

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

**Factors Affecting Job Retention of the Personnel in the Nursing Department,
Golden Jubilee Medical Center, Mahidol University**

ธัญญรัตน์ สลักคำ (Tanyarat Salakam) * วรางคณา จันทร์คง (Warangkana Chankong)**

เขวภา ตีอัฐวรรณ (Yowvapa Tiautchasuwan)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล องค์การ งานและการทำงาน ความก้าวหน้า การให้ค่าตอบแทนและสัมพันธภาพ (2) การคงอยู่ในงาน (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ และ (4) เหตุผลของการย้ายแผนกของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรในฝ่ายการพยาบาล โดยมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 187 คน โดยเก็บทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า (1) จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นสายวิชาชีพได้แก่พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล ร้อยละ 71.9 และร้อยละ 28.1 ไม่ใช่สายวิชาชีพ บุคลากรในฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรสคู่ อายุเฉลี่ย 33.35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป รายได้รวมต่อเดือน 10,001-15,000 บาท ระดับความเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านองค์กร ลักษณะงาน ความก้าวหน้า การให้ค่าตอบแทน สัมพันธภาพในระดับปานกลาง (2) บุคลากรส่วนใหญ่คงอยู่ในงาน ร้อยละ 83.62 (3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานมีเพียงปัจจัยเดียว คือ รางวัลค่าตอบแทน มีอิทธิพลร้อยละ 87.7 และ (4) เหตุผลเปลี่ยนแผนกของบุคลากร สายวิชาชีพคือลักษณะงานและการทำงาน

คำสำคัญ การคงอยู่ในงาน สายวิชาชีพ

* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช joy.tanyarat@gmail.com

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pwarang_p@yahoo.com

*** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study: (1) personal factors, organizational factors, work characteristics, career advancement, remuneration and relationship; (2) job retention of personal; (3) factors influencing the retention of personal; and (4) reasons for the resignation on the job.

The study was conducted on all 187 personnel in the department who had been working for at least 6 months. Data were collected using a questionnaire with the reliability value of 0.98. Statistical analyses undertaken included the determination for frequencies, means, percentages, standard deviations, multiple logistic regression and content analysis.

The results revealed that: (1) profession were registered nurse and nurse aids (71.9%) and the rest were non-nursing staff (28.1%), most of them were female, married, 33.35 years old (average), and bachelor's degree holders; their working experience was 5 years or more and monthly income was 10,001-15,000 baht; their perceptions about organizational factors, job descriptions, career advancement, remuneration and relationship were moderate; (2) most of them would still work at the department (83.62%); (3) the only factor influencing job retention was remuneration (87.7%); and (4) the reasons for the change in profession were job descriptions and work characteristics.



Keywords: Job retention, Professional

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

การคงอยู่ในงาน (job retention) เป็นสิ่งที่หน่วยงานจำเป็นต้องให้ความสำคัญ เพื่อลดปัญหาการลาออกของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ในงานนั้นหมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของตนจากองค์กรจะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป (Mathis and Jackson, 2006) การคงอยู่ในงานของบุคลากรจะทำให้องค์กรมีจำนวนบุคลากรเพียงพอที่จะให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่ในงาน โดยไม่ลาออกหรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานในที่อื่นนั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งทอนตัน เกรมพิทซ์ วูดส์ (Taunton, Krampitz, and Woods, 1989) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะบุคคล 2) คุณลักษณะงาน 3) คุณลักษณะองค์กร 4) คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้มีผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรต่อไป

ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดีได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญขององค์กร และเป็นที่มาของความสำเร็จของงาน ถ้าบุคคลในองค์กรรู้สึกพึงพอใจในงาน หรือมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ แต่การพิจารณาบุคลากรมาเป็นทีมในการทำงานนั้นต้องอาศัยระยะเวลาการฝึกฝนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะให้มีศักยภาพเพียงพอและเหมาะสมในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน โดยต้องเป็นภาระกับบุคลากรเดิมที่ต้องทำงานหนักมากขึ้นในการพัฒนาคุณภาพบริการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการขยายบริการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาทิสและแจคสัน (Mathis and Jackson, 2006) ที่กล่าวถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานคงอยู่ในงานได้ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะองค์กร 2) คุณลักษณะงาน 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การให้รางวัลค่าตอบแทน 5) สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถานบริการสุขภาพของรัฐบาลระดับทุติยภูมิ ที่ให้บริการทางด้านสุขภาพตามมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย โดยให้บริการด้านทันตกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู การแพทย์ทั่วไปและแพทย์ทางเลือก เริ่มเปิดให้บริการเมื่อปี พ.ศ. 2549 แบ่งเป็นกลุ่มงานต่างๆ ได้แก่ สำนักงานอำนวยการ กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ กลุ่มงานสนับสนุนงานบริการ กลุ่มงานวิชาการและโรงพยาบาลทันตกรรมมหาจักรีสิรินธร มีการขยายงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมภายนอก องค์กรได้ขยายหน่วยบริการเพื่อรองรับผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อให้ได้การรับรองคุณภาพตามมาตรฐานโรงพยาบาลทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม

ในการดำเนินการช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร มีการลาออกของบุคลากรเป็นจำนวนมากในปีงบประมาณ 2553 และปีงบประมาณ 2554 พบว่า จำนวนบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษกที่ลาออก จำนวน 31 คน (ร้อยละ 8.11) และ 52 คน (ร้อยละ 11.12) ตามลำดับ ซึ่งมีแนวโน้มการลาออกสูงขึ้นเรื่อยๆ (งานทรัพยากรบุคคล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัย มหิดล, 2554)

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรจำนวนมากกว่าฝ่ายหรือแผนกอื่นๆ ในโรงพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานธุรการ พนักงานประจำห้อง พนักงานเปเล พนักงานเลี้ยงเด็ก จำนวน 203 คน ลาออกและไม่ต่อสัญญา 16 คน (ร้อยละ 7.88) (ฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก ตุลาคม, 2556) ซึ่งมีผลกระทบกับหน่วยงานและการให้บริการกับผู้ป่วย ทำให้ต้องสรรหาบุคลากรใหม่มาทดแทนอยู่เสมอ

จากปัญหาเหล่านี้และการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการนำผลการวิจัยมาประกอบการวางแผน กำหนดนโยบายและการสร้างเสริมศักยภาพในการทำงานให้กับบุคลากรเพราะหากบุคลากรมีศักยภาพในการทำงานก็จะได้งานอย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ได้มาตรฐานเช่นกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพภายในองค์กรของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพภายในองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล
4. เพื่อศึกษาเหตุผลของการย้ายแผนกของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical Research) ครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของมาทิสและแจคสัน (Mathis and Jackson, 2006) ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร คือ 1) คุณลักษณะขององค์กร 2) คุณลักษณะงานและการทำงาน 3) ความก้าวหน้าในอาชีพ 4) การให้รางวัลค่าตอบแทน 5) สัมพันธภาพของผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร ประชากร คือ บุคลากรทุกระดับในฝ่ายการพยาบาลของศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 187 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่ในงาน ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ (1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (2) ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน (3) การคงอยู่ในงาน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาและการบริหารการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา แบบสอบถามมีค่าความสอดคล้องของเนื้อหา (Item-Objective Congruence Index: IOC) พบว่ามีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยจึงปรับแก้และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปทดลองใช้ การทดลองใช้เครื่องมือจำนวน 60 ชุด ซึ่งได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 โดยด้านลักษณะองค์กรมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 ด้านลักษณะงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 ด้านการให้รางวัลค่าตอบแทนมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 และด้านสัมพันธภาพของบุคลากรมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 171 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.44 โดยใช้สถิติหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. **ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล** กลุ่มประชากรแบ่งตามตำแหน่งงานสายวิชาชีพ ประกอบด้วย พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 123 คน (ร้อยละ 71.9) และสายสนับสนุน ประกอบด้วย พนักงานประจำห้อง พนักงานเปเล เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป พนักงานเลี้ยงเด็ก จำนวน 48 คน (ร้อยละ 28.1) ในสายวิชาชีพพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน (ร้อยละ 94.31) มีอายุต่ำสุด 19 ปี อายุสูงสุด 51 ปี อายุเฉลี่ย 33.35 ปี มีสถานภาพสมรสคู่เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 58 คน (ร้อยละ 47.15) มีระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปจำนวน 75 คน (ร้อยละ 60.97) ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน (ร้อยละ 34.96) รายได้รวมต่อเดือนส่วนใหญ่มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 84 คน (ร้อยละ 68.29) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลแบ่งตามตำแหน่งงานจำแนกตามสายวิชาชีพและสายสนับสนุน

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	ตำแหน่งงาน		รวม
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
จำนวนทั้งหมด	123 (71.9)	48 (28.1)	171 (100.0)
1. เพศ			
ชาย	7 (5.69)	22 (45.83)	29 (16.96)
หญิง	116 (94.31)	26 (54.17)	142 (83.04)
2. อายุ			
19 – 29 ปี	34 (27.64)	12 (25.00)	46 (26.90)
30 – 40 ปี	69 (56.10)	32 (66.67)	101 (59.06)
41 – 51 ปี	20 (16.26)	4 (8.33)	24 (14.04)

$\bar{x} = 33.35$, S.D. = 6.40 Min = 19 , Max = 51

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล	ตำแหน่งงาน		รวม
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
จำนวนทั้งหมด	123 (71.9)	48 (28.1)	171 (100.0)
3.สถานภาพสมรส			
โสด	55 (44.72)	22 (45.83)	77 (45.03)
คู่	58 (47.15)	23 (47.92)	81 (47.37)
หม้าย/หย่า/แยก	10 (8.13)	3 (6.25)	13 (7.60)
4.ระดับการศึกษาสูงสุด			
มัธยมศึกษา	19(15.45)	13(27.08)	32(18.71)
อนุปริญญา (ปวช , ปวส)	29(23.58)	23(47.92)	52(30.41)
ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	75(60.97)	12(25.00)	87(50.88)
5.ระยะเวลาปฏิบัติงาน			
6เดือน - 1ปี	20 (16.26)	7 (14.58)	27 (15.79)
>1.1 - 3 ปี	33 (26.83)	14 (29.17)	47 (27.48)
>3.1 – 5 ปี	27 (21.95)	8 (16.67)	35 (20.47)
5 ปีขึ้นไป	43 (34.96)	19 (39.58)	62 (36.26)
6.รายได้รวม /ต่อเดือน			
ไม่เกิน 15,000 บาท	39 (31.71)	45 (93.75)	84 (49.12)
มากกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	84 (68.29)	3 (6.25)	87 (50.88)

2. ปัจจัยด้านการคงอยู่ในงาน คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร จากการสอบถามความคิดเห็นต่อคุณลักษณะขององค์กร ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้รางวัลค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร พบว่าความคิดเห็นโดยรวมเฉลี่ยและรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.36$, S.D = 0.85) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.29$, S.D = 0.78) และด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะขององค์กร ($\bar{X} = 3.12$, S.D = 0.72) ดังตารางที่ 2

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัยด้าน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.คุณลักษณะขององค์กร	3.12	0.72	ปานกลาง
2.ลักษณะงานและการทำงาน	3.22	0.74	ปานกลาง
3.ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.29	0.78	ปานกลาง
4.การให้รางวัลค่าตอบแทน	2.97	0.74	ปานกลาง
5.สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร	3.36	0.85	ปานกลาง
โดยรวมเฉลี่ย	3.19	0.76	ปานกลาง

ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายละเอียดของทั้ง 5 ด้าน พบประเด็นดังนี้

2.1 ด้านคุณลักษณะขององค์กร พบว่า บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็นโดยรวมเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.12$, S.D.=0.72) โดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นด้านย่อย พบว่าสายวิชาชีพมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความมั่นคงของงาน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. =0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.87) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานด้านคุณลักษณะขององค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านคุณลักษณะองค์กร	ตำแหน่งงาน		รวม $\bar{X}$ (S.D.)
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
1. วัฒนธรรมและค่านิยม	3.41 (0.66)	3.12 (0.72)	3.32 (0.81)
2. การบริหารจัดการ	3.39 (0.87)	3.04 (1.03)	3.29 (0.88)
3. ความมั่นคงของงาน	3.47 (0.82)	3.23 (1.00)	3.40 (0.79)
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	3.42 (0.78)	3.13 (0.91)	3.12 (0.72)

2.2 ด้านลักษณะงานและการทำงาน บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็นโดยรวมเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.74) โดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นด้านย่อย พบว่าสายวิชาชีพมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. =0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.78) ดังตารางที่ 4

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
 ด้านลักษณะงานและการทำงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
 มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านลักษณะงานและการทำงาน	ตำแหน่งงาน		รวม $\bar{X}$ (S.D.)
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
1. การจัดสรรคนให้เหมาะกับงาน	3.32(0.78)	3.22(0.74)	3.25(0.73)
2. ความยืดหยุ่นของเวลาทำงาน	3.35(0.78)	2.99(0.93)	3.25(0.73)
3. ความสมดุลของชีวิตการทำงาน	3.46(0.80)	3.48(0.91)	3.47(0.71)
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	3.38 (0.59)	3.23 (0.86)	3.22 (0.74)

2.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็นโดยรวมเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.78) โดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นด้านย่อย พบว่าสายวิชาชีพมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.77) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การพัฒนาและการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.82) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ตำแหน่งงาน		รวม $\bar{X}$ (S.D.)
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
1. การพัฒนาและการฝึกอบรม	3.63 (0.82)	3.29 (0.78)	3.57 (0.79)
2.การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	3.67 (0.77)	3.02 (1.04)	3.33 (0.79)
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	3.58 (0.63)	3.15 (0.91)	3.29 (0.78)

2.4 ด้านการให้รางวัลค่าตอบแทน บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็นโดยรวมเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.19$, S.D. = 0.76) โดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นด้านย่อย พบว่าสายวิชาชีพมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 0.68) และด้านย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.13$, S.D. = 0.89) ดังตารางที่ 6

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
 ด้านการให้รางวัล ค่าตอบแทนของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก

ด้านการให้รางวัลค่าตอบแทน	ตำแหน่งงาน		รวม $\bar{X}$ (S.D.)
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
1. การแข่งขันเรื่องค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.13 (0.89)	2.97 (0.74)	3.07 (0.86)
2. ผลการดำเนินงานและค่าตอบแทน	2.27 (0.87)	3.05 (1.00)	3.21 (0.83)
3. การได้รับการยอมรับ	3.20 (0.68)	3.09 (0.97)	3.27 (0.78)
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	2.86 (0.81)	3.03 (0.90)	3.19 (0.76)

2.5 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากร บุคลากรของฝ่ายการพยาบาลมีความเห็นโดยรวมเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.85) โดยพิจารณาเป็นรายด้านจำแนกเป็นด้านย่อย พบว่าสายวิชาชีพมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับทุกคน ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.03) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน
 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
 มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้านสัมพันธภาพของบุคลากร	ตำแหน่งงาน		รวม $\bar{X}$ (S.D.)
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
	$\bar{X}$ (S.D.)	$\bar{X}$ (S.D.)	
1. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน	3.67 (0.79)	3.40 (0.93)	3.60 (0.84)
2. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	3.65 (0.81)	3.35 (0.83)	3.57 (0.83)
3. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมกับทุกคน	3.40 (1.03)	3.33 (1.01)	3.38 (1.02)
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	3.57 (0.77)	3.36 (0.850)	3.36 (0.85)

3. การคงอยู่ในงาน จากการสอบถามการคงอยู่ในงาน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอโดย จำแนกตามสายวิชาชีพและสายสนับสนุน พบว่า สายวิชาชีพส่วนใหญ่ไม่เปลี่ยนแผนกจำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 87.80 สายสนับสนุนไม่เปลี่ยนแผนก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 72.92 สรุปได้ว่าบุคลากรฝ่ายการพยาบาลไม่เปลี่ยนแผนก จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 83.62 ดังตารางที่ 8

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 8 ความถี่และร้อยละ การคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ตำแหน่งงาน	การคงอยู่ในงาน		รวม จำนวน (ร้อยละ)
	ไม่เปลี่ยนแผนก	เปลี่ยนแผนก	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. สายวิชาชีพ	108 (87.80)	15 (12.20)	123 (100)
2. สายสนับสนุน	35 (72.92)	13 (27.08)	48 (100)
รวม	143 (83.62)	28 (16.38)	171 (100)

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบโลจิสติก (Multiple logistic regression analysis) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีอิทธิพลร่วมทำนายได้ร้อยละ 11 (Cox & Snell R Square = .118) ได้แก่ ตัวแปรการให้รางวัลค่าตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ร้อยละ 87.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้รวมต่อเดือน คุณลักษณะขององค์กร ลักษณะของงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์กร ดังรายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แบบจำลองถดถอยโลจิสติกการคัดเลือกเพิ่มแบบขั้นตอน (Forward Stepwise) แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัจจัย	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
ค่าคงที่	-2.009	1.002	4.019	1	.045	7.454
รางวัลค่าตอบแทน	.131	.035	14.146	1	.000	.877

Chi-square(Omnibus Tests of Model Coefficients) Model = 21.440, df=2 , P-Value = .049*

Chi-square (Hosmer and Lemeshow Test) = 9.468 , df=8, Sig.= .304

-2 Log likelihood = 131.031, Cox & Snell R Square=.118, Pseudo R²(Nagelkerke R²) = .200

5. เหตุผลของการเปลี่ยนแผนกทำงานของบุคลากร จากคำถามปลายเปิดจำนวน 38 คน จำแนกเป็น สายวิชาชีพ จำนวน 24 คน สายสนับสนุน จำนวน 14 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสรุปประเด็นได้ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การให้ค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากร พบว่าเหตุผลการเปลี่ยนแผนกมากที่สุดของสายวิชาชีพคือ ด้านลักษณะงานและการทำงานจำนวน 9 คน (ร้อยละ 37.50) รองลงมาด้านปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 8 คน (ร้อยละ 33.33) ดังตารางที่ 10

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์
 กาญจนภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง	ตำแหน่งงาน		รวม จำนวน (ร้อยละ)
	สายวิชาชีพ	สายสนับสนุน	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	8 (33.33)	3 (21.42)	11 (28.95)
2. ลักษณะงานและการทำงาน	9 (37.50)	3 (21.42)	12 (31.58)
3. ความก้าวหน้าในอาชีพ	2 (8.33)	4 (28.58)	6 (15.79)
4. การให้รางวัลและค่าตอบแทน	4 (16.67)	2 (14.29)	6 (15.79)
5. สัมพันธภาพของบุคลากร	1 (4.17)	2 (14.29)	3 (7.89)
ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งด้าน	24 (100)	14 (100)	38(100)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่มีการคงอยู่ในงานและปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานพบว่า ปัจจัยด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน มีผลต่อการคงอยู่ ดังรายละเอียดดังนี้

1. การคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล สายวิชาชีพส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในงาน (ร้อยละ 87.80) สายสนับสนุนส่วนใหญ่ยังคงอยู่ในงาน (ร้อยละ 72.92) อาจเนื่องมาจากมีปัจจัยสนับสนุนในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะขององค์กร พบว่า ฝ่ายการพยาบาลมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่โดดเด่น ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพมาตรฐานการบริการทำให้เห็นภาพการบริการที่ชัดเจน ประกอบกับมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้รู้สึกถึงความป็นเจ้าของ สืบเนื่องจากการเป็นโรงพยาบาลที่เปิดทำการได้ไม่นานจึงมีสิ่งแวดล้อมที่ใหม่ทันสมัย ไม่แออัด การบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายที่ชัดเจนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาด้านการศึกษา ทั้งในส่วนสนับสนุนทุนการศึกษา สนับสนุนในเรื่องของเวลาและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับความรู้ในด้าน วิชาการต่างๆ ทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ การจัดสรรจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน สืบเนื่องจากการขยายงานบริการที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผลกระทบโดยตรงกับฝ่ายการพยาบาล เพราะต้องมีบุคลากรประจำเพิ่มขึ้นทั้งในส่วนด้านหน้าที่ต้องให้บริการและส่วนด้านหลังที่ต้องรวบรวมและเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการผ่านมาตรฐานด้านต่างๆ ของโรงพยาบาลและหน้าที่เสริมอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) บุคลากรในฝ่ายการพยาบาล รู้สึกมีความมั่นคงในงานและมั่นใจในฝ่ายการพยาบาลที่จะดูแลให้ความอบอุ่นต่อไป

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

1.2 ด้านลักษณะงานและการทำงาน พบว่า การจัดสรรคนให้เหมาะกับลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานที่หลากหลายและมีสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในทางที่ดี เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายปรับเปลี่ยนตารางการทำงานให้เหมาะสมเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) โดยลักษณะขององค์กรและลักษณะของงานในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสมดุลในหลายด้าน เช่น สถานที่ตั้งอยู่ในเขตชานเมือง ไม่ไกลจากเขตกรุงเทพมหานครและใกล้กับชุมชน ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ที่อาศัยใกล้กับศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มีความต้องการที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตนเองและครอบครัว

1.3 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า การพัฒนาและการฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และการวางแผนความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยพยายามผลักดันให้บุคลากรทำผลงานหรือทำวิจัย R2R เพื่อปรับระดับค่าตอบแทน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทั้งในด้านการบริหารและด้านการปฏิบัติการอย่างชัดเจน

1.4 ด้านสัมพันธภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) พบว่า บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความเป็นพี่เป็นน้องกันถึงแม้จะสำเร็จการศึกษาจากต่างสถาบันกัน มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือต่อกันในทุกระดับตำแหน่งงาน ในด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$) อธิบายว่า ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน แต่ในด้านความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ซึ่งบุคลากรแสดงความเห็นในส่วนการประเมินผลงานไม่ได้รับความเป็นธรรม

2. ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ ปัจจัยด้านการให้รางวัลค่าตอบแทนจากการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล เนื่องจากบุคลากรไม่พึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับข้อมูลที่รับจากคำถามปลายเปิด พบว่าภาระงานที่เพิ่มขึ้นไม่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ รวมทั้งนโยบายการปรับขึ้นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยได้รับค่าตอบแทนที่เทียบเท่ากับบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่าเกิดความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กษพร ตั้งฉัตรชัย (2553: 79) พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.60 มีรายได้สุทธิต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ซึ่งรวมทั้งเงินค่าเวร ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ ระดับรายได้ของพยาบาลวิชาชีพยังไม่เพียงพอถึงร้อยละ 31.60 และบางส่วนยังมีหนี้สินทั้งนี้เนื่องจากรายได้ของพยาบาลวิชาชีพหรือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพจะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่นเพื่อหารายได้ให้พอเพียงต่อครอบครัวต่อไป บุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีภาระค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง เนื่องจากอยู่ในช่วงเวลาสร้างฐานะครอบครัว ต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในหลายด้าน จึงพบว่าบุคลากรฝ่ายการพยาบาลขาดสภาพคล่องทางเศรษฐกิจอย่างชัดเจน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

3. จากการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เหตุผลการเปลี่ยนแผนของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล และสรุปประเด็นได้ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ลักษณะงาน และการทำงานความก้าวหน้าในอาชีพ การให้ค่าตอบแทน และสัมพันธภาพของบุคลากร พบว่า จำนวนสูงสุดในสายวิชาชีพ จำนวน 9 คน (ร้อยละ 37.50) มีเหตุผลด้านลักษณะงานและการทำงาน ในสายสนับสนุนจำนวน 4 คน (ร้อยละ 28.58) มีเหตุผลด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่สายสนับสนุนมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าวุฒิการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ทำให้บุคลากรที่มีความต้องการก้าวหน้า พยายามหาตำแหน่งงานที่สูงขึ้นภายในองค์กรเดียวกันหรือต่างองค์กรอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรส่งเสริมสวัสดิการเป็นการชดเชยในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 การสร้างหอพัก เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีที่อยู่อาศัยต้องเช่าหอหรือบ้านพักของตนเอง ในราคาที่สูง ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายมากขึ้น

1.2 มีรถรับ-ส่ง การมีสวัสดิการรถรับ-ส่งในเส้นทางต่างๆ ที่บุคลากรพักอาศัยทำให้สะดวก และไม่ต้องหาพื้นที่สำหรับการจอดรถเพิ่ม

1.3 สวัสดิการรักษาพยาบาล สามารถใช้สิทธิการรักษาพยาบาลมากกว่าการใช้สิทธิประกันสังคม เพียงอย่างเดียว

1.4 การได้รับเงินชดเชยบำนาญเมื่อลาออก โดยมีระเบียบอายุการปฏิบัติงานที่มากขึ้นและเพิ่มวงเงินให้มากขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรยังคงอยู่กับองค์กรไปยาวนาน ไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานไปยังองค์กรอื่น

1.5 เพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลาในอัตราที่สูงขึ้น โดยอ้างอิงลักษณะงานของหน่วยงานเฉพาะทางที่มีความพิเศษกว่าหน่วยงานอื่น อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคลากรในฝ่ายการพยาบาลที่มีอายุการปฏิบัติงานเป็นเวลานานต่อความคิดเห็นการคงอยู่ในงาน

2.2 ศึกษาเปรียบเทียบการคงอยู่ในงานของบุคลากรในช่วงอายุวัยต่างๆ (Generation)

2.3 ศึกษาสวัสดิการที่เหมาะสมกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรในฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- คุณฉวี เอกพจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- บงกชพร ตั้งฉัตรชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร
- วัฒนา ทองปัสโลว์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ธิดา โดพันธานนท์. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management* 11th ed. Ohio: South western
- Herberg F., Bernard M. & Barbara, B. S. (1959). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Wiley and Sons
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Peter, L.W. (1982). *Employee Organization Linkage: The Psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press