

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา แนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ
3. การคงอยู่ในองค์กร
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร
 - 4.1 ปัจจัยด้านบุคคล
 - 4.2 ปัจจัยด้านครอบครัว
 - 4.3 ปัจจัยด้านองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยทั้งในส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาค จัดตั้งขึ้นโดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้น เป็นผู้ควบคุมการบริหาร ดำเนินการตลอดจนบริการต่างๆทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนมีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250 – 2,300 เตียง ปัจจุบันโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดีและโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยในเขตปริมณฑล มีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก ในต่างจังหวัดมี 3 แห่ง คือเขตภาคเหนือได้แก่ โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เขตภาคใต้ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้การรักษาผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต มีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล ต้องพึ่งพาการรักษาที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การวินิจฉัยที่แม่นยำและการดูแลโดยบุคลากรด้านสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล และบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (มาลีวรรณ เกษตรทัศน์, 2545; ทศนา บุญทอง, 2543; สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของรัฐ และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งเป็นสถานศึกษา เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาหลายสาขา ตลอดจนบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพต่างๆ รวมทั้งให้บริการด้านวิชาการ และด้านงานวิจัย (ทศนา บุญทอง, 2543)

2. บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน ดังนี้

1. การสอน การแนะนำ การปรึกษาและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดปัญหาการเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรคและการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค

4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษา

บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ตามที่กองการพยาบาล (2539) สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไว้ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาล โดยตรงแก่ผู้ป่วย หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผน และการให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในมาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมการสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษา และขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพ ตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา ให้การวินิจฉัย วางแผนและให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระบวนการดูแลผู้ป่วย และครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษ ต่างๆ ให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือตรวจเยี่ยมผู้ป่วย หรือผู้ให้บริการในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.4 เผชิญเหตุวิเคราะห้อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยทันทั่วที่ ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาที่ซับซ้อนตามมา

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแล และเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคหรือ ความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตผู้ป่วย ตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ที่ คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อกำหนด

1.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วยหรือในทีมเพื่อ ประเมินปัญหา และร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตัวเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 มีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด เช่น กระบวนการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย โดยการปฏิบัติตามแผนการที่กำหนดไว้ หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่หัวหน้าทีมมอบหมาย

1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล และคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ

2.1 มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

2.2 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.4 ประเมินการทำงานในหอผู้ป่วย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วย

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล

3. ด้านวิชาการ

3.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3.2 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศ พยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน

3.3 สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิคและหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.4 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอนและการให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.5 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์ และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

2.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ ซึ่งหมายถึง การบริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกวัย ที่เป็นการแก้ไขปัญหาการเจ็บป่วย และผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤต ต้องการความช่วยเหลือจากบุคลากรด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้นในการช่วยเหลือเพื่อป้องกันและแก้ปัญหา นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ และการฟื้นฟูสภาพหลังการเจ็บป่วย เป็นการให้บริการทั้งในสถานบริการ และในที่พักอาศัยของประชาชน มีระบบการดูแลต่อเนื่อง และมีการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกันและต่างระดับ มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ สมจิต หนูเจริญกุล (2543) กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. ด้านการประเมินสุขภาพของผู้ป่วย และผลกระทบที่มีต่อผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้ทักษะการประเมินขั้นสูง เพื่อให้สามารถวินิจฉัยปัญหาที่ซับซ้อน และความต้องการได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ทักษะในการสัมภาษณ์แนวคิด การตรวจร่างกาย และการแปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ

2. จัดการปัญหาฉุกเฉินและวิกฤติของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้คือ

2.1 ประเมินและช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะวิกฤติอย่างรวดเร็วและปลอดภัย

2.2 ตัดสินใจและจัดการกับภาวะฉุกเฉินและภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นขณะเดียวกัน

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะในการบริหารจัดการและการประสานงาน

3. จัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการแก้ไขทันทั่วที่มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ดังนี้

3.1 จัดให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาและดูแลบำบัดอาการตามแผนการที่วางไว้ เช่น การให้ยา และการบำบัดต่างๆที่ถูกต้อง คอยเฝ้าระวังผลข้างเคียงและภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้

3.2 เตรียมความพร้อมในการช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัว ทั้งในภาวะฉุกเฉินและภาวะที่ต้องการการดูแลต่อเนื่อง โดยประเมินปัญหาและความต้องการ เตรียมแหล่งประโยชน์ที่มีในโรงพยาบาลและครอบครัวรวมทั้งชุมชน และใช้แหล่งประโยชน์อย่างเหมาะสม

3.3 รวบรวมปัญหาการปฏิบัติงานที่พบบ่อย และจัดการให้มีการเปลี่ยนแปลงในทีมงาน และ/หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้อง

3.4 ประสานงานติดต่อกับบุคลากรในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัว ได้รับการช่วยเหลือทันทีและเหมาะสม

3.5 จัดระบบการดูแลต่อเนื่องจากโรงพยาบาลไปสู่บ้านให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยาบาลเป็นผู้ประสานงานกับบุคลากรสุขภาพในระดับปฐมภูมิหรือชุมชน

3.6 เป็นที่ปรึกษาของทีมสุขภาพในชุมชน ผู้ป่วยและครอบครัว ในการปรับแผนการดำเนินชีวิตของผู้ป่วยให้เหมาะสมและอยู่ในสังคมโดยพึ่งตนเองให้มากที่สุด

4. พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล ให้สามารถดูแลตนเอง และพึ่งพากันเอง ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน โดยใช้กลวิธีหลากหลายได้แก่

4.1 การสอนและชี้แนะ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดูแลตนเอง และเลือกวิธีที่เหมาะสมในการดูแลตนเอง

4.2 ปรับพฤติกรรมและแบบแผนการดำเนินชีวิตเพื่อมิให้ป่วยซ้ำและใช้ศักยภาพในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

4.3 สร้างพฤติกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งในบุคคล ที่มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และกลุ่มเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย

4.4 ให้การศึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมการปรับตัวในภาวะการเจ็บป่วยวิกฤติ เรื้อรัง พิการ และ / หรือมีความผิดปกติที่หลงเหลือจากโรค และความเจ็บป่วย

5. พัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล พยาบาลที่ปฏิบัติงานในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ ต้องใช้เทคโนโลยีการรักษาและการพยาบาลที่มีความหลากหลาย และซับซ้อน รวมทั้งเสี่ยงต่ออันตรายทั้งแก่ผู้ป่วยและตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐานและนวัตกรรมการพยาบาลที่จำเป็น รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดูแล

6. การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว

6.1 มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการตรวจรักษาและสนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัว มีโอกาสและทางเลือกในการรักษาพยาบาลตามสิทธิผู้ป่วย

6.2 ขจัดการกระทำและเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่ออันตรายของสุขภาพและชีวิต จากการรักษาพยาบาลโดยร่วมกับทีมสุขภาพ ในการจัดหรือปรับเปลี่ยนแผนการรักษา และการทักท้วง ชัยยั้ง เหตุการณ์ที่อาจเกิดโทษ

6.3 ประสานประโยชน์ให้ผู้ป่วยและครอบครัว ในเรื่องค่าใช้จ่ายและบริการที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

2.2 พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสถานภาพเป็นเจ้าของหน้าที่ขององค์การมหาชน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้อำนวยการมีอำนาจในการบริหารจัดการดังนี้ คือ

ก. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

(1) โรงพยาบาลกำหนดกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน เป็นกรอบกว้างๆ ตามที่ได้รับการจัดสรรอัตราและวงเงินงบประมาณ

(2) หน่วยงานที่มีภารกิจหลักมากกว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การจัดสรรอาจเพิ่มบุคลากรโดยใช้เงินรายได้ของหน่วยงาน หรือในกรณีที่เงินรายได้ไม่พอเพียง มหาวิทยาลัยอาจจัดสรรเงินจากส่วนกลางมาสนับสนุน

ข. คุณสมบัติทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

(1) อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 60 ปี หรือไม่เกิน 65 ปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

(2) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(3) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ จนไม่สามารถประกอบหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน

(4) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย

(5) พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทเต็มเวลา จะต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานของส่วนราชการอื่นในเวลาเดียวกัน

ค. ระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุใหม่

1. กำหนดระยะเวลาการจ้าง 1 ปี (เสมือนช่วงการทดลองงาน)
2. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาทำงานไม่ถึง 1 ปี แต่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษา / ฝึกอบรม เป็นกรณีพิเศษ ให้เปลี่ยนสัญญาจ้างจากเดิมให้ครอบคลุมระยะเวลาที่ลา

ระยะที่ 2 แบ่งตามกลุ่มงาน

1. กลุ่มวิชาการ ระยะเวลาการจ้าง 3 - 5 ปี ตามตำแหน่งวิชาการ
กลุ่มบริหาร ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร
2. กลุ่มทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะ ระยะเวลาการจ้าง 1- 3 ปี ความก้าวหน้า
ในตำแหน่งเป็นข้อใช้ประกอบการพิจารณา

ระยะที่ 3 ไม่กำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง ให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงาน
(จุดประสงค์เพื่อให้มีความรู้สึกรับประกันในงาน)

1. กลุ่มวิชาการ ควรพิจารณาตามตำแหน่งวิชาการ
2. กลุ่มบริหาร ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร
3. กลุ่มทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะ ควรใช้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
ประกอบการพิจารณา เช่น ผู้ได้ชำนาญการ อาจมีช่วงระยะเวลาจ้างในสัญญายาวขึ้น

ง. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะจัดทำข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการประเมิน
(Performance agreement) แล้วทำการประเมินพร้อมทั้งรับรู้ผลการประเมินร่วมกัน

จ. การบริหารเงินเดือน / ค่าตอบแทน

(1) ยึดหลักการของ Performance-Based และ Competency - Based
Payment ซึ่งจะสามารถจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และผู้ที่มีศักยภาพสูง /
มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงาน คงอยู่ในมหาวิทยาลัย

(2) มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) โดยตั้งอยู่บนสภาวะการณ์ที่เป็นจริง
(Reality) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์การเงินการคลัง (Financial Status) นั่นคือ มหาวิทยาลัย /
หน่วยงาน สามารถควบคุมยอดเงินเงินเดือนที่ขึ้นได้ในภาพรวม

ฉ. การขึ้นเงินเดือน

- (1) คิดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนเดิม ไม่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
- (2) ไม่มีการกำหนดอัตราร้อยละต่ำสุด สูงสุด ของเงินเดือนที่ขึ้นของ แต่ละบุคคล (แต่ขอรวมต้องไม่เกินที่กำหนด)
- (3) มหาวิทยาลัยหรือคณะ สามารถกำหนดอัตราร้อยละของเงินเดือนรวม
ที่ขึ้นในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อคุมยอดงบประมาณ
- (4) ยอดอัตราร้อยละของเงินเดือนรวมที่ขึ้นของแต่ละหน่วยงานไม่
จำเป็นต้องเท่ากัน ขึ้นอยู่กับ Performance และสถานการณ์เงิน การคลังของแต่ละหน่วยงาน

ช. สวัสดิการ

ในส่วนของสวัสดิการรักษายาบาล บุคลากรในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะ
ได้รับสวัสดิการในลักษณะของการประกันสุขภาพรูปแบบต่างๆ โดยจะต้องส่งเงินสะสมต่อเดือน

ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัย สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลขึ้นกับรูปแบบการประกันสุขภาพที่เลือก และมีการจำกัดวงเงินการเบิกค่ารักษาพยาบาล / ปี

3. การคงอยู่ในองค์กร

3.1 ความหมายขององค์กร

ทองใบ สุควารี (2545: 57) กล่าวว่า “องค์กร” หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ร่วมมือกันอย่างมีจิตสำนึก ในอันที่จะดำเนินงานร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อให้การปฏิบัติการกิจดังกล่าวบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ธงชัย สันติวงศ์ (2545: 12 - 13) กล่าวว่า “องค์กร” เป็นคำศัพท์ที่สามารถใช้เรียกกับทุกชนิดของกิจการ ทั้งนี้ไม่ว่ากิจการนั้นจะใหญ่หรือเล็ก หรือประกอบธุรกิจอะไร หรือมีวัตถุประสงค์มุ่งไปในทางไหนก็ตาม โรงงานอุตสาหกรรม สมาคม หน่วยงานของราชการ หรือโรงเรียน โรงแรม ร้านค้า ทุกแห่งก็เรียกได้ว่าเป็นองค์กร ซึ่งประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป รวมตัวกันเข้าและทำงานร่วมกัน โดยมีบรรลุดังวัตถุประสงค์ร่วมอันเดียวกัน ซึ่งลักษณะขององค์กรที่ดี คือ เป็นโครงสร้างที่มีระบบงานที่จัดไว้ดี สามารถเอื้ออำนวยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ปฏิบัติและประสานงานระหว่างกันได้ดี มีความคล่องตัวสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลง และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ประสิทธิภาพสูงตลอดเวลา พร้อมทั้งให้ความสบายใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิติ และ สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์ (2545: 12) กล่าวว่า องค์กร ประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น องค์กรจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ในการปฏิบัติหน้าที่บริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

Taylor, Derek และ Hall (2005: 4) กล่าวว่า คำว่า “องค์กร” ใช้ในการอธิบายถึงสถานที่ที่เราใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะการประกอบธุรกิจ หรือโดยทั่วไป อาจหมายถึง สถานที่ที่เราใช้ในการประชุมร่วมกัน หรืออธิบายถึงขบวนการในการดำเนินงาน

Hellriegel และคณะ (2005: 6) กล่าวว่า “องค์กร” คือ การร่วมมือประสานงานกันของกลุ่มบุคคล ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ทุกองค์กรต้องประกอบด้วยโครงสร้าง และความมุ่งมั่นพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Robbins (2005: 4 - 5) กล่าวว่า “องค์กร” หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มคนทางสังคม ที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนหรือมากกว่า มาทำหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยทั่วไปหรือเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งอาจจะเป็นทางด้านอุตสาหกรรมหรือการบริการ ได้แก่ โรงเรียน โรงพยาบาล โบสถ์ สถานีตำรวจ หรือหน่วยงานของรัฐบาล

จากความหมายของคำว่าองค์กร สรุปได้ว่า “องค์กร” หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคล กลุ่มบุคคลในการทำงาน หรือประกอบภารกิจ กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยมีระบบโครงสร้าง การบริหารและการดำเนินงานที่ดี มีระเบียบแบบแผน

3.2 ความหมายของการคงอยู่ในองค์กร

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 342) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรเป็นกระบวนการที่จะรักษามูลค่ากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด

Stratton, Dunkin, และ Juhl (1996) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรหมายถึง การรายงานตนเองถึงความตั้งใจในการคงอยู่ในงานปัจจุบัน

Jernigen (1988) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การชำระรักษาพนักงานผู้ซึ่งทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ให้คงอยู่กับองค์กร ไม่เปลี่ยนแปลง

Harris และ Brannick (1999: 155) กล่าวว่า การจัดทำแผนในการชำระรักษาบุคลากร เป็นสิ่งที่ดีที่สุดในการบริหารงานบุคคล และสิ่งสำคัญที่สุดในการชำระรักษาบุคลากรที่ดีให้คงอยู่กับองค์กร ไม่ใช่การพิจารณาจ้างงานบุคลากรที่ดีที่สุด แต่เป็นการพยายามรักษามูลค่ากรเหล่านี้ให้คงอยู่ในขณะจ้างงาน

Nuhuaser (2002: 470) ให้ความหมายของการคงอยู่ในองค์กรว่า เป็นการชำระรักษาบุคลากร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทำให้เกิดการจงรักภักดีและความยึดมั่นผูกพัน

Mathis และ Jaackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กรหมายถึง การชำระรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กร ให้นานที่สุดเพื่อจะได้ไม่ต้องมีกระบวนการ ในการสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ในองค์กร

Heneman และ Judge (2004: 664) กล่าวว่า การชำระรักษาบุคลากรให้คงอยู่เป็นองค์ประกอบสุดท้ายของกระบวนการการบริหารบุคคล ซึ่งหมายถึง การพยายามรักษาทั้งจำนวนและชนิดของบุคลากรที่เพียงพอ และเหมาะสมกับการทำงานเพื่อประสิทธิผลขององค์กร

Taylor, Derek, และ Hall (2005) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ดีที่สุดในการชำระรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร คือ การจัดให้มีนโยบายในการบริหารจัดการที่ดีที่สุดสำหรับบุคลากร

จากความหมายของการคงอยู่ในองค์กรดังกล่าวข้างต้น กล่าวสรุปได้ว่า การคงอยู่ในองค์กร หมายถึงความตั้งใจในการคงอยู่ในงานของบุคคล และกระบวนการการบริหารบุคคลในการชำระรักษาทั้งจำนวนและประเภทของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คงอยู่ในองค์กรนานที่สุดและเพียงพอสำหรับประสิทธิผลขององค์กร

สำหรับงานวิจัยนี้ การคงอยู่ในองค์กร หมายถึง การรายงานตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ถึงระดับความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหางานใหม่

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 342) กล่าวว่า การคงอยู่ในองค์กร เป็นกระบวนการที่จะรักษาบุคลากร ผู้ซึ่งผ่านการคัดเลือกเข้ามาในหน่วยงาน ให้มีความพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ในองค์กรนานที่สุด ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซาว์นปัญญา การศึกษา บุคลิกภาพ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) ได้แก่ ลักษณะของงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ และโครงสร้างของงาน

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร และความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2545) กล่าวว่า การบำรุงรักษาพนักงานเป็นการที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงานของคนสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล

2. การประเมินผลงาน (Job evaluation) เพื่อกำหนดค่าตอบแทน จะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกันได้

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัยและความสะอาดของสถานที่

4. สวัสดิการที่ให้กับพนักงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำ

เป็นต้น

5. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา

6. ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน
7. การให้ระบบตอบแทนแบบจูงใจโดยมีหลักเกณฑ์ และมีความเป็นธรรม
8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

Dibble (1999) กล่าวว่า การบริหารจัดการเกี่ยวกับการคงอยู่ของบุคลากร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทน (Money) ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง และผลประโยชน์
2. การพัฒนาและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ (Development and career opportunity) ได้แก่ โอกาสในเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะ และโอกาสในการได้เปลี่ยนงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในองค์กร
3. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ได้แก่ นโยบายขององค์กร การบริหารจัดการเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน การบริหารการจัดการของผู้บริหาร
4. การทำงาน ครอบครัว และความยืดหยุ่นของเวลา (Work, family, and flexitime) ได้แก่ ความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงาน และความสมดุลของการทำงานและครอบครัว

Heneman และ Judge (2004) กล่าวว่า แนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน ประกอบด้วย 10 วิธี คือ

1. การจัดสรรค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน (Match reward to employee preferences)
2. การให้รางวัลควรมีความเฉพาะเจาะจง (Make rewards unique) องค์กรควรเสนอค่าตอบแทน ให้มากกว่าตลาดแรงงานและคู่แข่งประมาณร้อยละ 10 จึงจะสามารถดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กรได้ดี
3. การให้ค่าตอบแทน จะต้องเป็นสิ่งที่มีความหมาย (Reward must be meaningful) มีความยิ่งใหญ่และเฉพาะเจาะจงสำหรับพนักงาน ควรมีการปรับเปลี่ยนไปตามลำดับขั้น ไม่ใช่มีเพียงระดับเดียวเท่านั้น
4. การให้ค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานที่มีการคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน (Link reward to retention behaviors)
5. การมีความมั่นคงในการให้ค่าตอบแทน (Deliver on rewards that are promised) ไม่ควรเพิ่มหรือลดการให้รางวัลอย่างรวดเร็วตามกระแสการเปลี่ยนแปลง จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ และมองหางานใหม่
6. การมีระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่มั่นคงแน่นอน (Reward permanency is important) เพราะการเปลี่ยนแปลงระเบียบบริหารเกี่ยวกับค่าตอบแทนบ่อยๆ จะมีความเสี่ยงที่จะสร้างความสับสนแก่พนักงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการปฏิบัติงานด้วย

7. การให้ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล (Remember intrinsic rewards) องค์กรต้องจัดให้พนักงานได้ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความต้องการของแต่ละบุคคล จึงจะสามารถดึงดูดให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรได้นาน

8. ความเหมาะสมและความยุติธรรม (Fairness and justice are key) พนักงานทุกคนต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสม และกระบวนการบริหารที่ยุติธรรม ในเรื่องของค่าตอบแทนและรางวัลพิเศษอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ และการคงอยู่ในองค์กร

9. ความต่อเนื่องในการสื่อสาร (Communicate continuously) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้นของพนักงานอยู่ตลอดเวลา

10. ผู้บริหาร (Manager matters) ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรได้ในหลายๆประการ คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจให้รางวัลหรือลงโทษพนักงานได้ ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่ คุกคาม หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจและผลลบต่อการคงอยู่ในองค์กรได้

Mathis และ Jackson (2004) กล่าวว่า การคงอยู่ คือ การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการทำงาน ให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ถ้าองค์กรใดที่ทำให้บุคลากรมองเห็นแบบแผนในการทำงานได้ชัดเจน จะเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กรได้สูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านส่วนประกอบขององค์กร (Organizational components) หมายถึง สิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กรทั้งในส่วนของนโยบาย และการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะอยู่หรือไปจากองค์กร องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่นชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะทำให้อัตราการคงอยู่ของบุคลากรเพิ่มขึ้น โดยมีองค์ประกอบ คือ

1.1 วัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) คือ แบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่สมาชิกองค์กรทุกคนเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติ ซึ่งถ้าองค์กรใดทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเชื่อมั่น มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร จะช่วยทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง และมีส่วนต่อการคงอยู่และความสำเร็จขององค์กรเพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญของค่านิยมองค์กรที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือ ความไว้วางใจ และความเชื่อใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก เพราะบุคลากรที่มีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กร จะมีการคงอยู่ในองค์กรสูงขึ้น

1.2 กลยุทธ์, โอกาส, และการบริหารจัดการขององค์กร (Organizational strategies, opportunities, and management) หมายถึง การเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีแผนกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจนจะช่วยให้บุคลากรบรรลุผลสำเร็จและมีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านการเงินและงานอาชีพได้ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่น่าอยู่

1.3 ความต่อเนื่องของงานและความมั่นคง (Job continuity and security) การลดขนาดองค์กร การให้คนออกจากงาน การรวมตัวของหน่วยงานและการปรับโครงสร้างองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่มีผลกระทบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ของบุคลากรทั้งสิ้น บุคลากรจะเกิดความเครียด และมีความคิดที่จะลาออกก่อนที่จะถูกไล่ออก ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนืองของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย

2. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Organizational career opportunities) Mathis และ Jackson (2004) กล่าวว่า จากการสำรวจผู้ที่มีพฤติกรรมคงอยู่ในองค์กรของ AON Loyalty Institute พบว่า องค์กรที่มีการพัฒนาทางอาชีพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้า จะมีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรพอๆกับเรื่องความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องการการสนับสนุน และโอกาสในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มักจะใช้สิ่งนี้เป็นเหตุผลในการพิจารณาถึงการคงอยู่ในองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่

2.1 การพัฒนาทางอาชีพ (Career development) การพัฒนาทางอาชีพ เป็นการสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพ ก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนของผลงานและประสบการณ์ของบุคลากร องค์กรที่มีแผนงานในเรื่องของความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนาของบุคลากรชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง จะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น องค์กรควรให้โอกาสกับผู้ที่ผ่านการอบรมได้ใช้ความรู้และทักษะของตนเองภายในองค์กรด้วย มิฉะนั้นบุคลากรเหล่านั้นจะเกิดความรู้สึกว่า ตนเองไม่มีคุณค่าและไม่เป็นที่ยอมรับ และมีความคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น

2.2 การวางแผนด้านอาชีพ (Career planning) องค์กรควรมีการวางแผนด้านการพัฒนาอาชีพแก่บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีโอกาสรับรู้ถึง โอกาสและแนวทางที่จะใช้ในการพัฒนาอาชีพในอนาคตของตนเอง เพราะถ้าทุกคนมองเห็นว่า อาชีพมั่นคงมีความก้าวหน้า มีอนาคตที่ดี ก็ยินดีทุ่มเทให้กับงาน และเพิ่มอัตราการคงอยู่ในองค์กรให้สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ (Reward and retention) รางวัลที่จับต้องได้ที่บุคคลได้รับสำหรับการทำงานจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน สิ่งชักจูงใจและผลประโยชน์ ปัจจัยที่สำคัญสำหรับการคงอยู่ในองค์กรได้แก่ การแข่งขันจากผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารหลายคนเชื่อ

ว่า เงินเป็นปัจจัยพื้นฐานของการคงอยู่ในองค์กร บุคลากรหลายคนต้องลาออกเพื่อไปหางานใหม่ ทำให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ค่าตอบแทนและผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องของการแข่งขัน องค์กรจะต้องทำให้บุคลากรแต่ละคนคงอยู่ในองค์กร ด้วยความรู้สึกเชื่อมั่นในเรื่องของความสามารถ ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานของตนเอง ปัจจัยด้านการให้รางวัล และการคงอยู่ประกอบด้วย

3.1 ด้านการแข่งขันเรื่องการให้ผลประโยชน์ (Competitive benefits) ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรคือ การให้ผลประโยชน์ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย

3.2 ผลประโยชน์พิเศษและสิทธิพิเศษ (Special benefits and perks) การเสนอผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ เช่น การมีสถานที่พักผ่อนในที่ทำงาน การมีศูนย์รับเลี้ยงเด็กกลางวัน การจัดให้มีตู้เบิกเงินอัตโนมัติในห้องพัก จะมีผลให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้นานขึ้น

3.3 ผลงานและค่าตอบแทน (Performance and compensation) บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลของงาน ถ้าบุคลากรที่มีผลงานต่ำกว่า ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับบุคคลที่มีผลงานมากกว่า ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม อาจทำให้บุคคลแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนตามความแตกต่างของผลงานแทน กระบวนการบริหารจัดการกับผลงานและกระบวนการประเมินผลงานต้องเชื่อมโยงกับการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลพิเศษในรูปของเงินโบนัส หรือเงินก้อน จะมีผลต่อการประสพผลสำเร็จในขององค์กรและการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

3.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับของบุคคลเป็นทั้งรางวัลที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ คือ การได้รับการยอมรับแบบที่จับต้องได้อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับยกย่องเป็นบุคลากรดีเด่นประจำเดือน หรือรางวัลพิเศษอื่นๆ สำหรับการได้รับการยอมรับในรูปแบบที่จับต้องไม่ได้หรือทางจิตวิทยา เช่นการได้รับการให้ข้อมูลป้อนกลับของผู้บริหาร ที่ให้การยอมรับในสิ่งทีนอกเหนือจากผลงานของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน (Job design and work) ปัจจัยด้านการออกแบบของงานและการทำงาน มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากร เพราะแต่ละคนต้องใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ทุกคนต้องการทำงานในที่ที่มีอุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่เพียงพอทันสมัย และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทั้งปัจจัยทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อม ทั้งหมดล้วนแต่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรทั้งนั้น ปัจจัยด้านการออกแบบงานและการทำงาน ได้แก่

4.1 ความยืดหยุ่นของงาน (Work flexibility) ความยืดหยุ่นของตารางการปฏิบัติงาน นโยบาย และวิธีการทำงาน มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของบุคลากรอย่างยิ่ง ความยืดหยุ่นของงานจะนำไปสู่การทำงานที่มีคุณภาพและได้ผลผลิตมากขึ้น ความยืดหยุ่นของงานเป็น

หัวใจสำคัญขององค์การที่ช่วยลดความกดดันจากภาวะการมีภาระงานมาก วิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดความยืดหยุ่นของงานได้คือ การให้บุคลากรมีโอกาสเลือก และเปลี่ยนแปลงตารางการทำงานได้

4.2 ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work / Life balancing) สิ่งที่สำคัญที่สุด คือการมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว รูปแบบความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรมีได้หลายแบบ เช่น ความยืดหยุ่นของงาน การร่วมมือกันในการทำงาน รวมทั้งความยืดหยุ่นในเรื่องของผลประโยชน์ต่างๆ

4.3 ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (Job responsibilities and autonomy) หมายถึงความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาท และความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหรัควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

5. สัมพันธภาพของบุคลากรภายในองค์การ (Employee relationships) และการบริหารจัดการเกี่ยวกับ ความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานของบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส และสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่มีความยุติธรรม และไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์การได้

Taylor (2005) กล่าวว่าสิ่งที่มีผลบวกต่อการคงอยู่ในองค์การ ของบุคลากร ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay) ซึ่งต้องจ่ายอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับคู่แข่งในตลาดแรงงาน รวมทั้งสวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆที่ควรจะให้พนักงานสามารถเลือกโปรแกรมผลประโยชน์ตามความต้องการของตนเองได้ เพราะจะเป็นสิ่งที่สามารถดึงดูดให้พนักงานอยู่กับองค์การได้นาน

2. การบริหารจัดการ เกี่ยวกับความคาดหวังของพนักงาน (Managing expectations) Taylor กล่าวว่า พนักงานใหม่มักจะเข้าทำงานด้วยความคาดหวังว่า จะได้รับการดูแลด้วยความยุติธรรม เป็นงานที่สนุกและตื่นเต้น มีความก้าวหน้า ซึ่งเมื่อความคาดหวังเหล่านี้ได้รับการตอบสนองเป็นอย่างดี ก็จะเป็นสิ่งดึงดูดให้มีการคงอยู่ในองค์การได้มากขึ้น

3. การสร้างแรงดึงดูด (Induction) หมายถึงการเตรียมความพร้อมของพนักงานใหม่ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน ด้วยโปรแกรมการอบรมเกี่ยวกับ เรื่องการควบคุมอารมณ์เพื่อรับกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในองค์การ เรื่องเกี่ยวกับองค์การ และการรับรู้ถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ

และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่พนักงานในการยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. การดูแลแบบครอบครัวเดียวกัน (Family - friendly HR practices)
5. การฝึกอบรมและโอกาสในการพัฒนา (Training and development) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และมีการคงอยู่ในองค์กร
6. การปรับปรุงโครงสร้างของการบริหารจัดการ (Improving the quality of management) องค์กรควรคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เพราะจะมีความพึงพอใจและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยทางด้านองค์กร

3.4 การวัดการคงอยู่ในองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์กรแตกต่างกัน คือ

Dibble (1999) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร โดยใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลาคือ ระยะเวลาที่อยู่กับองค์กรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน หรือระยะเวลาที่อยู่ในอาชีพนี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน และจากแบบสอบถามระดับความมั่นใจในการเปลี่ยนงาน โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและกำหนดคะแนนในแต่ละระดับ จากระดับน้อยที่สุด - มากที่สุด คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่มั่นใจอย่างยิ่งในการเปลี่ยนงาน ถึงคะแนน 6 หมายถึงมีความมั่นใจอย่างยิ่งในการจะเปลี่ยนงาน

Dunkin, Juhl, และ Stratton (1996) กล่าวว่า ในการศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลควรวัดโดยวิธีอ้อม คือ วัดจากระยะเวลาดังแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในองค์กร

Taunton, Krampitz, และ Woods (1989) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ของพยาบาลว่า หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน โดยวัดจากจำนวนวันในการปฏิบัติงานระหว่างช่วงที่ศึกษา หาดด้วยจำนวนวันทั้งหมดในช่วงที่ศึกษา คูณด้วย 100

Mathis และ Jackson (2004) ให้แนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กร โดยวิธีการวัดอัตราการลาออก โดยใช้สูตรการคำนวณของ the U.S. Department of Labor คือ จำนวนบุคลากรที่ลาออกในระหว่างเดือน หาดด้วยจำนวนบุคลากรทั้งหมดตอนกลางเดือน คูณด้วย 100

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ทำการศึกษาการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์กรตามแนวคิดของ Dunkin, Juhl, และ Stratton

(1996) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ วัดจากระยะที่พยาบาลวิชาชีพเริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จนถึงปัจจุบัน และระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปในโรงพยาบาลชุมชน

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ทำการศึกษาการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช โดยวิธีการวัดการคงอยู่ในองค์กรตาม แนวคิดของ Dunkin, Juhl, และ Stratton (1996) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ วัดจากระยะเวลาตั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งระยะเวลาที่วางแผนว่าจะทำงานอยู่ต่อไปในตำแหน่งนี้

จากแนวคิดการวัดการคงอยู่ในองค์กรและการคงอยู่ในงานนั้น ส่วนใหญ่มักจะ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับระยะเวลา (Dunkin, Juhl, และ Stratton, 1996; Taunton, Krampitz, และ Woods, 1989) และอัตราการลาออกของบุคลากร (Mathis และ Jackson, 2004) สำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด Dibble (1999) ซึ่งวัดการคงอยู่ในองค์กรจาก การการรายงานตนเองของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ถึงระดับความมั่นใจที่จะ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ และขณะนี้ยังไม่มีความคิดที่จะลาออกเพื่อหา งานใหม่ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและ กำหนดคะแนนในแต่ละระดับ จากระดับน้อยที่สุด - มากที่สุด ดังนี้ คือ คะแนน 1 หมายถึงไม่มี ความมั่นใจอย่างยิ่งในการคงอยู่ในองค์กร ถึงคะแนน 7 หมายถึงมีความมั่นใจอย่างยิ่งในการคงอยู่ ในองค์กร

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ใน องค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลัก 4 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้าน ครอบครัวย ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยทางด้านองค์กร

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาตัวแปรหรือปัจจัย ที่คาดว่าจะปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐเป็น 3 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับ เงินเดือน และภูมิลำเนา 2) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ รายได้ของครอบครัวต่อเดือน ภาระที่ต้อง รับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการ เลี้ยงดู และจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล และ 3) ปัจจัยด้านองค์กรตามแนวคิด ของ Mathis และ Jackson (2004) และการบูรณาการจากการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยม องค์กร ด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทน ความ

รับผิดชอบและการมีอิสระในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

4.1. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อันจะนำมาซึ่งการกระทำบางอย่าง หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางลักษณะเฉพาะตน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการเลือกงานของบุคคล (กานดา จันทระเยี่ยม, 2546: 16) รวมทั้งการคงอยู่ในองค์กรด้วย (Mathis, 2004) ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานสูง มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ Pattaravanich (1995) ที่พบว่า พนักงานหญิงที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีการคงอยู่ในงานและองค์กรนาน เพราะจะมีความมั่นคงในงาน มีตำแหน่งงานที่สูง รวมทั้งได้รับเงินค่าตอบแทนและผลประโยชน์สูง ในขณะที่พยาบาลรุ่นใหม่มักจะนิยมการทำงานในอาชีพอื่นที่ไม่ใช่พยาบาลมากกว่า (Kelly, 2006) และพนักงานหญิงที่มีอายุน้อย และมีระดับการศึกษาสูง มักจะเปลี่ยนงานง่ายกว่าพนักงานหญิงที่มีอายุมาก (Pattaravanich, 1995)

ระดับเงินเดือน หมายถึงผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นรายเดือน เพื่อนำไปแลกกับปัจจัยสี่ในการดำเนินชีวิตและสิ่งที่คุณเองต้องการรายได้เป็นปัจจัยที่เห็นได้ชัดเจนถึงปริมาณมากหรือน้อย บุคคลจึงมีความรู้สึกโดยตรงต่อจำนวนมากขึ้นที่แต่ละคนได้รับ โดยการเปรียบเทียบกับผลงานของตนเอง กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน รวมทั้งสาขาวิชาชีพเดียวกัน เมื่อรายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนัก ในการที่จะเปลี่ยนงานหรือไปทำงานพิเศษเพิ่มเติม และต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ภูมิลาเนา ภูมิลาเนาเป็นปัจจัยหรือเหตุผลอย่างหนึ่งในการสนับสนุนว่าพยาบาลจะคงอยู่ในองค์กรแห่งนั้นๆ ได้นานตลอดไปหรือไม่ พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานอยู่ในภูมิลาเนาเดิมมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน เพราะการปฏิบัติงานในภูมิลาเนาเดิม จะทำให้ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นอย่างดี และมีเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกอร ยศไพบุลย์ (2539) พบว่า ภูมิลาเนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล ในทางตรงกันข้ามถ้าสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่อยู่ในภูมิลาเนาเดิม พยาบาลจะมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กรต่ำ เพราะความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน ทำให้พยาบาลต้องเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีปัญหาในการติดต่อกับครอบครัวและมีเวลาให้ครอบครัวลดลง และได้รับความอบอุ่นจากครอบครัวน้อยมีผลกระทบต่อจิตใจ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

4.2 ปัจจัยด้านครอบครัว ครอบครัวเป็นสถาบันที่เล็กที่สุดในสังคม แต่ถือได้ว่ามีความสำคัญและยิ่งใหญ่ ครอบครัวเป็นสถาบันของสังคมที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจแตกต่างกันที่รูปแบบและบรรทัดฐานในการดำเนินชีวิตของสมาชิกในครอบครัว (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543) พยาบาลคือ อาชีพของผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้ให้การดูแลผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัวด้วย บทบาทหน้าที่ทั้งสองประการนี้จะต้องมีส่วนที่เหมาะสมกัน (Killien, 2004) ดังนั้นความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สำหรับการเลือกงานของพยาบาลในปัจจุบัน (Ivancevich, 2007) ได้แก่

รายได้ของครอบครัวต่อเดือน รายได้ของครอบครัวหรือฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวเป็นปัจจัยที่สำคัญตัวหนึ่ง ในการเลือกเข้าทำงานของบุคคล ถ้ารายได้ของครอบครัวต่ำไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ และไม่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น จะมีผลให้บุคคลต้องแสวงหางานอื่นๆเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543) มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานมากขึ้นและมีการคงอยู่ในองค์กรต่ำ

ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการเงิน กรณีที่ครอบครัวมีจำนวนสมาชิกที่ต้องรับผิดชอบมาก พยาบาลจำเป็นต้องหารายได้มาจุนเจือครอบครัวมากขึ้น พยาบาลก็อาจตัดสินใจลดเวลาการทำงาน หรือเปลี่ยนงานใหม่ที่มีรายได้และเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien, 2004) รวมทั้งละทิ้งโอกาสก้าวหน้าในงาน (Hochschild, 1989) เพื่อให้เวลาแก่ครอบครัวมากขึ้น

ภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเกี่ยวกับด้านการใช้เวลาในการดูแลครอบครัว พยาบาลคือ อาชีพของผู้ที่มีบทบาทในการเป็นผู้ให้การดูแลผู้อื่น แต่ในขณะเดียวกันก็ต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดูแลครอบครัวด้วย บทบาทหน้าที่ทั้งสองประการนี้จะต้องมีส่วนที่เหมาะสมกัน (Killien, 2004) ดังนั้นความรับผิดชอบที่มีต่อครอบครัว จึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สำหรับการเลือกงานของพยาบาล (Ivancevich, 2007) พยาบาลส่วนใหญ่มักต้องปฏิบัติงานทั้งเวรเช้า บ่าย ดึก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเวลาในการดูแลครอบครัว พยาบาลก็อาจตัดสินใจลดเวลาการทำงานหรือเปลี่ยนงานใหม่ ที่มีรายได้และเวลาในการดูแลครอบครัวมากขึ้น (Killien, 2004) รวมทั้งละทิ้งโอกาสก้าวหน้าในงาน (Hochschild, 1989) เพื่อให้เวลาแก่ครอบครัวมากขึ้น

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบดูแล ถ้าครอบครัวมีจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบมาก มีค่าใช้จ่ายสูง บุคคลจึงมีความจำเป็นที่จะต้องประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เสริมหรือแสวงหางานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า (Killien, 2004)

4.3. ปัจจัยทางด้านองค์กร หมายถึงสิ่งที่เป็นส่วนประกอบขององค์กร ทั้งในส่วนของนโยบายและการบริหารจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กร ได้แก่

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Organizational culture and value) คือแบบแผนความเชื่อและค่านิยมร่วมกัน ที่บุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าใจและยึดถือเป็นระเบียบปฏิบัติในการทำงาน ที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้เกิดเป็นความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและความยุติธรรมขององค์กร ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของสูง เกิดเป็นข้อผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กรได้ องค์กรใดที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่มีลักษณะเฉพาะและมีจุดเด่น ชัดเจน มีบรรยากาศที่ดี จะมีความสัมพันธ์โดยตรงกับอัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Schein, 1983 อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง; Neubauser, 2002)

ปัจจัยด้านความต่อเนื่องในงานและความมั่นคง (Job continuity and security) บุคลากรทุกคนต้องการความยั่งยืนในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ตลอดไปเท่าที่ต้องการ ตราบดีที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความมั่นคงให้ชีวิต ถ้าองค์กรใดมีความมั่นคงต่อเนื่องของงานสูง ก็จะมีอัตราการคงอยู่สูงตามไปด้วย (Mathis and Jackson, 2004) เช่นเดียวกับระบบราชการเดิม ซึ่งเป็นระบบการจ้างงานที่มีความมั่นคงที่สุด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) และเป็นระบบที่บุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งงานจนถึงเกษียณอายุ สอดคล้องกับการศึกษาของ Millward and Hopskins (1998, อ้างถึงใน อัญญา พันธุนาถวิริยกุล, 2546) ที่พบว่าอายุการทำงาน และรูปแบบการจ้างงานอย่างถาวร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะของสัญญาใจประเภทที่มีความผูกใจมั่นต่องานและองค์กรในระดับสูง การบริหารจัดการในรูปแบบโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่งผลให้องค์กรทุกแห่งต้องเปลี่ยนแปลงการบรรจุบุคลากรเข้าทำงาน จากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ โดยการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับความจำเป็น และการบริหารจัดการโดยอิสระของผู้บริหารโรงพยาบาล มีการทำสัญญาว่าจ้างเป็นระยะๆ ตั้งแต่ 1 - 5 ปี และมีการประเมินผลงานเพื่อต่อสัญญาเป็นรายปี แตกต่างจากระบบราชการเดิม ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เกิดความเครียดและรู้สึกขาดความมั่นคงต่อเนื่องในงาน ซึ่งมีผลทางลบต่อความจงรักภักดี และการคงอยู่ในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีอัตราการลาออก โอนย้ายมากขึ้น (มาริษา สมบัติบุรณ์, 2546)

ปัจจัยด้านสวัสดิการ สวัสดิการเป็นโปรแกรมการให้ผลประโยชน์และสิทธิพิเศษต่างๆ ที่องค์กรจัดให้บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างตามปกติ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ถึงความยืดหยุ่นของผลประโยชน์ และจัดสรรให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งควรให้บุคลากรมีทางเลือกในการจัดสรรค่าตอบแทนได้ด้วย ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม โดยจะต้องส่งเงินสะสมในอัตราร้อยละ 10 ของอัตราเงินเดือนทุกเดือน ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัย และมีสิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลในวงเงินจำกัดไม่เกิน 10,000 บาทต่อปี โดยไม่ครอบคลุมถึงบิดา - มารดา และบุตร รวมทั้งไม่มีระบบบำเหน็จ บำนาญและเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความไม่พึงพอใจ เพราะรู้สึกว่าแม้จะได้รับ

เงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น แต่การถูกหักเงินสะสมกองทุนประกันสังคมทุกเดือน และการได้รับสวัสดิการที่ลดน้อยลงไม่เหมาะสมกับจำนวนเงินที่ถูกหักไป (มาริษา สมบัติบุรณ์, 2546) อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับระบบของโรงพยาบาลเอกชน จะพบว่าโรงพยาบาลเอกชนบางแห่งให้สิทธิประโยชน์แก่บุคลากรมากกว่า โดยรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีการลาออกเพื่อไปทำงานโรงพยาบาลอื่นที่ให้ผลประโยชน์มากกว่าในอัตราที่สูงขึ้น องค์กรใดที่มีสวัสดิการที่ดี จะมีอัตราการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูงกว่าองค์กรที่มีสวัสดิการน้อยกว่าหรือไม่มีสวัสดิการ (ปิยพงษ์ สวาสดีญาติ, 2546; วิกานดา แก้วตะโก, 2546; Gooden และ Bailey, 2001)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน (Compensation) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร บุคคลย่อมต้องการค่าตอบแทนที่แตกต่างกันตามผลของงานเป็นธรรมชาติ เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน องค์กรใดที่มีการบริหารเรื่องค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมชาติ เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงาน จะสามารถดึงดูดบุคลากรให้มีการคงอยู่ในองค์กรได้มาก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยพงษ์ สวาสดีญาติ (2546) และวิกานดา แก้วตะโก (2546) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กรเป็นลำดับที่ 3 คือ การบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน โรงพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน โดยมีอัตราตอบแทนสูงเป็น 1.5 เท่า ของค่าจ้างขั้นต่ำของข้าราชการ คือ เริ่มต้นที่จำนวน 9,540 บาทต่อเดือน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) จะได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกรรมการมหาวิทยาลัยกำหนด และเงินวิชาชีพขาดแคลน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) จะไม่ได้รับเงินในสองส่วนนี้ จากอัตราเงินเดือนดังกล่าว เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชน หรือโรงพยาบาลรัฐบาลบางแห่ง พบว่ายังมีความแตกต่างกันชัดเจน โรงพยาบาลเอกชนบางแห่งเริ่มต้นอัตราเงินเดือนที่ประมาณ 12,000 - 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งสูงกว่าโรงพยาบาลรัฐบาลถึง 4,000 - 8,000 บาท ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีการลาออกสูง มีอัตราการคงอยู่ในองค์กรต่ำ

ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงาน (Job responsibilities and autonomy) หมายถึง ความรับผิดชอบและการมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล ตามบทบาทหน้าที่ในขอบเขตของวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ และอำนาจในการบริหารสั่งการตามขอบเขตของระดับอำนาจหน้าที่ โดยพิจารณาตามบทบาทและความเหมาะสมแก่บุคลากรในระดับต่างๆ โดยไม่ต้องมีผู้บริหารทางการพยาบาลควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ความรับผิดชอบและการมีอิสระในงานจะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ของบุคคล (Mathis and Jackson, 2004: 141)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relationship) หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาล ที่เป็นไปในลักษณะของความร่วมมือ การ

ช่วยเหลือสนับสนุน พึงพาและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งการทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน จะทำให้บุคลากรมีความผูกพัน มีศรัทธาและจงรักภักดีต่อองค์กร มีการคงอยู่ในองค์กรได้นาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในทีมการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาล (แสงทอง ประสุวรรณ, 2541)

ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ผู้บริหารที่มีการบริหารงานเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและสอนงาน มีความยุติธรรม ไม่เข้มงวด เปิดโอกาสให้มีความยืดหยุ่นในงานได้ และมีความสมดุลของชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยอมรับบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาในงานสำหรับบุคลากร จะทำให้เกิดผลทางบวกต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรได้ ผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง และผู้สอนงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสูง (Neubauser, 2002)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกอร ยศไพบุลย์ (2539) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 9 จำนวน 243 คน โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ลักษณะและภาระงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การพัฒนาบุคลากร สัมพันธภาพในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยเฉพาะปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน สัมพันธภาพในองค์กร ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะและภาระงาน สัมพันธภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่เป็นตัวทำนายระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาลคือ สัมพันธภาพในองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าภูมิคุ้มกันยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการคงอยู่ของพยาบาลอีกด้วย

อโณทัย วีระพงษ์สุชาติ (2541) ศึกษาเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 324 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัย

สร้างขึ้น แบบวัดกิจกรรมในงาน แบบวัดสัมพันธภาพในองค์กร และแบบสอบถามสภาพการทำงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งพัฒนาโดยลาสชินเจอร์ ซึ่งผู้วิจัยได้แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทย ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแบบเป็นทางการ แบบไม่เป็นทางการของพยาบาลวิชาชีพและการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง ระยะเวลาการคงอยู่ในงานโดยเฉลี่ยเท่ากับ 19.42 ปี (S.D = 11.76) พลังอำนาจแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับพลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการ ($r = .51, p < .001$) พลังอำนาจแบบเป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($r = .53, p < .001$) พลังอำนาจแบบไม่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ($r = .66, p < .001$) การเข้าถึงโครงสร้างงานที่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .12, p < .05$)

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์และคณะ (2544) ศึกษาถึงความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีปัจจัย 2 ด้านของเฮอริเบอร์ค กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข 6 แห่ง จำนวน 510 คน โดยใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของแสดมป์และไพค์มอนด์ ที่สุการ์ตัน ไวซีดาและคณะ แปลเป็นภาษาไทย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ มีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกันทั้งในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข แต่มีความคิดที่จะลาออกจากราชการและวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 56.50 และ 47.10 ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อัตราเงินเดือน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากราชการและวิชาชีพ คือพยาบาลผู้ที่มีความพึงพอใจในงานมาก จะมีความคิดที่จะลาออกจากราชการและวิชาชีพลดลง มีการคงอยู่ในงานและองค์กรสูง ส่วนการลาออกจากราชการและวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในทางลบกับแรงสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราเงินเดือน

แสงทอง ประสุวรรณ (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โดยใช้แนวคิดของ Taunton, Krampitz และ Wood กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดพิจิตร จำนวน 156 คน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า ภาระงาน การมีปฏิสัมพันธ์ และการจัดตารางเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ภาระงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และการมีปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อายุ รายได้

และภาระงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันได้ร้อยละ 63.96 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .0001 และภูมิลำเนาสามารถอธิบายความแปรปรวนของระยะเวลาที่วางแผนว่าจะปฏิบัติงานอยู่ต่อไปได้ร้อยละ 10.72 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วิกานดา แก้วตะโก (2546) ศึกษากระบวนการบริหารบุคคล กรณีศึกษา วิธีการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยใช้แนวคิด 3 R's แนวคิดการบริหารงานบุคคล แนวคิดแรงจูงใจ แนวคิดความพึงพอใจในงาน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบทางสังคม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและพนักงานทั่วไปของโรงพยาบาลกรุงเทพ จำนวน 237 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น พบว่า กระบวนการบริหารบุคคล ที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ในองค์กรของบุคลากรในระดับดี 3 ลำดับแรก คือ การบริหารด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ การบริหารด้านค่าตอบแทน และการบริหารด้านสภาพการปฏิบัติงานและความปลอดภัย ตามลำดับ

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้แนวคิดการคงอยู่ในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วยพยาบาลระดับผู้บริหาร จำนวน 240 คน พยาบาลประจำการ จำนวน 711 คน จากโรงพยาบาลศูนย์ทั่วประเทศ จำนวน 25 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามตัวบ่งชี้ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล พบว่า ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ 10 ตัวประกอบ คือ

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
2. การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทางการพยาบาล
3. การให้อิสระในงาน
4. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
5. การพัฒนาวิชาชีพและการวิจัย
6. การสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากร
7. การมรสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
8. การมีสมดุลย์ระหว่างชีวิตส่วนตัวและงาน
9. การมีโครงสร้างองค์กรแบบแบนราบ

Gooden และ Bailey (2001) ได้ศึกษาถึงการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานที่มีอาชีพเหมือนกันในอเมริกา พบว่าบริษัทที่มีสวัสดิการดีกว่าจะมีการคงอยู่ในองค์กรสูงกว่าองค์กรที่มีสวัสดิการด้อยกว่า

Neubauser (2002) ได้ศึกษาเรื่องการสร้างวัฒนธรรมการคงอยู่ในองค์กรสุขภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ที่เป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการคงอยู่ในองค์กรสุขภาพหลายท่าน

พบว่า การประสบความสำเร็จในการธำรงรักษาให้บุคลากรมีการคงอยู่ในองค์กร ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้ คือ การหมั่นสำรวจตรวจสอบทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรสม่ำเสมอ มีความยืดหยุ่น หลีกเลี่ยงการเข้มงวด การคงไว้ซึ่งการสอนงานและการเป็นที่ปรึกษา การไม่เปลี่ยนโครงสร้างองค์กรบ่อย มีความยุติธรรม แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนการธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

Parsons และ Stonestreet (2004) ได้ทำการศึกษาโดยทำ focus group ของพยาบาลวิชาชีพในอเมริกาจำนวน 60 คน จาก 6 แผนก เกี่ยวกับปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สามารถดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรได้ คือ เรื่องค่าตอบแทน สัมพันธภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับพยาบาล การได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำจากผู้บริหาร สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา และความไม่มั่นคงในการคงอยู่ในองค์กร

Ulrich และ คณะ (2005) ได้ทำการศึกษาโดยการสำรวจความคิดเห็นความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 3500 คน ในอเมริกาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และการได้รับการยอมรับและการได้รับการสนับสนุน

งานวิจัยที่ผ่านมาเป็นการศึกษาเฉพาะหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 7 แห่ง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการในระดับตติยภูมิ และเป็นแหล่งการเรียนการสอนของบุคลากรทางด้านสาธารณสุขของประเทศ โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาปัจจัยต่างๆตามการทบทวนงานวิจัย วรรณกรรมตามแนวความคิดของ Mathis และ Jackson (2004) และการบูรณาการจากการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรจำนวน 10 คน (ดังกรอบแนวคิดการวิจัยในรูปภาพที่ 1)

รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

