

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ
การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



นางสาวอัมภาวงศ์ ตีระนะชัยดีกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต


สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, MOTIVATOR FACTORS, AND
DECISION MAKING ON SELECTING AN UNIVERSITY EMPLOYEE STATUS
OF GOVERNMENT SERVICE PROFESSIONAL NURSES,
GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS



Miss Autsadang Tiranachaideekul

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ กับการ
ตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของ
พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
นางสาวอัญญา ศิระชะชัยดีกุล

โดย

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต


..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสม)

อัญญาค์ ตีระณะชัยดีกุล: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, MOTIVATOR FACTORS, AND DECISION MAKING ON SELECTING AN UNIVERSITY EMPLOYEE STATUS OF GOVERNMENT SERVICE PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 133 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง จำนวน 148 คน และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง จำนวน 130 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แบบสอบถามทั้งหมดได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้เท่ากับ .86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 31.1 ส่วนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด ร้อยละ 47.7

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2.1 กลุ่มโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

อายุราชการ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

2.2 กลุ่มโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ปัจจัยจูงใจทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล ลายมือชื่ออนิสิต อัญญาค์ ตีระณะชัยดีกุล
ปีการศึกษา 2552 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก 

5077637036: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: PERSONAL FACTORS/ MOTIVATOR FACTORS/ UNIVERSITY

EMPLOYEE/ PROFESSIONAL NURSES/ GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS

AUTSADANG TIRANACHAIDEEKUL: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, MOTIVATOR FACTORS, AND DECISION MAKING ON SELECTING AN UNIVERSITY EMPLOYEE STATUS OF GOVERNMENT SERVICE PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. AREEWAN OUMTANEE, Ph.D., 133 pp.

The purposes of this research were to study decision making on selecting an university employee status, and to examine relationships between personal factors, motivator factors and decision making on selecting an university employee status of government service professional nurses. Research subjects were 148 government service professional nurses from 4 government university hospitals and 130 government service professional nurses from 3 autonomous university hospitals. They were selected by simple random sampling technique. Research instruments were Personal Factors, Motivator Factors (MF), and Decision Making on Selecting an University Employee Status questionnaires, All questionnaires were tested for content validity by 5 experts. The reliability of MF were .86. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Chi-square.

The major findings were as follows:

1. Government service professional nurses working in government university hospitals would change position to be an university employee 31.1 percent while Government service professional nurses working in autonomous university hospitals would change position to be an university employee 47.7 percent

2. Factors relating to decision making on selecting an university employee status

2.1 Government university hospitals' group

Work experience and position were significantly related to decision making on selecting an university employee status but motivator factors were not significantly related to decision making on selecting an university employee status.

2.2 Autonomous university hospitals' group

Level of education was significantly related to decision making on selecting an university employee status but motivator factors were not significantly related to decision making on selecting an university employee status.

Field of Study : Nursing Administration

Student's Signature Autsadang Tiranachaideekul

Academic Year : 2009

Advisor's Signature Areewan Oumtanee

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความเมตตากรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ เอาใจใส่ และคอยให้ความช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งในความกรุณาที่ท่านอาจารย์มอบให้เสมอมา จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิลา ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อชี้แนะ คำแนะนำ คำปรึกษา ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ ในการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่ให้ทุนสนับสนุนบางส่วน ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และขอกราบขอบพระคุณคณบดีคณะแพทยศาสตร์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทุกท่านที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนขอขอบพระคุณหัวหน้าหอผู้ป่วย พี่ น้อง Intermediate ward และเพื่อนนิสิตทุกท่าน โดยเฉพาะคุณพุทธชาติ เอี่ยมสอาด ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และให้กำลังใจเป็นอย่างดี ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณทุก ๆ ท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

ท้ายนี้ ผู้วิจัยขอโน้มระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ซึ่งเป็นผู้ที่ให้สติปัญญา ให้ความรัก ให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ผู้วิจัยอย่างดียิ่งเสมอมา และเป็นแรงบันดาลใจในการฝ่าฟันเอาชนะอุปสรรคในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จ ขอขอบพระคุณญาติพี่น้อง และกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลทุกๆ ด้าน คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และทุกๆ ท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
คำถามการวิจัย.....	7
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	11
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ.....	16
การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	29
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย..	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	42
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผลการวิจัย.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	90
รายการอ้างอิง.....	91
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	97
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ.....	99
ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย	103
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์.....	107
ภาคผนวก จ ตัวอย่างเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ตัวอย่างหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย.....	114
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
ภาคผนวก ช ตารางวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนก ตามรายข้อ.....	126
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	133

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างข้าราชการกับข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	26
2	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	49
3	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจ เมื่อนำไปทดลองใช้ และเมื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง.....	55
4	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ.....	59
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ของปัจจัยจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน.....	61
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ของปัจจัยจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน.....	62
7	จำนวนและร้อยละ ของแนวโน้มการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ.....	63
8	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	64
9	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	64
10	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	66

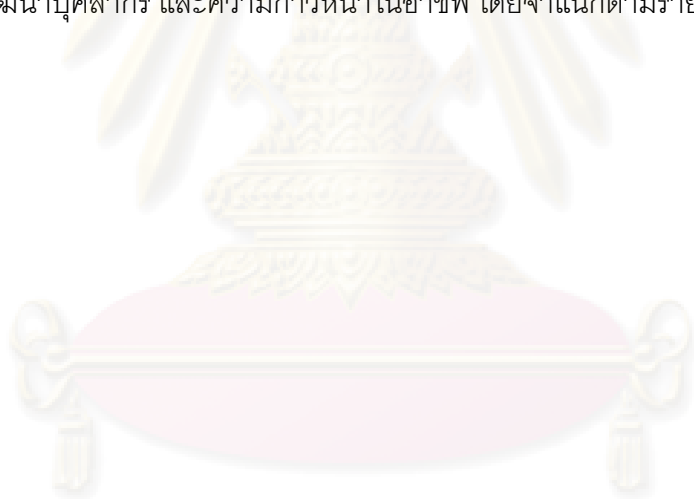
ตารางที่ 1

ญ
หน้า

11	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	66
12	ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	67
13	ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	67
14	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจ้างงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	68
15	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจ้างงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนำกับของรัฐ.....	68
16	ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดตำแหน่ง และโครงสร้างบัญชีเงินเดือน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	70
17	ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดตำแหน่ง และโครงสร้างบัญชีเงินเดือน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	70
18	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	71
19	ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	71

ตารางที่		ฉ หน้า
20	ความสัมพันธ์ระหว่างการเงินเดือนและค่าตอบแทน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	73
21	ความสัมพันธ์ระหว่างการเงินเดือนและค่าตอบแทน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	73
22	ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	74
23	ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	74
24	ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	75
25	ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	75
26	การรวบรวมเหตุผล และข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ.....	76
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ โดยจำแนกตามรายชื่อ.....	127
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยจำแนกตามรายชื่อ.....	128

29	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน โดยจำแนกตามรายชื่อ.....	129
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามรายชื่อ.....	130
31	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อสภาพการจ้างงาน โดยจำแนกตามรายชื่อ.....	131
32	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจำแนกตามรายชื่อ.....	132



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	46



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากการทำงานของภาครัฐที่ผ่านมา พบว่าหลายหน่วยงานยังมีความล่าช้าในการทำงาน ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ที่ต้องการได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ได้สำเร็จตามเป้าหมาย (ชัยยุทธ กมลศิริกุล, 2551) ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหาร และระบบบริการของภาครัฐ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543) ในปี พ.ศ. 2545 รัฐมีนโยบายการปฏิรูประบบราชการ โดยเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานภาครัฐ และการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ได้มีการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Good governance) และการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New public management) เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบราชการของไทย ต่อมา ในปี พ.ศ. 2546 ได้มีการกำหนดแบบแผนการบริหารราชการและวิธีการปฏิบัติงานที่ส่วนราชการและข้าราชการจะต้องยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือของการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพกับประชาชนผู้ขอรับบริการ ในการนี้ยังได้จัดให้มีคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ขึ้นเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการให้เป็นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (ชัยยุทธ กมลศิริกุล, 2551; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551)

สถาบันอุดมศึกษา เป็นองค์การหนึ่งที่คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการดำเนินการปฏิรูประบบใหม่ และเป็นองค์การทางวิชาการที่สำคัญยิ่งในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ ในภาวะการณ์ที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันอย่างสูงจากสภาพสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงหลายประการ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การเปิดเสรีทางการค้า เป็นต้น ทำให้กลไกการบริหารจัดการที่เป็นอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการไม่สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ มีการมองว่าปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการบริหารงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีการใช้งบประมาณมากเป็นอันดับ 8 ของกระทรวงทั้งหมด แต่สามารถให้บริการได้เพียงร้อยละ 2 ของประชากรทั้งหมด (ไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2546) ในปี พ.ศ. 2545 มหาวิทยาลัย

ในกำกับของรัฐ/มหาวิทยาลัยออกนอกระบบจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเป็นอิสระ ความคล่องตัว และความมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ แม้จะไม่ใช่เรื่องใหม่ในสังคมไทย เพราะมีการพูดถึงเรื่องนี้มากกว่า 30 ปีแล้ว แต่กระแสความเปลี่ยนแปลงเพื่อเดินหน้าสู่การเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากที่สุดในช่วงวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี พ.ศ. 2540 โดยมีข้อตกลงระหว่างรัฐบาลกับธนาคารพัฒนาเอเชีย (Asian Development Bank - ADB) เงื่อนไขดังกล่าวกำหนดไว้ว่า มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่ง ต้องเปลี่ยนสถานภาพเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในปี พ.ศ. 2545 (เกษร สิทธิหินิว, 2543) มหาวิทยาลัยของรัฐจึง พยายามผลักดันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังที่รัฐได้จัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หลายแห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีมหาวิทยาลัย ของรัฐเกือบสิบแห่งได้เสนอร่างพระราชบัญญัติของตน ซึ่งล้วนแต่นำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐทั้งสิ้น (ปรัชญา เวสารัชช, 2546)

การปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้นส่งผลให้ต้องปรับเปลี่ยน ระบบ การบริหารและการจัดการภายในมหาวิทยาลัยจากเดิมที่เป็นไปตามระเบียบราชการ ให้เป็นการ บริหารจัดการตนเองโดยอยู่ในการกำกับของรัฐ ซึ่งหมายความว่า มหาวิทยาลัยจะมีอิสระมากขึ้น ทั้งในด้านการบริหารบุคคล และเป็นอิสระจากระเบียบการเบิกจ่ายเงินในระบบราชการแบบเดิม ทั้งนี้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะต้องร่างพระราชบัญญัติของตนขึ้น เพื่อให้ในการบริหารและจัดการ ตนเองผ่านทางสภามหาวิทยาลัย โดยทบวงมหาวิทยาลัยจะมีหน้าที่เพียงกำกับดูแล เฉพาะในส่วน ของนโยบายและแผนงานหลัก และมีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้ตรวจสอบบัญชีงบประมาณ เท่านั้น (เกษร สิทธิหินิว, 2543)

การที่มหาวิทยาลัยของรัฐแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้ โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ เช่น โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติ เป็นต้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานไปด้วยเพื่อให้มีความอิสระใน การบริหารจัดการจากระบบราชการ (นิตดา พุยเจริญ, 2545) ซึ่งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เป็นผู้ควบคุม การบริหารงานและให้บริการต่างๆ ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีขนาดเตียง 250 – 2,300 เตียง มีทั้งหมด 7 แห่ง คือ โรงพยาบาล รามาธิบดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราช กุมารีฯ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ (ทัศนาศ นุญทอง, 2542) ปัจจุบันมีโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ 3 แห่ง คือ 1) โรงพยาบาลรามาธิบดี (ออกนอกระบบเมื่อวันที่ 16

ตุลาคม พ.ศ. 2550) 2) โรงพยาบาลศิริราช (ออกนอกระบบเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ.2550) และ 3) โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ (ออกนอกระบบเมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2551) ส่วนอีก 4 โรงพยาบาลที่เหลือ คือ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลศูนย์ การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารีฯ และโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ยังเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่

จากการเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่งผลให้องค์การพยาบาลได้รับผลกระทบไปด้วย ซึ่งองค์การพยาบาลเป็นองค์การที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด และเป็นองค์การหลักในการดูแลให้บริการผู้ป่วยตลอดระยะเวลาที่อยู่ในโรงพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) นอกจากนี้ องค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อดำเนินพันธกิจด้านบริการพยาบาล การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานขององค์การพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดการด้านทรัพยากร เป็นผู้ตัดสินใจ และชี้นำผู้อื่นในการดำเนินการ (Robbins, 2000: 2)

ดังนั้น องค์การพยาบาลจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานในรูปแบบใหม่ คือ การบริหารงานที่มีความคล่องตัวมากขึ้น (Dessler, 1998; Robbins, 2000) เน้นผลงานและประสิทธิภาพโดยไม่มุ่งแสวงหากำไร ให้บริการการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานตามนโยบายของรัฐบาล มีระบบการบัญชีที่โปร่งใสสามารถสะท้อนประสิทธิภาพและตรวจสอบได้ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2542) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานของโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ ระบบการบริหารงานในรูปแบบของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายประการ จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายในการบริหารจัดการดังกล่าว ส่งผลให้พยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีอัตราเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสังกัดคณะกรรมการอุดมศึกษาแห่งชาติหรือสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม

ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งทั้ง 2 ประเภทนี้ยังมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ (Suriyawongpaisal, 1999) เช่น สถานภาพการทำงาน การจ้างงาน การบรรจุตำแหน่งของบุคลากรหลังเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการโดยอิสระของโรงพยาบาลภายใต้กรอบอัตรากำลังของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการควบคุมไม่ให้มีอัตรากำลังที่มากเกินไป ความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลและบุคลากร จะเป็นไปในลักษณะของนายจ้างกับลูกจ้าง การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีความชัดเจนเกี่ยวกับการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีการประเมินผลเป็นรายปี เป็นการประเมินจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าการประเมินจากคุณสมบัติที่กำหนดตามตำแหน่งงาน ซึ่งการประเมินผลอาจจะเป็นการจ้างงานต่อระยะยาว ระยะสั้นหรือการเลิกจ้างก็ได้ และสวัสดิการที่ได้รับ แตกต่างจากสวัสดิการระบบข้าราชการเดิม โดยเปลี่ยนเป็นการประกันสุขภาพในระบบประกันสังคมแทน เป็นต้น โดยในเรื่องของรายละเอียดต่างๆ ยังคงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความเหมาะสม และเพื่อมิให้ผู้ที่ย้ายสถานภาพการจ้างงานจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เสียสิทธิประโยชน์ และเพื่อเป็นการโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2542)

จากการที่โรงพยาบาลต้องการให้ข้าราชการทุกคนเปลี่ยนสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ในขณะนี้ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการส่วนใหญ่ ยังลังเลใจที่จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการจำนวน 5 คน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2552 พบว่าสาเหตุของความไม่แน่ใจในการเปลี่ยนสถานภาพมาจาก กลัวการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อรายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ ความมั่นคงในงาน ความสับสนในข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งนโยบายขององค์กร ที่ยังไม่มีความชัดเจน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเดียวกัน เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ.2552 พบว่า ร้อยละ 14 ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการยังไม่ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สำนักนโยบายและแผน โรงพยาบาลขอนแก่น (2543) พบว่า ในระยะเริ่มต้นโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ร้อยละ 64 ของข้าราชการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว รู้สึกไม่แน่ใจในสถานภาพการเป็นพนักงานของโรงพยาบาล เนื่องจาก ไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการ ความมั่นคงของการเป็นพนักงานโรงพยาบาล และยังได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐไม่เพียงพอ ขณะที่ข้าราชการที่สมัครใจเปลี่ยนสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาเป็นพนักงานของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐมีเพียงร้อยละ 18 ข้าราชการดังกล่าวที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานนี้ให้ความคิดเห็นว่า ตนคิดว่าการบริหารจัดการน่าจะดีกว่าระบบเดิม ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นกว่าเดิม และต้องการพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ผลการสำรวจความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ใน โรงพยาบาลสมุทรสาคร (พาขวัญ เมืองสาคร, 2545) พบว่า เจ้าหน้าที่ร้อยละ 38.9 ที่คงอยู่ด้วยการเป็นลูกจ้างขององค์กรมหาชนต่อไป ร้อยละ 50.5 ยังไม่ตัดสินใจเปลี่ยนเป็นลูกจ้างหรือโอนย้ายไปรับราชการที่หน่วยงานอื่น ร้อยละ 7.9 ไปเป็นข้าราชการส่วนอื่น และร้อยละ 2.7

ตัดสินใจลาออก ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งเดิม เกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2552 พบว่าเหตุผลที่ทำให้เปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คือ (1) ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น (2) ได้สิทธิในการเป็นข้าราชการบำนาญในขณะที่มีอายุราชการยังไม่ถึง 25 ปี (3) ได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าข้าราชการ และ (4) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ไม่ใช่ระบบอาวุโส และ (5) การบริหารจัดการของโรงพยาบาลน่าจะดีกว่าระบบเดิม จึงใช้เป็นเหตุผลในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และจากการสอบถามข้อมูลของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเดียวกัน เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ.2552 พบว่า จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีเพียง ร้อยละ 24 จะเห็นได้ว่า จำนวนของผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยยังมีไม่มากนัก

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า จำนวนของข้าราชการพยาบาลที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลทั้งหมดและในบางมหาวิทยาลัย ไม่บังคับให้เปลี่ยนสถานภาพ ขึ้นอยู่กับความพอใจของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารองค์การพยาบาล ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุ หรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไป วางแผน พัฒนา เพิ่มเติมความชัดเจนของสิทธิประโยชน์และนโยบายการบริหารจัดการในรูปแบบโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป และเพื่อโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อไป จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ มีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย สมยศ นาวิก (2544) กล่าวว่า การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 อย่าง คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ประกอบด้วย อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย สภาพการจ้างงาน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่แสดงออกถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเป็นสาเหตุภายในที่ผลักดันให้บุคคลแต่ละคนมี

ลักษณะเฉพาะตน อันจะนำมาซึ่งการแสดงพฤติกรรมบางอย่างที่แตกต่างกัน จากการศึกษาของ วรารัตน์ กิจพจน์ (2543) พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีระดับอายุราชการน้อย มีการตัดสินใจ ยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับอายุ ราชการมาก ส่วน ระดับการศึกษานั้น พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะเข้าใจการเป็น โรงพยาบาลในกำกับของรัฐได้มากขึ้นและวิเคราะห์ถึงผลดีผลเสียในการตัดสินใจได้ดีกว่า (ปนัดดา คุประเสริฐ, 2544) นอกจากนี้ วรารัตน์ กิจพจน์ (2543) พบว่าตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ตอบสนองความต้องการ และ พยายามที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสพผลสำเร็จในชีวิตทั้ง ด้านการงานและส่วนตัว และเป็นปัจจัยสำคัญที่พยาบาลวิชาชีพใช้ในการตัดสินใจเลือกสถานภาพ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง จากการศึกษาของอภิรักษ์ หอยแก้ว (2542) พบว่า การ รับรู้ต่อสิ่งจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือและโอกาสก้าวหน้ามี ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยา เรืองบุตร (2544) ที่พบว่า การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม ร่วมกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2552 จึงได้องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจที่มี ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งหมด 6 ด้าน คือ สภาพการจ้างงาน การกำหนด ตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน การพัฒนาบุคลากรและ ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือน และค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว การที่ จะตัดสินใจเลือกสถานภาพการทำงานของตนเองนั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เพื่อให้ เกิดประโยชน์ และความพึงพอใจสูงสุด ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษา ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อค้นพบจากผลการวิจัย

ไปใช้ประกอบในการวางแผน พัฒนา เพิ่มเติมความชัดเจน ประชาสัมพันธ์ ความชัดเจนของนโยบายการบริหารจัดการในรูปแบบโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มนำการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

คำถามการวิจัย

- 1.แนวโน้มนำการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐเป็นอย่างไร
- 2.ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ หรือไม่ อย่างไร

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

แนวโน้มนำการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ยังไม่มีผู้ใดได้ให้ความหมายไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำความหมายของ คำว่า การตัดสินใจ คือ การคิด วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อเลือกวิถีปฏิบัติจากทางเลือกหลายๆ ทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะกระทำในสถานการณ์ต่าง มาบูรณาการกับความหมายของ การเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการพิจารณาเลือกสถานภาพการทำงานให้กับตนเอง เมื่อโรงพยาบาลที่ตนสังกัดอยู่เปลี่ยนสถานภาพเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งรวมกันแล้ว เป็นความหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ พิจารณา คิดวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบ

ระเทียบว่า เมื่อโรงพยาบาลที่ต้นสังกัดอยู่ เปลี่ยนสถานภาพเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการมีแนวโน้มเลือกสถานภาพการทำงานใดให้กับตนเอง คือ มีแนวโน้มเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่แน่ใจ หรือมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การเปลี่ยนสถานภาพการทำงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะเป็นการประเมินสมรรถภาพ เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ เพื่อเอกภาพของการบริหารในการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาวพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรูปแบบใหม่จะมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนในระยะแรกจะมีการโอนถ่ายบุคลากรอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความสมัครใจ เพื่อมิให้ผู้ที่ยื่นสถานภาพการทำงานจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องเสียสิทธิประโยชน์ และเพื่อเป็นการโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น ซึ่งหากพบว่า มีผู้ที่ไม่สมัครใจเปลี่ยนสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และเลือกที่จะเป็นข้าราชการดั้งเดิมเป็นจำนวนมาก ย่อมจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโรงพยาบาล (กัลยา เรืองบุตร, 2544) เนื่องจากผู้ที่เป็นข้าราชการก็จะโอนย้ายไปทำงานให้ส่วนราชการอื่นๆ ทำให้โรงพยาบาลสูญเสียอัตรากำลังคนที่ได้รับการฝึกฝนและมีความชำนาญในการดูแลผู้ป่วยไปเป็นจำนวนมาก ทำให้องค์กรพยาบาลต้องรับพนักงานใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรใหม่ให้มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วย และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความเข้าใจเป็นอย่างดีในเรื่องของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อที่จะโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถคงอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลายาวนาน มีความพึงพอใจทั้งในงานและในองค์กร และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อายุราชการ เป็นตัวเลขที่บ่งบอกถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังบ่งบอกถึงประสบการณ์ในการทำงาน คือ ผู้ที่มีอายุราชการมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่าผู้ที่มี

อายุราชการน้อย ซึ่งผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า ย่อมมี ความรู้ ความคิด ในการตัดสินใจได้ดีกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรัตน์ กิจพจน์ (2543) พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีระดับอายุ ราชการมาก มีการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ มากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับอายุราชการน้อย ดังนั้นอายุราชการ จึงมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจ เลือกลงสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาทำให้มีการคิดอย่างมีระบบ ทำให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ วุฒิชัย จำนง (2543) กล่าวว่า ผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงมักจะได้เป็นตัวแทนไปเข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือรับข้อมูลข่าวสารทันสมัย ทำให้มีการรับรู้เข้าใจอย่างถ่องแท้ นำมาพิจารณาหาทางเลือกในการตัดสินใจ จึงสามารถเลือกทางเลือก ที่ตนพอใจที่สุด จากการศึกษาของ ปนัดดา คูประเสริฐ (2544) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรใน การแปรรูปเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะเข้าใจ การเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐได้มากขึ้นและวิเคราะห์ถึงผลดีผลเสียในการตัดสินใจได้ดีกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ พาชวิญ เมืองสาคร (2545) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความรู้และความคิดเห็นในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแตกต่างกัน ดังนั้น ระดับ การศึกษา จึงมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง หน้าที่ ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติสูงมักเป็นกลุ่มที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ จะได้รับสิทธิพิเศษ รวมทั้งได้รับ ข้อมูล ความรู้มากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับที่ต่ำกว่า เนื่องจากผู้ที่มีตำแหน่งระดับสูงอาจเป็น ตัวแทนหน่วยงานให้เป็นผู้ไปรับนโยบายมาเผยแพร่ต่อผู้ได้บังคับบัญชา จึงเป็นผู้ที่ต้องรับรู้และมี ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปเป็นโรงพยาบาลภายใต้กำกับของรัฐโดยตรงและถูกต้องน่าเชื่อถือได้ จึงเป็นผู้ที่น่าจะตัดสินใจยอมรับมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติต่ำกว่า และจากการศึกษาของ ปนัดดา คูประเสริฐ (2544) พบว่า เมื่อบุคลากรมี ระดับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็น ต่อการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแตกต่างกัน ดังนั้นตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ จึงมีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ปัจจัยจูงใจ เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ตอบสนองความต้องการ และ พยายามที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสบผลสำเร็จในชีวิตทั้งด้าน การงานและส่วนตัว และเป็นปัจจัยสำคัญที่พยาบาลวิชาชีพใช้ในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยของตนเอง ปัจจัยจูงใจ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีของ Herzberg (1959) และ การทบทวนวรรณกรรม บูรณาการร่วมกับ การสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2552 เพื่อให้เหมาะสมและ

สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้องค์ประกอบของแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งหมด 6 ด้าน คือ สภาพการจ้างงาน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จากการศึกษารายงานของอภินันท์ หอยแก้ว (2542) พบว่า การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในด้านความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือและโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในการโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยา เรืองบุตร (2544) ที่พบว่า การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นปัจจัยจูงใจ จึงมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

จากแนวคิดและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ
2. ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ
3. ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ
4. สภาพการจ้างงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ
5. การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

6.การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

7.เงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

8.การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

9.สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 4 แห่ง ทั่วประเทศ ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งพยาบาลประจำการ สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้ง 3 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 3,003 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

3.ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สภาพการจ้างงาน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

และการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ หมายถึง แนวโน้มการเลือกสถานภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ เมื่อโรงพยาบาลที่ตนสังกัดอยู่เปลี่ยนสถานภาพเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีประเภทของสถานภาพการทำงาน ให้เลือกระหว่างมีแนวโน้มเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่แน่ใจ หรือมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย

2.1 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่พยาบาลวิชาชีพ เริ่มต้นปฏิบัติงานเป็นข้าราชการจนถึงวันตอบแบบสอบถาม นับเป็นจำนวนปีบริบูรณ์ หากเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี

2.2 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพขณะเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น การศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ระดับปริญญาโท และสูงกว่าระดับปริญญาโท

2.3 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สถานภาพในการทำงานที่บ่งบอกถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งพยาบาลประจำการ

3. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อสิ่งสนับสนุนขององค์การที่สร้างความพึงพอใจ และจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเกิดการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งวัดได้โดยการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ร่วมกับการบูรณาการข้อมูลการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพจำนวน 5 คนในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้ได้ปัจจัยที่เหมาะสมกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพและสอดคล้องกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้องค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

3.1 สภาพการจ้างงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจากเกณฑ์ในการต่อสัญญาการจ้างงาน ระยะเวลาการจ้างงานตามสัญญาจ้างบุคคลเป็นพนักงาน

มหาวิทยาลัย อัตราเงินเดือนเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การขยายระยะเวลาการทำงาน หลังเกษียณอายุ และการนับเวลาการปฏิบัติงานต่อจากการเป็นข้าราชการ

3.2 การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจากโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างบัญชีเงินเดือน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจากการได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

3.4 เงินเดือน และค่าตอบแทน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจากความเหมาะสมของเงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนต่าง ๆ เงินเพิ่ม พ.ต.ส. และการได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษาต่อ

3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมของคณะกรรมการ มีเกณฑ์ในการประเมินผลทั้งกรณีประเมินผ่านและกรณีประเมินไม่ผ่านอย่างชัดเจน

3.6 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการทำงานจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจาก สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ สิทธิการรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษานูตร กองทุนเงินออม เงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่กรรม สิทธิในการรับบำนาญ และสิทธิในการรับเงินเดือนระหว่างลาหยุดงาน

4. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งข้าราชการ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 4 แห่ง และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 3 แห่ง

5.โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หมายถึง สถานบริการสุขภาพที่มหาวิทยาลัยของรัฐ จัดตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้น เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานและ ดำเนินการเองปัจจุบันมีทั้งหมด 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระ เทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี ฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โรงพยาบาล สงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่ง แบ่งเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระ เกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี ฯ โรงพยาบาล สงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ส่วนโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี และโรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนา นโยบายการบริหารจัดการ ในการเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป
- 2.เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ใ้มน้ำวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 - 1.1 บริบททั่วไปของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 - 1.2 โครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 - 1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการรับบรรจุผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
 - 1.4 สถานภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 2.1 ความหมายของ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
 - 2.2 แนวคิดของการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
 - 2.3 เกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ
 - 3.2 ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย สภาพการจ้างงาน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เมื่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเปลี่ยนสถานภาพเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีบริบท โครงสร้าง รูปแบบการบริหารงาน รวมทั้งบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงานที่ต่างไปจากเดิม เพื่อให้มีระบบบริหารที่คล่องตัวและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 บริบททั่วไปของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงทางองค์การสุขภาพนี้ ในอนาคตมีแนวโน้มที่จะให้โรงพยาบาลของรัฐเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบราชการ การเป็นอิสระในการบริหารจัดการจากระบบราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการแข่งขันกับภาคเอกชนในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนมากยิ่งขึ้น โรงพยาบาลจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อความอยู่รอดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะมีขึ้น การปรับปรุงระบบงาน ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของโรงพยาบาล รัฐบาลจึงมีนโยบายปฏิรูประบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ โดยการสร้างหน่วยงานของรัฐที่มีอิสระ มีความคล่องตัวในการดำเนินงานสูง ซึ่งเรียกว่า “องค์การมหาชน” และมีกฎหมายกลางมารองรับองค์การดังกล่าว คือ พระราชบัญญัติองค์การมหาชน (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2542) ซึ่งเป็นระบบบริหารที่ต่างจากระบบราชการเดิม เป็นระบบอิสระที่ผู้บริหารโรงพยาบาลรับผิดชอบด้านการบริหารบุคลากรและด้านการบริหารการเงิน โดยที่รัฐบาลให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่องค์การอย่างเต็มที่ กล่าวคือจะเป็นระบบที่มีความคล่องตัวมากขึ้นโดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพ ไม่แสวงหาผลกำไรและใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการปรับลดขนาดองค์การ และมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบบริหารงานต่างๆ ส่งผลให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในองค์การเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนสถานะเป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ปัจจุบันมีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกำกับของรัฐ 3 แห่ง คือ 1)โรงพยาบาลรามธิบดี (ออกเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2550) 2) โรงพยาบาลศิริราช (ออกเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2550) และ 3) โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (ออกเมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2551) ซึ่งยังไม่มีผู้ที่เกี่ยวข้องถึงบริบทไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแต่เดิมใช้ชื่อ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เทียบเท่าโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิ

ดังนั้น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการทางการแพทย์ในระดับสูง ให้การรักษาผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงถึงขั้นวิกฤต มี

ความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล ต้องพึ่งการรักษาที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การวินิจฉัยที่แม่นยำและการดูแลโดยบุคลากรด้านสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล และบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (มาลีวรรณ เกษตรทัศน์, 2545; ทศนา บุญทอง, 2543; สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยและสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งเป็นสถานศึกษา เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาหลายสาขา ตลอดจนบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพต่างๆ รวมทั้งให้บริการด้านวิชาการ และด้านงานวิจัย (ทศนา บุญทอง, 2543)

บทบาทของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นสถานที่ให้บริการสุขภาพอนามัยทั้ง 4 ด้าน คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ เป็นสถานที่ศึกษาเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน และสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริการสุขภาพอนามัยที่ดี (อารี สุจิตมนัสกุล, 2533) จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อรับรองการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล (ชูษณะ มะกรสาร, 2541) โดยเฉพาะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่เป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิที่ต้องใช้ข้อมูลข่าวสารในการจัดบริการด้านสุขภาพให้แก่ผู้รับบริการ กล่าวคือ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข ส่งเสริมและผลิตผลงานการวิจัย เพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ทางการแพทย์ ให้บริการทางการแพทย์และทางวิชาการ รวมทั้งรณรงค์และชี้นำสังคมด้านสุขภาพอนามัย เพื่อพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย โดยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาและการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ เป็นลำดับแรก ส่วนงานบริการทางการแพทย์ที่จัดให้มีขึ้นนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาและการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ระบบบริการสุขภาพของประเทศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็น โรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นโดยมีคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ควบคุมการบริหารดำเนินการ มีการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น และอิสระอย่างเต็มที่ทั้งในด้านการบริหารงานบุคลากร การบริหารเงินและงบประมาณ การบริหารพัสดุ มีความคล่องตัวในการดำเนินงานสูง ให้การรักษาผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงถึงขั้นวิกฤต ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การวินิจฉัยที่แม่นยำและการดูแลโดยบุคลากรด้านสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง รวมทั้งเป็นสถานศึกษา เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาหลายสาขา ตลอดจนบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพต่างๆ รวมทั้ง

ให้บริการด้านวิชาการ และด้านงานวิจัย พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม ถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ระบบบริการสุขภาพของประเทศ

1.2 โครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การจัดโครงสร้างองค์การพยาบาล ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้บริหารองค์การพยาบาลจำเป็นต้องกำหนดโครงสร้างขององค์การ โดยโครงสร้างองค์การนี้จะแสดงถึงนโยบาย สายการบังคับบัญชา ขอบเขตการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง การจัดแผนงาน ความเป็นทางการ การรวมและการกระจายอำนาจ (Robbons and Coulter, 2002; นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของบุคคล และตำแหน่งหน้าที่ต่าง ๆ ในองค์การ ทั้งนี้โครงสร้างองค์การยังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี ขนาดขององค์การ และกลยุทธ์ขององค์การ (Robbin, 2000) เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารการพยาบาลจำเป็นต้องทราบถึงรูปแบบของโครงสร้าง และองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อจะได้กำหนดโครงสร้างที่เหมาะสมต่อไป

รูปแบบโครงสร้างองค์การพยาบาล

ปัจจุบันองค์การพยาบาล ได้มีการนำรูปแบบโครงสร้างองค์การหลาย ๆ รูปแบบ มาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติการพยาบาล(นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) รูปแบบโครงสร้างองค์การพยาบาลที่นิยมใช้ในปัจจุบันได้ดังนี้

1.2.1 โครงสร้างองค์การตามหน้าที่ (Functional structure) เป็นโครงสร้างที่ใช้การแบ่งแยกหน้าที่การทำงานเป็นเกณฑ์ ซึ่งจะแยกเป็นระดับขั้นตามหน้าที่การจัดแผนกในแต่ละสายบังคับบัญชา จะมีหัวหน้าแผนก ซึ่งจะรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูง การตัดสินใจมักจะอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง

ข้อดี 1) บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถได้เฉพาะในแต่ละหน้าที่ 2) จัดทรัพยากรได้ตามหน้าที่ ไม่ซ้ำซ้อน 3) ประสานงานได้ง่ายในแผนกเดียวกัน 4) มีการตัดสินใจเป็นไปตามหน้าที่ไม่ยุ่งยาก

ข้อเสีย 1) มีความชำนาญเฉพาะด้าน ขาดความชำนาญทั่วไป 2) มักคำนึงแต่แผนกหน้าที่ตนเอง ไม่คำนึงถึงส่วนรวม 3) การประสานงานระหว่างแผนกลำบาก 4) มีการแบ่งพรรคพวกในการทำงาน

1.2.2 โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line organization) เป็นโครงสร้างของหน่วยงานหลักขององค์การ เป็นหลักที่ยึดถือในการแบ่งงาน เป็นโครงสร้างที่แพร่หลายมากที่สุด พัฒนามาจากโครงสร้างแบบง่าย และแบบระบบราชการ ลักษณะโครงสร้างของงานเข้าใจง่าย

กำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน หัวหน้างานมีอิสระและอำนาจเต็มที่ ให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเท่านั้น การติดต่อสื่อสารเกิดขึ้นจากบนลงล่าง เป็นส่วนใหญ่

ข้อดี 1) ลักษณะโครงสร้างเข้าใจง่าย 2) ทราบถึงสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนเหมาะกับองค์การขนาดเล็ก

ข้อเสีย 1) ลักษณะโครงสร้างเป็นแบบสูงชัน มีการบริการหลายระดับ 2) การติดต่อสื่อสารล่าช้า 3) สิ้นเปลืองงบประมาณ

1.2.3 โครงสร้างการแบ่งงานหลักและงานที่ปรึกษา (Line and Staff organization) เป็นโครงสร้างที่ในงานที่ปรึกษาจะทำหน้าที่ช่วยเหลือให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานหลักให้ดำเนินพัฒนาจากโครงสร้างแบบงานหลักโดยมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารบุคลากรไปด้วยดี อาจเป็นกลุ่มหรือเป็นรายบุคคล เช่น คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานการพยาบาล ฝ่ายพัฒนาบุคลากร ฝ่ายวิชาการ เป็นต้น

ข้อดี 1) ผู้บริหารสามารถกระจายงานให้หน่วยงานที่ปรึกษาช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ 2) ทำให้การบังคับบัญชาสะดวกขึ้น 3) ทำให้เกิดการประสานงานที่ดีในหน่วยงาน 4) ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะมีฝ่ายที่คอยให้คำแนะนำและควบคุมตรวจสอบ

ข้อเสีย 1) อาจเกิดความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา 2) องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น 3) ความคล่องตัวขององค์การน้อยลง 4) ขอบเขตหน้าที่เกิดความซ้ำซ้อน

1.2.4 โครงสร้างแบบเมตริกซ์ (matrix structure) เป็นการจัดแผนกงานแบบผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างของหน่วยงานแบบโครงการ (project structure) กับโครงสร้างองค์การแบบหน้าที่ (Function structure) เข้าด้วยกันสืบเนื่องมาจากโครงสร้างองค์การแบบดั้งเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบันได้ทัน (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2545) ซึ่งการจัดโครงสร้างแบบเมตริกซ์จะทำให้เกิดอำนาจหน้าที่ 2 ทางด้วยกันคือ ทิศทางแนวนอน หมายถึงอำนาจหน้าที่ตามการจัดหน่วยงานแบบโครงการ ในขณะที่ทิศทางแนวตั้งเป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามโครงสร้างองค์การแบบหน้าที่ที่อยู่เดิม โครงสร้างจึงมีลักษณะเป็นตาข่ายทั้งแนวตั้งและแนวนอน

ข้อดี 1) สายการบังคับบัญชาน้อย มีอิสระในการทำงาน มีการกระจายอำนาจ 2) เกิดการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่นเป็นการสร้างสัมพันธภาพ 3) เกิดแรงจูงใจ และมีโอกาสที่จะฝึกทักษะหรือทำโครงการตามที่ต้องการ

ข้อเสีย 1) เกิดปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรหลักหากมีการทำโครงการบ่อย 2) อาจเกิดความสับสนในบทบาทเนื่องจากมีสายการบังคับบัญชา 2 สาย 3) อาจเกิดความขัดแย้งในอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในสายงานหลักและหัวหน้าโครงการ

จะสังเกตเห็นว่าลักษณะโครงสร้างองค์การพื้นฐานที่เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปจะมีอยู่ไม่กี่ลักษณะ แต่เมื่อพิจารณาโครงสร้างองค์การและโครงสร้างการทำงานโดยละเอียดแล้วจะพบว่าโครงสร้างของแต่ละองค์การจะมีลักษณะที่ไม่เหมือนกันและมีลักษณะที่เป็นเฉพาะตัวสำหรับแต่ละองค์การ ซึ่งความแตกต่างของแต่ละองค์การนี้เกิดขึ้นจากรูปแบบของรูปแบบแต่ละองค์การที่ต่างกันไป รวมทั้งการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูง และปัจจัยภายในต่าง ๆ ของแต่ละองค์การ นอกจากนี้โครงสร้างองค์การยังขึ้นอยู่กับกิจกรรมและความสามารถหลักของแต่ละองค์การ ดังนั้นโครงสร้างองค์การแต่ละแห่งจึงมีความเป็นเอกลักษณ์และมีความเฉพาะตัว

สำหรับโครงสร้างองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น ยังอยู่ระหว่างการศึกษาวิจัย เพื่อปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้างองค์การพยาบาลให้เหมาะสมกับบริบทและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ขณะนี้โรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้มีการตื่นตัว และทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์การพยาบาลของตนเองเพื่อนำมารองรับต่อนโยบายการปฏิรูประบบราชการ ดังเช่นการปรับปรุงโครงสร้างองค์การพยาบาลของ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การแบบใหม่ ซึ่งมีลักษณะที่สำคัญ คือ โครงสร้างองค์การเป็นแบบแบนราบ มีลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาน้อย ซึ่งช่วยให้การสื่อสาร หรือการติดต่อประสานงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น ไม่ต้องใช้เวลานานและผ่านผู้บังคับบัญชาหลายฝ่าย ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีโครงสร้างแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา(Line and Staff Organization) โดยจะพบว่าแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานการพยาบาล เช่น Nursing Service Committee ทำหน้าที่ กำหนดทิศทางการบริหารการพยาบาลและสร้างระบบการติดตามเพื่อวัดผลการดำเนินงานตามบรรลุมติประสงค์กลยุทธ์ของสายการพยาบาลและของโรงพยาบาล เป็นต้น

1.3 หลักเกณฑ์และวิธีการรับบรรจุผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น ไม่มีพระราชบัญญัติที่ใช้เฉพาะในโรงพยาบาล เนื่องจากการปกครอง ข้อบังคับ หรือกฎระเบียบต่าง ๆ ได้อ้างอิงมาจากมหาวิทยาลัยที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้นสังกัดอยู่ ซึ่งยึดถือตามหลัก พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย เช่น โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ ใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาลศิริราช

และโรงพยาบาลรามาริบัติ ให้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นต้น ซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการรับบรรจุผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่ประสงค์จะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต้องแสดงเจตนา เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ พระราชบัญญัตินี้บังคับใช้

การรับบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยภายในปีแรก นับแต่วันที่พระราชบัญญัติใช้บังคับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

1. ข้าราชการ ที่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ ต้องไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษทางวินัย และไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยในช่วงระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ให้บุคคลผู้นั้นสามารถยื่นแบบแสดงเจตนาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ โดยถือว่ามีความคุณสมบัติ

2. ข้าราชการ ที่ประสงค์จะสมัครเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ยื่นหนังสือแสดงเจตนา โดยให้ระบุวันที่จะบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและระยะเวลาการจ้างเสนอกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาตามลำดับ

การกำหนดระยะเวลาการจ้างในสัญญาให้คณะกรรมการประจำส่วนงานพิจารณากำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ของส่วนงานเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นการตกลงร่วมกัน และมีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

(1) ผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไม่ถึง 10 ปี ให้กำหนดระยะเวลาการจ้างได้ไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ผู้ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 10 ปี ให้กำหนดระยะเวลาการจ้างได้ไม่น้อยกว่า ๕ ปี

(3) ส่วนงานอาจพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาประกอบการกำหนดระยะเวลาการจ้าง ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินวันครบเกษียณอายุงาน

3. ให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดและเป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด ข้าราชการ ที่เปลี่ยนสถานภาพและได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนของผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ, 2551

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2530 อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ คงดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบันหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไปจนกว่าจะครบวาระ แต่ถ้าบุคคลดังกล่าวเป็นข้าราชการของมหาวิทยาลัยต้องแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับและเมื่อครบกำหนดเวลาหนึ่งร้อยยี่สิบวันแล้วไม่แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้พ้นจากตำแหน่งดังกล่าว

ข้าราชการ ที่สมัครใจจะเปลี่ยนไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหนังสือต่ออธิการบดีหลังจากพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และเมื่อยื่นแล้วจะถอนมิได้หากมิได้แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพ ให้ถือว่าผู้นั้นยังเป็นข้าราชการของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ.2530 ต่อไป ผู้ที่แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บรรจบุคคลนั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยไม่ต้องประเมิน

ในกรณีที่แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยภายหลังระยะเวลา แต่ไม่เกินสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้มีการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยกำหนด แต่ในกรณีที่เป็นการสมัครใจเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยภายหลังเมื่อครบกำหนดเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้ามหาวิทยาลัยเห็นว่าการรับบุคคลนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและมีอัตราที่จะรับเข้าทำงานได้ให้ดำเนินการตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ผู้ซึ่งเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อนเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การเปลี่ยนจากข้าราชการไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการเพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ หรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ แล้วแต่กรณีและเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้

ข้าราชการซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการอยู่แล้ว ให้มีสิทธิขอเป็นสมาชิกต่อไปได้แม้จะออกจากราชการแล้ว ในกรณีเช่นนี้ ให้ถือว่าเป็นข้าราชการบำนาญและมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทางราชการเช่นเดียวกับผู้ได้รับบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

จากที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการซึ่งประสงค์จะเปลี่ยนสถานภาพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติของแต่ละมหาวิทยาลัย ต้องยื่นหนังสือแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อผู้บังคับบัญชาและจะต้องมีคุณสมบัติตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดก่อนจึงจะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ ต้องทำสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ ที่เปลี่ยนไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งไม่น้อยกว่าที่ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการผู้นั้นเคยได้รับจากส่วนราชการ ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สถานภาพก็ยังคงเป็นข้าราชการเหมือนก่อนมีพระราชบัญญัติฉบับนี้

กรณีอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี ซึ่งเป็นผู้บริหาร ต้องเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย พ.ศ.2550 ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่พระราชบัญญัติ มีผลใช้บังคับ

1.4 สถานภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เมื่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเปลี่ยนสถานภาพเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในระยะยาวพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรูปแบบใหม่ จะมีสถานภาพ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนในระยะแรกจะมีการโอนถ่ายบุคลากรอย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ความสมัครใจ เพื่อมิให้ผู้ที่ย้ายสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องเสียสิทธิประโยชน์ และเพื่อเป็นการโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากขึ้น จึงมีนโยบายการบริหารจัดการ ดังนี้

การบริหารงานบุคลากร ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การบริหารงานบุคลากรจะใช้ระบบคุณธรรม อาศัยการประเมินผลที่เป็นระบบ บุคลากรได้รับการตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อเอกภาพของการบริหารและการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การทดลองปฏิบัติงาน กรณีทั่วไปจะต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 6 เดือน ก่อนที่จะเป็นพนักงานประจำ กรณีบุคลากรขาดแคลน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการบริหารอาจพิจารณาให้มีการทดลองงานหรือไม่ก็ได้

การบรรจุแต่งตั้ง ผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่ประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ทุกตำแหน่ง โดยสั่งให้มีผลย้อนหลังไปตั้งแต่วันที่ได้รับการสั่งให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นต้นไป ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องทำสัญญาว่าจ้างกับโรงพยาบาลคราวละไม่เกิน 4 ปี ซึ่งระบบสัญญาว่าจ้างนี้จะเป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องซึ่งต่างจากระบบราชการ

สิทธิประโยชน์ เงินเดือนและค่าจ้าง คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลมีอำนาจกำหนดอัตราเงินเดือนระบบค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ 1) ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับต้น ได้แก่ รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา ระดับกลาง ได้แก่ คณบดี รองอธิการบดี ระดับสูง ได้แก่ อธิการบดี 2) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่ อาจารย์/นักวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และ 3) ตำแหน่งปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการสถานการณ์ของท้องถิ่น เช่น สามารถจัดค่าตอบแทนที่สูงเพื่อจูงใจบุคลากรสาขาที่ขาดแคลน โดยค่าตอบแทนจะเป็นกลไกจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยทั่วไปแล้วพนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเดือนใกล้เคียงหรือสูงกว่าอัตราของข้าราชการเดิมเล็กน้อย แต่โรงพยาบาลสามารถจัดค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนในด้านสวัสดิการในระบบการบริหารรูปแบบใหม่ ระบบสวัสดิการจะขึ้นกับผลงาน ลักษณะหน้าที่และความจำเป็นของแต่ละคน เช่น ค่าที่พัก เครื่องแบบ การเดินทางไปประชุมวิชาการ ซึ่งการจัดระบบสวัสดิการโดยคำนึงถึงผลงานนี้เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นหรือส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในส่วนของสวัสดิการการรักษาพยาบาล พนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับสวัสดิการในลักษณะของการประกันสุขภาพรูปแบบต่างๆ โดยจะต้องส่งเงินสะสมต่อเดือนในขณะปฏิบัติงาน อยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัย สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลขึ้นอยู่กับรูปแบบการประกันสุขภาพที่เลือก และมีการจำกัดวงเงินการเบิกค่ารักษาพยาบาลต่อปี

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างจากโรงพยาบาลในระบบราชการปัจจุบัน วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อชี้แนะและกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต่างจากระบบราชการที่ทักษะการทำงานอาจลดลงเมื่อสูงวัยขึ้น และพนักงานมหาวิทยาลัยทุกคนต้อง

ทำสัญญาว่าจ้างกับโรงพยาบาลเป็นระยะเวลา 1-4 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละคนตามระเบียบของโรงพยาบาลปีละ 2 ครั้ง เพื่อให้ประกอบการปรับปรุงค่าตอบแทนและการต่อสัญญาว่าจ้าง โดยคณะกรรมการบริหารอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อจัดระบบและดำเนินการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยการประเมินผลจะพิจารณาข้อมูลจากระบบบันทึกการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและจากผู้ใช้บริการ ทั้งนี้เพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมบริการในสายตาประชาชน ส่วนกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัย เห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรมสามารถร้องเรียนต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลได้ และถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ และให้โอกาสพัฒนาแล้วยังต่ำกว่าเกณฑ์อยู่ อาจพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน

หลังจากการเปลี่ยนสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะพบว่ามีทั้งความเหมือนและความแตกต่างจากระบบราชการเดิมหลายประการ คือ

1. หลักประกันความมั่นคงในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องปฏิบัติงานได้ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลกำหนดไว้ จึงจะได้รับการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง ซึ่งจะมีการประเมินผลงานทุกปี

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์แห่งความสามารถ พนักงานมหาวิทยาลัยจะเข้าดำรงตำแหน่ง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือน ตามความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งคล้ายคลึงกับระบบราชการ

3. ความเป็นกลางทางการเมือง การบริหารงานบุคคลในรูปแบบใหม่นี้ ไม่ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมหาวิทยาลัยและพรรคการเมืองที่ชัดเจน แต่จะกล่าวในรูปของความมั่นคงว่าพนักงานมหาวิทยาลัยจะไม่ถูกให้ออกโดยอำนาจทางการเมืองแต่จะขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน

4. โอกาสเท่าเทียมกัน พยาบาลวิชาชีพทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หากมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลกำหนด

5. องค์การที่จัดระเบียบและควบคุม คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลจะเป็นผู้ออกระเบียบและแนวทางปฏิบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอยู่ภายใต้กรอบพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัย

โดยสรุป โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นโรงพยาบาลที่มีการปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการและเพิ่มประสิทธิภาพของการบริการ ยังเป็นหน่วยงานของรัฐ มีการจัดบริการตามนโยบายของรัฐโดยไม่มุ่งแสวงหากำไร ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้กำหนดทิศทางและเงื่อนไขหลัก แต่คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลจะเป็นผู้

กำหนดแผนงาน วิธีทำงานและระบบงาน สำหรับรายได้ของโรงพยาบาล รัฐบาลจะจัดงบประมาณให้แก่โรงพยาบาลโดยจะให้เงินอุดหนุนก้อนเดียว โดยการคิดยอดงบประมาณอุดหนุน ซึ่งจะอ้างอิงกับผลงานของโรงพยาบาล และโรงพยาบาลยังมีรายได้จากการเก็บค่าบริการและเงินบริจาค ส่วนบุคลากรในโรงพยาบาลจะเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยต้องทำสัญญาจ้างกับโรงพยาบาลซึ่งจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี และผลงานจะเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าและค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลจะเป็นผู้กำหนดระบบสวัสดิการ

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรบุคคลระหว่างข้าราชการกับข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล, 2550)

ลักษณะเปรียบเทียบ	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
ระยะเวลาการจ้างงาน	- ไม่มีสัญญาปฏิบัติงานตั้งแต่แรกบรรจุ จนถึง เกษียณอายุราชการ (ไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์)	- มีระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้างบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้ อายุงาน < 10 ปี กำหนดทำสัญญา 3 ปี (นับถึง 30 กันยายน) อายุงาน > 10 ปี กำหนดทำสัญญา 5 ปี (นับถึง 30 กันยายน)
ระยะเวลาการทดลองงาน	สายวิชาการ - มีเวลาทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 1 ปี สายสนับสนุน - ให้ทดลองปฏิบัติงาน 6 เดือน	- ไม่ต้องให้มีการทดลองงาน
เงินเดือนและค่าตอบแทน	- จะรับเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุ 60 ปีหรือลาออกเมื่อทำงานครบ 25 ปี หรือมีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป และมีอายุ 50 ปีขึ้นไปด้วย (เหตุสูงอายุ) ถ้าออกก่อนได้เป็นบำเหน็จ - ได้รับเงิน กบข. เมื่อเกษียณ/ลาออก	- บัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย - เงินเดือนเริ่มต้น = เงินเดือนเดิม x 1.2 สายข ค หรือ x 1.3 สาย ก. - ได้เงินค่าตอบแทนต่างๆเหมือนเดิม เช่น พ.ต.ส. ชำนาญการ - รับเงินบำนาญเมื่อเปลี่ยนสถานภาพ และได้ไปตลอดจนเสียชีวิต ได้ขั้นต่ำ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะเปรียบเทียบ	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
เงินเดือนและค่าตอบแทน (ต่อ)		5,100 บาท/เดือน - ได้รับเงิน กบข. เมื่อเปลี่ยนสถานภาพ - เมื่อออกจากพนักงานมหาวิทยาลัย ในภายหลังจะได้เงินชดเชย
โครงสร้างตำแหน่ง	3 ประเภท 1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ 2. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร 3. ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพ เฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ	-โครงสร้างตำแหน่งเหมือนข้าราชการ
โครงสร้างบัญชีเงินเดือน	- แบบที่ 11 ซี - บัญชีเดียว ใช้กับทุกตำแหน่ง	- ภายใต้การจัดสรรเงินจากรัฐเพื่อใช้ เป็น ค่า ใช้ จ้ า ย ข อ ง พ นั ก ง า น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ - ในระยะแรกช่วงเปลี่ยนผ่านอาจปรับ ตาม บัญชี เงิน เดื อ น พ นั ก ง า น มหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุน • สายวิชาการเพิ่มร้อยละ 70 ของ อัตราเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุ • สายสนับสนุนเพิ่มร้อยละ 50 ของ อัตราเงินเดือนข้าราชการแรกบรรจุ - ในระยะต่อไปแบบกระบอกเงินเดือน แยกตามกลุ่มตำแหน่งมี 4 บัญชี 1. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร 2. ตำแหน่งประเภทวิชาการ 3. ตำแหน่งประเภทสนับสนุน 4. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร (ระดับ หัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล และ ระดับหัวหน้าในสวนงาน / หน่วยงาน)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะเปรียบเทียบ	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
ความก้าวหน้าในอาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> - มี Deep – Class - มีระบบตำแหน่งทางวิชาการ - มีระบบ ตำแหน่งชำนาญการ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ 	<ul style="list-style-type: none"> - ช้ามากกว่า (หากมีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่) - มีระบบ Fast Track สำหรับผู้มีผลงานโดดเด่น - มีระบบตำแหน่งทางวิชาการ - มีระบบตำแหน่งชำนาญการ/เชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ
การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> - เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี - เลื่อนปีละ 2 ครั้ง (1 เม.ย. และ 1 ต.ค.) กำหนดโควตา - 1 เม.ย. จำนวนคน: 15% ของอัตราที่มีคนครอง ณ 1 มี.ค. - 1 ต.ค. จำนวนเงิน: 6% ของอัตราเงินเดือนที่มีคนครอง ณ 1 ก.ย. หักด้วยเงินเลื่อนขั้น ณ 1 เม.ย. 	<ul style="list-style-type: none"> - เลื่อนเงินเดือนประจำปี - เลื่อนปีละ 1 ครั้ง (1 ต.ค.) - เลื่อนเงินเดือนโดยคำนวณเป็นร้อยละ (%) 1–10% ตามผลการปฏิบัติงาน
การรักษาพยาบาล	<ul style="list-style-type: none"> - สิทธิตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการรักษาพยาบาลเบิกจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ครอบคลุมทุกโรค - สิทธิข้าราชการรวมครอบครัว (บุตรถึงอายุ 20 ปี) จนเกษียณ - สิทธิข้าราชการบำนาญรวมครอบครัว (บุตรถึงอายุ 20 ปี) หลังเกษียณจนเสียชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้รับบำนาญให้ใช้สิทธิในฐานะผู้รับบำนาญจากทางราชการ ซึ่งสามารถใช้สิทธิได้เหมือนข้าราชการ โดยมหาวิทยาลัยขอยกเว้นการเข้าประกันสังคมสำหรับผู้รับบำนาญ - ผู้ที่มีได้เป็นผู้รับบำนาญ 1. ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลจากประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนก่อน 2. บุคคลในครอบครัว ใช้สิทธิสวัสดิการตามสิทธิพื้นฐานของแต่ละบุคคลก่อน 3. ใช้สวัสดิการเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่สามารถเบิกได้ตาม ข้อ 1-2 ได้

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะเปรียบเทียบ	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย
<p>การรักษาพยาบาล(ต่อ)</p> <p>บำเหน็จ บำนาญ</p>	<p>ได้รับบำเหน็จ/บำนาญ ข้าราชการ</p>	<p>เท่าที่จ่ายจริงตามอัตราที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับ</p> <p>ได้รับบำเหน็จ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จ่ายเงินสมทบไม่ครบ 180 เดือน - อัตราบำเหน็จชราภาพน้อยกว่า 12 เดือน เท่ากับเงินสมทบผู้ประกันตน12 เดือนขึ้นไป เท่ากับเงินสมทบผู้ประกันตนบวกเงินสมทบที่มหาวิทยาลัยจ่าย และดอกเบี้ยจากประกันสังคม <p>ได้รับบำนาญ</p> <ul style="list-style-type: none"> - จ่ายเงินสมทบไม่น้อยกว่า 180 เดือน - อัตราบำนาญชราภาพ180 เดือน ร้อยละ 15 ของค่าจ้างเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย เกิน 180 เดือน เพิ่มร้อยละ 1 ต่อการจ่ายทุก 12 เดือน - ได้รับเงินค่าชดเชยตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด - ได้รับเงินค่าชดเชยในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน - ครอบคลุมอายุ - ถูกสั่งให้ออก

2. การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

เมื่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเปลี่ยนสถานภาพเป็น โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพโดยตรงทั้งในเรื่องของการจัดระบบงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ วิธีการประเมินผลงาน และความมั่นคงของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

เป็นต้น ซึ่งการตัดสินใจนั้นขึ้นอยู่กับตัวผู้ตัดสินใจเอง เป็นการหาทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมที่สุดให้กับตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ความหมายของการตัดสินใจ เลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

การตัดสินใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Decision making มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) กล่าวว่า การตัดสินใจหมายถึง การเลือกทางเลือกจากทางเลือกต่างๆ หลายๆ ทางเลือก โดยมีการไตร่ตรองอย่างรอบคอบ คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล เพื่อเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการจัดการกับปัญหาหรือเรื่องราวต่างๆ

ปรางทิพย์ อุจะรัตน์ (2541) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การคิด วิเคราะห์ ข้อมูลอย่างมีระบบ ระเบียบ เพื่อการเลือกวิธีปฏิบัติจากทางเลือกที่คิดค้นไว้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เรมवल นันทศุภวัฒน์ (2543) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกหลาย ๆ ทางที่มีอยู่ โดยใช้เหตุผลสนับสนุนที่ได้มาจากการรวบรวมข้อมูลและกำหนดปัญหาขึ้น และเลือกวิธีการแก้ปัญหาวิธีใดวิธีหนึ่งที่สามารถป้องกันภาวะแทรกซ้อนที่เกิดขึ้นมาได้

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาหาทางเลือกปฏิบัติหรือเลือกดำเนินการวิธีที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Wehrich and Koontz (1993) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกหนึ่งทางเลือกจากหลายๆ ทาง

Yoder (1995) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง ความพยายามที่จะทำตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีระบบระเบียบในการคิดเชิงวิเคราะห์วิจารณ์ เพื่อการเลือกระหว่างทางเลือกหลายๆ ทาง

Greenberg and Baron (2003) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกรูปแบบของการปฏิบัติจากทางเลือกหลายๆ ทางเลือก เพื่อจัดการกับปัญหาและโอกาสที่เกิดขึ้น โดยมีความคาดหวังว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การคิด วิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีระบบระเบียบ เพื่อเลือกหนทางปฏิบัติจากทางเลือกหลายๆ ทางที่เหมาะสมกับปัญหานั้นๆ โดยได้ไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนที่จะกระทำในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงพอใจ ซึ่งการตัดสินใจในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ตัดสินใจที่จะเลือกอยู่ในสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยใดสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

หนึ่ง เมื่อโรงพยาบาลที่ตนสังกัดอยู่เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ โดยมีสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เลือกระหว่าง พนักงานมหาวิทยาลัย หรือข้าราชการ

2.2 แนวคิด/ทฤษฎี การตัดสินใจ เลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

ทฤษฎีการตัดสินใจ คือ แนวทางในการหาทางเลือกปฏิบัติ หรือเลือกวิธีดำเนินการ ซึ่งมีอยู่หลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจ (Behavioral Theory of Decision Making)

Simon เป็นผู้ที่ได้รับฉายาว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการตัดสินใจ Simon และคณะ (1967) ให้แนวความคิดไว้ว่า ความสามารถของมนุษย์ในการแก้ไขปัญหานั้นมีน้อยมากเมื่อเทียบกับปัญหาที่ต้องการแก้ไขอย่างมีเหตุผล ดังนั้นในการตัดสินใจผู้ตัดสินใจจะต้องอยู่ในสภาพที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถหาทางเลือก รวมทั้งไม่สามารถประเมินทางเลือกได้ทุกทางและไม่สามารถบอกได้ว่าทางเลือกไหนจะให้ประโยชน์สูงสุด กล่าวคือ มีข้อจำกัดทางการให้เหตุผล ซึ่งถูกสนับสนุนอย่างกว้างขวาง ด้วยเหตุนี้จึงมีการประเมินทางเลือกไปเรื่อยๆ จนกระทั่ง มีทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งที่พอใจ และยอมรับได้ นับว่าเป็นการตัดสินใจที่มุ่งศึกษาถึงพฤติกรรมของกลุ่มชนหรือองค์การ ซึ่งมีความสลับซับซ้อนมาก เพราะพฤติกรรมเหล่านี้ มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวตลอดเวลา ผู้ตัดสินใจจึงจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจมากขึ้น เพื่อให้การตัดสินใจรวดเร็วและประหยัด ลดค่าใช้จ่าย ได้ผลแน่นอนตามวัตถุประสงค์

2. ทฤษฎีความพอใจ (Satisfaction Theory of Decision Making)

Wagner and Hollenbeck (1995) กล่าวว่าผู้ตัดสินใจ จะค้นหาทางเลือกและประเมินทางเลือกจนพบทางเลือกที่ดีที่สุดที่จะยอมรับได้ ก็จะเลือกทางเลือกนั้น นอกจากนี้แล้ว ทฤษฎีความพอใจยังเป็นพื้นฐานสำคัญของการตัดสินใจในทางปฏิบัติด้วยเหตุผล กล่าวคือ ทฤษฎีความพอใจเป็นเกณฑ์ที่เป็นไปได้มากในทางปฏิบัติเพราะความสามารถของคนมีขีดจำกัดที่จะค้นหาทางเลือกทุกๆ ทางที่มีอยู่ได้ และทฤษฎีความพอใจสามารถให้คำอธิบายพฤติกรรมของคนในการตัดสินใจได้ดี เนื่องจากข้อจำกัดของเวลา ทรัพยากร และความสามารถของคน เมื่อผู้ตัดสินใจพบทางเลือกที่พอใจก็จะตัดสินใจ

3. ทฤษฎีการตัดสินใจแบบใช้หลักสมเหตุสมผล (Rational Theory) มีสาระหลักการสำคัญดังนี้ (สมพร เฟื่องจันทร์, 2540 อ้างถึงใน นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545)

1. การตัดสินใจต้องมีความสมเหตุสมผล และพยายามให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากทางเลือกที่พิจารณาแล้ว
2. ผู้ตัดสินใจต้องเผชิญกับปัญหาหรือประเด็นที่ตัดสินใจ
3. ผู้ตัดสินใจจะต้องระบุเป้าหมาย ค่านิยม หรือวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์กับปัญหาแล้วจัดอันดับความสำคัญ
4. สํารวจทางเลือกที่จะใช้ในการแก้ปัญหาว่า แต่ละทางเลือกมีผลดีผลเสียอย่างไร และจะมีผลกระทบอะไรบ้าง
5. ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เห็นว่าจะบรรลุเป้าหมายค่านิยม หรือวัตถุประสงค์สูงสุด เงื่อนไขของทฤษฎีนี้มีอยู่ว่า ปัญหาต้องกระจ่างชัดเจนและมีข้อมูลเพียงพอ มิฉะนั้นการใช้จะไม่สมบูรณ์

2.3 เกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

ในการเลือกทางเลือกสำหรับการตัดสินใจ ผู้ทำการตัดสินใจแต่ละคนจะมีเกณฑ์ในการตัดสินใจแตกต่างกันไป ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงเกณฑ์ในการตัดสินใจดังนี้

วุฒิชัย จํานง (2523) ได้แบ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. เกณฑ์หาจุดสูงสุด (Maximization) เป็นเกณฑ์ที่ว่าข่าวสารข้อมูล ที่ค้นหาได้นั้นเป็นข่าวสารที่สมบูรณ์ และทางเลือกต่างๆที่กำหนดไว้เป็นทางเลือกที่สมบูรณ์ ผู้ทำการตัดสินใจพยายามหาจุดสูงสุด คือ ทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุด เหมาะสมที่สุด อย่างไรก็ตามในความเป็นจริงเกณฑ์หาจุดสูงสุด อาจมิได้เป็นเกณฑ์ที่ดีที่สุดเสมอไป

2. เกณฑ์หาจุดสูงสุดของทางเลือกที่ต่ำ (Maximin) โดยทั่วไปเป็นเกณฑ์ทางเลือกไม่สามารถยอมรับได้ว่าเป็นทางเลือกที่สมบูรณ์แต่ในบรรดาทางเลือกที่กำหนดนั้นให้สิ่งตอบแทนออกมาต่ำ ผู้ตัดสินใจพยายามหาทางเลือกที่ดีที่สุดเหมาะสมที่สุด ทางเลือกซึ่งให้ผลออกมาน้อย เป็นการ Maximize minimum outcomes จึงมีชื่อเรียกว่า Maximin ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้ทำการตัดสินใจมักถูกบังคับให้เลือกทางเลือกจากบรรดาทางเลือกที่ไม่น่ายินดีนัก แต่เป็นเกณฑ์ที่ใช้กันมากที่สุดทีเดียว

3. เกณฑ์ที่จะสร้างความเสียใจน้อยที่สุด (Minimax) ในบรรดาทางเลือกที่กำหนดออกมาแล้ว ผู้ทำการตัดสินใจรู้สึกว่าจะไม่ว่าจะเลือกทางเลือกใดก็จะเป็นไปเสียทั้งนั้น อาจเป็นเพราะผลลัพธ์ที่ออกมาไม่พึงพอใจให้กับตนเอง ผู้ทำการตัดสินใจจึงพยายามหาวิธีที่จะสร้างความเสียใจให้กับตนเองน้อยที่สุด

4. เกณฑ์สร้างความพึงพอใจ (Satisfying) โดยทั่วไปผู้ทำการตัดสินใจมักมีเกณฑ์หรือมาตรฐานบางอย่างอยู่ในใจ ในการเลือกทางเลือกใดถือถือว่าเป็นเกณฑ์ต่ำสุดในใจ ถ้าหากทางเลือกใดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามความต้องการขั้นต่ำ ผู้ทำการตัดสินใจจะเลือกทางเลือกนั้น โดยไม่คำนึงถึงทางเลือกที่อาจจะมีความเหมาะสมหรือความถูกต้องกว่าก็ได้

จากเกณฑ์การตัดสินใจดังกล่าว จะเห็นว่ามึจุดเน้นที่ความพึงพอใจของผู้ตัดสินใจ หรือผลประโยชน์ที่ผู้ตัดสินใจจะได้รับจากการตัดสินใจเป็นหลัก สำหรับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพครั้งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ต้องใช้เหตุผล เป็นการหาทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุด เหมาะสมที่สุดให้กับตนเอง ซึ่งควรจะใช้เกณฑ์การตัดสินใจที่ใช้ความพึงพอใจสูงสุด โดยพิจารณาถึงผลลัพธ์ในแต่ละทางเลือกที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อตัวผู้ตัดสินใจมากที่สุด เพราะตัวผู้ตัดสินใจจะเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจครั้งนี้

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ

ในการตัดสินใจ เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะในเรื่องที่มีผลกระทบต่อตนเอง ผู้ตัดสินใจจะต้องมีการศึกษาข้อมูลเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการช่วยเลือกทางเลือกที่ต้องการหรือดีที่สุดสำหรับบุคคลนั้นๆ จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการตัดสินใจ พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่าง หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันมากและมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล (กานดา จันทรแย้ม, 2546) เช่น อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีที่พยาบาลวิชาชีพ เริ่มปฏิบัติงานวิชาชีพการพยาบาลจนถึงวันตอบแบบสอบถาม ผู้ที่ปฏิบัติงานในระบบราชการเป็นระยะเวลานาน จึงจะมีโอกาสรับเงินบำเหน็จ บำนาญจากทางราชการ จึงน่าจะอยากอยู่ในระบบราชการเช่นเดิม ไม่อยากออกนอกระบบ แต่ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเพียง 10 ปีก็สามารถขอรับบำนาญได้เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและสติปัญญาทำให้มีการคิดอย่างมีระบบ ทำให้เกิดการเรียนรู้อยู่เสมอ ปนัดดา คุณ

ประเสริฐ (2544) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการแปรรูปเป็นรพ.ในกำกับของรัฐ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะเข้าใจการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐได้มากขึ้นและวิเคราะห์ถึงผลดีผลเสียในการตัดสินใจได้ดีกว่า

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ บ่งบอกถึงความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติสูงมักเป็นกลุ่มที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ จะได้รับสิทธิพิเศษ รวมทั้งได้รับข้อมูลความรู้มากกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานในระดับที่ต่ำกว่า เนื่องจากผู้ที่มีตำแหน่งระดับสูงอาจเป็นตัวแทนหน่วยงานให้เป็นผู้ไปปรับนโยบายมาเผยแพร่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเป็นผู้ที่ต้องรับรู้และมีข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐโดยตรงและถูกต้องน่าเชื่อถือได้ จึงเป็นผู้ที่น่าจะตัดสินใจยอมรับมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติต่ำกว่า และจากการศึกษาของ ปนัดดา คูประเสริฐ (2544) พบว่า เมื่อบุคลากรมี ระดับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแตกต่างกันในด้านการยอมรับ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ผลประโยชน์และค่าตอบแทน

ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจนั้น ส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยจากผู้ตัดสินใจ และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม เนื่องจากการตัดสินใจนั้น เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องทำการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้การตัดสินใจยังเกี่ยวข้องกับการรับรู้ต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น นโยบายขององค์กร โครงสร้าง อำนาจ หน้าที่ เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจากการตัดสินใจนั้นจะต้องคำนึงถึงผลกระทบจากการตัดสินใจด้วย

สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มาศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญ ที่ผู้บริหารใช้ในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิด กำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตนเอง (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548) ในงานวิจัยนี้จะกล่าวถึงความหมายของแรงจูงใจ ความสำคัญของแรงจูงใจ ทฤษฎีแรงจูงใจ และอิทธิพลของแรงจูงใจต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Motive จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีการให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2537) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเงื่อนไขที่ต้องการ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งจูงใจก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ ถ้ามีแรงจูงใจมากพฤติกรรมจะมีมาก ดังนั้นพฤติกรรมมนุษย์จึงเกิดจากแรงจูงใจเป็นสำคัญ

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ หรือเป็นการสร้างแรงดลใจให้เกิดการกระทำที่ตั้งใจและมุ่งประสงค์ ทำให้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมีทิศทาง หากการจูงใจของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทิศทางเดียวกันก็จะร่วมมือกันทำงาน แต่หากตรงข้ามกันก็จะเกิดความขัดแย้งกัน งานก็จะไม่มีประสิทธิภาพ ในองค์การจึงต้องตระหนักและพยายามสร้างให้เกิดการจูงใจทั้ง 2 ฝ่ายสอดคล้องกัน

Steers และ Porter (1979) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุน และรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

Wehrich and Koontz (1993) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการ และความคาดหวังต่างๆของมนุษย์ ให้แสดงออกซึ่งพฤติกรรมตามที่ต้องการ

จากความหมายของ แรงจูงใจ ที่ได้กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน หรือพลังกระตุ้น เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาในทิศทางที่ถูกต้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ แบ่งได้ 3 ประเด็น คือ

1. ความสำคัญต่อองค์การ แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคล คือ ช่วยให้องค์การได้คนดี มีความสามารถร่วมทำงานและรักษาคนดีเหล่านี้ ให้อยู่ในองค์การต่อไปได้นานๆ ทำให้องค์การมั่นใจว่า บุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกจ้างได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ และช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร คือ ช่วยให้กรรมการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน และเลือกอำนาจต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร แรงจูงใจมีประโยชน์ต่อบุคลากร คือ ช่วยให้บุคลากรสามารถสนององวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนได้พร้อมๆ กัน ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของค่าตอบแทน และมีขวัญในการทำงาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย หรืออยากเลิ้งงาน

3.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายมี ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two - factor theory)

Herzberg (1959 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2543) ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายจากนักบริหาร ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อ เช่น Motivation – maintenance theory, Dual factor theory, Motivation – hygiene theory เป็นต้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรและนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ รัฐเพนซิลวาเนีย สหรัฐอเมริกา โดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบว่าสถานการณ์อย่างไรที่ทำให้วิศวกรและนักบัญชีที่มีความพอใจในการทำงานมากขึ้นหรือน้อยลง ผลการศึกษาพบว่าไม่มีมิติที่แตกต่างกันอยู่ 2 มิติ เกี่ยวกับปัญหาการจูงใจ ด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจ และสามารถป้องกันความไม่พอใจด้วย Herzberg เรียกองค์ประกอบนี้ว่าเป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene factors) องค์ประกอบนี้เป็น องค์ประกอบภายนอก ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivator factors) ถ้าหากว่ามีองค์ประกอบของการจูงใจอยู่แล้วก็จะสามารถนำไปสู่การมีทัศนคติทางด้านบวก และการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบ ภายนอก ซึ่ง 2 ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ซึ่งทำให้คนชอบและรักงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์การ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงาน ได้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย เมื่องานประสบผลสำเร็จทำให้เกิดความพึงพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถของตน ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกใด ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ทำหายความสามารถ หรืองานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง งานที่ทำหายจะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จในงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความพึงพอใจในงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับงานมากขึ้นด้วย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจรับผิดชอบงานนั้นอย่างเต็มที่ มีอิสระในการทำงาน การให้รับผิดชอบมากขึ้นจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจแต่อย่างใด ประกอบด้วย

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company policy) หมายถึง นโยบายในการบริหารงานระบบการจัดการขององค์การ การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการสื่อสารในองค์การและกฎระเบียบต่าง ๆ ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหาร ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานเครื่องมือต่าง ๆ ต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถทำงานร่วมกัน และความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 สถานภาพในสังคม (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับในสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

2.6 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม รวมถึงค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงหน้า สวัสดิการต่าง ๆ เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสม

ปัจจัยอนามัยไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจพนักงาน แต่ถ้าเกิดความบกพร่องไปเมื่อใด หรือไม่มีปัจจัยนี้แล้ว ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานได้ เช่น เกิดการนัดหยุดงานของพนักงาน หรือเกิดการเรียกร้องให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารหลายคนเชื่อว่าเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานได้ แต่แท้จริงแล้วเป็นเพียงสิ่งค้ำจุนหรือบำรุงรักษา ไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจเท่านั้น แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะช่วยดึงดูดให้คนเข้ามาทำงานในตอนแรก แต่ก็จืดจางสภาพนี้ได้ไม่นาน ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจระดับธรรมดาเท่านั้น การจูงใจเกินระดับธรรมดา คือ การตอบสนองความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความสำเร็จตามที่ปรารถนา ส่วนปัจจัยจูงใจนั้นถ้าขาดไปแล้ว มิได้ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่พนักงานแต่อย่างใด แต่พนักงานเหล่านั้นจะไม่ได้รับแรงจูงใจจากการทำงาน เช่น พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่ เขาก็จะมีความพอใจในงานมากขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้เขาทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่แม้ว่างานที่เขาทำอยู่จะไม่มีโอกาสดำเนินงาน ก็ไม่ได้หมายความว่าเขาจะไม่พอใจในงานที่ทำ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's theory) McClelland (1962 อ้างถึงในนิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) ได้สรุปว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยต่างกัน ความต้องการทั้ง 3 ชนิดจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement motivation) หรือความต้องการสัมฤทธิ์ผล คือแรงจูงใจที่ได้รับการกล่าวขวัญมากในวงการจูงใจ เพราะ McClelland ได้สรุปว่า นักธุรกิจและนักลงทุนที่ติดอันดับโลกนั้นมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในระดับสูง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือแรงจูงใจที่บุคคลหนึ่งต้องการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้มีมาตรฐานที่ดีที่สุด (Standard of

excellence) ต้องมีความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเอง พยายามปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น ต้องการประสบความสำเร็จโดยเฉพาะงานที่ยากและท้าทาย คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่มีเหตุผล มีภาวะการณ์เสี่ยงในระดับที่เป็นไปได้ รู้จักใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบถ้าให้เลือกบุคคลที่มาร่วมงานด้วย คนพวกนี้จะเลือกผู้เชี่ยวชาญหรือบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าเลือกเพื่อน และบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะทำงานเพื่องาน

2. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power motivation) หรือ ความต้องการมีอำนาจ เป็นความต้องการอย่างรุนแรงที่จะมีอำนาจเหนือผู้อื่น และต้องการใช้อำนาจควบคุมบุคคลและสิ่งแวดล้อม ถ้าหัวหน้างานมีแรงจูงใจประเภทนี้จะไม่ฟังเสียงคนงานหรือเพื่อนร่วมงาน

3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliative motivation) หรือความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น คือ ความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงานคำนึงถึงการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และรักษาหน้าที่ซึ่งกันและกันมากกว่าการคำนึงถึงการทำงานโดยตรง บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธจะประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นจะต้องได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนฝูง พวกเขา และถ้าให้เลือกผู้ร่วมงานก็จะเลือกเพื่อนมากกว่าผู้เชี่ยวชาญ

แนวคิดดังกล่าวจะเน้นถึง ความแตกต่างของความต้องการของแต่ละบุคคล ทั้งในแง่ของความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการมีอำนาจ และความต้องการใฝ่สัมพันธ จึงเป็นข้อคิดที่สำคัญที่ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารต้องประเมินความต้องการของแต่ละบุคคลและเลือกใช้กลยุทธ์ในการจูงใจให้เหมาะสม เพื่อให้ได้รับการตอบสนองของความต้องการมากที่สุด

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's theory of motivation)

Maslow (1970, อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2544) ได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษา มาเป็นแนวทางในการนำเสนอทฤษฎี ที่อธิบายพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ลำดับขั้น เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการคือ

1. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอย่างหนึ่งที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะเกิดขึ้นตามมา และมนุษย์ก็จะแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการไปเรื่อย ๆ

Maslow ได้สรุปลักษณะของการจูงใจไว้ว่า ความต้องการจะเป็นไปตามลำดับของความต้องการอย่างมีระเบียบ ลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ตามทฤษฎีนี้มี 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety need) ความต้องการที่อยู่ระดับสูงขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครอง เพื่อให้ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความเจ็บป่วย และความสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ รวมถึงต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social need) เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกัน ได้รับการยอมรับจากสังคม และมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม อยู่เสมอต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem need) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ มีความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญต้องการอยากเด่นในสังคม ต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ และความต้องการด้านสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ซึ่งทำให้ฐานะของตนเด่นขึ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization need) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตน เมื่อบุคคลได้มีการพิจารณาถึงบทบาทในชีวิตของตนว่าจะเป็นอย่างใด บุคคลผู้นั้นจะพยายามผลักดันชีวิตของเขาให้เป็นไปในทางที่ดีที่สุดตามที่เขาคาดหมายไว้ ผู้บริหารต้องใช้การจูงใจอย่างเหมาะสม กระตุ้นความสนใจ ความต้องการ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงจูงใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และภาคภูมิใจ สำหรับองค์การพยาบาลแล้ว แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี

ความสำคัญมาก ผู้บริหารจึงต้องหาแนวทาง หรือวิธีการที่จะจูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้มีความพึงพอใจในงาน และคงอยู่ในองค์กรต่อไป รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์นำร่อง (Pilot study) พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะตรงตามคุณลักษณะของประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการจำนวน 5 คน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2552 เพื่อให้ได้ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่มีความครอบคลุมมากที่สุด ในการดำเนินการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยแนะนำตัว บอกถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด และขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์บันทึกเทปและจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ ใช้เวลาสัมภาษณ์ประมาณ 20 นาที ซึ่งมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ดังนี้

ปัจจัยหรือสาเหตุใดที่ทำให้ท่านยังไม่ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งเดิม เกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2552 ซึ่งมีแนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด ดังนี้

ปัจจัยหรือสาเหตุใดที่ทำให้ท่านตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

หลังการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยถอดเทป และรวบรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ นำมาวิเคราะห์เนื้อหา และรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์ มาบูรณาการ ได้เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ 6 ด้าน คือ

- 1) สภาพการจ้างงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจาก ระยะเวลาการจ้างงานตามสัญญาจ้าง บุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ การขยายระยะเวลาการจ้างงาน และการนับเวลาการปฏิบัติงาน

2) การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจากโครงสร้างตำแหน่ง และโครงสร้างบัญชีเงินเดือน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนานุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีการพิจารณาจากการได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถ โดยมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน

4) เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยมีการพิจารณาจากความเหมาะสมของเงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนต่างๆ เงินเพิ่ม พ.ต.ส. และการได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษาต่อ

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ต่อการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยมีการพิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมของคณะกรรมการ มีเกณฑ์ในการประเมินผลทั้งกรณีประเมินผ่านและกรณีประเมินไม่ผ่านอย่างชัดเจน

6) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยมีการพิจารณาจาก สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ สิทธิการรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษานบุตร กองทุนเงินออม เงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่กรรม สิทธิในการรับบำนาญ และสิทธิในการรับเงินเดือนระหว่างลาหยุดงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภดี คันธา (2543) ศึกษาการรับรู้และความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสงขลา ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค นักวิชาการ เจ้าพนักงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 303 คน ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ของทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่รับรู้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐอยู่ในระดับน้อย (ร้อยละ 83.8) แหล่งรับรู้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จากการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด (ร้อยละ 43.6) กลุ่มตัวอย่างไม่ถึงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 41.3) ที่รับรู้ความจำเป็นในการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับรัฐ ความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการ

เข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับรัฐ พบว่าทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับรัฐด้านโครงสร้าง การบริหาร ด้านการบริหารบุคลากร ด้านการกำกับดูแลการดำเนินงานและการสนับสนุนด้านต่างๆ จากรัฐในระดับมาก (ร้อยละ 69.3) สำหรับเงื่อนไขที่กำหนดการตัดสินใจเข้าหรือไม่เข้าทำงานในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐที่สำคัญที่สุดคือ ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ (ร้อยละ 48.8) ในด้านสวัสดิการส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลมากที่สุด (ร้อยละ 85.5) ส่วนใหญ่ต้องการเงินเดือนเพิ่มร้อยละ 50 จากเงินเดือนปัจจุบัน (ร้อยละ 39.6) ไม่ถึงครึ่งหนึ่งที่ประเมินตนเองว่ามีความพร้อมจะเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ (ร้อยละ 40.9) สำหรับการตัดสินใจเลือก สถานะ ส่วนใหญ่ยืนยันจะเป็นข้าราชการในระบบเดิม (ร้อยละ 29.4) รองลงมาลาออกชั่วคราวภายใน 1-4 ปี (ร้อยละ 25.4) เปรียบเทียบการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา จำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชี และระยะเวลาการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชี และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ข้อมูลไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา ด้านการบริหารบุคลากร ด้านโครงสร้างการบริหารงาน และด้านการกำกับดูแลการดำเนินงานและการสนับสนุนต่างๆ จากรัฐจำแนกตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชี และระยะเวลาการทำงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชี และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการข้อมูลไม่แตกต่างกัน

กัลยา เรื่องบุตร (2544) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐทั้ง 7 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐในตำแหน่งผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นทั้งหมด 212 คน และระดับปฏิบัติการจำนวน 381 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจเลือกที่จะเป็นพนักงานโรงพยาบาลร้อยละ 47.3 ส่วนใหญ่ของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดมีความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ มีการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และค่านิยมในการเป็นข้าราชการ ระดับปานกลาง ปัจจัย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และค่านิยมในการเป็นข้าราชการด้านสวัสดิการและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้ต่อ สิ่งจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และค่านิยมในการเป็นข้าราชการด้านความมั่นคงในงาน ร่วมกันอธิบายความผันแปรที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 14.0

กิตติ ดอนน้อย (2545) ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการระดับหัวหน้างาน เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานโรงพยาบาลขอนแก่น ในการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการระดับหัวหน้างานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขอนแก่น จำนวน 115 คน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานโรงพยาบาลขอนแก่นในการเป็น โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้างการบริหารพบว่า คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลดำรง ตำแหน่งคราวละไม่เกิน 4 ปี อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานด้านบุคคล พบว่าการประเมินผลการ บรรจุเป็นพนักงานต้องพิจารณาคณากรภายในโรงพยาบาลก่อนบุคลากรภายนอก อยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารด้านงบประมาณ พบว่าภาครัฐต้องจัดสรรหมวดเงินสำหรับผู้ป่วย ผู้มีรายได้น้อย ผู้สูงอายุ หรือผู้ด้อยโอกาสและอื่นๆ ให้เพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารจัดการพบว่า พนักงานโรงพยาบาลแต่ละหน่วยงานซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ของพนักงานอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน โรงพยาบาลขอนแก่นในการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ด้านโครงสร้างการบริหารพบว่า การ บริหารควรกำหนดแนวทางการตรวจสอบผลของการปฏิบัติงานคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลอยู่ใน ระดับมากที่สุด ด้านการบริหารบุคคล พบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรกำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินผลที่มีความโปร่งใสและเป็นระบบสามารถใช้ได้ทุกหน่วยงานและควรกำหนดระเบียบข้อบังคับ การให้สวัสดิการต่างๆ อย่างพอเพียง อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบริหารงบประมาณ พบว่า โรงพยาบาล ต้องมีการจัดทำแผนการลงทุนระยะสั้น ระยะยาว ในการจัดทำแผนงบประมาณประจำปี มีการรายงาน รายรับ รายจ่าย เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานไว้เป็นระยะอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหาร จัดการพบว่า การบริหารและการปกครองสายบังคับบัญชาต้องมีความชัดเจนโปร่งใส และมีขอบเขต ความรับผิดชอบในหน้าที่ชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด

พาขวัญ เมืองสาคร (2545) ศึกษาความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาล ในกำกับของรัฐ ศึกษากรณีโรงพยาบาลสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสมุทรสาคร จำนวน 216 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ในการเข้าสู่ระบบ โรงพยาบาลในกำกับของรัฐอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาล ในกำกับของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ คือ ระดับ การศึกษา อัตราเงินเดือน การดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งในสายงาน และการรับรู้ข่าวสารบ้านเมือง เช่น เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีการรับรู้เรื่องต่างๆ ได้มากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

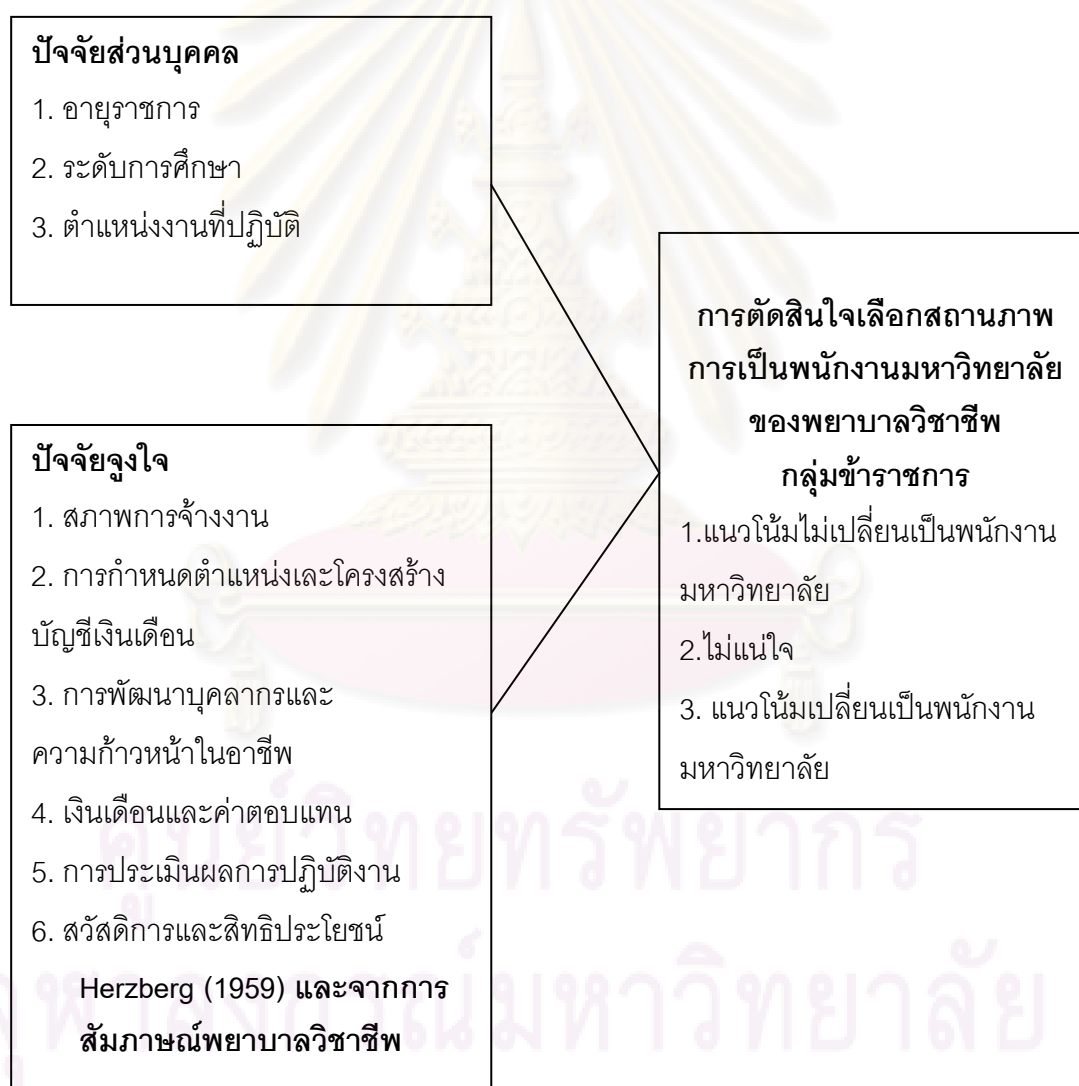
โดยเฉพาะผู้บริหารจะมีระดับการศึกษาสูง ย่อมที่จะหาความรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐมากกว่า จึงทำให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้และความคิดเห็นในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ แตกต่างกัน สำหรับปัญหา และอุปสรรคของเจ้าหน้าที่ในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ คือ (1) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าเจ้าหน้าที่เกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง กลัวการปรับลดอัตรากำลังและถูกไล่ออกหรือเลิกจ้าง (2) ปัญหาด้านการบริหารงบประมาณพบว่า เจ้าหน้าที่เกรงว่าจะมีการคอร์รัปชันกันมากขึ้น (3) ปัญหาด้านการให้บริการประชาชน พบว่าเจ้าหน้าที่ เกรงว่าอาจเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ป่วยที่มีรายได้น้อย ซึ่งอาจถูกปฏิเสธการรักษาพยาบาล หรือได้รับการรักษาพยาบาลที่ไม่ดีพอ (4) ปัญหาด้านการประเมินประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พบว่า เจ้าหน้าที่เกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าไม่ผ่านการประเมินจะทำให้ถูกเลิกจ้างได้ ในด้านความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการตัดสินใจ หากโรงพยาบาลสมุทรสาครเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความสมัครใจเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนต่อไปร้อยละ 38.9 และยังไม่ตัดสินใจร้อยละ 50.5 ส่วนที่เหลือตัดสินใจย้ายหรือโอนไปเป็นข้าราชการส่วนอื่น และตัดสินใจลาออกร้อยละ 7.9 และ 2.7 ตามลำดับ

ประภาศรี คุปกานต์ และดร.อรุณวรรณ สมใจ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ จำนวน 262 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุขมีความพร้อมต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐระดับสูง (ร้อยละ 60.7) พิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีลักษณะบุคลิกภาพอยู่ในระดับเหมาะสมมาก มีความรู้ในเรื่องโรงพยาบาลในกำกับรัฐระดับสูง และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมต่อการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ พบว่าปัจจัยด้านบุคคล มีเพียงเพศเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน มีเพียงการอบรมที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความรู้ในเรื่องโรงพยาบาลกำกับรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่มีปัจจัยใดที่มีอิทธิพลสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงความพร้อมของเจ้าหน้าที่ ในการออกสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับรัฐ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการนั้น พบว่า ได้มีผู้เสนอแนวคิด ทฤษฎี ที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพไว้หลายปัจจัย เนื่องจากการตัดสินใจเลือกสถานภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น

เป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการคัดเลือกตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยจูงใจ ดังแสดงในกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ และในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 3,003 คน (สำรวจเมื่อ เดือนมีนาคม พ. ศ. 2552)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งพยาบาลประจำการ สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 3,003 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 3,003 คน

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามหลักการวิเคราะห์ความถดถอย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544: 62) คือ

ขนาดตัวอย่าง $n \geq 30 p$

n = ขนาดตัวอย่าง

p = จำนวนตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) อายุราชการ 2) ระดับการศึกษา 3) ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ 4) สภาพการจ้างงาน 5) การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน 6) การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ 7) เงินเดือนและค่าตอบแทน 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 9) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = 30 \times 9 = 270$$

การคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 270 คน

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณขนาดตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ทั้ง 7 แห่งโดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล (เพชรร้อย สิงห์ช่างชัย, 2548) โดยใช้สูตร ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง = $\frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการในแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการทั้ง 7 โรงพยาบาล}}$

โดยพิจารณาถึงเกณฑ์ว่า จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลอย่างน้อยที่สุด 30 คน เพื่อให้เป็นตัวแทนประชากรที่ดี (Polit & Hungler, 1999) ถ้าโรงพยาบาลใดมีจำนวนประชากรไม่ถึง 30 คน ให้เลือกทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่คำนวณกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 30 คน ให้ปรับเพิ่มให้เป็น 30 คน เพื่อให้การกระจายของกลุ่มตัวอย่างเป็นโค้งปกติ และสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ (ประคอง กรรณสูต, 2542: 11) ซึ่งโรงพยาบาลที่ปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 30 คน คือ โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

ขั้นตอนที่ 4 สุ่มพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการในแต่ละโรงพยาบาล โดยการสุ่มอย่างง่าย ดังนี้ คือ

4.1 สุ่มผู้บริหารการพยาบาล จากรายชื่อผู้บริหารการพยาบาล ในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้ครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 98 คน

4.2 สุ่มพยาบาลประจำการ จากรายชื่อพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้ครบตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 197 คน

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

โรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)		แบบสอบถามที่ได้คืน (ฉบับ)		ร้อยละ
		พยาบาล ผู้บริหาร	พยาบาล ประจำการ	ผู้บริหาร	พยาบาล ประจำการ	
กลุ่มโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ						
ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ ๙	209	10	20	10	20	100.00
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	214	10	20	10	20	100.00
สงขลานครินทร์	590	17	35	16	32	90.56
ศรีนครินทร์	545	16	33	16	24	81.63
รวม	1558	53	108	52	96	93.05
กลุ่มโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ						
รามธิบดี	305	10	20	10	20	100.00
ศิริราช	720	22	43	19	43	95.38
มหาสารคามเชียงใหม่	420	13	25	13	25	100.00
รวม	1445	45	88	42	88	98.46

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย
 จูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม
 ข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก
 การทบทวนวรรณกรรม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
 ที่ปฏิบัติ และโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ
 จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจ

ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการบูรณาการทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ร่วมกับ
 การวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล
 มหาวิทยาลัยภายในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง เพื่อให้แบบสอบถามมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง
 โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1.ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่
 เกี่ยวข้อง

2.ทำการสัมภาษณ์ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
 ในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 5 คน เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2552 ถึงสาเหตุของความไม่แน่ใจ
 ในการเปลี่ยนสถานภาพ พบว่า มาจาก กลัวการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อรายได้ ค่าตอบแทน
 สวัสดิการที่ได้รับ ความมั่นคงในงาน ความสับสนในข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งนโยบายขององค์การที่ยัง
 ไม่มีความชัดเจน และทำการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็น
 พนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว จำนวน 5 คน ในโรงพยาบาลแห่งเดิม เมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ.2552
 เกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ พบว่า เหตุผลที่ทำให้เปลี่ยนสถานภาพเป็น
 พนักงานมหาวิทยาลัย คือ (1) ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น (2) ได้สิทธิในการเป็น
 ข้าราชการบำนาญในขณะที่มีอายุราชการยังไม่ถึง 25 ปี (3) ได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาล
 ไม่น้อยกว่าข้าราชการ และ (4) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ไม่ใช่
 ระบบอาวุโส และ (5) การบริหารจัดการของโรงพยาบาลน่าจะดีกว่าระบบเดิม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้
 มาสรุปเพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม

3.สร้างแบบสอบถามปัจจัยจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงาน
 มหาวิทยาลัย ตามทฤษฎีของ Herzberg (1959) ซึ่งนำมาบูรณาการร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการ

สัมภาษณ์ปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สรุปเนื้อหาที่ได้นำมาเป็นองค์ประกอบของปัจจัยเชิงใจ และนำมาเขียนคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

4. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ สำคัญมากที่สุด จนถึง สำคัญน้อยที่สุด

5. เกณฑ์การให้คะแนน มีเกณฑ์ในการเลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	ข้อความนั้นสำคัญมากที่สุดในในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
4	ข้อความนั้นสำคัญมากในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
3	ข้อความนั้นสำคัญปานกลางในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
2	ข้อความนั้นสำคัญน้อยในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
1	ข้อความนั้นสำคัญน้อยที่สุดในในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

6. การแปลผลคะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับตามเกณฑ์ของ ประคอง กรวรรณสูตร (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับสูง
2.50 - 3.49	เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงาน

มหาวิทยาลัย ระดับต่ำ

1.00 - 1.49

เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย ระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ โดยให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการตัดสินใจว่า จะเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่ ถ้าโรงพยาบาลที่ตนสังกัดอยู่ต้องเปลี่ยนสถานภาพเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การสร้างแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ลักษณะของแบบสอบถามมีคำตอบให้เลือก 3 คำตอบ โดยมีเกณฑ์การให้ความหมาย ดังนี้

- 1 หมายถึง แนวโน้มไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- 2 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 3 หมายถึง แนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งครอบคลุมตามกรอบแนวคิดจากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เมื่อผ่านการตรวจสอบและได้รับการแก้ไขขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว นำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ และด้านการบริหารการพยาบาล รวมทั้งมีประสบการณ์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการวิจัย ได้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา และความถูกต้องของการวัด

1.2 การหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยถือเกณฑ์ในการให้คะแนนความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อของแบบสอบถามดังนี้

ระดับ 4 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ระดับ 3 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุง

เล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับค่านियามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ระดับ 2 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับค่านियามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ระดับ 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับค่านियามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเลย นำผลการพิจารณาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ค่าที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Polit and Hungler, 1999) โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณค่า CVI ของแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามปัจจัยจิตใจ และแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ได้ค่า CVI = .86 ซึ่งค่า CVI ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Polit and Hungler, 1999) แสดงว่าแบบสอบถามทุกตอนที่ใช้ในการวิจัยนี้มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยพิจารณาตัดข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในระดับ 1 ออกและเพิ่มข้อคำถามใหม่ที่ครอบคลุมค่านियามของตัวแปร ส่วนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงความคิดเห็นในระดับ 3 ผู้วิจัยนำข้อคำถามนั้นมาปรับภาษาเล็กน้อย ส่วนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในระดับ 4 ผู้วิจัยคงข้อคำถามนั้นไว้ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ซึ่งสามารถสรุปผลการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามของแบบสอบถามแต่ละตอนได้ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย อายุ อาชีพ ราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ไม่มีการปรับแก้ไข

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจิตใจ มีข้อคำถามทั้งหมด 35 ข้อ มีการปรับแก้ข้อดังนี้

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	7 ข้อ
ตัดข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับคำนิยาม	1 ข้อ
เหลือข้อคำถาม	34 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ

ไม่มีการปรับแก้ไข

2. การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้รับการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ในอาคารศูนย์การแพทย์ศิริกิติ โรงพยาบาลรามาริบัติ นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยวิธีคำนวณค่าความเที่ยงของเครื่องมีอิจัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ประคอง กรรณสูตร, 2542: 46) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามนั้นๆ กับคะแนนรวมของมาตรวัดที่เหลืออยู่ (Corrected item total correlation) โดยพิจารณาพร้อมกับ Correlation matrix ควรมีค่าอยู่ระหว่าง .30 - .70 และค่า Item to total corrected correlation ควรมีค่ามากกว่า .30 จึงจะถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี (Ferketich 1991 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2550: 118) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยจูงใจเท่ากับ .86 นำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จากนั้นนำข้อคำถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไข รวมกับข้อคำถามที่มีความสมบูรณ์อยู่แล้วรวมเป็นแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 32 ข้อ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป และนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยจูงใจ เมื่อนำไปทดลองใช้ และเมื่อนำไปใช้
เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	กลุ่มทดลองใช้ (n=30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n= 278)
ปัจจัยจูงใจ	.86	.96
ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	.95	.91
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.93	.94
ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ	.93	.92
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	.89	.87
ด้านการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน	.72	.91
ด้านสภาพการจ้างงาน	.72	.82

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึง
ประธานกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง
ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์
และในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี
โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เพื่อขอรับรองการพิจารณาจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์

2. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นิติศาสตร์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย จากคณะ
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยส่งถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 แห่ง และในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐทั้ง 3 แห่ง พร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือวิจัย เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ภายหลังจากผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และได้รับความ อนุเคราะห์จากคณบดีคณะแพทยศาสตร์แล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการ พยาบาลแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งเอกสารชี้แจง วัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล จาก พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยประสานงานกับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของฝ่ายการพยาบาลใน โรงพยาบาลทั้ง 7 แห่ง ให้เป็นผู้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปพบผู้ ประสานงานด้วยตัวเองในโรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยัง โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาล สงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิในการตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยติดแสตมป์ ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับ ถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์

5. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2553 ถึงวันที่ 12 เมษายน 2553 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.24 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาคั้งนี้ เป็นการศึกษาร่วมกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมนุษย์ ผู้วิจัยได้พิทักษ์ สิทธิกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

1. การยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยทำหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ให้กลุ่ม ตัวอย่างลงนามเข้าร่วมการวิจัย การดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งนี้จึงเก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วม โครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยการปฏิเสธนี้ จะไม่มีผลใดๆ ต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

2. การชี้แจงข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยบอก วัตถุประสงค์ รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยให้กลุ่ม ตัวอย่างรับทราบ

3. การตอบและส่งคืนแบบสอบถาม แบบสอบถามการวิจัยแต่ละฉบับ ผู้วิจัยได้ แยกใส่ซองแจกเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องระบุชื่อ - นามสกุล และสามารถแสดงความ คิดเห็นได้ตามความเป็นจริง หากข้อความใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูลก็มี สิทธิที่จะไม่ตอบคำถามบางข้อได้ เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กลุ่มตัวอย่างสามารถปิดผนึก ซองส่งกลับผู้วิจัยได้โดยตรงทางไปรษณีย์

4. การรักษาความลับของข้อมูล ข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บ เป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย เมื่อสิ้นสุดการทำวิจัย และสรุปผลการวิจัยแล้วจะทำลาย แบบสอบถามทั้งหมด

5. การรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผล เป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่สามารถเชื่อมโยงถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลและ โรงพยาบาลของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ระเบียบวิธีทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้ สถิติการแจกแจง ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. วิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สถิติการแจกแจง ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percent)

3. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ โดยใช้สถิติการแจกแจง ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และประเมินระดับค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ราย ด้าน และโดยรวม

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ กับการ ตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้สถิติทดสอบ ไค-แอสควร์ (Chi-square) กำหนดความมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 148 คน และกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 130 คน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 4 การรวบรวมเหตุผล และข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ จำแนกตาม อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n=148) และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n=130) จำแนกตาม อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยส่วนบุคคล	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ		โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
อายุ	20 – 30 ปี	22	14.9	1	.8
	31 – 40 ปี	60	40.5	36	27.6
	41 – 50 ปี	49	33.1	63	48.5
	มากกว่า 51 ปี	17	11.5	30	23.1
			$\bar{X}=39.85, SD=8.78$		$\bar{X}=45.42, SD=7.42$
อายุราชการ	น้อยกว่า 10 ปี	32	21.6	6	4.6
	11 – 20 ปี	64	43.2	49	37.7
	21 – 30 ปี	45	30.4	55	42.3
	มากกว่า 31 ปี	7	4.7	20	15.4
			$\bar{X}=16.52, SD=8.63$		$\bar{X}=22.47, SD=7.60$
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	116	78.4	72	55.4
	ปริญญาโท	32	21.6	58	44.6
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	ผู้บริหาร	52	35.1	42	32.3
	พยาบาลประจำการ	96	64.9	88	67.7

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 148 คน มีอายุอยู่ในช่วง 31–40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.5 และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.85 ปี มีอายุราชการอยู่ในช่วง 11–20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.2 และมีอายุราชการเฉลี่ย 16.52 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.6 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 35.1

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 130 คน มีอายุอยู่ในช่วง 41–50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 45.42 ปี มีอายุราชการอยู่ในช่วง 21–30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีอายุราชการเฉลี่ย 22.47 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.6 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.7 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 32.3



ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 ปัจจัยจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจำแนกตามรายด้าน (n=148)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.45	.82	สูง
เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.34	.84	สูง
การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน	4.32	.77	สูง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.22	.82	สูง
สภาพการจ้างงาน	4.16	.98	สูง
การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.10	.84	สูง
รวม	4.26	.84	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในระดับสูง ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการจ้างงาน ($\bar{X}=4.34, 4.32, 4.22$ และ 4.16 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย น้อยที่สุด คือการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=4.10$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจ ของปัจจัยจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน (n=130)

ปัจจัยจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.42	.82	สูง
เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.33	.77	สูง
การกำหนดตำแหน่งโครงสร้างบัญชีเงินเดือน	4.28	.78	สูง
ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.27	.83	สูง
สภาพการจ้างงาน	4.06	1.06	สูง
การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.06	.93	สูง
รวม	4.23	.86	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในระดับสูง ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด ($\bar{X}=4.42$) รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.33$, 4.28 และ 4.27 ตามลำดับ) ส่วนสภาพการจ้างงาน และการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย น้อยที่สุด ($\bar{X}=4.06$)

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละ ของแนวโน้มการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
และในกำกับของรัฐ

การตัดสินใจเลือกสถานภาพ ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ		โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แนวโน้มเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	46	31.1	62	47.7
แนวโน้มไม่เปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	50	33.8	52	40.0
ไม่แน่ใจ	52	35.1	16	12.3
รวม	148	100.0	130	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
มีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 มีแนวโน้มไม่
เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และไม่แน่ใจ มี
จำนวนมากที่สุด คือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีแนวโน้ม
เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 62 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา คือ มีแนวโน้ม
ไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และไม่แน่ใจ
มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

อายุราชการ	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
น้อยกว่าเท่ากับ 10 ปี	10 (9.9)	5 (11.2)	17 (10.8)			
11 – 20 ปี	12 (19.9)	31 (22.5)	21 (21.6)			
มากกว่าเท่ากับ 21 ปี	24 (16.2)	16 (18.3)	12 (17.6)			
รวม	46	52	50	19.23	4	.00

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุราชการ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

อายุราชการ	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
น้อยกว่าเท่ากับ 20 ปี	23 (26.3)	10 (6.7)	22 (22.0)			
มากกว่าเท่ากับ 21 ปี	39 (35.7)	6 (6.0)	30 (30.0)			
รวม	62	16	52	5.164	4	.27

จากตารางที่ 8 และ 9 พบว่า อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษา กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ
การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

ระดับการศึกษา	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	40 (36.1)	36 (40.8)	40 (39.2)			
ปริญญาโท	6 (9.9)	16 (11.2)	10 (10.8)			
รวม	46	52	50	4.643	2	.09

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการ
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

ระดับการศึกษา	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	40 (34.3)	10 (8.9)	22 (28.8)			
ปริญญาโท	22 (27.7)	6 (7.1)	30 (23.2)			
รวม	62	16	52	6.019	2	.04

จากตารางที่ 10 และ 11พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือก
สถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ แต่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงาน
มหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่าง ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
ผู้บริหาร	23 (16.2)	14 (18.3)	15 (17.6)			
พยาบาลประจำการ	23 (29.8)	38 (33.7)	35 (32.4)			
รวม	46	52	50	6.577	2	.03

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
ผู้บริหาร	23 (20.0)	2 (5.2)	17 (16.8)			
พยาบาลประจำการ	39 (42.0)	14 (10.8)	35 (35.2)			
รวม	62	16	52	3.524	2	.17

จากตารางที่ 12 และ 13 พบว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจ้างงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ
การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

สภาพการจ้างงาน	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย			χ^2	df	p-value
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
	เป็นแรงจูงใจสูงมาก	24 (20.5)	22 (23.2)			
เป็นแรงจูงใจสูง	16 (17.8)	20 (20.1)	21 (19.3)			
เป็นแรงจูงใจปานกลาง	6 (7.7)	10 (9.1)	9 (8.4)			
รวม	46	52	50	1.884	6	.93

ตารางที่ 15 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจ้างงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ
การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

สภาพการจ้างงาน	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย			χ^2	df	p-value
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
	เป็นแรงจูงใจสูงมาก	19 (21.9)	7 (5.7)			
เป็นแรงจูงใจสูง	34 (30.4)	8 (8.0)	22 (25.6)			
เป็นแรงจูงใจปานกลาง-ต่ำที่สุด	9 (9.7)	1 (2.3)	10 (8.0)			
รวม	62	16	52	3.152	4	.53

จากตารางที่ 14 และ 15 พบว่า สภาพการจ้างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการ
ตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่าง การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน กับแนวโน้ม การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

การกำหนดตำแหน่ง และ โครงสร้างบัญชีเงินเดือน	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	27 (23.0)	26 (26.0)	21 (25.0)			
เป็นแรงจูงใจสูง	15 (17.0)	21 (20.4)	22 (19.6)			
เป็นแรงจูงใจปานกลาง-ต่ำ	4 (5.0)	5 (5.7)	7 (5.4)			
รวม	46	52	50	2.888	4	.57

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดตำแหน่ง และโครงสร้างบัญชีเงินเดือน กับแนวโน้ม การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม ข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

การกำหนดตำแหน่งและ โครงสร้างบัญชีเงินเดือน	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	34 (30.1)	10 (7.7)	19 (25.2)			
เป็นแรงจูงใจสูง/ปานกลาง/ต่ำ	28 (31.9)	6 (8.3)	33 (26.8)			
รวม	62	16	52	3.152	4	.07

จากตารางที่ 16 และ 17 พบว่า การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ไม่มี ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

การพัฒนาบุคลากรและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	22 (20.5)	24 (23.2)	20 (22.3)			
เป็นแรงจูงใจสูง	13 (15.9)	19 (17.9)	19 (17.2)			
เป็นแรงจูงใจปานกลาง-ต่ำ	11 (9.6)	9 (11.0)	11 (10.5)			
รวม	46	52	50	1.681	4	.79

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

การพัฒนาบุคลากรและ ความก้าวหน้าในอาชีพ	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	23 (25.2)	10 (6.6)	20 (21.2)			
เป็นแรงจูงใจสูง	28 (24.8)	3 (6.4)	21 (20.8)			
เป็นแรงจูงใจปานกลาง/ต่ำ/ต่ำที่สุด	11 (11.9)	3 (3.1)	11 (10.0)			
รวม	62	16	52	5.960	6	.42

จากตารางที่ 18 และ 19 พบว่า การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มี
ความสัมพันธ์ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและค่าตอบแทน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

เงินเดือนและค่าตอบแทน	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	27 (23.0)	23 (26.0)	24 (25.0)			
เป็นแรงจูงใจสูง	15 (18.7)	22 (21.0)	23 (20.3)			
เป็นแรงจูงใจปานกลาง-ต่ำ	4 (4.3)	7 (5.0)	3 (4.7)			
รวม	46	52	50	3.745	4	.44

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและค่าตอบแทน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

เงินเดือนและค่าตอบแทน	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	34 (32.8)	11 (8.6)	24 (27.6)			
เป็นแรงจูงใจสูง/ปานกลาง/ต่ำ	28 (29.2)	5 (7.4)	28 (24.4)			
รวม	62	16	52	3.325	4	.50

จากตารางที่ 20 และ 21 พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	19 (19.6)	18 (22.2)	26 (21.3)			
เป็นแรงจูงใจสูง	18 (17.0)	22 (20.5)	18 (19.6)			
เป็นแรงจูงใจปานกลาง-ต่ำ	9 (9.4)	12 (9.3)	6 (9.1)			
รวม	46	52	50	3.872	4	.42

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	26 (29.0)	10 (8.2)	25 (24.3)			
เป็นแรงจูงใจสูง/ปานกลาง/ต่ำ	36 (33.0)	6 (7.8)	27 (27.7)			
รวม	62	16	52	4.945	4	.29

จากตารางที่ 22 และ 23 พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (n =148)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	30 (28.1)	25 (31.6)	35 (30.4)			
เป็นแรงจูงใจสูง	11 (11.5)	19 (14.9)	13 (14.2)			
เป็นแรงจูงใจปานกลาง	5 (4.9)	8 (5.5)	2 (5.3)			
รวม	46	52	50	7.105	4	.13

ตารางที่ 25 ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ กับแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	แนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพ			χ^2	df	p-value
	การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
	เปลี่ยน	ไม่แน่ใจ	ไม่เปลี่ยน			
เป็นแรงจูงใจสูงมาก	31 (32.9)	11 (8.5)	27 (27.6)			
เป็นแรงจูงใจสูง/ปานกลาง/ต่ำ	31 (29.1)	5 (7.5)	25 (24.4)			
รวม	62	16	52	1.842	2	.39

จากตารางที่ 24 และ 25 พบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ตอนที่ 4 การรวบรวมเหตุผล และข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามการตัดสินใจ
เลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ของเหตุผล และข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามการตัดสินใจ
เลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ
(n=173)

เหตุผล และข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านความชัดเจนของนโยบาย/สิทธิประโยชน์		
1.ไม่แน่ใจในสวัสดิการที่ได้รับ ควรมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจน ในเรื่อง สวัสดิการ เงินเดือนที่จะได้รับ	90	52.2
2.ควรมีความชัดเจนของสัญญาจ้างงาน การต่อสัญญา (กฎ การประเมิน ต่างๆ) การทำสัญญาว่าจ้างถึงเกษียณอายุ พ.ร.บ.เกี่ยวกับกฎหมายที่ เกี่ยวข้องของการเปลี่ยนสถานภาพ	45	26.1
3. ควรมีนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และเป้าหมายที่ชัดเจน	35	20.3
4. ไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการของ รพ.มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	28	16.2
5.ไม่แน่ใจในนโยบาย แนวทางปฏิบัติความพร้อมของโรงพยาบาลในการ เปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ	25	14.5
ด้านความมั่นคงของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		
1.ควรมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจน ในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน	60	34.8
2.สวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับ ความพร้อมของโรงพยาบาลในการเปลี่ยนเป็น โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ และผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้น	42	24.4
3.ควรจะสร้างความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงและกฎระเบียบต่างๆ	42	24.4
4.ไม่มั่นใจในความมั่นคงและเสถียรภาพขององค์กร	37	21.5
5.ไม่มั่นใจในความมั่นคงของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	20	11.6
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
1.การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพ ต้องยุติธรรม เท่าเทียมกัน	56	32.5
2.ไม่มั่นใจในความโปร่งใส ความยุติธรรมของการประเมินผล	35	20.3
3.การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความโปร่งใส และมีมาตรฐาน	28	16.2

ตารางที่ 26 (ต่อ)

เหตุผล และข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านการเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์		
1. สิทธิในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ควรเป็นสิทธิข้าราชการบำนาญ	112	64.9
2. ควรจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิการรักษาพยาบาลของตนเองและบิดา มารดา	85	49.1
3. ควรจะเพิ่มเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนต่างๆ ให้มากขึ้น กว่าเดิม	85	49.1
4. จัดให้รายได้จากเงินบำนาญรายเดือน อัตรากำไรบำนาญที่ชัดเจน	70	40.6
5. สวัสดิการ ไม่ควรจะได้ร้อยละน้อยกว่าเดิม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	65	37.7

จากตารางที่ 26 พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 173 คน ให้เหตุผล และข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยในด้านความชัดเจนของนโยบาย/สิทธิประโยชน์ พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 52.2 ให้เหตุผลมากที่สุดว่า ไม่แน่ใจในสวัสดิการที่ได้รับ ควรมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจน ในเรื่องสวัสดิการ เงินเดือนที่จะได้รับ ในด้านความมั่นคงของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 34.8 ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดว่า ควรมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจนในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน สวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับ ความพร้อมของโรงพยาบาลในการเปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ และผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้น ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 32.5 ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดว่า ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพ ต้องยุติธรรม เท่าเทียมกัน และในด้านการเพิ่มเติมสิทธิประโยชน์ พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 64.9 ให้ข้อเสนอแนะมากที่สุดว่า สิทธิในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ควรเป็นสิทธิข้าราชการบำนาญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ประชากรในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 3,003 คน (สำรวจเมื่อ เดือนมีนาคม พ. ศ. 2552)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งพยาบาลประจำการ สังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง จำนวน 148 คน และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง จำนวน 130 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 278 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการบูรณาการทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่ง สรุปเนื้อหาที่ได้นำมาเป็นองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการจ้างงาน ด้านการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและ

สิทธิประโยชน์ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ ข้อความนั้นสำคัญมากที่สุด จนถึง ข้อความนั้นสำคัญน้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 1 ข้อ โดยให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการตัดสินใจว่า มีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือไม่ใจ หรือมีแนวโน้มไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน โดยพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา และความถูกต้องของการวัด ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) = .86 จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการในอาคารศูนย์การแพทย์ศิริกิติโรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยใจเท่ากับ .96

เก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงประธานกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นส่งแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 295 ฉบับ แนบซองเปล่าที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยติดแสตมป์ ให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับถึงผู้วิจัยโดยตรงทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 278 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.24 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ และนำมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และค่าไค-สแควร์ (Chi-square) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีอายุอยู่ในช่วง 31– 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.5 และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 39.85 ปี มีอายุราชการอยู่ในช่วง 11– 20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.2 และมีอายุราชการเฉลี่ย 16.52 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 21.6 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 35.1

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีอายุอยู่ในช่วง 41– 50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 และมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 45.42 ปี มีอายุราชการอยู่ในช่วง 21– 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีอายุราชการเฉลี่ย 22.47 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.6 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.7 รองลงมาปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 32.3

2. ปัจจัยจูงใจ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในระดับสูง ($\bar{X}=4.26$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด ($\bar{X}=4.45$) รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสภาพการจ้างงาน ($\bar{X}=4.34, 4.32, 4.22$ และ 4.16 ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยน้อยที่สุด คือการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X}=4.10$)

ในกลุ่มโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ปัจจัยจูงใจ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ในระดับสูง ($\bar{X}=4.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด ($\bar{X}=4.42$) รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.33, 4.28$ และ 4.27 ตามลำดับ) ส่วนสภาพการจ้างงาน และการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย น้อยที่สุด ($\bar{X}=4.06$)

3. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 46 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 มีแนวโน้มไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และไม่แน่ใจ มีจำนวนมากที่สุด คือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ 62 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 รองลงมา คือ มีแนวโน้มไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และไม่แน่ใจ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

4.1 อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.2 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4.4 สภาพการจ้างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

4.5 การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

4.6 การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

4.7 เงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

4.8 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

4.9 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

จากผลการศึกษาพบว่า พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 31.1 มีแนวโน้มไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 33.8 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 35.1 ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐยังคงไม่มั่นใจในระบบการบริหารจัดการของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ รวมทั้งไม่แน่ใจ ในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยว่าจะดีจริงหรือไม่ เมื่อออกนอกกระบวนการแล้ว จะยังได้รับสวัสดิการสิทธิประโยชน์เท่าเดิมหรือไม่ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการบริหารงานทั้งในเรื่องของโครงสร้างการบริหารงานบุคลากร การบริหารงบประมาณ และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ สภาพการจ้างงาน และสิทธิประโยชน์ต่างๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้มีความเหมาะสม จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพยังไม่แน่ใจในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และมีแนวโน้มไม่ เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน

มหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการจำนวน 5 คน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ พบว่า สาเหตุของความไม่แน่ใจในการเปลี่ยนสถานภาพมาจาก กลัวการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อ รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ ความมั่นคงในงาน ความสับสนในข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งนโยบายขององค์การ ที่ยังไม่มี ความชัดเจน การให้ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐก็ยังไม่ชัดเจนบางส่วนยังได้รับข้อมูลไม่เพียงพอ จึงไม่กล้าที่จะตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ศุภติ คันธา (2543) ได้ศึกษาการรับรู้ และความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ของบุคลากรโรงพยาบาลสงขลา พบว่า การรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ของทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานใหญ่รับรู้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐอยู่ในระดับน้อย แหล่งรับรู้ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จากการพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด (ร้อยละ 43.6) กลุ่มตัวอย่างไม่ถึงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 41.3) ที่รับรู้ความจำเป็นในการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ซึ่งในปัจจุบัน ได้มีการให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ ในการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ และสามารถตัดสินใจเลือกสถานภาพการทำงานให้เหมาะสมกับตนเองได้มากยิ่งขึ้น

ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 47.7 รองลงมา คือ มีแนวโน้มไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 40.0 และไม่แน่ใจ มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 12.3 ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ คิดว่า การบริหารจัดการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ จะดีกว่าระบบเดิม น่าจะเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ถึงแม้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องทำสัญญาการจ้างงานเป็นระยะ และต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี แต่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ ก็มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะผ่านการประเมินผล และการพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ระบบอาวุโส ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นกว่าเดิม ได้สิทธิในการเป็นข้าราชการบำนาญในขณะที่มีอายุราชการยังไม่ถึง 25 ปี และได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าข้าราชการ จึงตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยา เรืองบุตร (2544) ที่พบว่า การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวนมาก และในกลุ่มนี้ พยาบาลวิชาชีพที่ไม่แน่ใจ

ในการเปลี่ยนสถานภาพ มีจำนวนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับ กลุ่มโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น มีการตัดสินใจที่แน่นอน อาจเนื่องมาจากได้รับข้อมูล ความรู้ ในเรื่องของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากกว่า ทำให้มีข้อมูลที่ช่วยในการตัดสินใจมากขึ้น

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

2.1 อายุราชการ จากการศึกษาพบว่า อายุราชการ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กัลยา เรืองบุตร (2544) ที่พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 43.2 และมีสัดส่วนของการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในกลุ่มนี้ ถ้าตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้นับอายุราชการต่อจากเดิม และมีสิทธิ์ได้รับเงินบำนาญ จึงทำให้ ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ วรารัตน์ กิจพจน์ (2543) พบว่า เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลที่มีระดับอายุราชการน้อย มีการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐน้อยกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับอายุราชการมาก จึงสามารถอธิบายได้ว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และผู้ที่มีอายุราชการมาก จะมีแนวโน้มในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุราชการน้อยกว่า ส่วนในกลุ่มโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุราชการมากนั้น รู้สึกพอใจในสถานภาพของตนอยู่แล้ว และปฏิบัติงานอีกไม่นานก็จะสามารถเป็นข้าราชการบำนาญได้เหมือนกัน จึงไม่จำเป็นที่จะต้องรีบเปลี่ยนสถานภาพ จึงสามารถอธิบายได้ว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.2 ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีแนวโน้มในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ทั้งนี้ จากตารางที่ 11 เมื่อนำข้อมูลด้านระดับการศึกษา มาวิเคราะห์ต่อเพื่อหาค่าร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่มีแนวโน้มการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีจำนวน 40 คน จากพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด 72 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 ซึ่งมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ที่มีแนวโน้มในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีจำนวน 22 คน จากพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด 58 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 ซึ่งข้อค้นพบนี้ แตกต่างจากการศึกษาของ พาชวัญ เมืองสาคร (2545) ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีการรับรู้เรื่องต่างๆ ได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า โดยเฉพาะผู้บริหารจะมีระดับการศึกษาสูง ย่อมที่จะหาความรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐมากกว่า จึงทำให้ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้และความคิดเห็นในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ แตกต่างกัน และ แตกต่างจากการศึกษาของ ปันตดา คูประเสริฐ (2544) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศรจังหวัดปราจีนบุรี พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีจะเข้าใจการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐได้มากขึ้นและวิเคราะห์ถึงผลดีผลเสียในการตัดสินใจได้ดีกว่า

2.3 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการศึกษาครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร มีแนวโน้มในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ทั้งนี้จากตารางที่

12 เมื่อนำข้อมูลด้านตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มาวิเคราะห์ต่อเพื่อหาค่าร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่มีแนวโน้มการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร มีแนวโน้มในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 23 คน จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งหมด 52 คน คิดเป็นร้อยละ 44.23 ซึ่งมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มีแนวโน้มในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีจำนวน 23 คน จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการทั้งหมด 114 คน คิดเป็นร้อยละ 20.18 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วาสนา คำวี (2542) ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการดำรงตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโรงพยาบาลให้อยู่ภายใต้กำกับของรัฐต่างกัน โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการเปลี่ยนแปลงโรงพยาบาลให้อยู่ภายใต้กำกับของรัฐมากกว่าผู้ปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพในระดับผู้บริหารนั้น ต้องมีบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ ควบคุมการทำงานต่างๆ มากกว่าผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้บริหารมีความรู้และเข้าใจในการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐได้ดีกว่า และตัดสินใจเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากกว่า ดังนั้น ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ จึงเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จากการศึกษาของ ปันดดา คุประเสริฐ (2544) พบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น จะไม่เห็นด้วยสูงกว่า เนื่องจาก บุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐนั้นจะต่อสัญญาทุกๆ 4 ปี ซึ่งถ้าปฏิบัติงานไม่ดีพอ จะส่งผลต่อความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ตนดำรงอยู่ได้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติจึงไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

2.4 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จากการศึกษาพบว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ ซึ่งจากการให้เหตุผลในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ (ตารางที่ 26) พบว่าพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 14.5 ยังไม่แน่ใจในนโยบาย แนวทางปฏิบัติ ความพร้อมของโรงพยาบาลในการเปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ รวมถึงสวัสดิการ ที่ได้รับ พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 37.7 เสนอว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่ควรจะได้น้อยลงกว่าเดิม และพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 64.9 เสนอแนะว่าสวัสดิการสิทธิการรักษาพยาบาลของตนเอง บิดา และ

มารดา ควรเป็นสิทธิข้าราชการบำนาญ ซึ่งต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจน และสวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยยังน้อยกว่าตอนที่ข้าราชการ จะเห็นได้จาก พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล (2550) ว่าด้วยเรื่องสิทธิการรักษาพยาบาล คือ ข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้รับบำนาญให้ใช้สิทธิในฐานะผู้รับบำนาญจากทางราชการ ซึ่งสามารถใช้สิทธิได้เหมือนข้าราชการ โดยมหาวิทยาลัยขอยกเว้นการเข้าประกันสังคมสำหรับผู้รับบำนาญ ส่วนผู้ที่มิได้รับบำนาญ ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลจากประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนก่อน ส่วน บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้สิทธิสวัสดิการตามสิทธิพื้นฐานของแต่ละบุคคลก่อน ในส่วนที่ไม่สามารถเบิกให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงตามอัตราที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับ ซึ่งยังไม่เทียบเท่ากับสิทธิของข้าราชการ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ จึงไม่ใช้ปัจจัยนี้ในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

2.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน จากการศึกษาพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ ซึ่งอธิบายได้ว่า ในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล (2550) เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้เงินค่าตอบแทนต่างๆเหมือนเดิม เช่น พ.ต.ส. ชำนาญการ ได้รับเงินบำนาญเมื่อเปลี่ยนสถานภาพและได้ไปตลอดจนเสียชีวิต ได้ขั้นต่ำ 5,100 บาท/เดือน ซึ่งไม่มีความแตกต่างจากการเป็นข้าราชการมากนัก ที่จะใช้เป็นปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นมหาวิทยาลัยได้ เพราะถ้าพยาบาลวิชาชีพไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน อาจจะได้ค่าตอบแทนมากกว่าที่จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะคำนวณเป็น % ตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้ประเมิน ซึ่งไม่มีความแน่นอน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ จึงไม่ใช้ปัจจัยนี้ในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินเดือนและค่าตอบแทนจึง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

2.6 การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน จากการศึกษาพบว่า การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ

รัฐ และในกำกับของรัฐ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พยาบาลวิชาชีพก็ยังมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงาน หรือการปฏิบัติงานตามเดิม มีสิทธิได้รับตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่นเดียวกับกลุ่มข้าราชการ เช่น ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้ชำนาญการเหมือนตอนที่ยังเป็นข้าราชการ ถึงแม้การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือนที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ได้รับเงินเดือนขึ้นตามความสามารถที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงนโยบาย หรือแนวทางในการปฏิบัติเท่านั้น พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการ ซึ่งจะเห็นได้จากการเหตุผลในการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ(ตารางที่ 26) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 20.3 ให้เหตุผลว่า ยังไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการ และไม่มั่นใจในความโปร่งใสของการประเมินผล พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการจึงไม่ใช่ การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือนเป็นปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ ซึ่งอธิบายได้ว่า จากการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบใหม่นี้ มีคณะกรรมการประเมินที่มาจากกรรมการแต่งตั้งแทนการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ทำให้พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ยังไม่มั่นใจในการประเมินว่าจะมีความยุติธรรมหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้จากการให้ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ (ตารางที่ 26) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 16.24 ให้ข้อเสนอแนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความโปร่งใส และมีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพาขวัญ เมืองสาคร (2545) คือ อุปสรรคของเจ้าหน้าที่ในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ คือ ปัญหาด้านการประเมินประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พบว่า เจ้าหน้าที่เกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าไม่ผ่านการประเมินจะทำให้ถูกเลิกจ้างได้ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่นำมาเป็นปัจจัยที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงไม่มีความสัมพันธ์ กับ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

2.8สภาพการจ้างงาน จากการศึกษาพบว่า มีไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ ซึ่งอธิบายได้ว่า เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล (2550) กำหนดไว้ว่า ต้องมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน มีเกณฑ์ในการต่อสัญญา โดยข้าราชการที่อายุงานน้อยกว่า 10 ปี กำหนดทำสัญญา 3 ปี (นับถึง 30 กันยายน) และข้าราชการที่ อายุงานมากกว่า 10 ปี กำหนดทำสัญญา 5 ปี (นับถึง 30 กันยายน) ทำให้พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ จากการให้ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ(ตารางที่ 31)พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 34.8 เสนอแนะว่าควรมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจน ในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ต้องผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน ก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือได้รับการขยายระยะเวลา การจ้างงานหลังเกษียณอายุงาน แต่ สภาพการจ้างงาน ไม่ได้เป็นปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ใช้ในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยดังนั้น สภาพการจ้างงานจึงไม่มีความสัมพันธ์ กับ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

2.9การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์ กับ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ ซึ่งจากการให้ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ(ตารางที่ 26) พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 32.5 ยังคำนึงถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่มีความรู้ความสามารถ ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ไม่ต้องใช้ระบบอาวุโสเป็นหลัก ทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนการเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติงานเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การใช้ความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นพยาบาลวิชาชีพมองว่า ไม่ว่าจะ เป็นข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ก็จะมีสิ่งเหล่านี้อยู่แล้ว พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ จึงไม่ใช้ปัจจัยนี้ในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ จึงไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยมุ่งใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นแรงมุ่งใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์การพยาบาลควรปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น โดยจัดให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ที่ไม่น้อยกว่าระบบข้าราชการเดิม ส่วนในด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์การพยาบาลควรส่งเสริมพนักงานมหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้คนที่มีความรู้ความสามารถ ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ระบบอาวุโส ทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้บริหารองค์การควรให้ความสนใจกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ยังไม่เปลี่ยนสถานภาพมากขึ้น และศึกษาเพิ่มเติมว่ามีตัวแปรหรือปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง และผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐให้มากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จในการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ 2 กลุ่ม เปรียบเทียบกัน คือ กลุ่มที่ออกจากระบบข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มข้าราชการที่ยังไม่เปลี่ยนสถานภาพ
2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ปัจจัยที่แท้จริงก่อนทำการศึกษาเชิงปริมาณ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยา เรืองบุตร. 2544. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for windows. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ ดอนน้อย. 2545. ความคิดเห็นของข้าราชการระดับหัวหน้างานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานโรงพยาบาลขอนแก่น ในการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ. รายงาน การศึกษาอิสระปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติ ตีระเศรษฐ์. แจ้งความคืบหน้าในการดำเนินการเกี่ยวกับพ.ร.บ.สถาบันฯ. [ออนไลน์]. 2550. แหล่งที่มา: <http://www.kmitl.ac.th/~president/index0.html> [23 กุมภาพันธ์ 2552]
- เกษร สิทธิพันธุ์. 2543. มหาวิทยาลัยนอกระบบ. สารคดี. 179 (มกราคม).
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, สำนักงาน. บทความวิชาการเกี่ยวกับองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง. [ออนไลน์]. 2551 แหล่งที่มา: http://www.odpc.go.th/oldweb/thai/High Performance_Organize/HPOContent.pdf [23 กุมภาพันธ์ 2552]
- ชัยยุทธ กมลศิริกุล. การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ. [ออนไลน์]. 2551. แหล่งที่มา: http://www.odpc.go.th/special.php?spc_id=52 [23 กุมภาพันธ์ 2552]
- ตุลา มหาพสุธานนท์. 2545. หลักการจัดการ: หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พัฒนา.
- ทัศนาศ นฤทอง. 2542. ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทย ที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2543. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิตยา ศรีญาณลักษณะณ์. 2545. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- นิตยา ผุ่ยเจริญ. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปนัดดา คูประเสริฐ. 2544. ความคิดเห็นของบุคลากรในการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ กรณีศึกษาโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี. ปัญหาพิเศษหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคอง กรรณสูต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช์. 2546. ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในกำกับ. ใน ประภัสสร ดาเวศเรษฐ. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้รับบริการและประโยชน์สาธารณะ, หน้า 20. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ปรางทิพย์ อุจะรัตน์. 2541. การบริหารทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- พงษ์พันธ์ พงษ์ไสภา. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.
- พยอมน วงศ์สารศรี. 2537. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พาขวัญ เมืองสาคร. 2545. ความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ: ศึกษากรณี โรงพยาบาลสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2549. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.
- ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. 2546. ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในกำกับ. ใน ประภัสสร ดาเวศเรษฐ. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้รับบริการและประโยชน์สาธารณะ, 20. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- พาริดา อิบราฮิม. 2542. สภาวะการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- ภัทรา ศรีเจริญ. 2534. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการเปลี่ยนงานของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล. [ออนไลน์]. 2550. แหล่งที่มา: http://intranet.mahidol/law/index/index_01/reg01.pdf [24 มีนาคม 2553]

- มาลีวรรณ เกษตรทัศน์. 2545. บทบาทของพยาบาลควบคุมโรคติดเชื้อในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลด้านการควบคุมการติดเชื้อ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- เรมวอล นันทศุภวัฒน์. 2543. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. เชียงใหม่: นพบุรีการพิมพ์.
- วรารัตน์ กิจพจน์. 2543. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับการแปรรูปโรงพยาบาลรัฐ ให้เป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบ้านแพ้ว อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วาสนา คำรี. 2542. ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงโรงพยาบาลให้อยู่ภายใต้การกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบ้านแพ้ว สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วุฒิชัย จ่านง. 2543. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศุภดี คันธา. 2543. การรับรู้และความต้องการข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐของบุคลากร โรงพยาบาลสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. 2542. โรงพยาบาลในรูปแบบใหม่. นนทบุรี: โครงการสำนักพิมพ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ. รวมาริบดีพยาบาลสาร 6 (2): 90-93.
- สมยศ นาวิการ. 2544. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สำนักนโยบายและแผนโรงพยาบาลขอนแก่น. 2542. ความคิดเห็นของข้าราชการกรณีจะเปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลในกำกับรัฐ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักนโยบายและแผนโรงพยาบาลขอนแก่น. 2543. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว: ก้าวเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ. [เอกสารถอดเทป] 10 มกราคม 2543.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2539. การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จิรวัดการพิมพ์.

- อภิวัฒน์ หอยแก้ว. 2542. การตัดสินใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2542. การพัฒนาสถานภาพหน่วยงานราชการฉบับองค์การมหาชน. วารสารการพัฒนาศึกษาวิจัยด้านสุขภาพ. 1 (1): 17-68.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. 2550. การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. (เอกสารอัดสำเนา).

ภาษาอังกฤษ

- Cook, J., and Wall, T. D. 1980. New Work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. Journal of Occupational Psychology. 53: 39-52.
- Creed, W. D., and Miles, R. E. 1996. Trust in organization: A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and opportunity costs of controls. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (eds.), Trust in organizations: Frontiers of theory and research, pp. 16-38. Thousand Oaks, CA: Sage
- Dessler, G. 1998. Management: Leading people and organization in the 21st century. USA: Prentice Hall.
- Greenberg, J. and Baron, R.A. 2003. Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work. 8th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Maslow, A.H. 1970. Motivation of personality. 2nd ed. New York: Harper and Rows.
- Mayer, R. C., Davis, J.H., and Schoorman, F.D. 1995. An integrative model of Organizational trust. Academy of Management Review. 20(3): 709-734.
- Polit, D. J. and Hungler, B.P. 1999. Nursing research principle and methods. New York: Lippincott.
- Robbins, S. P. 2000. Managing today. 2nd ed. New Jersey. Prentice-Hall..
- Robbin, S. P. and Coulter, M. 2002. Management. 7th ed. USA: Prentice-Hall
- Steers, R. M. and Porter, L.W. 1979. Motivation and work behavior. New York: McGraw-Hill.

- Suriyawongpaisaly, P. 1999. Potential implications of hospital autonomy on human resources management: A Thai case study. Human Resources for Health Development Journal. 3 (3): 158-167
- Wagner, J.A. and Hollenbeck, J.R. 1995. Management of organization behavior. 2nd New Jersey: Prentice-Hall.
- Wehrich, H. and Koontz, H. 1993. Management: A global perspective. 10th ed. New York: McGraw-Hill.
- Yoder, W. 1995. Leading and managing in nursing. St. Louis: Mosby.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

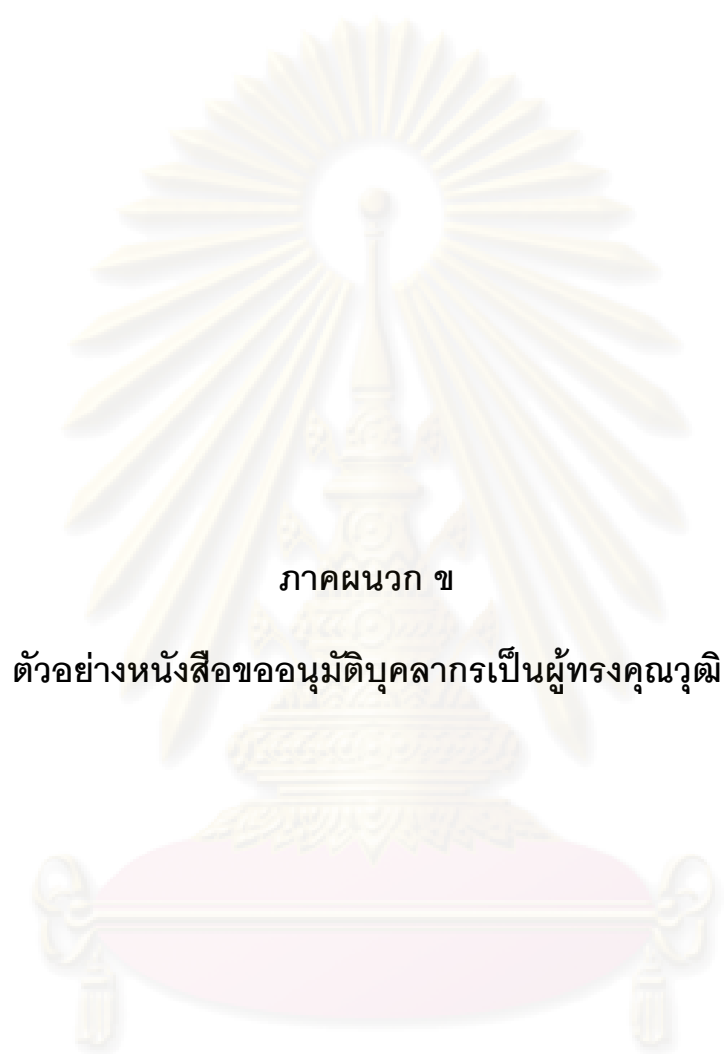
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ดร. วรรณภา ประไพพานิช	รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
2.รศ.ดร. รัชนี ศุภจันทร์รัตน์	รองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร. สมสมัย สุธีรศานต์	หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. นางสาวบุญเฉลา สุริยวรรณ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และรองผู้อำนวยการ โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. นางจินตนา บุญจันทร์	รองหัวหน้างานการพยาบาล ฝ่ายบริหาร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศบ 0512.11/1789



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

11 กันยายน 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญญา ศิระฉะชัยศิริกุล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ดร. วรรณภา ประไพพานิช รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุริยพร ธนศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร
รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ดร. วรรณภา ประไพพานิช

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวอัญญา ศิระฉะชัยศิริกุล โทร. 08-6504-6351

ที่ ศบ 0512.11/ ๑๙๘๑



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑๑ กันยายน 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัยฉฎางค์ ศิระณะชัยติกุล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. รัชณี ศุภจินทรรัตน์ รองคณบดีฝ่ายวิจัย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	รองศาสตราจารย์ ดร. รัชณี ศุภจินทรรัตน์
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-9815
ชื่อนิสิต	นางสาวอัยฉฎางค์ ศิระณะชัยติกุล โทร. 08-6504-6351

ที่ ศท 0512.11/ ๑๙๘๑



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑๑ กันยายน 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอัญญา ศิริระชัยดีกุล นิสิตชั้นปริญญาโท ศึกษานิพนธ์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ ดร. สมสมัย สุธีรสานต์ หัวหน้าฝ่ายบริการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ดร. สมสมัย สุธีรสานต์

งานบริการการศึกษา

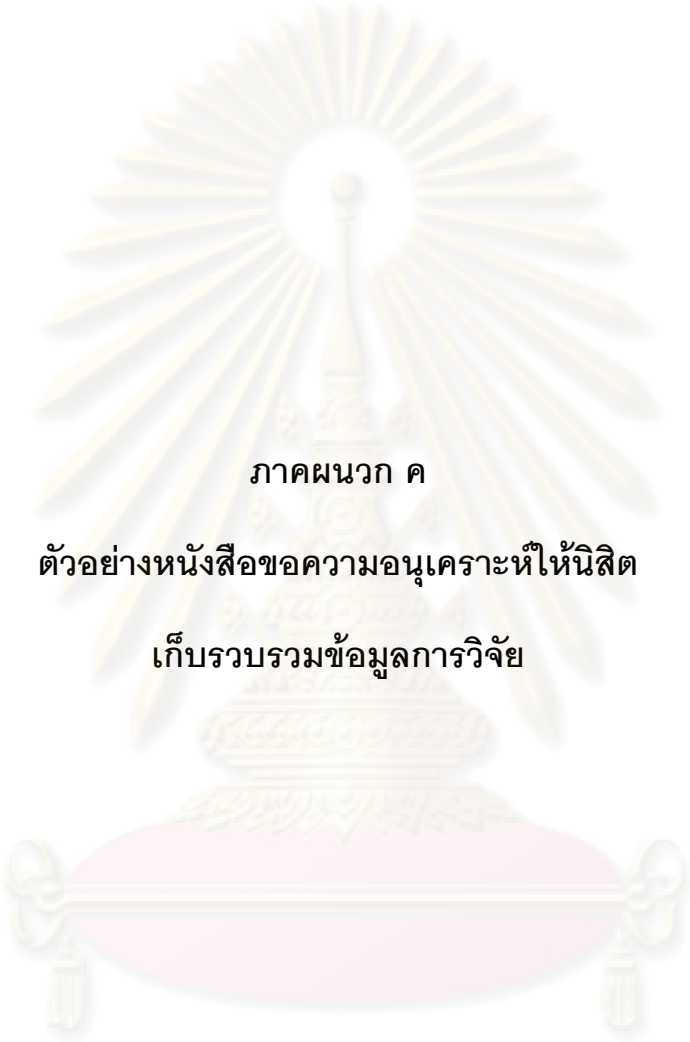
โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวอัญญา ศิริระชัยดีกุล โทร. 08-6504-6351



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นิติ

เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศธ 0512.11/ 1812



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

15 กันยายน 2552

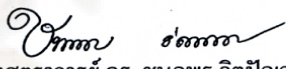
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวอัญญา ศิระชะชัยศิริกุล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารและพยาบาลประจำการสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจ และแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวอัญญา ศิระชะชัยศิริกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนภพร จิตปัญญา)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815
ชื่อ นิสิต	นางสาวอัญญา ศิระชะชัยศิริกุล โทร. 08-6504-6351

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศบ 0512.11/0366



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330

9 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาวอัญญาต์ ตีระชัยศิริกุล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีขรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตำแหน่งข้าราชการ ทั้งระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร จำนวน 38 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจ และแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวอัญญาต์ ตีระชัยศิริกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีขรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ข้อนี้ติดต่อ

นางสาวอัญญาต์ ตีระชัยศิริกุล โทร. 08-6504-6351

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศบ 0512.11/ 1812

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

16 กันยายน 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

เนื่องด้วย นางสาวอัญญาศั ตีระณะชัยติกุล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อริย์วรรณ อ่วมธานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารและพยาบาลประจำการสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 53 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจ และแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวอัญญาศั ตีระณะชัยติกุล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนกพร จิตปัญญา)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อริย์วรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-9815

ผู้นิสิิต นางสาวอัญญาศั ตีระณะชัยติกุล โทร. 08-6504-6351

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
ถนนพระราม 6 กทม. 10400
โทร. (662) 354-7275, 201-1296 โทรสาร (662) 354-7233
Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University
Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand
Tel. (662) 354-7275, 201-1296 Fax (662) 354-7233

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขที่ ๒๕๕๒/๑๗๒๕

ชื่อโครงการ ไปถึงที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของ
พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

เลขที่โครงการ/รหัส ID ๑๐-๕๒-๔๔ ย

ชื่อหัวหน้าโครงการ นางสาวอัญญาภรณ์ ตีระณะชัยติกุล

ที่ทำงาน ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติฯ เหล่าซึ่ง
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี

ลงนาม

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในคน

(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงฤดี วัฒนศิริชัยกุล)

ลงนาม

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญส่ง องค์กร์พัฒนกุล)

วันที่รับรอง

๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๒



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

10 ก.พ. 2553

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข SI 075/2010

ชื่อโครงการภาษาไทย : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
ข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

รหัสโครงการ : 660/2552(EC1).

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวอัญญา ศิริระชัยดิกุล
คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
5. แบบสอบถาม
6. ประวัติผู้วิจัย

วันที่รับรอง : 5 กุมภาพันธ์ 2553

วันหมดอายุ : 4 กุมภาพันธ์ 2554

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรอง
โครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS
Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม
(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงจรรยา เลิศอรชรขมณี)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

5 กุมภาพันธ์ 2553

วันที่

ลงนาม
(ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์ธีรวัฒน์ กุลทนันทน์)
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

10 กุมภาพันธ์ 2553

วันที่



เอกสารเลขที่ 054/2553

เอกสารรับรองโครงการวิจัยใหม่มนุษย์

ชื่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย : คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ชุดที่ 3

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่อยู่ : 110 ถนนอินทวโรส ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวอิชฎาภัค ศิระชัยดีกุล

สังกัด : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อเรื่องโครงการวิจัย : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

Study code : 09NOV161211

ผู้ให้ทุนวิจัย : -


เอกสารที่รับรอง	ฉบับที่รับรอง
โครงการวิจัย	- ฉบับวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ 2553
หนังสือแสดงความยินยอม / ข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร	- ฉบับวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ 2553
แบบสอบถาม	- ฉบับวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ 2553
อัตราประวัติส่วนตัวหัวหน้าโครงการ	- ฉบับวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ 2553

กระบวนการพิจารณาโครงการวิจัย : เร่งพิเศษ (Expedited Review)

ผลการพิจารณา: คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณาแล้ว มีมติ

 เห็นชอบให้ดำเนินการวิจัยในขอบเขตที่เสนอได้ เห็นชอบให้ดำเนินการวิจัยได้ภายใต้เงื่อนไขข้างท้าย

อนุมัติ ณ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553 มีผลถึงวันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2553

คณะกรรมการฯ ชุดนี้จัดตั้งและดำเนินการตาม GCPs และแนวทางจริยธรรมสากล กฎหมายและ
ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องลงชื่อ : 

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ปิฎกจะ กุลพงษ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

ลงชื่อ : 

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต)

คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



SUB.EC 53-007-19-6-3

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่
 จังหวัดสงขลา 90110

หนังสือรับรองนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ
 กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

หัวหน้าโครงการ : นางสาวอัษฎางค์ ตีระณะชัยดีกุล

ภาควิชา/คณะ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้ผ่านกระบวนการพิจารณารับรองจากคณะอนุกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจากเวชระเบียน
 และสิ่งส่งตรวจจากร่างกายมนุษย์ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2552

.....ประธานอนุกรรมการ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์วิระพล จันทร์ดียิง)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



62 หมู่ 7 อำเภอองครักษ์
จังหวัดนครนายก 26120
โทร.0-3739-5085 ต่อ 81516

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดย

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

SWUEC เลขที่หนังสือรับรอง 43/2552

ชื่อโครงการ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ
	FACTORS INFLUENCING DECISION MAKING ON SELECTING AN UNIVERSITY EMPLOYEE STATUS OF GOVERNMENT SERVICE PROFESSIONAL NURSES,AUTONOMOUS UNIVERSITY HOSPITALS
ชื่อหัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด	นางสาวอัมภาภรณ์ ตีระณะชัยดีกุล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
SWUEC รหัสโครงการ	SWUEC 5-52
สถานที่ทำการวิจัย	ศูนย์การแพทย์ฯ คณะแพทยศาสตร์ มศว
เอกสารรับรอง	- แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณา - หนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล - แบบสอบถาม
รับรองโดย	คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับการพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
วันที่รับรอง	16 พฤศจิกายน 2552
วันหมดอายุ	15 พฤศจิกายน 2553

หนังสือรับรองฉบับนี้ออกโดยความเห็นชอบในการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณา
โครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามประกาศเขตเชิงก

ลงนาม.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์วันชัย นุพทินทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ

ลงนาม.....
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์



มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

- โครงการวิจัยเรื่อง** : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของ
พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
FACTORS INFLUENCING DECISION MAKING ON SELECTING AN
UNIVERSITY EMPLOYEE STATUS OF GOVERNMENT SERVICE
PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS
- ผู้วิจัย** : 1. นางสาว อัญญาจักษ์ ศิระชะชัยดีกุล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีชัยวรรณ อ่วมตานี คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำหรับเอกสาร** :
1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 1.1 ฉบับลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553
 2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เวอร์ชัน 1.1 ฉบับลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553
 3. แบบคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร เวอร์ชัน 1.2 ฉบับลงวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2553
 4. แบบสัมภาษณ์ เวอร์ชัน 1.1 ฉบับลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำ
ประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ให้ไว้ ณ วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2553

(รองศาสตราจารย์จรรยาภรณ์ ศรีนครินทร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่: 4.3.01: 22/2552

เลขที่: HES21273

วันหมดอายุ : 26 พฤศจิกายน พ.ศ. 2553

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Institutional Review Board Number; IRB00001189

สำนักงาน : อาคารสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อนุตรณ์ (ชั้น17)

Federal Wide Assurance; FWA00003418

โทร. (043) 366616, (043) 366617 โทรสาร (043) 366617

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย

ตัวอย่างหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

660/2552(EC1)

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Participant Information Sheet)

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัยหรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสาวอัญญา ศีระชะชัยดีกุล

สถานที่วิจัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง คือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลสิรินธรมิศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์

สถานที่ทำงาน หอผู้ป่วยอายุรกรรมกึ่งวิกฤต โรงพยาบาลรามาธิบดี

หมายเลขโทรศัพท์ของหัวหน้าโครงการวิจัยที่ติดต่อได้ทั้งในและนอกเวลาราชการ 086-504-6351

E-mail: autsadang@hotmail.com

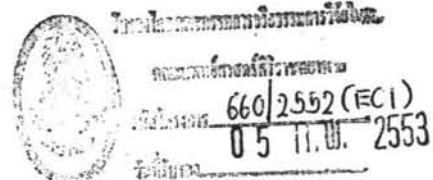
ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ทุนส่วนตัว

ระยะเวลาในการวิจัย 1 ปี

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้นเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารองค์การพยาบาล ทำให้ทราบถึงสาเหตุ หรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ และนำผลการศึกษาที่ได้ไปประกอบในการวางแผนพัฒนา เพิ่มเติมความชัดเจนของสิทธิประโยชน์และนโยบายการบริหารจัดการในรูปแบบโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตลอดจนโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติของกลุ่มประชากรของงานวิจัยครั้งนี้คือ สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี ทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารหรือพยาบาลปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง



ข้าพเจ้าได้เข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนา
ยินยอมนี้โดยตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้

ลงชื่อ.....ผู้เข้าร่วมการวิจัย/วันที่.....
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอม/หัวหน้าโครงการวิจัย/วันที่.....
(นางสาวอชฎางค์ ตีระนะชัยดีกุล)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
(Informed Consent Form)

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า..... อายุ..... ปี
อาศัยอยู่บ้านเลขที่..... ถนน..... แขวง/ตำบล.....
เขต/อำเภอ..... จังหวัด..... รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์

ขออนุญาตแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

โดยข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและจุดมุ่งหมายในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัย และความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขหากเกิดอันตรายขึ้น โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยโดยตลอด อีกทั้งยังได้รับคำอธิบายและตอบข้อสงสัยจากหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้

หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัยขึ้นกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะสามารถติดต่อกับ นางสาวอัษฎางค์ ตีระนะชัยดีกุล โทร. 086-5046351 ติดต่อได้ 24 ชม.

หากข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตึกอศุขลยเดชวิกรม ชั้น 6 ร.พ.ศิริราช โทร. (02) 419-6405-6 โทรสาร (02) 419-6405

ข้าพเจ้าได้ทราบถึงสิทธิ์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมทั้งทางด้านประโยชน์และโทษจากการเข้าร่วมการวิจัย และสามารถถอนตัวหรืองดเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าหรือระบุเหตุผล โดยจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ที่ข้าพเจ้าจะได้รับต่อไปในอนาคต และยินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย แต่จะไม่เผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล โดยจะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น



จะมีผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้ทั้งสิ้นประมาณ 295 คน โดยเป็นพยาบาลที่สังกัดฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 65 คน

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้คือ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งมี 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจ ตอนที่ 3 แบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ จำนวนทั้งหมด 40 ข้อ ในการตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที หากมีข้อคำถามใดที่ท่านรู้สึกอึดอัดใจหรือลำบากใจที่จะตอบ ท่านสามารถงดเว้นไม่ตอบแบบสอบถามข้อนั้นได้ เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านกรุณาใส่แบบสอบถามในซองสีน้ำตาลที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเมื่อท่านลงนามเรียบร้อยแล้วขอให้ท่านใส่ซองสีขาว โดยใช้ซองจดหมายแยกจากแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของท่าน และกรุณาส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยกลับคืนทางฝ่ายการพยาบาลของท่าน โดยผู้วิจัยจะจัดทำกล่องสำหรับใส่แบบสอบถามไว้ให้

หากมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับกรวิจัย หรือหากเกิดผลข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัย ท่านสามารถติดต่อ นางสาวอัษฎางค์ ศิริระชัยดีกุล หมายเลขโทรศัพท์ 086-5046351 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านครั้งนี้ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนและไม่มีความเสี่ยงใด ๆ เนื่องจากไม่มีการทดลองใด ๆ นอกจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุล หรือรหัสใด ๆ ที่ทำให้สืบค้นถึงตัวท่านได้

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วและไม่ปิดบัง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย จะถูกเก็บรักษาไว้โดยไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวมโดยไม่สามารถระบุข้อมูลรายบุคคลได้ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย สถาบัน หรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ รวมถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน เป็นต้น

ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนทราบได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตึกอศุขเลยเกษวิกกรม ชั้น 6 ร.พ.ศิริราช โทร. (02) 419-6405-6 โทรสาร (02) 419-6405

ลงชื่อ..... ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย / วันที่.....
(.....)





ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่			
--------	--	--	--

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ การให้ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการนำไปประกอบการวางแผน พัฒนา เพิ่มเติมความชัดเจนของสถิติประโยชน์และนโยบายการบริหารจัดการในรูปแบบโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ต่อไป โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านแรงจูงใจ จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็น

พนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ จำนวน 1 ข้อ

2. กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอนโดยละเอียด โดยแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยต่อไป

3. ข้อมูลของท่านจะไม่ได้รับการเปิดเผยในที่ใดๆ นอกจากนำเสนอข้อมูลในภาพรวม ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียประการใดต่อท่าน และหลังจากเสร็จสิ้นการทำวิจัยแล้ว ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของท่านจะถูกทำลายทันที

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอัมภางค์ ตีระณะชัยดีกุล

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว

กรุณาใส่ซองปิดผนึกให้เรียบร้อย และส่งคืนฝ่ายการพยาบาลของท่าน

ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าที่ตอบตามความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. อายุของท่าน..... ปี.....เดือน

2. อายุราชการในการปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ นับตั้งแต่เริ่มบรรจุเป็นข้าราชการจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามปี.....เดือน

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี / เทียบเท่าปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() สูงกว่าปริญญาโท

4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่ง

() ผู้บริหาร ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้างานการพยาบาล

รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

() พยาบาลประจำการ

5. โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน

() โรงพยาบาลรามธิบดี

() โรงพยาบาลศิริราช

() โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

() โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ

() โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

() โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่

() โรงพยาบาลศรีนครินทร์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญมากที่สุดในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญมากในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญปานกลางในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

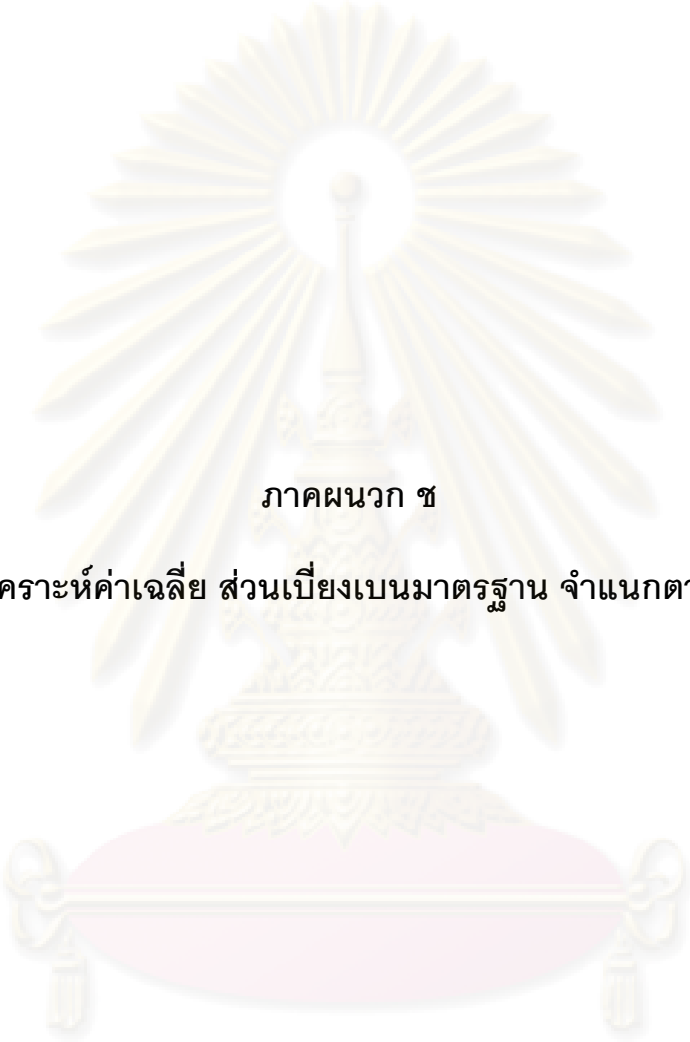
2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญน้อยในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นสำคัญน้อยที่สุดในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	สิ่งจูงใจที่สำคัญที่ทำให้ท่านเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานจากราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่					
1.	มีเกณฑ์ในการต่อสัญญาการจ้างที่ชัดเจน					
2.	มีช่วงกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่เหมาะสม ก่อนทำสัญญาใหม่					
3.	ไม่ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
4.	ได้รับเงินเดือนเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่าบัญชีเงินเดือนข้าราชการ					
5.	ได้รับการขยายระยะเวลาการจ้าง หลังเกษียณอายุงาน หากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงเป็นพิเศษ					
6.	ได้รับการนับเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจากเดิมที่เป็นข้าราชการ					
	พยาบาลกลุ่มข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ดังนี้					
7.	ได้รับตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่นเดียวกับกลุ่มข้าราชการ เช่น ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้ชำนาญการ					
8.	ได้รับอัตราเงินเดือน ตามกรอบหรือแท่งของวิชาชีพ ที่กำหนดให้เฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					

ข้อ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
9.	ได้รับเงินเดือนที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดบัญชีเงินเดือนเฉพาะขั้นต่ำสุดและสูงสุดของสายงานเท่านั้น					
10.	ได้รับเงินเดือนขึ้นตามความสามารถที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
	พยาบาลกลุ่มข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้					
11.	มีการเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน					
12.	มีการใช้ความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (ไม่ใช่ระบบอาวุโส)					
13.	มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน (มีการระบุเวลาและคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง)					
14.	มีเกณฑ์ประเมินการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
	พยาบาลกลุ่มข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน ดังนี้					
15.	ได้รับเงินเดือนมากกว่าข้าราชการ					
16.	มีการเลื่อนอัตราเงินเดือน คิดเป็นร้อยละ ตามสัดส่วนผลการปฏิบัติงาน (ไม่ใช่ระบบขั้น)					
17.	ได้รับเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับระบบข้าราชการ					
18.	ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม หากเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการระดับ 7 หรือ 8 มาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
19.	ได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเวร ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ในอัตราเดียวกับข้าราชการ					
20.	ได้รับเงินเพิ่ม พ.ต.ส. สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิชาชีพขาดแคลน เช่นเดียวกับข้าราชการ					
21.	มีรายได้เพิ่มขึ้นจากเงินบำนาญเป็นรายเดือน					

ข้อ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
	พยาบาลกลุ่มข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้					
22.	มีการประเมินผลงานในรูปแบบของคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง (แทนการประเมินจากผู้บังคับบัญชา)					
23.	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (Competency) และผลงาน					
24.	มีสิทธิในการอุทธรณ์ ถ้าเห็นว่าผลการประเมินไม่ได้รับความเป็นธรรม					
25.	มีโอกาสในการพัฒนาตนเองก่อนประเมินผลใหม่ ในกรณีที่ ไม่ผ่านการประเมินผลในครั้งแรก					
26.	มีข้อตกลงภาระงานสำหรับการประเมินผลงานล่วงหน้า					
	พยาบาลกลุ่มข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดังนี้					
27.	ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิข้าราชการบำนาญ					
28.	ได้รับเงินสะสมพร้อมผลประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
29.	ได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่กรรม 3 เท่าของอัตราเงินเดือน เดือนสุดท้าย					
30.	ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม ตามประกาศของมหาวิทยาลัยต้นสังกัด					
31.	ได้รับเงินบำนาญนับตั้งแต่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย					
32.	ลาหยุดงานได้ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดเทียบเท่าข้าราชการ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน					



ภาคผนวก ช
ตารางวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายชื่อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการ
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อสวัสดิการและ
สิทธิประโยชน์ โดยจำแนกตามรายชื่อ

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ			โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามสิทธิ ข้าราชการบำนาญ	4.55	.86	สูงมาก	4.58	.67	สูงมาก
2. ได้รับเงินบำนาญนับตั้งแต่เปลี่ยน สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	4.47	.78	สูง	4.35	.90	สูง
3. ลาหยุดงานได้ ตามที่มหาวิทยาลัย กำหนดเทียบเท่าข้าราชการ เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน	4.32	.93	สูง	4.20	1.05	สูง
4. ได้รับเงินสะสมพร้อมผลประโยชน์จาก การเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เมื่อพ้นจากสภาพการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย	4.32	.89	สูง	4.29	.93	สูง
5. ได้รับเงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม ตามประกาศของมหาวิทยาลัยต้นสังกัด	4.50	.83	สูงมาก	4.58	.67	สูงมาก
6. ได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่ กรรม 3 เท่าของอัตราเงินเดือน เดือน สุดท้าย	4.54	.67	สูงมาก	4.52	.71	สูงมาก
รวม	4.45	.82	สูง	4.42	.82	สูง

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยจำแนกตามรายชื่อ

เงินเดือนและค่าตอบแทน	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ			โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ได้รับเงินเพิ่ม พ.ต.ส.สำหรับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นวิชาชีพขาดแคลน เช่นเดียวกับข้าราชการ	4.39	.70	สูง	4.45	.66	สูง
2. มีรายได้เพิ่มขึ้นจากเงินบำนาญ เป็นรายเดือน	4.16	.83	สูง	4.29	.81	สูง
3. ได้รับเงินประจำตำแหน่งเช่นเดียวกับระบบข้าราชการ	4.41	.85	สูง	4.45	.79	สูง
4. ได้รับเงินเดือนมากกว่าข้าราชการ	4.20	1.03	สูง	4.32	.94	สูง
5. ได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าเวร ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ในอัตราเดียวกับข้าราชการ	4.24	.95	สูง	4.29	.84	สูง
6. ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิม หากเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการระดับ 7 หรือ 8 มาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	4.55	.64	สูงมาก	4.54	.75	สูงมาก
7. มีการเลื่อนอัตราเงินเดือน คิดเป็นร้อยละตามสัดส่วนผลการปฏิบัติงาน (ไม่ใช่ระบบขั้น)	4.46	.88	สูง	4.59	.63	สูงมาก
รวม	4.34	.84	สูง	4.33	.77	สูง

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน โดยจำแนกตามรายชื่อ

การกำหนดตำแหน่ง และโครงสร้างบัญชีเงินเดือน	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ			โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ได้รับตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่นเดียวกับกลุ่มข้าราชการ เช่น ตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้ชำนาญการ	4.37	.76	สูง	4.32	.84	สูง
2. ได้รับเงินเดือนขึ้นตามความสามารถที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.34	.83	สูง	4.22	.85	สูง
3. ได้รับอัตราเงินเดือน ตามกรอบหรือแห่งของวิชาชีพ ที่กำหนดให้เฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	4.23	.80	สูง	4.28	.73	สูง
4. ได้รับเงินเดือนที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เนื่องจากมีการกำหนดบัญชีเงินเดือนเฉพาะขั้นต่ำสุด และสูงสุดของสายงานเท่านั้น	4.34	.70	สูง	4.31	.72	สูง
รวม	4.32	.77	สูง	4.28	.78	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพ
การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามรายชื่อ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ			โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ เกณฑ์การประเมินสมรรถนะ (Competency) และผลงาน	4.22	.86	สูง	4.27	.85	สูง
2. มีข้อตกลงภาระงานสำหรับการ ประเมินผลงานล่วงหน้า	4.20	.84	สูง	4.34	.71	สูง
3. มีสิทธิในการอุทธรณ์ ถ้าเห็นว่าผลการ ประเมินไม่ได้รับความเป็นธรรม	4.25	.84	สูง	4.27	.89	สูง
4. มีการประเมินผลงานในรูปแบบของ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง (แทนการ ประเมินจากผู้บังคับบัญชา)	4.18	.83	สูง	4.21	.91	สูง
5. มีโอกาสในการพัฒนาตนเองก่อน ประเมินผลใหม่ ในกรณีที่ไม่ผ่านการ ประเมินผลในครั้งแรก	4.26	.75	สูง	4.29	.81	สูง
รวม	4.22	.82	สูง	4.27	.83	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการ
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อสภาพการ
จ้างงาน โดยจำแนกตามรายชื่อ

สภาพการจ้างงาน	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ			โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ได้รับเงินเดือนเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยสูงกว่าบัญชีเงินเดือน ข้าราชการ	4.09	1.01	สูง	3.87	1.01	สูง
2. ได้รับการนับเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจาก เดิมที่เป็นข้าราชการ	4.08	1.01	สูง	3.84	1.04	สูง
3. มีเกณฑ์ในการต่อสัญญาการจ้างที่ ชัดเจน	3.96	1.11	สูง	4.00	1.26	สูง
4. ไม่ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ก่อน บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	4.51	.71	สูงมาก	4.42	0.85	สูง
5. ได้รับการขยายระยะเวลาการจ้าง หลัง เกษียณอายุงาน หากเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูงเป็นพิเศษ	4.02	1.08	สูง	3.93	1.22	สูง
6. มีช่วงกำหนดระยะเวลาการจ้างงานที่ เหมาะสม ก่อนทำสัญญาใหม่	4.34	.97	สูง	4.31	1.03	สูง
รวม	4.16	.98	สูง	4.06	1.06	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการ
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ที่มีต่อการพัฒนา
บุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยจำแนกตามรายชื่อ

การพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพ	โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ			โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ		
	\bar{X}	SD	ระดับ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีการใช้ความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (ไม่ใช่ระบบอาวุโส)	4.16	.87	สูง	4.02	.98	สูง
2. มีเกณฑ์ประเมินการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่ กำหนดได้อย่างชัดเจน	4.14	.92	สูง	4.14	.90	สูง
3. มีการเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะในการ ปฏิบัติงาน	4.02	.87	สูง	3.99	.95	สูง
4. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน (มีการระบุเวลา และคุณสมบัติของแต่ละ ตำแหน่ง)	4.09	.70	สูง	4.10	.89	สูง
รวม	4.10	.84	สูง	4.06	.93	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอัษฎางค์ ตีระณะชัยดีกุล เกิดเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2525 ที่จังหวัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี พ.ศ. 2547 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2550 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ หอผู้ป่วยอายุรกรรมกึ่งวิกฤต (Intermediate Ward) โรงพยาบาลรามธิบดี กรุงเทพมหานคร



ศูนย์วิทยพักร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย