



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

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

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

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

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

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

การคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรนับเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการของผู้บริหาร และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารทางการพยาบาลที่ต้องพิจารณาว่า จะสามารถรักษามูลค่าที่มี ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดได้อย่างไร เพราะบุคลากรพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างงาน และทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงพยาบาล คือมีจำนวนถึง 1 ใน 3 ของบุคลากรทั้งหมดของโรงพยาบาล และมีหน้าที่โดยตรงในการรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยถึงร้อยละ 95 (กฤษดา แสงวงศ์, 2545) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ พยาบาลมีบทบาทหน้าที่ในการให้การบริการสุขภาพแก่ประชาชนที่มีปัญหาการเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต และมีความต้องการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูง จึงจำเป็นต้องการบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง นอกจากนี้พยาบาลยังมีบทบาทในการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำและการฟื้นฟูสภาพภายหลังการเจ็บป่วยอีกด้วย ซึ่งเป็นการให้บริการทั้งในสถานบริการ และในชุมชนที่พักอาศัยของประชาชน มีระบบการดูแลต่อเนื่องและมีการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกันและต่างระดับ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาลในระดับตติยภูมินั้นกว้างขวางลึกซึ้ง จึงต้องการพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถในระดับต่างๆ ร่วมกันทำงาน ทั้งระดับพื้นฐานและระดับผู้มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543: 90 - 93) การคงอยู่ในองค์กรของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในทีมบริการสุขภาพ นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อวิชาชีพและองค์กรในด้านอื่นๆ อีก (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2541: 236) นั่นคือการทำให้องค์กรและวิชาชีพไม่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้ประหยัดทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายในการรับและอบรมบุคลากรใหม่ รวมทั้งยังลดการสูญเสียผลประโยชน์ในการรอให้บุคลากรใหม่ฝึกงานและสร้างความคุ้นเคย

กับงาน อีกทั้งยังส่งผลให้องค์การและวิชาชีพ มีความก้าวหน้ารวดเร็วและมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดี เนื่องจากไม่มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรใหม่บ่อยครั้ง บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี เกิดความรู้สึกมั่นคงและมีความพึงพอใจ ทำให้บุคลากรเต็มใจทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน ส่งผลถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานและองค์กร นอกจากนี้บุคลากรในระบบสุขภาพยังเป็นพลังส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพให้มุ่งไปสู่สัมฤทธิ์ผลอันเป็นสุขภาวะของสังคมไทย และความมั่นคงของประเทศชาติอีกด้วย (วิพุธ พูลเจริญและคณะ, 2543) ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารกลุ่มงานการพยาบาล ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่จะธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด เพราะนอกจากจะส่งผลให้องค์การประสบผลสำเร็จและดำเนินงานต่อไปได้แล้ว ยังเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยในการป้องกันการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพได้ในระดับหนึ่ง

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

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

ผู้ร่วมงานภายในหน่วยงาน การได้รับการสนับสนุนที่ดีจากระดับผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการมีวัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรที่เด่นชัด ความภาคภูมิใจในงานและองค์กร ความรับผิดชอบ และการมีอิสระในงาน

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

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ปัญหาการวิจัย

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

องค์การ ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐหรือไม่อย่างไร

แนวคิดเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

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

1. ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิภานา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การแตกต่างกัน คือ

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

ทำงานในอาชีพอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลมากกว่า (Kelly, 2006) ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

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

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

2. ปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัวประกอบด้วย รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกันคือ

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

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

Killien, 2004) ดังนั้นภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงินน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2.3 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู พยาบาลเป็นอาชีพของผู้ที่มีบทบาทในการให้การดูแลผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัวด้วย บทบาทหน้าที่ทั้งสองประการนี้ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมกัน (Killien, 2004) ดังนั้นความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัวจึงนับเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการเลือกงานของพยาบาล (Ivancevich, 2007) นอกจากนี้พยาบาลส่วนใหญ่ก็ต้องปฏิบัติงานเป็นเวรเข้า บ่าย ดึก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเวลาในการดูแลครอบครัว พยาบาลอาจตัดสินใจลดเวลาการทำงาน หรือเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้และมีเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien, 2004) รวมถึงพยาบาลอาจจะทิ้งโอกาสก้าวหน้าในงาน เพื่อให้เวลาแก่ครอบครัวมากขึ้น (Hochschild, 1989) ดังนั้นปัจจัยด้านภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู น่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ถ้ามีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลมากทำให้มีค่าใช้จ่ายมาก บุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เสริม หรือแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า (Killien, 2004) ดังนั้นจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3. ปัจจัยทางด้านองค์กร

ประกอบด้วยปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

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

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

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

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

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

3.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติกรพยาบาล ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และมีอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาทและความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหารทางการพยาบาลควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ดังนั้นปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน น่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ

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

พยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล (แสงทอง ประสุวรรณ, 2541) ดังนั้นปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานน่าจะมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

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

จากแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่

- 1.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 1.2 ระดับเงินเดือนมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
- 1.3 ภูมิภานามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2. ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่

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

3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่

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

3.5 ด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

3.7 ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 7 แห่งทั่วประเทศและมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิำเนา

2.1.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ประกอบด้วย รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล

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

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

2.2.1 กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร

2.2.2 กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร
อยู่ในระดับ เฉยๆ / ไม่แน่ใจ

2.2.3 กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่

2. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วยระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนและภูมิลำเนา

2.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนตัวเลขที่แสดงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยนับตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน นับเป็นจำนวนปี

2.2 ระดับเงินเดือน หมายถึง จำนวนตัวเลขที่แสดงถึงอัตราเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือน โดยไม่ครอบคลุมถึงเงินพิเศษอื่นๆ และผลประโยชน์ต่างๆ ที่อยู่ในรูปของสวัสดิการ

2.3 ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยแบ่งเป็น อยู่ในจังหวัดเดียวกับองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และอยู่ในจังหวัดอื่นนอกพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่

3. ปัจจัยด้านครอบครัว หมายถึง ฐานะทางสังคมเกี่ยวกับภูมิหลังของครอบครัวของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งประกอบด้วย รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล

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

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

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

3.4 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล หมายถึง ตัวเลขที่แสดงถึงจำนวนคนในครอบครัว ที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องรับผิดชอบดูแลทั้งทางด้านการเงิน และ/หรือ เวลาในการเลี้ยงดู

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

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

4.2 ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อนโยบายข้อกำหนดขององค์การ เกี่ยวกับสัญญาการทำงาน การเลิกจ้าง หรือระเบียบการบริหารงานบุคคล

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

4.4 ปัจจัยด้านผลงานและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อนโยบายข้อกำหนดขององค์การ เกี่ยวกับรายได้ประจำที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับในอัตราที่คงที่ภายในช่วงเวลาที่กำหนด มีความเหมาะสมกับภาระงานและเพียงพอสำหรับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ในการใช้จ่ายเพื่อตนเองและครอบครัว

4.5 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่องานที่ทำ ว่าเป็นงานที่ปฏิบัติได้ด้วยความรับผิดชอบของตนเอง โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระ ตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยไม่ได้รับการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น

4.6 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในทีมการพยาบาล ที่เป็นไปในลักษณะของความ

ร่วมมือ การช่วยเหลือ การสนับสนุน พึ่งพาซึ่งกันและกัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้ง การยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

4.7 ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าตึก ที่เป็นไปใน ลักษณะการให้ความช่วยเหลือ การให้คำปรึกษาและสอนงาน การให้ความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิด โอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับในตัวบุคคลของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญา ตริปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และเป็น ผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ โดยมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ แผนกอายุรกรรม แผนก ศัลยกรรม แผนกผิวหนัง แผนกสูติกรรม- นรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกหู - คอ - จมูก แผนกจักษุ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกอุบัติเหตุฉุกเฉินและแผนกผู้ป่วยพิเศษต่างๆ

6. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง สถานบริการสุขภาพที่มหาวิทยาลัยของรัฐ จัดตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้น เป็นผู้ควบคุมการบริหารดำเนินการเอง ปัจจุบันมีทั้งหมด 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี โรงพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โรงพยาบาล ศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โรงพยาบาลรามธิบดี และโรงพยาบาลศิริราช

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ในการส่งเสริมให้เกิดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ คงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป
2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ของพยาบาลและบุคลากรในสาขาวิชาชีพอื่นๆต่อไป