน์ได้ดีในกรณีที่เจอความยุ่งยาก ซึ่งผลเสียของรูปแบบการตัดสินใจนี้คือ เสียค่าใช้จ่ายและเวลา

### หลักในการตัดสินใจที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์ (อ้างถึงใน สุราทิพย์ ใหม่ชุ่ม, 2550: 18)<sup>(35)</sup> ได้กล่าวว่า หลักในการตัดสินใจที่ดี ต้องมีหลักเกณฑ์ 2 ประการ ดังนี้

1. ต้องตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพสูง (Quality)
2. ต้องมีการยอมรับจากฝ่ายอื่น (Acceptance)

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ<sup>(41)</sup> กล่าวว่า การตัดสินใจที่ดีต้องสามารถตัดสินใจได้ในเวลาที่กำหนดและได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีความเหมาะสมด้านจริยธรรมที่เป็นตัวกำหนดในการตัดสินใจ

เพราะฉะนั้น การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ เป็นการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในขณะที่ การตัดสินใจของผู้บริหาร ก่อให้เกิดประโยชน์แต่ตนเองหรือองค์กรมากกว่าผู้ปฏิบัติ ก็ย่อมทำให้การตัดสินใจนั้นขาดประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นการตัดสินใจทุกครั้งต้องคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาและเห็นคุณค่าทั้งองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน

### ข้อจำกัดในการตัดสินใจ

ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์<sup>(42)</sup> ได้กล่าวถึงข้อจำกัดในการตัดสินใจ ดังนี้

1. ค่านิยมที่เกิดขึ้นจากสังคม
2. ค่านิยมส่วนตัวของผู้ตัดสินใจ
3. การรับรู้ของผู้ตัดสินใจ
4. ข้อมูลที่จำเป็นมีความขาดแคลน
5. เวลาที่มีข้อจำกัด
6. งบประมาณผู้ตัดสินใจ
7. เหตุผลในการเมือง เช่น ความปลอดภัยของตนเอง การได้รับการสนับสนุน

จากแนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจดังกล่าว สรุปได้ว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ใช้ทางเลือกหลายๆทาง เพื่อให้เห็นว่าทางเลือกไหนดีที่สุด เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

#### ความหมาย

Heneman และ Judge<sup>(43)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการดำรงไว้ซึ่งบุคลากร กล่าวคือเป็นการรักษาจำนวนและชนิดของบุคลากร ให้เหมาะสมและเพียงพอ ต่อองค์กรนั้น ๆ

Mathis และ Jackson<sup>(44)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการรักษาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการทำงาน ให้คงอยู่ในองค์กรนานที่สุด เพื่อหลีกเลี่ยงกระบวนการสรรหา บุคคลเพื่อมาทำงานใหม่ในองค์กร

Neuhauser<sup>(24)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการรักษาบุคลากรไว้ โดยอาศัยวัฒนธรรมของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความภักดีและยึดมั่นถ้อยมั่น

Harris และ Brannick<sup>(45)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการวางแผนเพื่อจัดการบุคลากรให้สามารถคงอยู่ในองค์กรได้อย่างคงที่ ไม่ใช่การพิจารณาเพื่อคัดเลือกบุคคลใหม่

พงศ์ หรดาล<sup>(46)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นความต้องการให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพัน กับองค์กรที่ทำงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มความสามารถและทำงานด้วยความเต็มใจ

จันทิรา ภาวิไล<sup>(47)</sup> ได้ให้ความหมายว่า บุคคลมีการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาหนึ่งและมีการปฏิบัติอยู่ถึงปัจจุบัน และมีความมุ่งหมายว่าจะปฏิบัติต่อไป

นงนุช วงษ์สุวรรณ<sup>(48)</sup> ได้ให้ความหมายว่า เป็นการรักษาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ สามารถทำงานของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จนเกิดความผูกพัน และเต็มใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายจากนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ดังนี้ เป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรให้สามารถดำรงคงอยู่ในองค์กรได้อย่างเป็นอิสระ สามารถแสดงออกถึงความสามารถได้เต็มที่ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มงาน จนกระทั่งปัจจุบันและวางแผนที่จะคงอยู่ในองค์กรนี้ต่อไปในอนาคต

### แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ของวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจาก ส่งผลกระทบต่อ การดูแลสุขภาพของประชาชนและความอยู่รอดขององค์กร จากการศึกษาแนวคิดที่ทำให้เกิดความคงอยู่ในองค์กรนั้น ทำให้เราเข้าใจถึงปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้อง และที่มาเหตุผลของการคงอยู่ จากการ ทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร มีดังนี้

Dibble<sup>(49)</sup> ได้กล่าวถึงการจัดกำลังบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์
2. การพัฒนาและโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (Development and career opportunity) ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ โอกาสในการเปลี่ยนงาน โอกาสในการขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ได้แก่ ระเบียบแบบแผน นโยบาย ผลการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการของผู้บริหาร
4. ครอบครัว การทำงาน และการยืดหยุ่นของเวลา (Family, Work, and flextime) ได้แก่ ครอบครัว ความยืดหยุ่นจากการทำงาน และความสมดุลของงาน

Mathis and Jackson<sup>(44)</sup> กล่าวถึง การคงอยู่ คือ การธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถอยู่ในองค์กรได้นานที่สุด โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยด้าน ส่วนประกอบขององค์การ (Organization component) หมายถึง ส่วนประกอบขององค์กร ที่ประกอบไปด้วย นโยบาย การบริหารจัดการ การทำงานและการลาออก จากงาน อิทธิพลในการตัดสินใจ โดยแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมและองค์ประกอบขององค์กร (Organizational culture and value) กลยุทธ์ โอกาส และการบริหารจัดการองค์กร (Organizational strategies, opportunities and security) องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม ค่านิยมที่ เจาะจงมีจุดเด่น บรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้เกิดความคงอยู่ในองค์กรที่เพิ่มขึ้น
2. ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ (Organizational career opportunities) ได้แก่ การพัฒนาของอาชีพ (Career development) การวางแผนของอาชีพ (Career planning) เกิดความมั่นใจส่งผลให้บุคลากรพึงพอใจและคงอยู่ในงาน
3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล (Reward and retention) เป็นส่วนที่สำคัญในองค์กร เพื่อให้ บุคลากรคงอยู่ในงานต่อไป ประกอบด้วย

3.1 การแข่งขันด้านผลประโยชน์ (Competitive benefits) ได้แก่ การมีโปรแกรมที่สามารถปรับเปลี่ยนได้สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากร และสามารถเลือกความต้องการของตนเอง จะช่วยให้บุคลากรลดการเปลี่ยนงานและคงอยู่ต่อองค์กรต่อไป

3.2 ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษ (Special benefit and perks) เป็นการให้สิทธิประโยชน์ เช่น การท่องเที่ยวหรือพักร้อน การมีสถานเลี้ยงดูเด็ก ค่าใช้จ่ายการเดินทาง ซึ่งจะส่งผลต่อบุคลากรให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่ดี และทำให้เกิดความคงอยู่ในองค์กร

3.3 ผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนจากงาน (Performance and compensation) การที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนเท่ากับบุคคลอื่นที่มีศักยภาพทำงานได้น้อยกว่า มีพฤติกรรมการขาดงาน เข้างานช้ากว่า ย่อมส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร มีการแสวงหางานอื่น ที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียม การที่มีการตระหนักเรื่องค่าตอบแทนให้ได้ตามความสามารถงานย่อมส่งผลให้บุคลากรอยากอยู่ในงานต่อไป

3.4 การยอมรับ (Recognition) สามารถแบ่งออกได้ทั้ง รูปธรรมและนามธรรม ในด้านรูปธรรม เช่น การได้รับรางวัล การได้รับการยกย่อง ส่วนรูปธรรม เช่น การได้รับคำชมเชย

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job design and work) ซึ่งมีการส่งผลต่อการคงอยู่ของงาน ดังนี้

4.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Work flexibility) เป็นการยืดหยุ่นของตารางการทำงาน นโยบาย วิธีการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการคงอยู่ในหน่วยงาน เช่น การติดตามงานหรือการกำหนดปริมาณงาน การปรับเปลี่ยนตารางงานให้เหมาะสมต่อความสำคัญในงาน

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life balancing) แสดงให้เห็นว่าเป็นการยอมรับ และเข้าใจวิธีการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีงานที่ยืดหยุ่น แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีนโยบายเรื่องสวัสดิการ เช่น การลาป่วย ลาคลอด มีการจัดช่วยเหลือสำหรับการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ

5. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพของบุคลากร (Employee relationship) ต้องมีความยุติธรรมในการจัดการทางวินัย มีการมอบหมายงานได้อย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสในความก้าวหน้า มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับ สนับสนุน และส่งเสริมบุคลากร

Taylor<sup>(50)</sup> สิ่งที่ทำให้องค์กรสามารถคงอยู่ได้ ต้องประกอบไปด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน (pay) การที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นาน ต้องมีการจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ ที่เสมอภาคและเท่าเทียม นอกจากนี้ ยังต้องมีการจัดโปรแกรมผลประโยชน์ที่พนักงานสามารถเลือกเองได้

2. การบริหารจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคาดหวังในที่ทำงาน เนื่องด้วยพนักงานที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้น ย่อมมีความคาดหวังที่จะได้รับการดูแลอย่างยุติธรรม และเสมอภาค มีความก้าวหน้าในองค์กร มีความสนุกและตื่นตัวกับการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองจากความคาดหวังเหล่านี้ ก็จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กร

3. การสร้างแรงดึงดูด (Induction) ก่อนที่พนักงานจะเริ่มทำงานในองค์กรที่ตนเองสังกัด ต้องมีกระบวนการเตรียมความพร้อมในการทำงาน เช่น การจัดโปรแกรมอบรม เรื่องเกี่ยวกับหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ การจัดการกับอารมณ์ของตนเองเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน เพื่อให้มีความเข้าใจในภารกิจและแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

4. การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน (Family-friendly HR practices)

5. การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา (Training and development) เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากร เกิดความงามพึงพอใจและสามารถคงอยู่ในองค์กร

6. การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหารจัดการ (Improving the quality of management) บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ควรมีการแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจและทำให้คงอยู่ในองค์กร

#### การวัดการคงอยู่ในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า วิธีการวัดการคงอยู่ในองค์กร มี ๑ ได้หลายวิธี ดังนี้

Boyle และคณะ<sup>(51)</sup> ใช้การวัดความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร (Intention to stay) ให้เหตุผลว่าการคงอยู่ในองค์กรเป็นความต้องการหรือเจตนาที่จะคงอยู่ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง จากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (Theory of Reason Action : TRA) เชื่อว่า พฤติกรรมอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในหน่วยงาน เป็นการทำนายโดยตรงผ่านปัจจัยการบริหารอื่น ๆ ในทางตรงข้าม การตั้งใจลาออก ก็เป็นการสะท้อนได้เช่นกัน แนวคิดวิจัยที่มีความสัมพันธ์กันกับแนวคิดนี้ ได้แก่

1. Friese and Himes-Ferris<sup>(52)</sup> การวัดความคงอยู่ถึงความตั้งใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ข้อคำถาม 1 ข้อคือ ท่านตั้งใจที่จะทำงานในตำแหน่งปัจจุบันหรือไม่ มีคำตอบให้เลือกดังนี้ ข้อที่1 มีแผนที่จะลาออกภายใน 6 เดือน ข้อที่2 มีแผนที่จะลาออกภายใน 1 ปี ข้อที่3 ไม่มีแผนที่จะลาออก

2. Ganz and Toren<sup>(53)</sup> การวัดความตั้งใจที่จะลาออกในองค์กรและระยะเวลาการมีประสบการณ์ในหน่วยงาน ใช้คำถาม 2 ข้อ ข้อที่ 1 ระยะเวลาที่จะทำงานในหน่วยงานนั้นหรือสถาบันนั้น ข้อที่ 2 ความตั้งใจที่จะลาออกในหน่วยงานปัจจุบัน ในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า โดยมีมาตราวัด 5 ระดับ คือ 1 หมายถึง ไม่เคยคิดลาออก จนถึงระดับที่ 5 หมายถึง ตั้งใจลาออกแน่นอน

Dibble<sup>(49)</sup> ให้แนวคิดการคงอยู่ในองค์กรว่า เป็นการใช้อำนาจที่เกี่ยวข้องกับระยะเวลาที่ดำรงอยู่ในหน่วยงานตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งถึงปัจจุบัน และจากข้อคำถามถึงระดับความมั่นใจที่จะมีการเปลี่ยนงาน จากการใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 จากระดับน้อยไปมากที่สุด ซึ่งสุทธิดา โต้พันธานนท์<sup>(60)</sup> ได้นำแนวคิดนี้ไปใช้ โดยใช้การตั้งคำถามถึงระดับความมั่นใจในการปฏิบัติงานถึงการทำงานในหน่วยงานที่นานที่สุดและไม่มีความคิดในการออกจากงานเพื่อหางานใหม่ ซึ่งใช้มาตราในการวัด 7 ระดับ โดยระดับที่1 หมายถึง ไม่มีความมั่นใจอย่างยิ่งที่จะอยู่ในหน่วยงาน และระดับ 7 หมายถึงมั่นใจอย่างยิ่งที่จะคงอยู่ในองค์กร

Taunton, Krampitz, และ Wood<sup>(54)</sup> ให้แนวคิดการคงอยู่ในองค์กรไว้ว่า เป็นการเริ่มปฏิบัติงานจนกระทั่งถึงปัจจุบัน โดยใช้วิธีการวัดจาก จำนวนวันที่ปฏิบัติงานระหว่างช่วงที่ศึกษา หารด้วย จำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100

แสงทอง ปุระสุวรรณ<sup>(28)</sup> ได้ทำการศึกษาถึงการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้วิธีการวัด ตามแนวคิดของ Dunkin, Juhl และ Stratton<sup>(55)</sup> พบว่า สามารถแบ่งได้ 2 ระยะ คือ ระยะเวลาเริ่มทำงานวันแรกจนถึงปัจจุบัน รวมถึงระยะเวลาในการวางแผนที่จะทำงานเพื่อคงอยู่ต่อในหน่วยงาน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมที่มีความเกี่ยวข้อง พบว่างานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

Friese and Himes-Ferris<sup>(52)</sup> ได้ทำการวิจัย เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมจากการปฏิบัติงานพยาบาลความพึงพอใจและความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของพยาบาลที่ทำงานในหน่วยโรคมะเร็ง โดยได้กลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลที่ทำงานในหน่วยโรคมะเร็งของประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 402 คน และใช้เครื่องมือในการวัดแบบวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล (Practice environment scale- Nursing work index: PES-NWI) ของ Lake<sup>(56)</sup> พบว่า พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 80.9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 80.7 มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน ส่วนตัวแปรที่มีผลต่อความพึงพอใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร ความสามารถในการเป็นผู้นำและการบริหารงาน มีความพึงพอใจในอัตราค่าจ้าง ส่วนตัวแปรที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ จำนวนบุคคลในองค์กรและทรัพยากร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและระยะเวลาในการเริ่มทำงาน

Neubauser<sup>(24)</sup> ได้ทำการศึกษาศึกษาการสร้างวัฒนธรรมการคงอยู่ในองค์กรสุขภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความคงอยู่ขององค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ จะต้องมีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพัน ซึ่งสามารถสรุปวิธีการคร่าว ๆ ดังนี้ หมั่นตรวจสอบทัศนคติของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ สร้างความยืดหยุ่น และคงไว้ซึ่งธรรมเนียมการดูแลแบบพี่เลี้ยง หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรบ่อย ๆ สร้างความเสมอภาค และกำหนดตำแหน่งให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

Huntley<sup>(57)</sup> ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตชนบท ในรัฐนิวเซาท์เวลล์ โดยการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 52 คน และมีแบบสอบถามที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ จำนวน 158 คน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาล คือ เจตคติที่ไม่ดีเกี่ยวกับผู้บริหาร องค์กรและแพทย์ ไม่มีการสนับสนุนการทำงาน มีความคลาดแคลนบุคคลและไม่มีการสนับสนุนการศึกษาต่อ

สุรีย์ ท้าวคำลือ<sup>(14)</sup> ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 193 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ไขปัญหาและการมีส่วนร่วมในการเสริมแรงทางบวกกับความตั้งใจให้เกิดความคงอยู่ในองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 มี 4 ตัวแปร คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ค่าตอบแทนที่ได้รับ ลักษณะของการทำงาน อายุ ซึ่งสามารถอธิบายถึงความผันผวนจากการตั้งใจคงอยู่ในงานได้ร้อยละ 29.3

บุษชาติ อุไรรักษ์<sup>(58)</sup> ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ จำนวน 229 คน และได้มีการใช้แบบสอบถาม ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในวิชาชีพ ด้านการฝึกอบรมทั่วไป และด้านความรับผิดชอบของเครือญาติ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีปัจจัยด้านความรับผิดชอบของเครือญาติสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 4.20, 4.07, 3.61 ตามลำดับ นอกจากนั้น จากการเปรียบเทียบความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล จากการเรียงลำดับจากมากสุดไปน้อยสุด พบว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 4 และชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ย 3.93, 3.68, 3.62 และ 3.53 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า นักศึกษาชั้นปีที่ 4 มีอัตราการคงอยู่ในงานน้อย เมื่อเทียบกับชั้นปีที่ 1 และ 2

ชูศรี มโนการ<sup>(59)</sup> ได้ศึกษาองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 500 คน โดยอาศัยเครื่องมือที่ทำวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและหาค่าความเที่ยงโดยการหาค่าแอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 และพบว่า องค์ประกอบที่เหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร มี 6 องค์ประกอบ บรรยายด้วย 46 ตัวแปร มีค่าแปรปรวนรวมได้ 73.35 และได้จัดลำดับการแปรปรวนได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล ด้านคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านกลไกการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

#### รูปแบบงานวิจัย (Research Design)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

#### ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

**ประชากรเป้าหมาย (Target Population)** คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 ที่กำลังศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

**ประชากรตัวอย่าง (Sample population)** คือ นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 ที่กำลังศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ที่จะทำการเก็บข้อมูล หลังจากได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยแล้ว และผ่านการคัดเลือกตามเกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Inclusion criteria) และเกณฑ์การคัดเลือกออก (Exclusion criteria) ในการวิจัยครั้งนี้ ช่วงที่เก็บประชากรตัวอย่าง เดือนมิถุนายน ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2562

##### เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (Selective Criteria)

###### เกณฑ์การคัดเลือกเข้า (Inclusion Criteria)

1. เป็นนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งชายและหญิง ที่มีอายุมากกว่า 18 ปี
2. สมารถใจและยินยอมให้ความร่วมมือในการทำแบบสอบถามในการศึกษาวิจัย
3. สามารถ อ่าน เขียน หรือสามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้เป็นอย่างดี

###### เกณฑ์การคัดเลือกออก (Exclusion criteria)

1. นักศึกษาพยาบาล ที่มีประวัติการป่วยด้วยโรคจิตเวชและปัจจุบันยังมีการรุนแรงอยู่ จนเป็นปัญหาในการให้ข้อมูล

2. นักศึกษาพยาบาล ที่มีอาการป่วยด้วยโรคทางกายจนเป็นปัญหาในการสื่อสาร และให้ข้อมูล

### วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

กลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ทุกคนที่ให้ความร่วมมือ และมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์การคัดเลือกและไม่อยู่ในเกณฑ์การคัดออก

### การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample size calculation)

คำนวณโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างในการวิจัยเชิงพรรณนา

$$\text{คำนวณได้จากสูตร } n = \frac{Z^2 pq}{d^2}$$

$n$  = ขนาดตัวอย่าง

$Z$  = ค่าวิกฤตระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 จากตารางการแจกแจงค่าปกติ มีค่าเท่ากับ 1.96

$P$  = ค่าประมาณ prevalence จากการทบทวนวรรณกรรม (การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 62<sup>(60)</sup>)

ดังนั้น  $p = 0.62$

$$q = 1 - 0.62 = 0.38$$

$d$  = ค่า relative value ของ  $p$  ให้ผิดพลาดได้ 15% เมื่อ  $p = 0.62$  ดังนั้น  $d = 0.093$

$$\text{แทนค่า } n = \frac{(1.96)^2 \times (0.62) \times (0.38)}{(0.093)^2} = 104.64$$

ดังนั้นขนาดตัวอย่าง = 105 คน

เพื่อให้ครอบคลุมความผิดพลาดซึ่งคาดว่าจะมีประมาณ ร้อยละ 15 ดังนั้นขนาดตัวอย่างที่ต้องใช้จึงเท่ากับ 121 คน จากการวิจัยนี้ได้เก็บกลุ่มตัวอย่าง จากกลุ่มประชากรตัวอย่าง (Sample population) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 226 คน ผู้วิจัยเก็บได้ครบ 100% ของ ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ครบทั้งหมด 226 คน

## การสังเกตและการวัด (Observational measurement)

### ตัวแปรในการวิจัย

#### 1. ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เกรดเฉลี่ย ภูมิลำเนาเดิม

ปัจจัยครอบครัวและสังคม ได้แก่ อาชีพบิดา มารดาหรือผู้อุปการะ อาชีพของพี่น้องร่วม บิดามารดา ที่ทำงานแล้ว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ บิดา มารดา หรือผู้อุปการะ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ พี่ น้อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้ว ความคาดหวังต่อการทำงาน ของบิดามารดา ผู้อุปการะหรือคู่รัก ทักษะคิดของบุคคลใกล้ชิดที่แสดงความคิดเห็น ที่มีผลต่อการตัดสินใจ

ปัจจัยด้านความจงใจต่อความคงอยู่ ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านครอบครัว ด้านเพื่อน

#### 2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการลงพื้นที่จริง ซึ่งได้มีการรวบรวมข้อมูล จากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นข้อมูลในการตั้งคำถาม จำนวน 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลด้านบุคคล ประกอบด้วย เป็นข้อมูลที่ถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด (Closed end question) มีลักษณะเลือกตอบ (Checklist) และแบบเขียนตอบ ประกอบไปด้วย อายุ เพศ เกรดเฉลี่ย ภูมิลำเนาเดิม และข้อมูลส่วนตัวถึงความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่ากับการทำงานหลังจากจบการศึกษา การตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรหลังจากสำเร็จการศึกษาโดยผู้เข้าร่วมการวิจัยต้องตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านครอบครัว ผู้อุปการะ และสังคม เป็นข้อมูลที่ถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านครอบครัว ผู้อุปการะ และสังคม ของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายปิด (Closed end question) มีลักษณะเป็นคำถามให้เลือกตอบ (Checklist) และแบบเขียนตอบ จำนวน 11 ข้อ ประกอบไปด้วย อาชีพบิดา มารดาหรือผู้อุปการะ อาชีพ พี่น้อง ร่วมบิดามารดาที่ทำงานแล้ว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบิดา มารดาหรือผู้อุปการะ และพี่น้องร่วมบิดามารดาที่ทำงานแล้ว ความคาดหวังของบิดา มารดา คู่รักหรือผู้อุปการะ บุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการวางแผนชีวิต

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการตัดสินใจคงอยู่ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยที่มีผล การตัดสินใจต่อการคงอยู่ในองค์กร ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่นำมาจาก คุณจิรนนท์ ไวยศรีแสง (2552)<sup>(61)</sup> มีค่าความเที่ยงและความตรงใน เกณฑ์ที่ดี ได้นำไปทดสอบ (Pretest) ในการหาค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดตัวแปร กับนักศึกษา ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี จำนวน 30 คน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และหาค่า สัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach ได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.796 ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 3 ส่วน เป็นคำถามปลายปิด (Closed end question) ชนิดมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ลำดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง มีทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านองค์กร มีข้อความจำนวน 15 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 4, 5, 6, 9, 11, 13 และข้อ 14 และคำถามเชิงลบ จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 3, 7, 8, 10, 12 และข้อ 15

- ปัจจัยด้านครอบครัว มีข้อความจำนวน 5 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวกจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 17 และข้อ 19 และคำถามเชิงลบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16, 18 และข้อ 20

- ปัจจัยด้านเพื่อน มีข้อความจำนวน 5 ข้อ แบ่งเป็นคำถามเชิงบวก จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 21, 23 และข้อ 24 และคำถามเชิงลบ จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 22 และข้อ 25 การกำหนดค่า มาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ

ข้อความเชิงบวก (Positive Questions) ได้ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5 คะแนน
เห็นด้วย	ได้	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1 คะแนน

ข้อความเชิงลบ (Negative Question) ได้ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	1 คะแนน
เห็นด้วย	ได้	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ได้	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ได้	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ได้	5 คะแนน

จากนั้นจึงทำการรวบรวมข้อมูล ทำการแปลผลโดยนำคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมารวมกันแล้ว คัดค่าคะแนนเฉลี่ยให้คะแนนอยู่ในช่วง ระหว่าง 1 – 5 คะแนน โดยมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็น เป็นการแสดงความคิดเห็น เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานในองค์กรของรัฐ และเอกชน เป็นคำถามลักษณะปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น จำนวน 1 ข้อ

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาจากหนังสือ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รายงานการประชุมวิชาการ เอกสารราชการ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2. ติดต่อผู้พัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตนำมาใช้ในงานวิจัย

3. ติดต่อเพื่อขออนุมัติดำเนินการจากคณะกรรมการภาควิชาจิตเวชศาสตร์ และคณะกรรมการจริยธรรมของคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น นักศึกษา ชั้นปีที่ 4 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี กรุงเทพ และวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ กระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะเข้าเกณฑ์การคัดเข้าและไม่อยู่ในเกณฑ์การคัดออก

5. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ยื่นต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี กรุงเทพ และวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. ติดต่อ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี กรุงเทพ และวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อชี้แจงรายละเอียด และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังเสร็จกิจกรรมสวดมนต์ ช่วงเวลาเย็นของทุกวัน

7. การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองร่วมกับอาจารย์พยาบาล และนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่4 โดยผู้วิจัยจะให้ผู้เข้าร่วมวิจัยกรอกแบบสอบถามเป็นส่วนตัว และให้คำอธิบายกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย และต้องได้รับการยินยอมก่อนการเก็บข้อมูลเสมอ จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยตอบแบบสอบถาม

8. เวลาที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งหมดประมาณ 30 – 40 นาทีขึ้นอยู่กับผู้เข้าร่วมการวิจัย

9. ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลและคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สำหรับนำมาคิดคะแนน และวิเคราะห์ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

ได้ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอีกครั้ง โดยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS version 22.0 ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยได้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เช่น ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติในการทำนายเพื่อทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เช่น Chi-square, Fisher's exact test, t-test และ Multiple Linear Regression โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ  $p < 0.05$

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงอัตราและปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลพระบรมราชชนนี ในเขตกรุงเทพมหานคร ในช่วงเดือนมิถุนายน ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2562 จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 7 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคมของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

ส่วนที่ 4 การหาค่าความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test

ส่วนที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่  
ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร  
จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยนำข้อมูลทั่วไปมาวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ ซึ่งผลการศึกษา มีรายละเอียด  
ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไป (n = 226)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
<b>เพศ</b>			
	เพศชาย	16	7.1
	เพศหญิง	210	92.9
<b>อายุ (ปี) (mean = 21.75 ,SD = 1.42 : min = 20 , max = 36)</b>			
	ไม่เกิน 21	112	49.6
	มากกว่า 21	114	50.4
<b>เกรดเฉลี่ย (n = 219) (mean = 3.11 ,SD = 0.26 : min = 2.50 , max = 3.82 )</b>			
	ไม่เกิน 3.00	83	37.9
	3.01-3.50	118	53.9
	มากกว่า 3.50	18	8.2
<b>ภูมิลำเนา</b>			
	กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล	84	37.2
	ต่างจังหวัด	142	62.8
	ภาคเหนือ	8	5.6
	ภาคกลาง	89	62.7
	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	41	28.9
	ภาคใต้	4	2.8
<b>ได้รับทุนจากองค์กรของรัฐ</b>			
	ได้รับทุน	224	99.1
	ไม่ได้รับทุน	2	0.9
<b>ความพึงพอใจในองค์กรหรือหน่วยงานที่ไปใช้ทุน (n = 224)</b>			
	มีความพึงพอใจ	221	98.7
	ไม่พึงพอใจ	3	1.3



ตารางที่ 1 (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไป (n = 226)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
หลังจากที่สำเร็จการศึกษา ไม่มีปัญหาในด้านการเงิน หากจะชดใช้ทุนด้วยการจ่ายเงิน (n = 224)		
มีปัญหา	60	26.8
ไม่มีปัญหา	164	73.2
ประเด็นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่าในการทำงานมากที่สุด (เลือกได้ 1 ข้อ)		
ได้ทำงานที่ตนเองรัก	19	8.4
ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	40	17.7
ได้ทำงานที่มีความมั่นคงในชีวิต	128	56.6
ได้ทำงานที่มีรายได้สูง	13	5.8
ได้ทำงานที่มีการยอมรับจากสังคม	2	0.9
ได้ทำงานใกล้ชิดกับคนที่รักและได้ดูแลครอบครัว	19	8.4
บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง	5	2.2
องค์กรที่ประสงค์ทำงานหลังจบการศึกษาและไม่มีปัญหาในการชดใช้ทุน		
องค์กรราชการ	149	65.9
องค์กรไม่ใช่ราชการ	77	34.1
รัฐวิสาหกิจ	7	9.1
บริษัทเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชน	38	49.3
ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ	30	39.0
อื่น ๆ	2	2.6

จากตารางที่ 1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน (ร้อยละ 92.9) มีอายุเฉลี่ย 21.75 ปี เกรดเฉลี่ย 3.11 ภูมิลำเนาส่วนมากมาจากต่างจังหวัด (ร้อยละ 62.8) และเป็นจังหวัดในภาคกลาง (ร้อยละ 62.7) นักศึกษาเกือบทุกคนได้รับทุนการศึกษาในระหว่างเรียน (ร้อยละ 99.1) และนอกจากนี้นักศึกษายังมีความพึงพอใจจากการได้รับทุนการศึกษา (ร้อยละ 98.7) หลังจากสำเร็จการศึกษาก็ไม่มีปัญหาในการชดใช้ทุน (ร้อยละ 73.2) ความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่าในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่ต้องการทำงานที่มีความมั่นคงในชีวิต (ร้อยละ 56.6) และได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม (ร้อยละ 40) ตามลำดับ หลังจากจบการศึกษานักศึกษาตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในองค์กรราชการ (ร้อยละ 65.9) และในส่วนองค์กรไม่ใช่ราชการ เลือกที่จะทำในบริษัทเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชน (ร้อยละ 49.4) และ ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ 39.0) ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยนำข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม มาวิเคราะห์ หาค่าร้อยละ ซึ่งผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม (n = 226)

ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100)
<b>อาชีพบิดา (n = 225)</b>		
รับราชการ	33	14.7
รัฐวิสาหกิจ	6	2.7
บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	31	13.8
ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ	81	36.0
อื่น ๆ	74	32.8
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบิดา (n = 206)</b>		
(median(IQR) = 15,000(19,000) : min = 2,500 , max = 200,000 )		
ไม่เกิน 15,000 บาท	109	52.9
15,001-30,000 บาท	78	37.9
มากกว่า 30,000 บาท	19	9.2
<b>อาชีพมารดา</b>		
รับราชการ	16	7.1
รัฐวิสาหกิจ	2	0.9
บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	34	15.0
ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ	91	40.3
อื่นๆ	83	36.7
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของมารดา (n = 203)</b>		
(median(IQR) = 15,000(10,000) : min = 2,000 , max = 200,000)		
ไม่เกิน 15,000 บาท	134	66.0
15,001-30,000 บาท	60	29.6
มากกว่า 30,000 บาท	9	4.4

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม (n = 226)

ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100)
<b>อาชีพผู้อุปการะ (n = 7)</b>		
รับราชการ	2	28.6
องค์กรระหว่างประเทศ	1	14.3
รัฐวิสาหกิจ	1	14.3
อื่น ๆ	3	42.8
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้อุปการะ (n = 7)</b>		
(median(IQR) = 15,000(14,000) : min = 8,000 , max = 35,000 )		
ไม่เกิน 15,000 บาท	4	57.1
15,001-30,000 บาท	2	28.6
มากกว่า 30,000 บาท	1	14.3
<b>อาชีพของ พี่ น้อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้ว (n = 116)</b>		
รับราชการ	22	19.0
รัฐวิสาหกิจ	5	4.3
บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	48	41.3
องค์กรระหว่างประเทศ	1	0.9
ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ	27	23.3
อื่น ๆ	13	11.2
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ พี่ น้อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้ว (n = 108)</b>		
(median(IQR) = 18,000(11,000) : min = 4,000 , max = 120,000)		
ไม่เกิน 15,000 บาท	46	42.6
15,001-30,000 บาท	46	42.6
มากกว่า 30,000 บาท	16	14.8
<b>ความคาดหวังของ บิดา มารดา หรือผู้อุปการะ</b>		
รับราชการ	216	95.6
บริษัทหรือห้างร้านเอกชน	6	2.7
ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ	1	0.4
อื่น ๆ	3	1.3

ตารางที่ 2 (ต่อ) แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม (n = 226)

ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (100)
<b>ความคาดหวังของคู่รัก (n = 50)</b>		
ทำงานที่เดียวกันหรือที่ทำงานใกล้เคียงกัน	23	46.0
ทำงานที่ใกล้ชิดครอบครัวหรือตามภูมิลำเนา	4	8.0
ทำงานในองค์กรที่มั่นคง	19	38.0
ทำงานที่มีรายได้สูง	3	6.0
อื่น ๆ	1	2.0
<b>บุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการวางแผนดำเนินชีวิต (n = 225)</b>		
บิดา มารดา	176	78.2
พี่ น้อง ร่วมบิดามารดา	10	4.4
เพื่อน	1	0.5
อาจารย์หรือผู้บังคับ	24	10.7
อื่น ๆ	14	6.2

จากตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของข้อมูลด้านครอบครัวและสังคมของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ บิดาประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานอิสระ (ร้อยละ 36.0) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 52.9) มารดาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานอิสระ (ร้อยละ 40.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 66.0) ส่วนผู้อุปการะส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอื่น ๆ (ร้อยละ 42.8) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 57.1) พี่ น้อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้วส่วนใหญ่ประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน (ร้อยละ 41.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนเท่ากันคือ ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 42.6) ในด้านความคาดหวังของ บิดา มารดา หรือผู้อุปการะ พบว่า มีความคาดหวังให้นักศึกษารับราชการ (ร้อยละ 95.6) จำนวน 216 คน ความคาดหวังคู่รัก อยากให้ทำงานที่เดียวกันหรือที่ทำงานใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 46) บุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการวางแผนดำเนินชีวิต คือ บิดา มารดา (ร้อยละ 78.2)

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยนำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ในภาพรวม ( $n = 226$ ) ซึ่งผลการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ 3** แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐในภาพรวม ( $n = 226$ )

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการคงอยู่	Mean	SD	ระดับ
ปัจจัยด้านองค์กร	3.84	.35	สูง
ปัจจัยด้านครอบครัว	3.78	.63	สูง
ปัจจัยด้านเพื่อน	3.24	.55	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.71</b>	<b>.33</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ได้มีการวิเคราะห์ถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จากภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการคงอยู่ในองค์กรของรัฐอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยความคิดเห็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยความคิดเห็นด้านองค์กร ปัจจัยความคิดเห็นด้านครอบครัว มีผลความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84, 3.78$  ตามลำดับ) ตามลำดับ และปัจจัยด้านเพื่อน มีผลความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ )

#### 3.1 ปัจจัยด้านองค์กร

**ตารางที่ 4** แสดงจำนวน และร้อยละ ของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ( $n = 226$ )

ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
ปานกลาง	81	35.8
สูง	145	64.2
<b>รวม</b>	<b>226</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 64.2 และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.8 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226)

ปัจจัยด้านองค์กร	Mean	SD	ระดับ
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจ	4.30	.52	สูง
2. เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจ	3.70	1.16	สูง
3. งานที่เลือกจำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม	3.35	.98	ปานกลาง
4. ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ	4.71	.49	สูง
5. ความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจ	4.66	.52	สูง
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อการตัดสินใจ	4.61	.53	สูง
7. ตำแหน่งงานมีผลต่อการตัดสินใจ	3.61	.90	ปานกลาง
8. เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ	2.61	.99	ปานกลาง
9. องค์กรที่เน้น ความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีผลต่อการตัดสินใจ	4.07	.64	สูง
10. ความมีชื่อเสียงขององค์กร จำเป็นต่อการตัดสินใจ	2.99	.93	ปานกลาง
11. องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจำเป็นต้องต่อการตัดสินใจ	4.18	.63	สูง
12. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกจำเป็นต้องมีความโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง	2.63	.90	ปานกลาง
13. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องมีความคิดสร้างสรรค์	3.96	.71	สูง
14. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์	4.45	.56	สูง
15. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดี	3.85	1.24	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>.35</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน พบว่า ระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.71$ ) ความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.66$ ) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.61$ ) องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ( $\bar{X} = 4.45$ ) ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.30$ ) องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจำเป็นต้องต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.18$ ) องค์กรที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.07$ ) องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.96$ ) องค์กรที่ตัดสินใจเลือกไม่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดี ( $\bar{X} = 3.85$ ) เงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรที่ตัดสินใจเลือกจำเป็นต้องมีความโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง ( $\bar{X} = 2.63$ ) ตำแหน่งงานมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.61$ ) งานที่เลือกจำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม ( $\bar{X} = 3.35$ ) ความมีชื่อเสียงขององค์กรจำเป็นต้องต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 2.99$ ) เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 2.61$ ) ตามลำดับ

### 3.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละ ของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226)

ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	3	1.3
ปานกลาง	96	42.5
สูง	127	56.2
<b>รวม</b>	<b>226</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 6 แสดงจำนวน และร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐอยู่ในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 56.2 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.5 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226)

ปัจจัยด้านครอบครัว	Mean	SD	ระดับ
1. ความเอาใจใส่ดูแลของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ	3.64	1.21	ปานกลาง
2. ความภาคภูมิใจของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ	4.39	.76	สูง
3. ความคาดหวังของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ	3.72	1.02	สูง
4. การโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร	3.81	.87	สูง
5. ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร	3.37	1.06	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.78</b>	<b>.68</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีคะแนนอยู่ในระดับสูง ซึ่งพบว่า การโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 3.81$ ) สูงที่สุด และครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรสูงน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 3.37$ ) ตามลำดับ

### 3.3 ปัจจัยด้านเพื่อน

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละ ของระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226)

ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเพื่อน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำ	11	4.9
ปานกลาง	172	76.1
สูง	43	19.0
<b>รวม</b>	<b>226</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 8 แสดงจำนวน และร้อยละ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 76.1 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 19.0 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน ของระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ (N=226)

ปัจจัยด้านเพื่อน	Mean	SD	ระดับ
1. คำแนะนำของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร	3.15	.88	ปานกลาง
2. องค์กรที่เดียวกันกับเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร	2.94	.87	ปานกลาง
3. คำชักชวนของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร	3.27	.88	ปานกลาง
4. กลุ่มเพื่อนที่งานดีและมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร	4.01	.81	สูง
5. พฤติกรรมการทำตามกันในกลุ่มเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร	2.85	.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.24</b>	<b>.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยคะแนน พบว่า ระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ กลุ่มเพื่อนที่งานดีและมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 4.01$ ) และในส่วนของระดับปานกลาง ได้แก่ คำชักชวนของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 3.27$ ) คำแนะนำของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 3.15$ ) องค์กรที่เดียวกันกับเพื่อนไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 2.94$ ) และพฤติกรรมการทำตามกันในกลุ่มเพื่อนไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 2.85$ ) ตามลำดับ



ส่วนที่ 4 การหาค่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กร และปัจจัยที่ศึกษาของนักศึกษา จำนวน 226 คน โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test

ปัจจัยที่ศึกษา	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				X <sup>2</sup>	p-value
	อยู่องค์กร		ไม่อยู่ในองค์กร			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<b>เพศ</b>						
ชาย	11	68.8	5	31.3	0.061	0.805
หญิง	138	65.7	72	34.3		
<b>อายุ</b>						
≤ 21	70	62.5	42	37.5	1.162	0.281
>21	79	69.3	35	30.7		
<b>เกรดเฉลี่ย (n = 219)</b>						
≤ 3.00	52	62.7	31	37.3	2.882	0.237
3.01 – 3.50	76	64.4	42	35.6		
> 3.50	15	83.3	3	16.7		
<b>ภูมิลำเนา</b>						
กรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล	59	70.2	25	29.8	1.105	0.293
ต่างจังหวัด	90	63.4	52	36.6		
<b>ได้รับทุนจากองค์กรของรัฐ</b>						
ได้รับทุน	147	65.6	77	34.4	1.676	0.549 <sup>a</sup>
ไม่ได้รับทุน	2	100	0	0.0		
<b>ความพึงพอใจในการใช้ทุน (n = 224)</b>						
พึงพอใจ	146	66.1	75	33.9	1.314	0.272 <sup>a</sup>
ไม่พึงพอใจ	1	33.3	2	66.7		
<b>ปัญหาในการขอใช้ทุนหากไม่ประสงค์จะขอใช้ทุน (n = 224)</b>						
มีปัญหา	39	65.0	21	35.0	0.014	0.905
ไม่มีปัญหา	108	65.9	56	34.1		

a = Fisher's exact test

ตารางที่ 10 (ต่อ) แสดงความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กรและปัจจัยที่ศึกษาของนักศึกษา จำนวน 226 คน โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test

ปัจจัยที่ศึกษา	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				X <sup>2</sup>	p-value
	อยู่องค์กร		ไม่อยู่ในองค์กร			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<b>ความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่าในการทำงาน</b>						
ได้ทำงานที่มีความมั่นคงในชีวิต	91	71.1	37	28.9	7.413	0.060
ได้ทำงานที่ตนเองรัก และได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม	35	59.3	24	40.7		
ได้เป็นที่ยอมรับต่อสังคมและได้ทำงานที่มีรายได้สูง	6	40.0	9	60.0		
บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองและได้ทำงานใกล้ชิดกับคนที่รัก ได้ดูแลครอบครัว	17	70.8	7	29.2		
<b>อาชีพบิดา (n = 225)</b>						
รับราชการ (รับราชการ, รัฐวิสาหกิจ)	26	66.7	13	33.3	0.17	0.898
ไม่รับราชการ (บริษัท, ส่วนตัว, อื่น ๆ)	122	65.6	64	34.4		
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบิดา (n = 206)</b>						
ไม่เกิน 15,000 บาท	74	67.9	35	32.1	1.809	0.405
15,001 – 30,000 บาท	53	67.9	25	32.1		
มากกว่า 30,000 บาท	10	52.6	9	47.4		
<b>อาชีพมารดา</b>						
รับราชการ (รับราชการ, รัฐวิสาหกิจ)	8	44.4	10	55.6	4.019	0.045*
ไม่รับราชการ (บริษัท, ส่วนตัว, อื่น ๆ)	141	67.8	67	32.2		
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของมารดา (n = 203)</b>						
ไม่เกิน 15,000 บาท	93	69.4	41	30.6	5.012	0.082
15,001 – 30,000 บาท	39	65.0	21	35.0		
มากกว่า 30,000 บาท	3	33.3	6	66.7		
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้อุปการะ (n = 7)</b>						
ไม่เกิน 15,000 บาท	2	50.0	2	50.0	-	1.000 <sup>a</sup>
มากกว่า 15,000 บาท	2	66.7	1	33.3		

a = Fisher's exact test

**ตารางที่ 10 (ต่อ)** แสดงความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กรและปัจจัยที่ศึกษาของนักศึกษา จำนวน 226 คน โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test

ปัจจัยที่ศึกษา	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				X <sup>2</sup>	p-value
	อยู่องค์กร		ไม่อยู่ในองค์กร			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
<b>อาชีพ ที่ นื่อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้ว (n = 116)</b>						
รับราชการ (รับราชการ, รัฐวิสาหกิจ)	20	74.1	7	25.9	0.110	0.915
ไม่รับราชการ (บริษัท, ส่วนตัว, อื่น ๆ)	65	73.0	24	27.0		
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ ที่ นื่อง ร่วมบิดามารดาที่ทำงานแล้ว (n = 108)</b>						
ไม่เกิน 15,000 บาท	27	58.7	19	41.3	0.115	0.944
15,001 – 30,000 บาท	28	60.9	18	39.1		
มากกว่า 30,000 บาท	9	56.3	7	43.8		
<b>ความคาดหวังของ บิดา มารดา หรือผู้อุปการะ</b>						
รับราชการ	145	67.1	71	32.9	2.933	0.094 <sup>a</sup>
ไม่รับราชการ	4	40.0	6	60.0		
<b>ความคาดหวังของคู่รัก (n = 50)</b>						
ทำงานที่เดียวกันหรือที่ทำงานใกล้เคียงกัน	11	14.3	12	8.7	4.809	0.186
ทำงานที่ไกล่ชิตครอบครัวหรือตามภูมิภาคเกิด						
ทำงานในองค์กรที่มั่นคง	15	11.8	4	7.2		
ทำงานที่มีรายได้สูง	3	2.5	1	1.5		
<b>บุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการวางแผนดำเนินชีวิต (n = 225)</b>						
บุคคลใกล้ชิด (บิดา, มารดา, ที่ นื่อง ร่วมบิดามารดา)	124	66.7	62	33.3	0.377	0.539
บุคคลไม่ใกล้ชิด (เพื่อน, อาจารย์ หรือผู้บังคับ, อื่น ๆ )	24	61.5	15	38.5		

a = Fisher's exact test

จากตารางที่ 10 เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ระหว่างปัจจัยการตัดสินใจเลือกองค์กรและปัจจัยที่ศึกษาของนักศึกษา จำนวน 226 คน โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test พบว่า อาชีพมารดา (Chi-Square = 4.019,  $p = 0.045$ ) มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ  $p < 0.05$

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test (N = 226)

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test (N = 226)

ปัจจัยส่วนบุคคล	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				
	N	Mean	SD	t	p-value
<b>อายุ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	21.79	1.565	0.649	0.517
ไม่อยู่ในองค์กร	77	21.66	1.096		
<b>เกรดเฉลี่ย (n = 219)</b>					
อยู่ในองค์กร	143	3.1279	0.26918	1.293	0.197
ไม่อยู่ในองค์กร	76	3.0799	0.24693		
<b>รายเฉลี่ยต่อเดือนของบิดา (n = 206)</b>					
อยู่ในองค์กร	133	22,375.94	22,244.288	1.306	0.193
ไม่อยู่ในองค์กร	73	18,723.29	11,736.429		
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของมารดา (n = 203)</b>					
อยู่ในองค์กร	135	15,052.37	8,730.361	-1.857	0.067
ไม่อยู่ในองค์กร	68	21,408.38	27,538.871		
<b>รายได้ผู้มีอุปการะ (n = 7)</b>					
อยู่ในองค์กร	4	20,000.00	10,801.234	0.390	0.712
ไม่อยู่ในองค์กร	3	16,666.67	11,718.931		
<b>รายได้ที่ น้อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้ว (n = 108)</b>					
อยู่ในองค์กร	64	23,179.69	17,800.563	-0.419	0.676
ไม่อยู่ในองค์กร	44	24,552.55	15,072.445		

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ความสัมพันธ์ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ส่วนที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test (N = 226)

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐในภาพรวม โดยใช้สถิติ t-test (N = 226)

ระดับคะแนนความคิดเห็น	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				
	N	Mean	SD	t	p-value
<b>ปัจจัยความคิดเห็นด้านองค์กร</b>					
อยู่ในองค์กร	149	57.8523	5.11407	0.729	0.466
ไม่อยู่ในองค์กร	77	57.3117	5.59196		
<b>ปัจจัยความคิดเห็นด้านครอบครัว</b>					
อยู่ในองค์กร	149	19.3490	3.06446	2.854	0.005**
ไม่อยู่ในองค์กร	77	18.0909	3.28546		
<b>ปัจจัยความคิดเห็นด้านเพื่อน</b>					
อยู่ในองค์กร	149	16.2349	2.82458	0.136	0.892
ไม่อยู่ในองค์กร	77	16.1818	2.70831		

\*\* $P < 0.01$

จากตารางที่ 12 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ในภาพรวม โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.01$  โดยที่ปัจจัยด้านครอบครัว มีระดับความคิดเห็นการคงอยู่ในองค์กร มากกว่าระดับความคิดเห็นไม่อยู่ในองค์กร

## 6.1 ปัจจัยด้านองค์กร

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นด้านองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test (N = 226)

ระดับคะแนนความคิดเห็น	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				
	N	Mean	SD	t	p-value
<b>1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.31	0.519	0.491	0.624
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.27	0.529		
<b>2. เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.73	1.113	0.502	0.616
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.65	1.265		
<b>3. งานที่เลือกต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.39	0.991	0.844	0.399
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.27	0.968		
<b>4. ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.74	0.485	1.102	0.272
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.66	0.503		
<b>5. ความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.66	0.504	-0.063	0.950
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.66	0.553		
<b>6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.57	0.548	-1.448	0.150
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.68	0.498		
<b>7. ตำแหน่งงานมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.58	0.894	-0.670	0.503
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.66	0.926		
<b>8. เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	2.51	0.942	-2.029	0.044*
ไม่อยู่ในองค์กร	77	2.79	1.080		
<b>9. องค์กรที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.13	0.640	1.836	0.068
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.96	0.658		

\*P < 0.05

ตารางที่ 13 (ต่อ) เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ กับระดับคะแนนความคิดเห็นด้านองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test (N = 226)

ระดับคะแนนความคิดเห็น	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				
	N	Mean	SD	t	p-value
<b>10. ความมีชื่อเสียงขององค์กร จำเป็นต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	2.99	0.930	-0.102	0.919
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.00	0.946		
<b>11. องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจำเป็นต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.19	0.608	0.359	0.720
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.16	0.689		
<b>12. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกจำเป็นต้องมีความโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง</b>					
อยู่ในองค์กร	149	2.64	0.932	0.112	0.911
ไม่อยู่ในองค์กร	77	2.62	0.844		
<b>13. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องมีความคิดสร้างสรรค์</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.94	0.719	-0.475	0.635
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.99	0.698		
<b>14. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.52	0.565	2.447	0.015*
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.32	0.549		
<b>15. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดี</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.97	1.213	2.085	0.038*
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.61	1.289		

\* $P < 0.05$

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ กับระดับคะแนนความคิดเห็นด้านองค์กรเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.05$  โดยที่ปัจจัยด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 2.79$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 2.51$ ) ปัจจัยด้านองค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 4.52$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 4.32$ ) และปัจจัยด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.97$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.61$ )

## 6.2 ปัจจัยด้านครอบครัว

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นด้านครอบครัวเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test (N = 226)

ระดับคะแนนความคิดเห็น	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				
	N	Mean	SD	t	p-value
<b>1. ความเอาใจใส่ดูแลของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.71	1.215	1.283	0.201
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.49	1.199		
<b>2. ความภาคภูมิใจของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.46	0.731	1.918	0.056
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.26	0.801		
<b>3. ความคาดหวังของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.83	0.991	2.175	0.031*
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.51	1.071		
<b>4. การโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.84	0.870	0.800	0.425
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.74	0.894		
<b>5. ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.51	1.031	2.811	0.006**
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.09	1.078		

\*\* $P < 0.01$ , \* $P < 0.05$

จากตารางที่ 14 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นด้านครอบครัวเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.05$  โดยที่ปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.83$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.51$ ) และค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.01$  โดยที่ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กรมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.51$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร ( $\bar{X} = 3.09$ )



### 6.3 ปัจจัยด้านเพื่อน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นด้านเพื่อนเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test (N = 226)

ระดับคะแนนความคิดเห็น	การคงอยู่ในองค์กรของรัฐ				
	N	Mean	SD	t	p-value
<b>1. คำแนะนำของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.16	0.886	0.355	0.723
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.12	0.888		
<b>2. องค์กรที่เดียวกันกับเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร</b>					
อยู่ในองค์กร	149	2.98	0.889	0.893	0.373
ไม่อยู่ในองค์กร	77	2.87	0.848		
<b>3. คำชักชวนของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร</b>					
อยู่ในองค์กร	149	3.23	0.894	-0.991	0.323
ไม่อยู่ในองค์กร	77	3.35	0.855		
<b>4. ในกลุ่มเพื่อนที่งานดีและมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร</b>					
อยู่ในองค์กร	149	4.01	0.818	-0.055	0.956
ไม่อยู่ในองค์กร	77	4.01	0.819		
<b>5. พฤติกรรมการทำตามกันในกลุ่มเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร</b>					
อยู่ในองค์กร	149	2.86	1.000	0.199	0.842
ไม่อยู่ในองค์กร	77	2.83	0.992		

จากตารางที่ 15 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นด้านเพื่อนเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test พบว่า ความสัมพันธ์ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ t-test ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression เมื่อควบคุมอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ด้วยวิธี Forward Likelihood ratio และเมื่อควบคุมอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ด้วยวิธี Stepwise

**ตารางที่ 16** แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression (N = 226 คน)

ปัจจัยที่ศึกษา	t	p-value	R <sup>2</sup>	F	df	p
Model			7.8%	6.22	222/225	<0.001
- ความคิดเห็นจากครอบครัว (ความภาคภูมิใจ, การโน้มน้าว, ความคาดหวัง, อิทธิพลต่อการ เลือกองค์กร, การเอาใจใส่ดูแล)	3.002	0.003				
- เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย	-2.213	0.028				
- การเรียนรู้และเพิ่มพูน ประสบการณ์	2.048	0.042				

จากตารางที่ 16 เมื่อนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความคิดเห็นจากครอบครัว (ความคาดหวัง, อิทธิพลต่อการเลือกองค์กร, การโน้มน้าวใจ, ความภาคภูมิใจ, การเอาใจใส่ดูแล) เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย และองค์กรที่ตัดสินใจเลือกก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 7.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตราและปัจจัยของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 226 คน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2562

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 1. แบบสอบถามข้อมูลด้านบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ เกรดเฉลี่ย ภูมิลำเนาเดิม และข้อมูลส่วนตัวถึงความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่ากับการทำงาน หลังจากจบการศึกษา การตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรหลังจากสำเร็จการศึกษา 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านครอบครัว ผู้อุปการะ และสังคม ประกอบด้วย อาชีพบิดา มารดาหรือผู้อุปการะ อาชีพ พี่น้อง ร่วมบิดามารดาที่ทำงานแล้ว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบิดา มารดาหรือผู้อุปการะ และพี่น้องร่วมบิดามารดาที่มีงานทำแล้ว ความคาดหวังของบิดา มารดา คู่รักหรือผู้อุปการะ บุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการวางแผนทางชีวิต 3. แบบสอบถามการตัดสินใจคงอยู่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ในการบรรยายลักษณะข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และพิสัยควอไทล์ สถิติเชิงอนุมาน ในการบรรยายลักษณะข้อมูลโดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติ Multiple Linear Regression เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

#### ข้อมูลส่วนบุคคล

นักศึกษาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 210 คน (ร้อยละ 92.9) มีอายุเฉลี่ย 21.75 ปี เกรดเฉลี่ย 3.11 ภูมิลำเนาส่วนมากมาจากต่างจังหวัด (ร้อยละ 62.8) และเป็นจังหวัดในภาคกลาง (ร้อยละ 62.7) นักศึกษาเกือบทุกคนได้รับทุนการศึกษาในระหว่างเรียน (ร้อยละ 99.1) และนอกจากนั้น นักศึกษายังมีความพึงพอใจจากการได้รับทุนการศึกษา (ร้อยละ 98.7) หลังสำเร็จการศึกษาก็ไม่มีปัญหาในการชดใช้ทุน (ร้อยละ 73.2) ความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่าในการทำงานพบว่าส่วนใหญ่ต้องการงานที่มีความมั่นคงในชีวิต (ร้อยละ 56.6) และได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม (ร้อยละ 40) ตามลำดับ หลังจากจบการศึกษานักศึกษาตัดสินใจเลือกที่จะทำงานในองค์กรราชการ (ร้อยละ 65.9) และในส่วนองค์กรไม่ใช่ราชการ เลือกที่จะทำในบริษัทเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชน (ร้อยละ 49.4) และ ทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ (ร้อยละ 39.0) ตามลำดับ

### ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม

นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่ บิดาประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานอิสระ (ร้อยละ 36.0) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 52.9) มารดาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวหรือทำงานอิสระ (ร้อยละ 40.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 66.0) ส่วนผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอื่น ๆ (ร้อยละ 42.8) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 57.1) พี่ น้อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้วส่วนใหญ่ประกอบอาชีพบริษัทหรือห้างร้านเอกชน (ร้อยละ 41.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนเท่ากันคือ ไม่เกิน 15,000 บาท (ร้อยละ 42.6) ในด้านความคาดหวังของ บิดา มารดา หรือผู้ปกครอง พบว่า มีความคาดหวังให้นักศึกษารับราชการ (ร้อยละ 95.6) จำนวน 216 คน ความคาดหวังคู่รัก อยากให้ทำงานที่เดียวกันหรือที่ทำงานใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 46) บุคคลที่ยึดถือเป็นแบบอย่างในการวางแผนดำเนินชีวิต คือ บิดา มารดา (ร้อยละ 78.2)

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีปัจจัยในการคงอยู่ในองค์กรของรัฐอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.84$ ) ปัจจัยด้านครอบครัว อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.78$ ) และปัจจัยด้านเพื่อน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) และเมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยแสดงเป็นจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยคะแนน พบว่า

#### ด้านองค์กร

นักศึกษาพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 64.2 และระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 35.8 ตามลำดับ และเมื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.71$ ) ความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.66$ ) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.61$ ) องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ( $\bar{X} = 4.45$ ) ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.30$ ) องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจำเป็นต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.18$ ) องค์กรที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.07$ ) องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 3.96$ ) องค์กรที่ตัดสินใจเลือกไม่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดี ( $\bar{X} = 3.85$ ) เงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.70$ ) ตามลำดับ ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ องค์กรที่ตัดสินใจเลือกจำเป็นต้องมีความโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง ( $\bar{X} = 2.63$ ) ตำแหน่งงานมีผลต่อการ

ตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.61$ ) งานที่เลือกจำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม ( $\bar{X} = 3.35$ ) ความมีชื่อเสียงขององค์กรจำเป็นต้องตัดสินใจ ( $\bar{X} = 2.99$ ) เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 2.61$ ) ตามลำดับ

### ด้านครอบครัว

นักศึกษาพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 56.2 ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 42.5 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ และเมื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความภาคภูมิใจของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.39$ ) การโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 3.81$ ) และความคาดหวังของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.72$ ) ลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเอาใจใส่ดูแลของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 3.64$ ) และครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 3.37$ ) ตามลำดับ

### ด้านเพื่อน

นักศึกษาพยาบาลที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 76.1 ระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 19.0 และระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ และเมื่อนำมาหาค่าเฉลี่ยคะแนนรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นกับปัจจัยด้านเพื่อนที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ กลุ่มเพื่อนที่งานดีและมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 4.01$ ) และในส่วนของระดับปานกลาง ได้แก่ คำชักชวนของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 3.27$ ) คำแนะนำของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 3.15$ ) องค์กรที่เดียวกันกับเพื่อนไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 2.94$ ) และพฤติกรรมการทำตามกันในกลุ่มเพื่อนไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร ( $\bar{X} = 2.85$ ) ตามลำดับ

### ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Chi-square และ Fisher's exact test ได้แก่ ปัจจัยที่ศึกษาของนักศึกษาพยาบาล คือ อาชีพมารดา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ  $p < 0.05$

เมื่อใช้สถิติ t-test ในการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ในภาพรวม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.01$  โดยที่ปัจจัยด้านครอบครัว มีระดับความคิดเห็นการคงอยู่ในองค์กร มากกว่าระดับความคิดเห็นไม่อยู่ในองค์กร เมื่อทำการแยกปัจจัยเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านองค์กร ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.05$  โดยที่ปัจจัยด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่อยู่ในองค์กร ปัจจัยด้านองค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร และปัจจัยด้านการตัดสินใจเลือกองค์กรจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร

ด้านครอบครัว ค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.05$  โดยที่ปัจจัยด้านความคาดหวังของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร และค่าเฉลี่ยของคะแนนรวมการคงอยู่ในองค์กรของรัฐกับระดับคะแนนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัวมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $p < 0.01$  โดยที่ปัจจัยด้านครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยผู้ที่อยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่ไม่อยู่ในองค์กร

## ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านเพื่อน มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression เมื่อควบคุมอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ด้วยวิธี Forward Likelihood ratio พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความคิดเห็นจากครอบครัว (ความคาดหวัง, อิทธิพลต่อการเลือกองค์กร, การโน้มน้าวใจ, ความภาคภูมิใจ, การเอาใจใส่ดูแล) เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย และองค์กรที่ตัดสินใจเลือกก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 7.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผลการวิจัย

#### 1. ศึกษาอัตราของการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา

พบว่า อัตราการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร สูงถึงร้อยละ 65.9 และพบว่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของรัฐโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.71$ ) อภิปรายได้ว่า นักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร มีอัตราการคงอยู่ในองค์กรค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านครอบครัว และด้านองค์กร ( $\bar{X} = 3.84, 3.78$  ตามลำดับ) สอดคล้อง งานวิจัยของ บุษบชาติ อุไรรักษ์<sup>(58)</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงาน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มที่ทำการศึกษา ได้แก่ นักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 1 - 4 ที่ทำการศึกษาดังปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อเครือข่าย ด้านการฝึกอบรมทั่วไป และด้านวิชาชีพและปัจจัยความพึงพอใจในงาน ( $\bar{X} = 4.20, 4.07, 4.06, 3.61$  ตามลำดับ) และงานวิจัยของ ชวนพิศ ชิวารักษ์<sup>(62)</sup> ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง แรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมสถาบันและการบูรณาการตนเอง กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาลอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.67$ )

อย่างไรก็ตาม มีนักศึกษาพยาบาลอีก ร้อยละ 34.1 เลือกที่จะไม่อยู่ในองค์กรราชการหากไม่ติดสัญญาทุน โดยส่วนมากเลือกที่จะทำงานในบริษัทเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชน ถึงร้อยละ 49.3 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา โดพันธ์านนท์<sup>(63)</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่ากลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร ร้อยละ 21.63 จะเห็นได้ว่าการที่นักศึกษาพยาบาลยังคงอยู่ในองค์กรราชการต่อไป เป็นเพราะความเชื่อใจในงาน ระบบงานที่มีความมั่นคง และนักศึกษาพยาบาลที่สามารถมีส่วนร่วมในองค์กร และครอบครัวก็เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลอยู่ในองค์กร เนื่องมาจากความคาดหวังและจากการโน้มน้าวใจของครอบครัว มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรราชการ เป็นที่น่าสังเกตว่า นักศึกษาพยาบาลที่เป็นกลุ่มในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 99.1 แต่มีผู้ที่ตัดสินใจคงอยู่ต่อในองค์กรเพียงร้อยละ 65.9 ซึ่งต้องมีการพิจารณาถึงมาตรการที่จะช่วยเหลือหรือป้องกันบุคลากรทางการพยาบาลที่เลือกไม่อยู่ในองค์กรราชการ ออกสู่ระบบอื่น ๆ ต่อไป เช่น เมื่อนักศึกษาพยาบาลไม่สามารถใช้ทุนครบตามจำนวนที่ตกลงไว้ในเบื้องต้นได้ อาจจะมีการระงับการศึกษาต่อในระดับเฉพาะทางหรือระดับสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้นักศึกษาพยาบาลที่ได้ทุน รู้สึกกังวลที่จะลาออกจากองค์กรราชการ หรือการเพิ่มค่าปรับสำหรับนักศึกษาพยาบาลที่ออกก่อนการخذใช้ทุนหมด และเมื่อมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมของ จิราภรณ์ มั่นสุข<sup>(64)</sup> ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนสาขาวิชาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า นักศึกษาพยาบาลส่วนใหญ่มีความต้องการเปลี่ยนสาขาวิชาสูงถึงร้อยละ 70.5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษผชาติ อุไรรักษ์<sup>(58)</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลตำรวจ พบว่านักศึกษาที่จบหลักสูตรพยาบาลแล้วไปทำอาชีพอื่นเป็นเพราะไม่มีความตั้งใจที่จะเรียนพยาบาลตั้งแต่แรกคิดเป็นร้อยละ 1.423 และเมื่อทบทวนงานวิจัยในการคงอยู่ในงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานแล้ว ซึ่งงานวิจัยของ นลินรัตน์ ทองนิรันดร์<sup>(65)</sup> ที่ศึกษาถึงความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 1 ภาคกลาง ประเทศไทย พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 1 ภาคกลาง ประเทศไทยภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 44.96 มีความตั้งใจอยู่ในอาชีพปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) และร้อยละ 34.40 มีความตั้งใจอยู่ในวิชาชีพสูง ซึ่งความตั้งใจในการคงอยู่ในงานน้อยกว่าความไม่ต้องการอยู่ในงาน แสดงให้เห็นว่านอกจากที่นักศึกษาพยาบาลต้องการออกจากองค์กรของรัฐแล้ว ยังมีความต้องการที่จะออกจากงานพยาบาลด้วย อันเนื่องมาจากภาระงานจากการทำงาน ความมั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความพึงพอใจในงาน



## 2. ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของ นักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านครอบครัว

ความคาดหวังของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรนนท์ ไวยศรีแสง<sup>(61)</sup> ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคาดหวังของครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ ) สอดคล้องกับ Hurlock<sup>(66)</sup> ที่กล่าวว่า ความทะเยอทะยานของบิดามารดา ที่ต้องการให้บุตรเป็นไปตามความต้องการของตนเอง จะเป็นไปได้ในทางบวกหรือลบย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุตรในอนาคต แสดงให้เห็นว่า ความคาดหวังของครอบครัวมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร เมื่อครอบครัวต้องการให้นักศึกษาพยาบาลทำงานในองค์กรของราชการ ก็จะมีการตั้งความหวังและพยายามที่จะส่งเสริม เลี้ยงดูและปลูกฝังความเชื่อ ความคิด ถึงข้อดีของการรับราชการ รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับจากราชการ ที่จะมีผลต่อตัวนักศึกษาพยาบาลเองและผลต่อครอบครัวเอง เช่น สวัสดิการด้านการรักษาสุขภาพ สวัสดิการเรื่องการเลี้ยงดู และสวัสดิการเรื่องการเงินเกษียณและสวัสดิการหลังจากที่เกษียณในอนาคต

ครอบครัวมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร มีความสัมพันธ์ในการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ มั่นสุข<sup>(64)</sup> ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนสาขาวิชาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า บิดา มารดา ผู้ปกครอง ไม่สนับสนุนให้เรียนสาขาวิชาอื่น ร้อยละ 45.8 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีญนุช ชัยกองเกียรติ<sup>(67)</sup> ที่ศึกษาปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา พบว่า ปัจจัยด้านบุคคลที่ทำให้คงอยู่ในงานในระดับมากคือ มีภาระที่ต้องดูแลครอบครัว ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.88) เช่น บิดา มารดา สามีภรรยา และบุตร จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของครอบครัว เป็นส่วนที่สำคัญอย่างมาก ในการโน้มน้าวทิศทางการทำงานในอนาคตของนักศึกษาพยาบาล

### ปัจจัยด้านองค์กร

เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์ในการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาพยาบาลในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจිරนันท์ ไวยศรีแสง<sup>(61)</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.52$ ) จากค่า t-test ที่ติดลบ แสดงให้เห็นว่าเป็นผลเชิงตรงข้าม เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย มีผลให้ไม่อยากอยู่ในองค์กรรัฐ ( $t = -2.029$ ) อันเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย มีเฉพาะกลุ่มที่ศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่ได้ศึกษาในวงกว้าง ทำให้ไม่อาจตัดสินใจได้ว่าเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายมีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร แต่ถึงอย่างไรก็ตามในปัจจุบัน ในหลายๆองค์กร เช่น โรงพยาบาลเอกชน คลินิกเสริมความงาม อาจจะทำให้ความสำคัญกับการแต่งกายและภาพลักษณ์ ดังนั้นความสำคัญของภาพลักษณ์ที่ทันสมัย การแต่งตัวที่ทันสมัย จึงมีผลต่อความภาคภูมิใจหรือการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ในตัวอย่างศึกษานี้ ซึ่งเป็นกลุ่มเด็กรุ่นใหม่ในเขตเมือง

องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในการคงอยู่ในองค์กรของนักศึกษาพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของจिरนันท์ ไวยศรีแสง<sup>(61)</sup> ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.35$ ) ซึ่ง Dibble<sup>(49)</sup> ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคคล ประกอบด้วย การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ โอกาสในการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ และโอกาสในการได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร สอดคล้องกับ Mathis และ Jackson<sup>(44)</sup> กล่าวว่าองค์กรที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้าและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น แสดงให้เห็นว่า ในความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลต้องการองค์กรที่เป็นแหล่งเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น มีระบบการสอนงานพยาบาลสำหรับพยาบาลที่จบใหม่ที่มีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

## ปัจจัยทำนายการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านเพื่อน มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ Multiple Linear Regression เมื่อควบคุมอิทธิพลตัวแปรอื่น ๆ ด้วยวิธี Forward Likelihood ratio พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านครอบครัว (ความคาดหวัง, อิทธิพลต่อการเลือกองค์กร, การโน้มน้าวใจ, ความภาคภูมิใจ, การเอาใจใส่ดูแล) เครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย และองค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 7.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### ข้อจำกัดการวิจัย (Limitation)

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross-sectional descriptive study design) ทำเฉพาะนักศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2562 ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยที่ได้ จึงไม่สามารถใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรอื่น ๆ ได้

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้

1. งานวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรในวิชาชีพใกล้เคียงต่อไป
3. ผู้บริหารการพยาบาล สามารถนำผลการวิจัย มากำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการป้องกัน แก้ไข ปัญหาความคลาดเคลื่อนพยาบาล

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพถึงปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ เพื่อให้ได้รายละเอียดแล้วนำมาวางแผนในการลดอัตราการออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรของรัฐ
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ เช่น การสนับสนุนทางวิชาชีพ การสนับสนุนทางสังคม เป็นต้น
3. ควรศึกษาว่ามีวิธีการในการสร้างกำลังใจอย่างไร ที่จะจูงใจให้นักศึกษาพยาบาล มีการคงอยู่ในองค์กรของรัฐต่อไป
4. ควรศึกษาเพิ่มเติม ในกลุ่มของพยาบาลที่ประสงค์ออกจากอาชีพพยาบาล เพราะผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลเลือกที่จะไม่อยู่ในองค์กรราชการ โดยวางแผนทำงานส่วนตัวหรือประกอบอาชีพอิสระ



## บรรณานุกรม

1. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. โรงพยาบาลของรัฐในรูปแบบใหม่. กรุงเทพฯ: อีร์; 2542.
2. ธงชัย สันติวงษ์. การจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
3. ัญญา ผลอนันท์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น; 2546.
4. บุญใจ ศรีสถิตนรากร. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การพยาบาล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2547.
5. World Health Organization. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Geneva: WHO; 2016.
6. กองการเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข. GIS แผนกำลังคน [อินเทอร์เน็ต]. 2549 [เข้าถึงเมื่อ 29 กันยายน 2562]. เข้าถึงได้จาก: [https://hr.moph.go.th/site/hr\\_moph/2562](https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/2562).
7. บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์, ภัทรอำไพ พิพัฒนานานนท์, สุภารัตน์ ไวยชีตา. ความพึงพอใจในงานการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. วารสารรามธิบดีพยาบาลสาร. 2548;3:251-65.
8. สภาการพยาบาล. รายงานการอนุมัติจำนวนการรับนักศึกษาในการรับรองสถาบันการศึกษา. การประชุมคณะกรรมการสภาพยาบาล; 11 พฤศจิกายน 2559; นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
9. พินิจ ฟ้าอำนวยผล, ปาณบดี เอกะจัมปกะ, นิธิศ วัฒนมะโน. ระบบบริการสุขภาพ. กรุงเทพฯ: องค์การทหารผ่านศึก; 2540.
10. Sousa A, Scheffler RM, Nyoni J, Boerma T. A comprehensive health labour market framework for universal health coverage. Bull World Health Organ. 2013;91:892-4.
11. กฤษณา แสงดี, เตือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์, วิชิต หล่อจิรชุนท์กุล, จิราวัลย์ จิตรถเวช. ตารางวิชาชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารประชากร. 2552;1:73-9.
12. คมวัฒน์ รุ่งเรือง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการประกอบอาชีพการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข วารสารการพยาบาลและการศึกษา.

- 2546;6(3):119-27.
13. รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2531.
  14. สุริย์ ท้าวคำลือ. ปัจจัยคัดสรรที่ทำนายความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
  15. อรุณรัตน์ คันธา, รัชณี ศุภจินทรรัตน์, วิไลวรรณ ทองเจริญ, จันทนา นามเทพ, ศรีสุดา คล้ายคล่องจิตร. ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย แห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลศาสตร์. 2555;30(4):7-17.
  16. รัตนรศ ฌ นคร. ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัท ตรวจสอบ บัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง [งานค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2544.
  17. ศิริวรรณ ไตรสรลักษณ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของบัณฑิต กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี [งานค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี; 2551.
  18. Taunton R.L, Krampitz S.D, Woods C.Q. Manager impact on retention of hospital staff. Journal of Nursing administration. 1989;19(4):14-9.
  19. ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี; 2547.
  20. ละออ อริยกุลนิมิตร. การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
  21. สภาการพยาบาลแห่งประเทศไทย. แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 [พ.ศ.2555-2559] [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [เข้าถึงเมื่อ 13 ธันวาคม 2561]. เข้าถึงได้จาก [www.tnc.or.th/files/2010/09/page.../19333.pdf](http://www.tnc.or.th/files/2010/09/page.../19333.pdf).
  22. ศิริ ฮามสุโพธิ์. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์; 2543.
  23. เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา; 2543.
  24. Neubauer PC. Building a high-retention culture in healthcare. J Nurs Adm. 2002;32(9):470-8.

25. อัญญา พันธุนาถวิริยกุล. ผลของการรับรู้การทำตามสัญญาใจต่อความผูกใจมั่นต่อองค์กรและแนวโน้มในการลาออก [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
26. มาริษา สมบัติบุรณ์. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพฯ: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช; 2546.
27. กนกอร ยศไพบุลย์. การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2539.
28. แสงทอง ปุระสุวรรณ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2541.
29. Shull FA. Organizational decision making. New York: McGraw-Hill; 1970.
30. Harrison FE. The managerial decision-making process. Boston: Houghton Mifflin Com; 1981.
31. Kurfman DG. Developing decision making skills. Virginia: Nation Council for the Social Studies; 1977.
32. อรรพรรณ สุทธิพงศ์เกียรติ. ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถตัดสินใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ [วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2541.
33. ศรีวิภา อรุณามตะ. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจในการตรวจเลือดก่อนแต่งงาน ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ใช้บริการ หน่วยวางแผนครอบครัว แผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ [วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2545.
34. ภูมิวิจิตร ศรีวงศ์ราช. องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2541.
35. สุธาทิพย์ ใหม่มุข. การตัดสินใจเขาเรียนในหลักสูตรการศึกษานอกโรงเรียนสายสามัญ ระดับมัธยมศึกษาของนักเรียนศูนย์บริการการศึกษาโรงเรียน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา [ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2550.

36. วุฒิชัย จำนงค์. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: โอเดียร์สโตร์; 2523.
37. วิฑูรย์ ตันติมงคล. AHP กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก. กรุงเทพฯ: กราฟฟิค แอนด์ ปริ้นติ้ง; 2542.
38. Simon HA. The new science of management decision. New York: Harper and Row; 1960.
39. Dewey JD. How we think. Boston: D.C. Heath; 1910.
40. กุลธนา พงศธร. หลักการกำหนดนโยบายรัฐ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2519.
41. สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2550.
42. ถวัลย์ วรเทพพุดผิงค์. แนวความคิด กระบวนการ และโครงสร้างการตัดสินใจ. ในเอกสารทางวิชาการประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มพูนความสามารถของกำนันในการบริหารงานพัฒนาชนบท. ขอนแก่น: โรงพิมพ์โฆษณาขอนแก่น; 2530.
43. Heneman G, Judge A. Staffing organization. Singapore Mendota House; 2004.
44. Mathis RL, Jackson JH. Human Resource Management. Edition t, editor. Singapore: South Western; 2004.
45. Harris J, Brannick J. Finding and keeping graet employees. New York: A.M.A. Ppublication; 1999.
46. พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: นานามีบุ๊กส์พับลิเคชั่น; 2540.
47. จันทิรา ภาวิไล. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคัดสรรที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2536.
48. นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์; 2552.
49. Dibble S. Keeping your valuable employees. New York: John Wiley and Sons; 1999.
50. Taylor S, Derek T, Hall L. Human resource management. New York: England



Pearson Education; 2005.

51. Boyle DK, Bott ML, Hason HE, Wood CQ, Tuanton RL. Managers' leadership and critical care intent to stay. *American Journal of Critical Care*. 1999;8(6):361-71.
52. Friese, Himes-Ferris. Nursing practice environments and job outcomes in oncology settings. *Journal of Nursing Administration* 2013;43(3):149-54.
53. Dekeyser Ganz F, Toren O. Israeli nurse practice environment characteristics, retention, and job satisfaction. *Isr J Health Policy Res*. 2014;3(1):7.
54. Taunton RL, Krampitz SD, Woods CQ. Manager impact on retention of hospital staff : Part 1. *J Nurs Adm*. 1989;19(3):14-9.
55. Dunkin JW, Juhl N, Straton T. Why rural practice? *Nursing Management*. 1996;27(12):26-8.
56. Lake ET. Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing and Health*. 2002;25:176-88.
57. Huntley B. Factor influencing recruitment and retention: Why RNs work in rural and remote area hospital. *Aust J Adv Nurs*. 1994;12:14.
58. บุบผชาติ อุไรรักษ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาล ตำรวจ. *วารสารพยาบาลทหารบก* 2559;17(3):99-106.
59. ชุศรี มโนการ. การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.
60. บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารสภาการพยาบาล* 2554;26(4):43-54.
61. จีรนนท์ ไวยศรีแสง. ปัจจัยที่มีผลต่อการสนใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษา ระดับปริญญาตรี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2552.
62. ชวนพิศ ชิวารักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง แรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมสถาบันและการบูรณาการตนเอง กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล

- [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2539.
63. สุธิตา โตพันธานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2549.
64. จิราภรณ์ มั่นสุข. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการเปลี่ยนสาขาวิชาของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข สุข [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2537.
65. นลินรัตน์ ทองนิรันดร์. ความตั้งใจคงอยู่ในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 1 ภาคกลาง ประเทศไทย [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2558.
66. Hurlock BE. Child Development 4th ed. New York: Mc Graw-Hill; 1978.
67. ปรียนุช ชัยกองเกียรติ. ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. 2561;10(1):112-21.



# ภาคผนวก


จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

เอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย  
(Information sheet for research participant)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบาย	AF 09-04/5.0
		สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 1/4

**ชื่อโครงการวิจัย** การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาพยาบาล  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

**ผู้สนับสนุนการวิจัย** ไม่มี

**ผู้วิจัยหลัก**

**ชื่อ** นายอนุกุล ทุ่งงาม

**ที่อยู่** ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถ.พระราม4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10300

**เบอร์โทรศัพท์** 02-109-9111, 0879948994 (ที่ทำงานและมือถือ)

**ผู้วิจัยร่วม**

**อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์** รองศาสตราจารย์แพทย์หญิงบุรณี กาญจนถวัลย์

**ที่อยู่** ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถ.พระราม4 เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10300

**เบอร์โทรศัพท์** 02-256-4298, 089-111-3333


**เรียน ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยทุกท่าน**

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เนื่องจากท่านเป็นนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่4 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ก่อนที่ท่านจะตัดสินใจเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยดังกล่าว ขอให้ท่านอ่านเอกสารฉบับนี้อย่างถี่ถ้วน เพื่อให้ท่านได้ทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใด ๆ เพิ่มเติม กรุณาซักถามจากผู้ทำวิจัย ซึ่งจะเป็นผู้สามารถตอบคำถามและให้ความกระจ่างแก่ท่านได้

ท่านสามารถขอคำแนะนำในการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จากครอบครัว เพื่อน หรือแพทย์ประจำตัวของท่านได้ ท่านมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจโดยอิสระ ถ้าท่านตัดสินใจแล้วว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ขอให้ท่านลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมของโครงการวิจัยนี้

**เหตุผลความเป็นมา**

ปัจจุบันองค์กรด้านสาธารณสุขในภาครัฐ มีความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการลาออกจากการทำงานหรือหลังจากที่นักศึกษาจบการศึกษาแล้ว ก็มีการออกไปปฏิบัติงานในองค์กรภาคเอกชนมากขึ้น ทำให้เกิดปัญหาในการขับเคลื่อนองค์กร พยาบาลมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ลักษณะงานที่ย่างยากซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรของรัฐจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง และในการศึกษาครั้งนี้ยังไม่มีการศึกษาในประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา เป็นการป้องกันและเป็นแนวทางในการแก้ไขให้พยาบาลวิชาชีพสามารถคงอยู่ในองค์กร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาสุขภาพจิต และงานวิจัยต่อไป

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบาย	AF 09-04/5.0
		สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 2/4

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงอัตราและปัจจัย ที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนผู้เข้าร่วมวิจัยทั้งหมด 121 คน

### วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการประเมินเบื้องต้น หากท่านตกลงเข้าร่วมการวิจัย ผู้ทำวิจัยจะนำแบบสอบถามมาให้ท่าน ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบแบบสอบถามและประเมินแบบสอบถามด้วยตัวท่านเอง แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 10 ข้อ
ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม	จำนวน 11 ข้อ
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ	จำนวน 25 ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น	จำนวน 1 ข้อ

โดยระยะเวลาที่ท่านอยู่ในโครงการวิจัย ประมาณ 30-40 นาที และท่านมีสิทธิ์ไม่ตอบคำถามข้อใด ๆ ที่ท่านไม่ต้องการตอบ ทั้งนี้ผู้ทำวิจัยจะทำการจัดเตรียมสถานที่ ในการตอบแบบสอบถามโดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของท่าน

### ความเสี่ยงที่อาจจะได้รับ

ความเสี่ยงจากการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้มีความเสี่ยงเพียงเล็กน้อย คือ อาจจะทำให้ท่านเสียเวลาหรือไม่สะดวก ระหว่างที่ท่านเข้าร่วมโครงการวิจัย โดยในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะเข้าทำการเก็บข้อมูลในวันที่ท่านมีการสอบรวดยอดประจำวิชา หรือในช่วงที่มีการประชุมหลังการสอบ ซึ่งการให้ข้อมูลเป็นไปโดยความสมัครใจจึงไม่มีค่าตอบแทน


### ประโยชน์ที่ท่านอาจได้รับ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ความซุกและปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ท่านจะไม่ได้รับประโยชน์ใด ๆ จากการเข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ แต่ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและเป็นแนวทางในการป้องกัน แก้ไข ปัญหาความคลาดแคลนพยาบาล นอกจากนั้นจะเป็นการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

### ข้อปฏิบัติของท่านขณะที่ร่วมในโครงการวิจัย

ขอให้ท่านปฏิบัติดังนี้

- ขอให้ท่านให้ข้อมูลของท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน แก่ผู้ทำวิจัยด้วยความสัตย์จริง
- หากท่านพบความผิดปกติระหว่างการเข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านสามารถแจ้งผู้วิจัยได้ทันที

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบาย	AF 09-04/5.0
		สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 3/4

### อันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมในโครงการวิจัยและความรับผิดชอบของผู้ทำวิจัย

หากพบอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัย ท่านจะได้รับการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมจากผู้วิจัยทันที และการลงนามในเอกสารให้ความยินยอม ไม่ได้หมายความว่าท่านได้สละสิทธิทางกฎหมายตามปกติที่ท่านพึงมีหรือต้องการข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อกับ ผู้ทำวิจัย คือ นายอนุกุล หุ่นงาม ได้ตลอด 24 ชั่วโมง หรือติดต่อได้ที่ เบอร์โทรศัพท์ 02-109-9111, 0879948994 (ที่ทำงานและมีมือถือ)

### ค่าใช้จ่ายของท่านในการทำวิจัย

ท่านสามารถเข้าร่วมการวิจัยโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

### ค่าตอบแทนสำหรับผู้เข้าร่วมวิจัย

ท่านจะไม่ได้รับเงินค่าตอบแทน หรือเงินชดเชยจากการเข้าร่วมการวิจัย

### การเข้าร่วมและการสิ้นสุดการเข้าร่วมโครงการวิจัย

การเข้าร่วมในโครงการวิจัยครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจ หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้ว ท่านสามารถถอนตัวได้ ตลอดเวลา การถอนตัวของท่านจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

### การปกป้องรักษาข้อมูลความลับของอาสาสมัคร


ข้อมูลที่สามารถนำไปสู่การเปิดเผยตัวท่าน จะได้รับการปกปิดและจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณชน ในกรณีที่ผลการวิจัยได้รับการตีพิมพ์ ชื่อและที่อยู่ของท่านจะต้องได้รับการปกปิดอยู่เสมอ โดยเฉพาะรหัสประจำโครงการของท่าน จากการลงนามยินยอมของท่านผู้ทำวิจัย และผู้สนับสนุนการวิจัยสามารถเข้าไปตรวจสอบบันทึกข้อมูลของท่านได้แม้จะสิ้นสุดโครงการวิจัยแล้วก็ตาม หากท่านต้องการยกเลิกการให้สิทธิดังกล่าว ท่านสามารถแจ้งหรือเขียนบันทึกขอยกเลิกการให้คำยินยอม โดยส่งไปที่ นายอนุกุล หุ่นงาม ผู้ทำวิจัย ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร 02-2564346, 02-2564298 ในเวลาราชการ หากท่านขอยกเลิกการให้คำยินยอมหลังจากที่ท่านได้เข้าร่วมโครงการวิจัยแล้ว ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะไม่ถูกบันทึกเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามข้อมูลอื่น ๆ ของท่านอาจถูกนำมาใช้เพื่อการประเมินผลการวิจัย และ ท่านจะไม่สามารถกลับมาเข้าร่วมในโครงการนี้ได้อีก ทั้งนี้เนื่องจากข้อมูลของท่านที่จำเป็นสำหรับใช้ในการวิจัยไม่ได้ถูกบันทึก

### สิทธิของผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เข้าร่วมวิจัย ท่านจะมีสิทธิดังต่อไปนี้

1. ท่านจะได้รับทราบถึงลักษณะและวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ท่านจะได้รับการอธิบายเกี่ยวกับระเบียบวิธีของการวิจัย
3. ท่านจะได้รับการอธิบายถึงความเสี่ยงที่จะได้รับจากการวิจัย
4. ท่านจะได้รับทราบการอธิบายถึงประโยชน์ที่ท่านอาจจะได้รับจากการวิจัย
5. ท่านจะมีโอกาสได้ซักถามเกี่ยวกับงานวิจัยหรือขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
6. ท่านจะได้รับทราบว่าการยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถถอนตัวจากโครงการเมื่อใดก็ได้

ได้ โดย ผู้เข้าร่วมวิจัยในโครงการวิจัยสามารถถอนตัวออกจากโครงการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารชี้แจงข้อมูลคำอธิบาย	AF 09-04/5.0
		สำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย	หน้า 4/4

7. ท่านจะได้รับโอกาสในการตัดสินใจว่าจะเข้าร่วมในโครงการวิจัยหรือไม่ก็ได้ โดยปราศจากการใช้อิทธิพลบังคับ ช่มชู้ หรือ การหลอกลวง หากท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ปรากฏในเอกสารข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ท่านสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกอำนวยการ ชั้น 3 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ถนนพระราม 4 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทรศัพท์ 0-2256-4455 ในเวลาราชการ


ขอขอบคุณในการร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

นายอนุกุล หุ่นงาม







	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอม เข้าร่วมโครงการวิจัย	AF 09-05/5.0 หน้า 1/2

### สำหรับผู้ที่เข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

วันที่ให้คำยินยอม วันที่ .....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....

ที่อยู่.....

ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยที่แนบมาฉบับวันที่.....  
และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

ข้าพเจ้าได้รับสำเนาเอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมในโครงการวิจัยที่ข้าพเจ้าได้ลงนาม และวันที่พร้อม  
ด้วย เอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ทั้งนี้ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับ  
การอธิบาย จากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระยะเวลาของการทำวิจัย วิธีวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น  
จากการทำวิจัย ข้าพเจ้ามีเวลาและโอกาสเพียงพอในการซักถามข้อสงสัยจนมีความเข้าใจอย่างดีแล้ว โดยผู้วิจัยได้  
ตอบคำถามต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกเข้าร่วมในโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยนี้ จะไม่มี  
ผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ หรือ สิทธิอื่น ๆ ที่ข้าพเจ้าพึงได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้เฉพาะเมื่อได้รับการ  
ยินยอมจากข้าพเจ้าเท่านั้น บุคคลอื่นในนามของผู้สนับสนุนการวิจัย คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน  
อาจได้รับ อนุญาตให้เข้ามาตรวจสอบและประมวลผลข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัย ทั้งนี้จะต้องทำไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการ  
ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเท่านั้น ผู้วิจัยรับรองว่าจะไม่มีการเก็บข้อมูลใด ๆ ของผู้เข้าร่วมวิจัยเพิ่มเติม  
หลังจากที่ข้าพเจ้าขอยกเลิกเข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้าเข้าใจว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะตรวจสอบหรือแก้ไขข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้า และสามารถยกเลิกการ  
ให้ สิทธิในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าได้ โดยต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบ


ข้าพเจ้าได้ตระหนักว่าข้อมูลในการวิจัยของข้าพเจ้าที่ไม่มีการเปิดเผยชื่อ จะผ่านกระบวนการต่าง ๆ เช่น  
การเก็บ ข้อมูล การบันทึกข้อมูลในแบบบันทึก และในคอมพิวเตอร์ การตรวจสอบ การวิเคราะห์ และการรายงาน  
ข้อมูลเพื่อ วัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้น และมีความเข้าใจดีทุกประการแล้ว ยินดีเข้าร่วมในการวิจัยด้วยความเต็ม  
ใจ จึง ได้ลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมนี้

..... ลงนามผู้ให้ความยินยอม

(.....) ชื่อผู้ยินยอม ตัวบรรจง

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

	คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เอกสารแสดงความยินยอม	AF 09-05/5.0
		เข้าร่วมโครงการวิจัย	หน้า 2/2

ข้าพเจ้าได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด ข้าพเจ้าได้ทราบและมีความเข้าใจดีแล้ว พร้อมลงนามในเอกสารแสดงความยินยอม ด้วยความเต็มใจ

..... ลงนามผู้ทำวิจัย  
(.....) ชื่อผู้ทำวิจัย ตัวบรรจง  
วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

..... ลงนามพยาน  
(.....) ชื่อพยาน ตัวบรรจง  
วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**การวิจัยเรื่อง** การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

**เรียน** ท่านผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกท่าน

ท่านเป็นผู้ได้รับเชิญจากผู้วิจัยให้เข้าร่วมศึกษาในงานวิจัยเกี่ยวกับ เรื่องการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร ก่อนที่ท่านจะตกลง เพื่อเข้าร่วมการวิจัยดังกล่าว ขอเรียนให้ท่านทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลวิชาชีพ พยาบาลมีความตระหนักและเห็นถึงปัญหารวมทั้งเป็นแนวทางในการในการแก้ไขปัญหาความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในองค์กรของรัฐ จะมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาให้ท่านทำ ซึ่งท่านจะต้องเป็นผู้ตอบและประเมินด้วยตัวเอง โดยแบบสอบถามจะมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 10 ข้อ
ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม	จำนวน 11 ข้อ
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ	จำนวน 25 ข้อ
ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น	จำนวน 1 ข้อ

ท่านมีสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมครั้งนี้ รวมถึงสิทธิในการเลือกที่จะตอบแบบสอบถามในข้อที่ทำให้ ท่านรู้สึกไม่สบายใจ และบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ทันที และการเข้าร่วมในการศึกษาครั้งนี้ท่านจะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ใด ๆ เป็นพิเศษทั้งสิ้น

ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในแบบสอบถามตามความเป็นจริง หากท่านมี ปัญหาหรือข้อสงสัยประการใด ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ท่านสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้นจนท่านพอใจ โดยกรุณาติดต่อที่ผู้วิจัยคือ นายอนุกุล หุ่นงาม โทร. 087-9948994 หรือ [nickanugool@gmail.com](mailto:nickanugool@gmail.com) ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งยินดีให้คำตอบท่าน ทุกประการ

หากท่านมีข้อร้องเรียนปัญหาจริยธรรมการวิจัย ขอให้ติดต่อสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โทร. 02-2564455

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**การวิจัยเรื่อง** การตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ หลังสำเร็จการศึกษา ของนักศึกษาพยาบาล  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในเขตกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามจะมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

- |   |              |
|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล   | จำนวน 10 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม  | จำนวน 11 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ | จำนวน 25 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น  | จำนวน 1 ข้อ  |

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดกาเครื่องหมาย  ลงใน  หลังข้อความหรือเติมข้อความ ให้สมบูรณ์ที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

- อายุ ..... ปี
- เพศ ชาย <sup>1</sup> หญิง <sup>2</sup>
- เกรดเฉลี่ยรวมล่าสุดของนักศึกษา .....
- ภูมิลำเนาเดิม
 

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล (โปรดระบุ) .....	<input type="checkbox"/> <sup>1</sup>
ต่างจังหวัด .....	<input type="checkbox"/> <sup>2</sup>
- ภาคเหนือ (โปรดระบุ) ..... <sup>2.1</sup> ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (โปรดระบุ) ..... <sup>2.2</sup>  
ภาคกลาง (โปรดระบุ) ..... <sup>2.3</sup> ภาคใต้ (โปรดระบุ) ..... <sup>2.4</sup>

(ถ้าท่านได้รับทุนกรุณาตอบคำถาม ข้อ 5-8 ดังต่อไปนี้)

- ท่านได้รับทุนจากองค์กรของรัฐหรือไม่
 

ได้รับทุน <input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	ไม่ได้รับทุน <input type="checkbox"/> <sup>2</sup>
---	--
- ท่านได้รับทุนจากองค์กรหรือหน่วยงานใด  
(โปรดระบุ) .....จังหวัด ..... ภาค .....
- ท่านมีความพึงพอใจกับองค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านจะต้องไปใช้ทุนหรือไม่
 

พึงพอใจ <input type="checkbox"/> <sup>1</sup>	ไม่พึงพอใจ <input type="checkbox"/> <sup>2</sup>
---	--

8. ครอบครัวของท่านหรือตัวท่าน มีปัญหาในการชดใช้ทุนหรือไม่ ในกรณีที่ท่านไม่ประสงค์ทำงานใช้ทุน

มีปัญหา <sup>1</sup>

ไม่มีปัญหา <sup>2</sup>

9. หลังจากจบการศึกษา ท่านคิดว่าจะมีความพึงพอใจและรู้สึกถึงคุณค่ากับการทำงานของท่านมากที่สุดในเรื่องใด

ได้ทำงานที่ตนเองรัก <sup>1</sup>

ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม <sup>2</sup>

ได้ทำงานที่มีความมั่นคงในชีวิต <sup>3</sup>

ได้ทำงานที่มีรายได้สูง <sup>4</sup>

ได้ทำงานที่มีการยอมรับจากสังคม <sup>5</sup>

ได้ทำงานใกล้ชิดกับคนที่รักและได้ดูแลครอบครัว <sup>6</sup>

บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง <sup>7</sup>

อื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... <sup>8</sup>

10. หากท่านจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว ถ้าท่านไม่ติดสัญญาทุนหรือชดใช้ทุนหมด ท่านจะตัดสินใจเลือกทำงานกับองค์กรใด

องค์กรราชการ (โปรดระบุ) ..... <sup>1</sup>

องค์กรไม่ใช่ราชการ <sup>2</sup>

รัฐวิสาหกิจ (การไฟฟ้า, การรถไฟ ฯลฯ) <sup>2.1</sup>

บริษัทเอกชนหรือสถานพยาบาลเอกชน <sup>2.2</sup>

ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ <sup>2.3</sup>

อื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... <sup>3</sup>

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านครอบครัวและสังคม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หลังข้อความหรือเติมข้อความ ให้สมบูรณ์ที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน ที่ท่านเห็นว่าสำคัญที่สุด เพียง 1 ตัวเลือกเท่านั้น

1. อาชีพบิดา

รับราชการ (โปรดระบุ) ..... <sup>1</sup>

รัฐวิสาหกิจ (การไฟฟ้า, การรถไฟ ฯลฯ) <sup>2</sup>

บริษัทหรือห้างร้านเอกชน <sup>3</sup>

องค์กร ระหว่างประเทศ <sup>4</sup>

ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ <sup>5</sup>

อื่น ๆ (โปรดระบุ) ..... <sup>6</sup>

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบิดา ..... บาท/เดือน

3. อาชีพมารดา

- รับราชการ (โปรดระบุ) .....  1
- รัฐวิสาหกิจ (การไฟฟ้า, การรถไฟฯ) .....  2
- บริษัทหรือห้างร้านเอกชน .....  3
- องค์กร ระหว่างประเทศ .....  4
- ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ .....  5
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....  6

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของมารดา ..... บาท/เดือน

5. อาชีพผู้อุปการะ (กรณีท่านมี บิดา มารดา เป็นผู้อุปการะ กรุณาข้ามไปข้อ 7)

- รับราชการ (โปรดระบุ) .....  1
- รัฐวิสาหกิจ (การไฟฟ้า, การรถไฟฯ) .....  2
- บริษัทหรือห้างร้านเอกชน .....  3
- องค์กร ระหว่างประเทศ .....  4
- ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ .....  5
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....  6

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้อุปการะ ..... บาท/เดือน

(กรณีท่านมี บิดา มารดา เป็นผู้อุปการะ กรุณาข้ามไปข้อ 7)

7. อาชีพ พี่ น้อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้ว (ถ้ามีพี่น้อง มากกว่า 1 คน กรุณาเขียนลำดับเลขไว้ด้านหน้าข้อความและกรณีที่ท่านไม่มี พี่น้อง กรุณาข้ามไป ข้อ 9)

- รับราชการ (โปรดระบุ) .....  1
- รัฐวิสาหกิจ (การไฟฟ้า, การรถไฟฯ) .....  2
- บริษัทหรือห้างร้านเอกชน .....  3
- องค์กร ระหว่างประเทศ .....  4
- ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ .....  5
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....  6

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพี่ น้อง ร่วมบิดามารดา ที่ทำงานแล้ว ..... บาท/เดือน

(กรณีที่ท่านไม่มี พี่น้อง กรุณาข้ามไป ข้อ 9)



9. บิดา มารดา หรือผู้อุปการะ มีความคาดหวังให้ท่านทำงานในองค์กรแบบใด

- รับราชการ (ไปรตระบุ) .....  1
- รัฐวิสาหกิจ (การไฟฟ้า, การรถไฟฯ ฯลฯ) .....  2
- บริษัทหรือห้างร้านเอกชน .....  3
- องค์กร ระหว่างประเทศ .....  4
- ทำงานส่วนตัว หรือประกอบอาชีพอิสระ .....  5
- อื่น ๆ (ไปรตระบุ) .....  6

10. คู่รัก ของท่านมีความคาดหวังให้ท่านทำงานในลักษณะใด (กรณีท่านไม่มี คู่รัก กรุณาข้ามไปข้อ 11)

- ทำงานที่เดียวกันหรือที่ทำงานใกล้เคียงกัน .....  1
- ทำงานที่ใกล้ชิดครอบครัวหรือตามภูมิลำเนาเกิด .....  2
- ทำงานในองค์กรที่มั่นคง เช่น รับราชการ .....  3
- ทำงานที่มีรายได้สูง .....  4
- อื่น ๆ (ไปรตระบุ) .....  5

11. บุคคลที่ท่านยึดถือเป็นแบบอย่างในการวางแผนดำเนินชีวิต พร้อมระบุเหตุผล

- บิดา มารดา (เหตุผล) .....  1
- พี่ น้อง ร่วมบิดามารดา (เหตุผล) .....  2
- เพื่อน (เหตุผล) .....  3
- อาจารย์หรือผู้บังคับบัญชา (เหตุผล) .....  4
- อื่น ๆ (ไปรตระบุ) (เหตุผล) .....  5

### ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่า ท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
<b>ปัจจัยด้านองค์กร</b>					
1. ผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานมีผลต่อการตัดสินใจ					
2. เงินเดือนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ					
3. งานที่เลือกไม่จำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือของสังคม					
4. ความมั่นคงของงานมีส่วนสำคัญต่อการตัดสินใจ					
5. ความเจริญก้าวหน้าในงานมีผลต่อการตัดสินใจ					
6. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตมีผลต่อการตัดสินใจ					
7. ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อการตัดสินใจ					
8. เครื่องแบบและเครื่องแต่งกายไม่มีผลต่อการตัดสินใจ					
9. องค์กรที่เน้นความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีผลต่อการตัดสินใจ					
10. ความมีชื่อเสียงขององค์กร ไม่จำเป็นต้องตัดสินใจ					
11. องค์กรที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจำเป็นต้องตัดสินใจ					
12. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกไม่จำเป็นต้องมีความโดดเด่นเหนือกว่าคู่แข่ง					
13. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องมีความคิดสร้างสรรค์					
14. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกต้องก่อให้เกิดการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์					
15. องค์กรที่ตัดสินใจเลือกไม่จำเป็นต้องมีวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่ดี					
<b>ปัจจัยด้านครอบครัว</b>					
16. ความเอาใจใส่ดูแลของครอบครัวไม่มีผลต่อการตัดสินใจ					
17. ความภาคภูมิใจของครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจ					

**ส่วนที่ 3 (ต่อ) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กรของรัฐ**

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
18. ความคาดหวังของครอบครัวไม่มีผลต่อการตัดสินใจ					
19. การโน้มน้าวของครอบครัวส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร					
20. ครอบครัวไม่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร					
<b>ปัจจัยด้านเพื่อน</b>					
21. คำแนะนำของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร					
22. องค์กรที่เดียวกันกับเพื่อนไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร					
23. คำชักชวนของเพื่อนมีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร					
24. ในกลุ่มเพื่อนที่งานดีและมั่นคง เป็นที่ชื่นชมและเป็นที่ยอมรับมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร					
25. พฤติกรรมการทำตามกันในกลุ่มเพื่อนไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกองค์กร					

**ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น**

1. ท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การทำงานในองค์กรของรัฐหรือเอกชน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

อนุกุล หุ่นงาม

สงสัยติดต่อ 087-9948994

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	อนุกุล หุ่นงาม
วัน เดือน ปี เกิด	24 กรกฎาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2557 สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ.2561 เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2562 สำเร็จการศึกษา หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขา การพยาบาลผู้ป่วยที่ได้รับการผ่าตัด จากโรงพยาบาลราชวิถี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
ที่อยู่ปัจจุบัน	237/1 ม.1 ต.ดอนยายหนู อ.กุยบุรี จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77150