

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลปฏิบัติการกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

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

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

พร้อมทั้งแนบซองเปล่าที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยติดแสตมป์ ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ แบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและมีข้อมูลที่ต้องการศึกษารอบถ้วนมีจำนวน 356 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.05

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระ และวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอย โลจิสติก (Logistic regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

2. จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

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

3. จำนวนและร้อยละของข้อมูลระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ ร้อยละ 42.98 2) กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ คิดเป็นร้อยละ 35.40 และ 3) กลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ ร้อยละ 21.63

4. จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยด้านองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

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

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

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

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

4.6 การศึกษาถึงระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการ “ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.00$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน” ($\bar{x} = 3.97$) และรายการข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ช่วยของท่านให้ความช่วยเหลือปรึกษาหารือ และแก้ไขปัญหาในยามเกิดวิกฤตทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวอย่างสม่ำเสมอ” ($\bar{x} = 3.68$)

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

ข้อรายการทั้งหมดอยู่ในระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลมาก โดยข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการใช้ความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาหรืออบรมมาในการทำงาน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.91$) รองลงมาคือ ข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ป่วยให้โอกาสท่านในการปรึกษาหารือ / เสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานประจำวัน” ($\bar{x} = 3.80$) และข้อรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ป่วยของท่านแจ้งนโยบาย และชี้แนะแนวทางที่จะไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ท่านได้รับทราบ” ($\bar{x} = 3.62$)

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

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

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน

มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

คิดจะเปลี่ยนงานในขณะนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ที่กล่าวว่า เมื่อรายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติมและต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

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

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

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

พนักงานมหาวิทยาลัยดีกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่นในองค์การเดียวกับท่าน” ($\bar{x} = 2.71$) ข้อยุทธการ “องค์การมีนโยบายสำหรับความก้าวหน้ามีในวิชาชีพให้กับกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน” ($\bar{x} = 2.67$) โดยเฉพาะปัจจัยด้านสวัสดิการ และด้านค่าตอบแทน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และ 2.65 ตามลำดับ อธิบายได้ว่า เนื่องจาก การบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติพนักงานมหาวิทยาลัย แตกต่างจากระบบข้าราชการในด้านสถานภาพการจ้างงาน ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ค่าตอบแทน และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสวัสดิการต่างๆ คือ 1) การสรรหา การจ้างงาน และการบรรจุตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการโดยอิสระของโรงพยาบาล โดยมีระยะเวลาสัญญาจ้างคราวละ 3 - 5 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนเป็นรายปี เพื่อต่อสัญญาหรือยกเลิกการจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลและบุคลากร จะเป็นไปในลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้าง 2) เรื่องของสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างจากการได้รับสวัสดิการตามระบบข้าราชการ เป็นการประกันสุขภาพตามพระราชบัญญัติประกันสังคม ที่ไม่ครอบคลุมถึง บิดา - มารดา และบุตร ทำให้กลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าจะต้องมีส่วนรับผิดชอบค่าใช้จ่ายบางส่วนด้วยตนเอง ซึ่งจากความไม่มั่นคงในสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนไป รวมทั้งระบบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับ บิดา มารดาและครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การเอกชนภายนอก ที่ให้ค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษอื่นๆมากกว่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การต่อไป คิดเป็นจำนวนร้อยละ 21.63 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า องค์การใดที่มีนโยบายไม่เหมาะสม และไม่ยุติธรรม จะมีผลให้เกิดความคิดที่จะเปลี่ยนงานของบุคลากรได้ ในทางตรงข้ามถ้าองค์การใดมีเป้าหมายชัดเจนที่จะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จ มีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงิน งานอาชีพ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นองค์การนั้นเป็นองค์การที่น่าอยู่ และมีการคงอยู่สูง

2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การจำนวน 153 คน และกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์การจำนวน 77 คน แต่ไม่ได้นำกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การอยู่ในระดับใดๆ / ไม่แน่ใจ จำนวน 126 คนมาเข้าสมการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้เพราะกลุ่มนี้มีแนวโน้มจะเป็นได้ทั้งกลุ่มที่มีการคงอยู่และไม่คงอยู่ในองค์การ จึงไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้ คือ

2.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

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

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

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

2.2 ปัจจัยที่ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษา

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

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

ภูมิธำเนา ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตร-โรจน์ (2547) ที่กล่าวว่า พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิธำเนาเดิมมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์การเป็นเวลานาน เพราะจะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ยศไพบูลย์ (2539) ที่พบว่า ภูมิธำเนามีสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์การของพยาบาล อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภูมิธำเนาอยู่นอกพื้นที่ตั้งขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ร้อยละ 79.21 แต่ยังคงมีการคงอยู่ในองค์การสูงถึงร้อยละ 42.98 เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดสูงสุดถึงร้อยละ 85.7 ไม่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับการใช้เวลาสูงสุด ร้อยละ 45.23 มีช่วงอายุสูงสุดเท่ากับ 26 - 30 ปี ร้อยละ 58.43 ซึ่งนับเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นซึ่งเป็นวัยที่ปรับตัวได้ง่ายและเป็นแรงงานที่สำคัญของครอบครัว ที่ต้องการสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว จึงยินดีที่จะทำงานในต่างถิ่นเมื่อได้รับผลประโยชน์เป็นที่พอใจ รวมทั้งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่ไม่มีภาระทางด้านการใช้เวลาในการดูแลครอบครัว ดังนั้นจึงไม่มีความจำเป็นที่ต้องย้ายกลับภูมิธำเนาเดิมของตนเอง จึงมีการคงอยู่ในองค์การสูง แม้ว่าส่วนใหญ่จะมีภูมิธำเนาอยู่นอกพื้นที่ตั้งขององค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ก็ตาม

รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สอดคล้องกับแนวคิดของศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543) ที่กล่าวว่า ถ้ารายได้ของครอบครัวอยู่ในระดับที่เพียงพอกับค่าครองชีพ และเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลไม่ต้องแสวงหางานอื่นๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น ไม่มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน และมีการคงอยู่ในองค์การสูง อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 33,310.11 บาทต่อเดือน ซึ่งอยู่ในระดับเพียงพอ มีเหลือเก็บสูงสุดร้อยละ 44.40 และ ระดับเพียงพอ แต่ไม่มีเหลือเก็บร้อยละ 41.00 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความเห็นว่า รายได้ของครอบครัวต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

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

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

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

ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ

แนวคิดของ Mathis และ Jackson (2004) ที่กล่าวว่า บุคลากรทุกคนต้องการความต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย และการศึกษาของ Millward และ Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันธุนาถวิริยกุล, 2546) ที่พบว่าอายุการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์กรในระดับสูง อธิบายได้ว่า จากการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัติพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านการปรับเปลี่ยนสภาพภาพการทำงาน จากระบบข้าราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยมีระยะเวลาสัญญาจ้างคราวละ 3 - 5 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนเป็นรายปี เพื่อต่อสัญญาหรือยกเลิกการจ้าง จะก่อให้เกิดความรู้สึกขาดความต่อเนื่องในงานและความมั่นคงแก่บุคลากร แต่บุคลากรก็ยังมีความรู้สึกว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรใหญ่ ที่มุ่งเน้นบริการด้านสุขภาพและด้านการศึกษามากกว่าการบริการธุรกิจ การปลดพนักงานออกเป็นจึงไปได้ยากกว่าองค์กรเอกชนที่มุ่งเน้นผลกำไร - ขาดทุน (วินัย ลิสมิทธิ, 2542 อ้างถึงใน นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา, 2548) ดังนั้นความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง จึงไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

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

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

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

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วัชร มาณีภาส (2543) ที่พบว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีความ

ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกองค์การ อธิบายได้ว่า ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าข้อรายการ “ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 รองลงมาคือ ข้อรายการ “ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ร่วมงานกับท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าข้อรายการ “หัวหน้าหรือผู้ป่วยของท่านให้ความช่วยเหลือ ปกป้องหรือ แก้ไขปัญหาในยามวิกฤตทั้งในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัว” อยู่ในระดับต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 นั่นคือจากการศึกษาครั้งนี้พอจะสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มากกว่าความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้ป่วย ทั้งนี้เพราะ ทักษะของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถที่แต่ละบุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ให้บริการ หรือกับองค์การ ซึ่งต้องอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การยอมรับและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การแก้ไขความขัดแย้งและปัญหาต่างๆ ร่วมกัน รวมทั้งการให้การสนับสนุนทางสังคมซึ่งกันและกัน อันได้แก่ การช่วยเหลือทางวัตถุ การให้ข่าวสาร และการประเมินผลจากข่าวสารต่างๆ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 99 - 102) จะเห็นได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ประกอบด้วยความสัมพันธ์หลายด้าน ถ้ามีด้านใดด้านหนึ่งขาดหายไปหรือมีน้อย ก็อาจทำให้ขาดความสุขในการทำงานเป็นทีมได้ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

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

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

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

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

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

ศักยภาพ เพราะจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

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

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

7. ในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีการคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารก็ควรพยายามธำรงรักษานักวิชาการกลุ่มนี้ให้มีการคงอยู่ในองค์กรต่อไปให้นานที่สุด โดยการส่งเสริมปัจจัยต่างๆ ที่คืออยู่แล้วให้คงอยู่ และพยายามปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

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

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