

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ\*

สุธิดา โดพันธ์านนท์\*\* พยม.  
กัญญาดา ประจุกิตลิป\*\*\* DNSc.

**บทคัดย่อ :** การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 356 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามระดับความมั่นใจการคงอยู่ในองค์การ และแบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้รายงานตนเอง เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และหาความเที่ยงโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มที่มีมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การระดับมากร้อยละ 42.98 รองลงมาคือกลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การระดับปานกลางร้อยละ 35.39 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การร้อยละ 21.63 และพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการส่งเสริมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์การเพิ่มมากขึ้น

วารสารสภาการพยาบาล 2550; 22(4) 101-113

**คำสำคัญ :** การคงอยู่ในองค์การพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

\* วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับนักศึกษามหาบัณฑิตศึกษา สาขาการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้อง ประจำปี 2549 จากสภาการพยาบาล

\*\* พยาบาลวิชาชีพ 6 หน่วยไตเทียม โรงพยาบาลรามธิบดี คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารทางการพยาบาล เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคล ในรูปแบบของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ส่งผลให้พยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีระเบียบและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ หรือสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม

พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน(พม.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุน และ 2) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ(พร.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของคณะฯ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภท มีอัตราเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการในระดับเดียวกัน 1.5 เท่า และมีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นไปตามสัญญาจ้างโดยพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน มีการต่อสัญญาจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 - 5 ปี และมีสวัสดิการการรักษาพยาบาลตามพระราชบัญญัติประกันสังคม และสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯมีการต่อสัญญาจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 1 ปี และมีสวัสดิการการรักษา

พยาบาลตามพระราชบัญญัติประกันสังคมเพียงอย่างเดียว จากการเปลี่ยนแปลงในสภาพการจ้างงาน ระบบสวัสดิการการรักษาพยาบาล และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก คือ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีการลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนงาน เช่น จากรายงานการสำรวจสถานการณ์ด้านกำลังคนทางการพยาบาลย้อนหลัง 4 ปี ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2543-2546<sup>1</sup> พบว่าพยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง มีอัตราการลาออก โอนย้าย เพิ่มขึ้นสูงขึ้นทุกปี และจากการศึกษาของ มาริชา สมบัติบุรณ์<sup>2</sup> ที่ศึกษาถึงอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้คณะฯ มีอัตราการลาออกมากที่สุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน สาเหตุของการลาออกเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง สอดคล้องกับการศึกษาของ Millward & Hopskins (อ้างถึงใน อัญญา พันธุนาวิริยกุล)<sup>3</sup> ที่พบว่ารูปแบบการจ้างงานอย่างถาวรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในองค์กรในระดับสูง

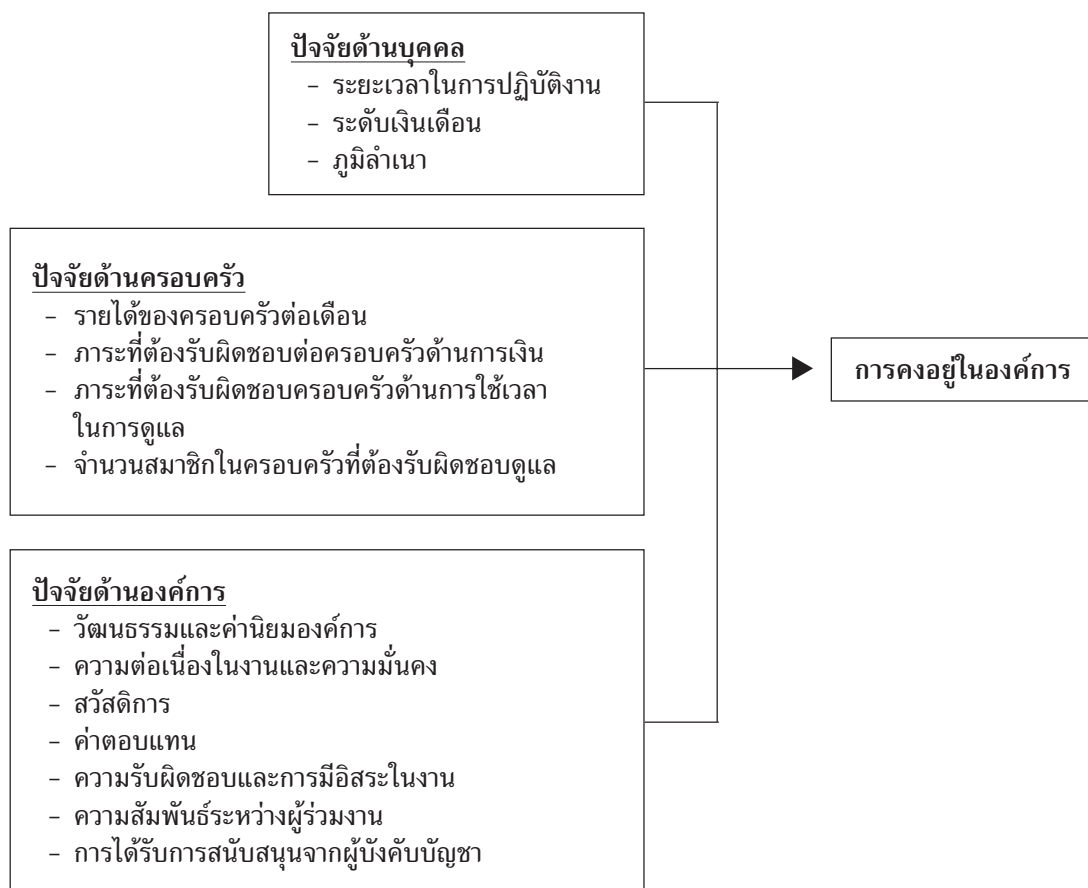
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จะเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ในการส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม

พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย  
ของรัฐ มีการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น

**กรอบแนวคิดในการวิจัย** ผู้วิจัยทบทวน  
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและบูรณาการแนวคิดการ  
บริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource  
management) ของ Mathis & Jackson<sup>4</sup> พบว่า ปัจจัย  
ที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล  
วิชาชีพประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้าน  
บุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับ  
เงินเดือน และภูมิลำเนา 2) ปัจจัยด้านครอบครัว

ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้อง  
รับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงิน ภาระที่ต้อง  
รับผิดชอบครอบครัวด้านการใช้เวลาในการดูแล  
และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ  
ดูแล 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมและ  
ค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความ  
มั่นคง สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบ  
และการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วม  
งาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

## สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคลได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลาเนา มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ปัจจัยด้านครอบครัวได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการใช้เวลาในการดูแล และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแลมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์การ ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบ

และการมีอิสระในงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางสาขาการพยาบาลระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง จำนวน 3,042 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการวิเคราะห์ความถดถอยโลจิสติก<sup>5</sup> จากสูตร  $n = 30 p$  ( $n$  = ขนาดตัวอย่าง;  $p$  = จำนวนตัวแปรอิสระ) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 462 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

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

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามระดับความมั่นใจการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้แนวคิดการวัดความมั่นใจในการเปลี่ยนแปลง (Confidence in making a change) ของ Dibble<sup>6</sup> จำนวน 1 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 7 ระดับ จากระดับความมั่นใจการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด จนถึงระดับไม่มีความมั่นใจการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด 2) แบบสอบถามปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ตามการรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน และภูมิลาเนา จำนวน 8 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ 2.2) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวด้านการใช้เวลาในการดูแล และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล จำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ 2.3) ปัจจัยด้านองค์กร สร้างจากการทบทวนวรรณกรรม และบูรณาการแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ของ Mathis & Jackson<sup>4</sup> มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมและ

ค่านิยมองค์กร ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ค่าตอบแทน ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับบัญชา แบ่งเป็นด้าน ๆ ละ 8 ข้อ จำนวน 56 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรมากที่สุด จนถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรน้อยที่สุด

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยแบบสอบถามระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านครอบครัว ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเติมคำและเลือกตอบ ผู้วิจัยปรับปรุงสำนวนภาษาให้ชัดเจนขึ้น ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กรเท่ากับ .96

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์-สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ภายหลังผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง ผู้วิจัยเข้าพบ

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลประจำการกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยผู้วิจัยจัดแบบสอบถามใส่ซองพร้อมเอกสารชี้แจงการวิจัย และหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการวิจัยและให้ข้อมูลสิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย พร้อมทั้งแนบซองเปล่าติดแสตมป์ ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยคืนกลับทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยโดยตรง เพื่อป้องกันการละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร ใช้สถิติเชิงพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร กับกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการไม่คงอยู่ในองค์กร โดยใช้สถิติทดสอบค่าที่
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis)

### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนร้อยละ 57.87 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ ร้อยละ 42.13 มีอายุ 26 - 30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 58.43 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 3-5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 39.61 มีระดับเงินเดือนระหว่าง 8,000-24,900 บาท ( $\bar{X}$  = 11,000 บาท) มากที่สุด ร้อยละ 56.46 และมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่ขององค์การที่ปฏิบัติงานมากที่สุด ร้อยละ 79.21 รายได้ของครอบครัวต่อเดือนระหว่าง 10,001-30,000 บาท ( $\bar{X}$  = 33,310 บาท) มากที่สุด ร้อยละ 53.65 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงินอยู่ในระดับ

ปานกลางร้อยละ 44.38 ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ด้านการใช้เวลาในการดูแล อยู่ในระดับไม่มีภาระมากที่สุดร้อยละ 45.23 จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อการเงินคือ 1-2 คน มากที่สุดร้อยละ 60.39 และจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบต่อการใช้เวลาในการดูแลคือ 1-2 คน มากที่สุดร้อยละ 31.46 โดยสมาชิกครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบต่อการเงินและด้านการใช้เวลาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในฐานะเป็น บิดา มารดาของกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 64.00 และ ร้อยละ 41.60 ตามลำดับ

ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การระดับมากมีร้อยละ 42.98 ระดับปานกลางร้อยละ 35.39 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การร้อยละ 21.63 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ (n = 356)

ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ	จำนวน (N)	ร้อยละ (N)
1. กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การระดับมาก	153	42.98
2. กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การระดับปานกลาง	126	35.39
3. กลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์การ	77	21.63
รวม	356	100.00

การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรระหว่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร กับกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรด้วยสถิติทดสอบค่าที่ (t-test) พบว่า กลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการ

ไม่คงอยู่ในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง สวัสดิการ ค่าตอบแทน และปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาระที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวด้านการใช้เวลาในการดูแล ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร กับกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร (n = 230)

ปัจจัย	กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรระดับมาก (n = 153)		กลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร (n = 77)		t
	X	SD	X	SD	
<b>ปัจจัยด้านองค์การ</b>					
- วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	4.02	.51	3.30	.73	-7.67*
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.97	.57	3.59	.70	-4.09*
- การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.93	.67	3.48	.68	-4.02*
- ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	3.90	.47	3.64	.65	-3.04*
- ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	3.27	.50	2.76	.67	-5.92*
- สวัสดิการ	3.04	.68	2.43	.77	-5.83*
- ค่าตอบแทน	2.89	.75	2.20	.92	-5.66*
<b>ปัจจัยด้านครอบครัว</b>					
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการใช้เวลาในการดูแล	.53	.50	.68	.47	2.16*

P < .05\*

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยสถิติถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 มีเพียงปัจจัยด้านองค์การด้านเดียวคือ วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ โดยเมื่อคะแนนมาตรฐานของตัวแปรวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้การคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่มขึ้น 1.2 เท่า (Odds ratio = 1.22) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยการวิเคราะห์สถิติถดถอยโลจิสติก (Logistic regression analysis) แบบเข้าพร้อมกัน (Enter method) (n = 230)

	B	S.E	Waldd	df	Sig	Odds ratio
<b>ปัจจัยด้านบุคคล</b>						
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	-.024	.111	.048	1	.827	.976
- ระดับเงินเดือน	.000	.000	2.647	1	.104	1.000
- ภูมิลำเนา	.175	.438	.160	1	.689	1.192
<b>ปัจจัยด้านครอบครัว</b>						
- รายได้ของครอบครัวต่อเดือน	.000	.000	.207	1	.649	1.000
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการเงิน	.007	.673	.000	1	.992	1.007
- ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวด้านการใช้เวลาในการดูแล	.325	.375	.749	1	.387	1.384
- จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล	.011	.159	.005	1	.945	1.011
<b>ปัจจัยด้านองค์การ</b>						
- วัฒนธรรมและค่านิยมองค์การ	.204	.049	17.593	1	.000*	1.226
- ความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง	.029	.056	.272	1	.602	1.029
- สวัสดิการ	.019	.046	.180	1	.672	1.020
- ค่าตอบแทน	.051	.039	1.674	1	.196	1.052
- ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน	.085	.052	2.649	1	.104	.919
- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	.013	.053	.062	1	.803	1.013
- การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.042	.041	1.065	1	.302	1.043
ค่าคงที่	-9.000	2.070	18.899	1	.000	.000

P < .05\*

## การอภิปรายผล

ผลการศึกษานี้ พบว่า ระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มที่มีมากที่สุดคือ กลุ่มที่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรระดับมากมีร้อยละ 42.98 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของมาริษาสมบัติบุรณ์<sup>7</sup> ที่ศึกษาถึงอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชพบว่า อัตราการลาออกเกิดขึ้นมากที่สุด ในกลุ่มของพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ รองลงมาคือกลุ่มพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ซึ่งอธิบายได้ว่า ในงานวิจัยนี้ กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงสุดในระยะ 3-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 39.61 ซึ่งเป็นระยะผู้มีความชำนาญ (Proficient) มีการรับรู้สถานการณ์ได้ครอบคลุมมองเป้าหมายในระยะยาว ตัดสินใจได้ตามสถานการณ์และประสบการณ์ที่เรียนรู้มา เป็นระยะของการแสวงหาประสบการณ์ และความก้าวหน้าในอาชีพ<sup>7</sup> มีระดับเงินเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 11,473.43 บาทต่อเดือน และรายได้พิเศษเฉลี่ยเท่ากับ 6,202.65 บาทต่อเดือน ซึ่งเป็นที่น่าพอใจขณะนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์<sup>8</sup> ที่กล่าวว่า เมื่อรายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม ทำให้มีการคงอยู่ในองค์กรต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ของครอบครัวต่อเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 33,310.11 บาทต่อเดือน ซึ่งอยู่ในระดับที่เพียงพอ มีเหลือเก็บมากที่สุดร้อยละ

44.40 มีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงินปานกลางร้อยละ 44.38 สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริ ฮามสุโพธิ์<sup>9</sup> ที่กล่าวว่า ถ้ารายได้ของครอบครัวอยู่ในระดับที่เพียงพอกับค่าครองชีพและเอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น บุคคลก็ไม่จำเป็นต้องแสวงหางานอื่นๆ เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ไม่มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จะทำให้มีการคงอยู่ในองค์กรสูงเช่นกัน

สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์การในงานวิจัยนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) รวมทั้งรู้สึกว่าการนี้ เป็นองค์การใหญ่ มีความมั่นคงเป็นแหล่งของการเรียนรู้ และมีชื่อเสียง เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยจัดเป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการและการศึกษาวิจัย สอดคล้องกับ ทศนา บุญทอง<sup>10</sup> ที่กล่าวว่า ถ้าบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจ เกิดความผูกพัน และยินดีที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร จะทำให้มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis & Jackson<sup>4</sup> ที่กล่าวว่า องค์การใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะช่วยให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก จะมีผลต่อการคงอยู่ขององค์การเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับ Neubauser<sup>11</sup> ที่กล่าวว่า การประสบความสำเร็จในการดำรงรักษาให้บุคลากรมี

การคงอยู่ในองค์กรคือ ต้องมีการสร้างวัฒนธรรม องค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่เป็น ปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัย มีความมั่นใจในการคงอยู่ ในองค์กรต่อไป ในงานวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ระดับความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อการ คงอยู่ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.77 ตามลำดับ สอดคล้องกับ ทศนา บุญทอง<sup>10</sup> ที่กล่าว ว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กรภาครัฐ ถือเป็นจุดเด่นหรือสิ่งที่เหนือกว่าภาคเอกชน ใน การสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในรูปแบบที่ไม่ใช่ ตัวเงิน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับ บัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่าง บุคลากรกับองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ด้วยกัน และการได้รับการยอมรับและให้เกียรติ จากวิชาชีพข้างเคียงในองค์กรภาครัฐ จะทำให้ พยาบาลทำงานได้อย่างได้อย่างมีความสุข และมีความ มั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

#### ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรให้ความสำคัญ กับปัจจัยที่จะส่งเสริมให้มีการคงอยู่ใน องค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่ม มากขึ้น โดยเฉพาะวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร

รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าเป็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อการคงอยู่ในองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้ รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการ อำนวยรักษาให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัย มีการคงอยู่ในงานและองค์กรให้ นานที่สุดต่อไป

#### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ ควรมีการนำตัวแปรอื่นๆ มาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น

#### เอกสารอ้างอิง

1. กฤษดา แสงดี. รายงานการสำรวจสถานการณ์ ด้านกำลังคนทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข; 2547. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)
2. มาริษา สมบัติบุรณ์. รายงานการวิจัยเรื่อง การ ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วย พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช: กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช; 2546.
3. อัญญา พันธนาถวิริยะกุล. ผลของการรับรู้การทำ ตามสัญญาใจต่อความผูกใจมั่นต่อองค์กรและ แนวโน้มในการลาออก. [วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2546.
4. Mathis, RL, & Jackson, JH. **Human resource management.** 10<sup>th</sup>ed. Singapore: Seng Lee Press; 2004.

5. กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for windows. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2544.
6. Dibble, S. *Keeping your valuable employees*. New York: John Wiley and Sons; 1999.
7. สมจิต หนูเจริญกุล, บรรณาธิการ. การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: หจก. วี.เจ. พรินติ้ง; 2543. p. 12.
8. ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี; 2547.
9. ศิริ ฮามสุโพธิ์. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ โอ.เอส.พรินติ้ง เฮ้าส์; 2543.
10. ทศนา บุญทอง. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สภาการพยาบาล; 2543.
11. Neubauser, PC. Building a high-retention culture in healthcare. *Journal of Nursing Administration*. 2002; 32(9): 470-478.

## Factors Influencing Retention of Professional Nurse Employees, Government University Hospitals\*

Suthida Topanthanont\*\* MNS.

Gunyardar Prachusilpa\*\*<sup>1</sup> DNSc.

**Abstract :** The purposes of this descriptive research were to study the level of confidences to retention of professional nurse employees and to explore the factors that influence on the retention of professional nurse employees, government university hospitals. The sample consisted of 356 employee professional nurses, having at least one year of experienced. These nurses were randomly selected from seven government university hospitals. Self-administered questionnaires include the confidential level to retention questionnaire and the factors influencing retention of professional nurse employees' questionnaire. Content validity was confirmed through a panel of experts and the instrument demonstrated Cronbach's alpha coefficient was .96. The data were analyzed by using percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test and logistic regression.

The research findings revealed that the group of professional nursing employees which maximum level confidences of retention was the highest (42.98%), follow by the group of professional nursing employees which neutral level of confidences to retention 35.39 percent, and the group of professional nursing employees which lack of confidence to retention 21.63 percent. The factor that influence on the retention of professional nursing employees, government university hospitals was value and culture of organization at p-level < .05.

These finding suggested that nurse administrators should promote the factors that influence on the retention of professional nurse employees, government university hospital to increase their retention.

*Thai Journal of Nursing Council 2007; 22(4) 101-113*

**Key words :** retention, professional nurse employees, government university hospitals

---

<sup>1</sup> \*Thesis of the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration.

\*\*Professional Nurse of Nephrology Nursing Department, Ramathibodi Hospital.

\*\*\*Associated Professor, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University.