

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

Factors Influencing Decision Making on Selecting the Status of Professional Nurses in the Autonomous Government Hospital Pilot Project

กัลยา เรืองบุตร (Kanlaya Ruangboot)* วิภาพร วรหาญ (Wiphaporn Vorahan)**
นิลาวรรณ ฉันทะปรีดา (Nilawan Chanthapreeda)*** อนุสรณ์ สุนทรพงศ์ (Anusorn Sunthornpong)****

บทคัดย่อ

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พบว่า พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจเลือกที่จะเป็นพนักงานโรงพยาบาล ร้อยละ 47.3 ส่วนใหญ่ของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดมีความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ มีการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ และค่านิยมในการเป็นข้าราชการ ในระดับปานกลาง ปัจจัย อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย/เดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และค่านิยมในการเป็นข้าราชการด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และค่านิยมในการเป็นข้าราชการด้านความมั่นคงในงาน ร่วมกันอธิบายความผันแปรที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 14.0

ABSTRACT

The purpose of this descriptive research was to study factors influencing decision making on selecting the status of professional nurses in the Autonomous Government Hospital Pilot Project. The results showed that 47.3% of professional nurses decided to be an officer in an Autonomous Government Hospital. Most professional nurses had moderate level of; knowledge about Autonomous Government Hospital, perception of motivators for making decisions on selecting their status, and their value of being a government officer. Age, education level, salary, experiences, position, knowledge about personal management, perception of benefits, job security, policy and administration, supervision, recognition, and value in benefits and job security had statistically significant relationships with decision making on selecting a status. Age, education level, experiences, position, knowledge about personal management, perception to supervision, and job security value could explain 14.0% of variations in decision making on selecting a status of professional nurses.

คำสำคัญ: การตัดสินใจ โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พยาบาลวิชาชีพ

Keywords: Decision making, Autonomous government hospital, Professional nurses

* มหบัณฑิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาชีวิตสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

จากสถานการณ์ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศต่างๆ ทั่วโลกต้องปรับตัว รวมทั้งประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ที่จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งที่ผ่านมาจะพบว่าการจัดรูปแบบองค์กรแบบส่วนราชการซึ่งมีขนาดขององค์การขนาดใหญ่ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานซับซ้อน ทำให้ไม่คล่องตัวและเกิดความล่าช้า รัฐบาลจึงจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการโดยทำให้ระบบราชการมีขนาดเล็กลงเพื่อความคล่องตัวและประสิทธิภาพ ซึ่งนำมาสู่การสร้างหน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการและไม่ใช่วิสาหกิจ แต่ยังคงเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีอิสระ มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินการสูง โดยเรียกหน่วยงานของรัฐประเภทนี้ว่า “องค์การมหาชน” (อภิสิทธิ์, 2542)

สำหรับโรงพยาบาลของรัฐก็เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่ประสบปัญหาเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นในภาครัฐที่ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ, รายได้ของโรงพยาบาลและการบริหารงานบุคคล ที่ขาดอำนาจเด็ดขาดในการจ้างและการให้ออก (สมยศ, 2542) รวมทั้งเสียงวิพากษ์วิจารณ์ของประชาชนเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดจากการใช้บริการในโรงพยาบาลของรัฐซึ่งนับวันยิ่งจะเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้โรงพยาบาลของรัฐต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง ดังนั้นจึงเกิดแนวคิดของการบริหารโรงพยาบาลรัฐในรูปแบบใหม่เพื่อที่จะให้มีอิสระในการบริหารจัดการ รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริการโดยจะเรียกโรงพยาบาลที่มีการบริหารในรูปแบบใหม่นี้ว่า “โรงพยาบาลอิสระในกำกับของรัฐ” หรือ “โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ” (Autonomous Government Hospital) (กองบรรณาธิการ, 2542)

จากแนวคิดของการปฏิรูปดังกล่าว รัฐบาลและกระทรวงสาธารณสุขจึงได้มีการดำเนินการเพื่อให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีความพร้อมที่จะปรับจากระบบราชการแบบเดิมเป็น โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ โดยได้มีการคัดเลือกโรงพยาบาลที่จะ

บริหารงานในรูปแบบใหม่ในระยะแรกจำนวน 7 แห่ง คือ โรงพยาบาลหาดใหญ่ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลสตูล โรงพยาบาลยะลา โรงพยาบาลนครพิงค์ โรงพยาบาลสระบุรี และโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกโรงพยาบาลนำร่องดังกล่าวคือ 1) ทีมบริหารมีความสามารถ ประสานกันได้ดี ที่ผ่านมาต้องสามารถบริหารได้โดยไม่ขาดทุน 2) ชุมชนต้องเข้มแข็ง 3) ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือผลประกอบการต้องอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และ 4) ทีมงานของโรงพยาบาลส่วนใหญ่ต้องเห็นด้วย(กองบรรณาธิการ, 2542) จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบหลักของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐได้แก่ สถานภาพของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ซึ่งการตัดสินใจเลือกสถานภาพของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาโรงพยาบาลเพื่อเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

กลุ่มงานการพยาบาล เป็นกลุ่มงานที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่มากที่สุดในโรงพยาบาลและมีพยาบาลวิชาชีพเป็นกลุ่มข้าราชการที่มีจำนวนมากที่สุด ส่วนหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพเป็นคณะกรรมการบริหารของกลุ่มงานการพยาบาล และส่วนที่เหลือจะปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าเวรในแต่ละเวร ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มผู้นำและจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาโรงพยาบาล ที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงการประเมินการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนำร่องทั้ง 7 แห่ง ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า พยาบาลวิชาชีพมีการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นอย่างไร ระหว่าง 1) พนักงานโรงพยาบาล 2) ข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว 3) ข้าราชการยืมตัว และมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจดังกล่าว ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ พบว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เช่น อายุ รายได้ ภาวะหนี้สิน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง ความรู้ การรับรู้ ความเชื่อ และค่านิยม เป็นต้น นอกจากนี้ Rakich et al. (1985) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่ามีหลายประการ คือ ตัวผู้ตัดสินใจ สถานการณ์ในการตัดสินใจ และสิ่งแวดล้อม โดยในด้านตัวผู้ตัดสินใจประกอบด้วยความรู้ การรับรู้ และค่านิยม ซึ่งที่ผ่านมายังไม่พบว่ามี

ผู้ใดศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐทั้ง 7 แห่งดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในเรื่องนี้ และปัจจัยที่ผู้วิจัยคิดว่าจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐคือ ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ และค่านิยมในการเป็นข้าราชการ ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าผลการศึกษาที่ได้จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาแผนและวิธีการต่างๆ เพื่อสนับสนุนกระบวนการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

- โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ หมายถึง โรงพยาบาลที่มีความอิสระในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เป็นนิติบุคคล ไม่ใช่หน่วยงานราชการและไม่ใช้รัฐวิสาหกิจ
- พนักงานโรงพยาบาล หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากสถานะข้าราชการหรือลูกจ้าง เพื่อสมัครเป็นพนักงานของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ
- ข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากราชการชั่วคราวประมาณ 1-4 ปี เพื่อมาทดลองทำงานในรูปแบบใหม่ หากไม่ชอบก็สามารถกลับไปเป็นข้าราชการระดับเดิมได้อีก โดยที่ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง “พนักงานโรงพยาบาล” ในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐจะนับเป็นอายุราชการ และเมื่อตัดสินใจกลับเข้ารับราชการอีกครั้งจะได้รับเงินเดือนใหม่ในอัตราที่มากขึ้น
- ข้าราชการยืมตัว หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ยืนยันว่าจะอยู่ในระบบราชการอย่างเดิมบุคลากรในกลุ่มนี้อาจจะถูกย้ายไปอยู่ที่อื่นหรือหากไม่มีตำแหน่งว่างก็ต้องอยู่ที่เดิมไปก่อนโดยได้รับเงินเดือนและสวัสดิการข้าราชการแบบเดิม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล ในโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลหาดใหญ่ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลสตูล โรงพยาบาลยะลา โรงพยาบาลนครพิงค์ โรงพยาบาลสระบุรีและโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จำนวน 1,499 คน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น จำนวน 212 คน และกลุ่มพยาบาลระดับปฏิบัติการ จำนวน 1,287 คน

กลุ่มตัวอย่าง

แบ่งตามกลุ่มประชากร ดังนี้

- กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 212 คน
- กลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวนตัวอย่างที่จะนำมาทำการสุ่ม 381 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของแต่ละโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากร ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ ค่านิยมในการเป็นข้าราชการ และการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานไคสแควร์ (Chi-Square) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบ ลอจิสติก (Multiple Logistic Regresstion)

ลักษณะประชากร

- อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร

ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

- โครงสร้างการบริหาร การบริหารงานบุคคล การได้มาซึ่งงบประมาณหรือรายได้

การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ

- ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน นโยบาย และการบริหาร วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเอง

ค่านิยมในการเป็นข้าราชการ

- สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน การพัฒนาตนเอง

การตัดสินใจเลือกสถานภาพ ของพยาบาลวิชาชีพ

1. เป็นพนักงานโรงพยาบาลหรือ
2. ไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล
 - 2.1 ข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว หรือ
 - 2.2 ข้าราชการยืมตัว

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

ลักษณะประชากร

ลักษณะประชากรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด ร้อยละ 94.0 มีรายได้เฉลี่ย/เดือน (รวมรายได้จากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และในกรณีมี

สถานภาพสมรสคู่รวมรายได้ของคู่สมรสด้วย) 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 40.0 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 10-25 ปี ร้อยละ 48.1 เป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 67.4 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะประชากร

ลักษณะประชากร	ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น (184 คน)	ระดับปฏิบัติการ (381 คน)	พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด (565 คน)
	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)
อายุ (ปี)			
21 - 30	7(3.8)	172(45.1)	179(31.7)
31 - 40	46(25.0)	176(46.2)	222(39.3)
41 - 50	82(44.6)	33(8.7)	115(20.4)
51 - 60	49(26.6)	0(0.0)	49(8.7)
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	162(88.0)	369(96.9)	531(94.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	22(12.0)	12(3.1)	34(6.0)
รายได้เฉลี่ย/เดือน (บาท)			
5,001 - 10,000	2(1.1)	94(24.7)	96(17.0)
10,001 - 20,000	39(21.2)	187(49.1)	226(40.0)
20,001 - 30,000	72(39.1)	56(14.7)	128(22.7)
30,001 - 40,000	34(18.5)	24(6.3)	58(10.3)
40,001 - 50,000	15(8.2)	11(2.9)	26(4.6)
มากกว่า 50,000	22(11.9)	9(2.3)	31(5.5)
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	0(0.0)	30(7.9)	30(5.3)
1 - 9 ปี	8(4.3)	180(47.2)	188(33.3)
10 - 25 ปี	102(55.4)	170(44.6)	272(48.1)
มากกว่า 25 ปี	74(40.2)	1(0.3)	75(13.3)
รวม	184(100.0)	381(100.0)	565(100.0)

ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

จากการศึกษาความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านโครงสร้างการบริหาร การบริหารงานบุคคล และการได้มาซึ่งงบประมาณและรายได้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยของความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐรวมทุกด้าน

เท่ากับ 12.8 คะแนน เมื่อแบ่งระดับความรู้ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความรู้สูง ปานกลางและต่ำ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐของพยาบาลวิชาชีพ

ความรู้เกี่ยวกับ โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ	ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น			ระดับปฏิบัติการ			พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ด้านโครงสร้างการบริหาร	7.9	2.5	ปานกลาง	5.9	2.7	ปานกลาง	6.5	2.8	ปานกลาง
ด้านการบริหารงานบุคคล	3.9	1.8	ปานกลาง	3.0	1.8	ปานกลาง	3.3	1.8	ปานกลาง
ด้านการได้มาซึ่งงบประมาณและรายได้	3.4	1.5	ปานกลาง	2.7	1.6	ปานกลาง	2.9	1.6	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	15.2	4.8	ปานกลาง	11.6	5.0	ปานกลาง	12.8	5.3	ปานกลาง

การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ
พยาบาลวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ต่อ
สิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพรวมทุกด้าน เท่ากับ 85.9
คะแนน เมื่อแบ่งระดับการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือก

สถานภาพออกเป็น 3 ระดับ คือระดับการรับรู้สูง ปานกลาง
และต่ำ พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อสิ่ง
จูงใจในการเลือกสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับปานกลาง ดังในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ของการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ

การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจ ในการเลือกสถานภาพ	ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น			ระดับปฏิบัติการ			พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
ค่าตอบแทน	12.3	1.9	ปานกลาง	11.4	2.2	ปานกลาง	11.7	2.1	ปานกลาง
สวัสดิการ	4.1	0.8	ปานกลาง	3.8	0.9	ปานกลาง	3.9	0.9	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	12.0	1.9	ปานกลาง	11.2	1.9	ปานกลาง	11.5	1.9	ปานกลาง
นโยบาย และ การบริหาร	11.1	1.7	ปานกลาง	10.4	1.9	ปานกลาง	10.6	1.9	ปานกลาง
วิธีการปกครองบังคับบัญชา	10.6	1.8	ปานกลาง	10.4	2.0	ปานกลาง	10.4	1.9	ปานกลาง
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	6.5	1.5	ปานกลาง	6.1	1.5	ปานกลาง	6.3	1.5	ปานกลาง
ความสำเร็จในงาน	7.9	1.4	ปานกลาง	7.6	1.4	ปานกลาง	7.7	1.4	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	7.7	1.4	ปานกลาง	7.4	1.6	ปานกลาง	7.5	1.5	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในงาน	8.3	1.3	ปานกลาง	7.9	1.4	ปานกลาง	8.0	1.3	ปานกลาง
การพัฒนาตนเอง	8.4	1.1	ปานกลาง	8.3	1.3	ปานกลาง	8.4	1.2	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	88.7	9.6	ปานกลาง	84.7	10.5	ปานกลาง	85.9	10.4	ปานกลาง

ค่านิยมในการเป็นข้าราชการ

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีคะแนน
เฉลี่ยของค่านิยมในการเป็นข้าราชการเท่ากับ 36.79
คะแนน เมื่อแบ่งระดับค่านิยมในการเป็นข้าราชการ
ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ พบว่า

พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีค่านิยมในการเป็นข้าราชการ
ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังใน
ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของค่านิยมในการเป็นข้าราชการ จำแนกเป็นรายด้าน

ค่านิยม ในการเป็นข้าราชการ	ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น			ระดับปฏิบัติการ			พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
สวัสดิการ	3.5	1.0	ปานกลาง	3.7	0.9	ปานกลาง	3.6	0.9	ปานกลาง
ความมั่นคงในงาน	12.0	1.7	ปานกลาง	11.7	1.8	ปานกลาง	11.8	1.8	ปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	7.6	1.5	ปานกลาง	7.8	1.4	ปานกลาง	7.7	1.5	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าในงาน	7.6	1.3	ปานกลาง	7.8	1.2	ปานกลาง	7.7	1.3	ปานกลาง
การพัฒนาตนเอง	5.9	1.1	ปานกลาง	5.9	1.0	ปานกลาง	5.9	1.0	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	36.5	4.6	ปานกลาง	36.9	4.3	ปานกลาง	36.8	4.4	ปานกลาง

การตัดสินใจเลือกสถานภาพ

การตัดสินใจเลือกสถานภาพ ของพยาบาล โรงพยาบาล ร้อยละ 52.7 โดยแยกตัดสินใจเป็นวิชาชีพ พบว่า ตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานโรงพยาบาล ข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว ร้อยละ 35.2 และข้าราชการ ยืมตัว ร้อยละ 17.5 ดังในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ของการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพ

การตัดสินใจเลือกสถานภาพ ของพยาบาลวิชาชีพ	ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น (184 คน)	ระดับปฏิบัติการ (381 คน)	พยาบาลวิชาชีพทั้งหมด (565 คน)
	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)
เป็นพนักงานโรงพยาบาล	109(59.2)	158(41.5)	267(47.3)
ไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล	75(40.8)	223(58.5)	298(52.7)
- ข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว	59(32.1)	140(36.7)	199(35.2)
- ข้าราชการยืมตัว	16(8.7)	83(21.8)	99(17.5)
รวม	184(100.0)	381(100.0)	565(100)

เมื่อพิจารณาเหตุผลของการตัดสินใจเลือกสถานภาพ พบว่า ในส่วนของผู้ที่ตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาลจำนวน 267 คน (ตารางที่ 5) มีผู้ตอบทั้งสิ้น 182 คน และมี 282 คำตอบ (เป็นคำถามปลายเปิด 1 คนตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ) โดยเหตุผลของการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาล

ที่พยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพตอบมากที่สุด คือ มั่นใจในความสามารถของตนเอง ร้อยละ 11.3 รองลงมา คือ คิดว่าการบริหารจัดการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ น่าจะดีกว่าระบบเดิม และการพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ระบบอาวุโส ร้อยละ 10.3 และ 9.6 ตามลำดับ ดังในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละของเหตุผลในการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาล (จำนวนตัวอย่าง 182 คน/ 282 คำตอบ)

เหตุผลในการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาล	จำนวน(ร้อยละ)
1. มั่นใจในความสามารถของตนเอง	32(11.3)
2. คิดว่าการบริหารจัดการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐน่าจะดีกว่าระบบเดิม	29(10.3)
3. การพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่ระบบอาวุโส	27(9.6)
4. ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	25(8.8)
5. ต้องการพัฒนาตนเอง	22(7.8)
6. จัดปัญหาคนที่ไม่ทำงาน	20(7.1)
7. อยากเห็นการเปลี่ยนแปลง	18(6.4)
8. ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นกว่าเดิม	17(6.0)
9. ได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่าข้าราชการ	13(4.6)
10. ไม่ต้องการย้ายที่ทำงานเพราะมีภูมิลำเนาอยู่ใกล้โรงพยาบาล	12(4.3)
11. รับราชการจนสามารถขอรับบำเหน็จหรือบำนาญได้แล้ว	12(4.3)
12. ความคล่องตัวในการบริหารงาน	10(3.5)
13. ต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	10(3.5)
14. โรงพยาบาลในกำกับของรัฐจะตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้มากขึ้น	10(3.5)
15. การประเมินโปร่งใส	9(3.1)
16. เพิ่งจะรับราชการไม่มีผลกระทบต่อนตนเองเท่าไร	9(3.1)
17. ยังสามารถขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้	7(2.5)

เมื่อพิจารณาเหตุผลของการตัดสินใจเลือกไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล พบว่า ในส่วนของการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว จำนวน 199 คน (ตารางที่ 5) มีผู้ตอบทั้งสิ้น 176 คน และมี 201 คำตอบ (เป็นคำถามปลายเปิด 1 คนตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ) โดยเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพ

ตอบมากที่สุด คืออยากทดลองดูก่อนถ้าไม่ดีก็สามารถกลับมาเป็นข้าราชการดังเดิมได้ ร้อยละ 47.3 รองลงมา คือ ไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาล ในกำกับของรัฐ และไม่มั่นใจในความมั่นคงของการเป็นพนักงานโรงพยาบาลร้อยละ 13.4 และ 12.4 ตามลำดับดังในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ของเหตุผลในการตัดสินใจเลือกสถานภาพไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล โดยขอเป็นข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว (จำนวนตัวอย่าง 176 คน/201 คำตอบ)

เหตุผลในการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว	จำนวน(ร้อยละ)
1. อยากทดลองดูก่อนถ้าไม่ดีก็สามารถกลับมาเป็นข้าราชการดังเดิมได้	95(47.3)
2. ไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ	27(13.4)
3. ไม่มั่นใจในความมั่นคงของการเป็นพนักงานโรงพยาบาลร้อยละ	25(12.4)
4. ไม่มั่นใจในความโปร่งใสของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล	22(10.9)
5. รอให้รับราชการครบ 10 ปีแล้วจึงจะลาออกมาเป็นพนักงานโรงพยาบาล	18(9.0)
6. ยังได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐไม่เพียงพอ	14(7.0)

สำหรับเหตุผลของการตัดสินใจเลือกไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล ในส่วนของการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นข้าราชการยืมตัวจำนวน 99 คน (ตารางที่ 5) มีผู้ตอบทั้งสิ้น 44 คน และมี 81 คำตอบ (เป็นคำถามปลายเปิด 1 คนตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ) โดยเหตุผล

ที่พยาบาลวิชาชีพตอบมากที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน ร้อยละ 27.2 รองลงมา คือ ต้องการสวัสดิการข้าราชการและไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ ร้อยละ 21.0 และ 17.3 ตามลำดับดังในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ของเหตุผลในการตัดสินใจเลือกสถานภาพไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล โดยขอเป็นข้าราชการยืมตัว (จำนวนตัวอย่าง 44 คน/ 81 คำตอบ)

เหตุผลในการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นข้าราชการยืมตัว	จำนวน(ร้อยละ)
1. ความมั่นคงในงาน	22(27.2)
2. ต้องการสวัสดิการข้าราชการ	17(21.0)
3. ไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ	14(17.3)
4. ต้องการเป็นข้าราชการ	13(16.0)
5. กลัวการถูกประเมิน	8(9.9)
6. ต้องการย้ายติดตามครอบครัว	7(8.6)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือก

สถานภาพ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ลักษณะประชากรของพยาบาลวิชาชีพที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ($p=0.021$) ระดับการศึกษา ($p=0.034$) รายได้เฉลี่ย/เดือน ($p=0.039$) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ($p=0.000$) และตำแหน่งทางการบริหาร ($p=0.000$) ดังในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ

ลักษณะประชากร (N = 565)	การตัดสินใจเลือกสถานภาพ			p- value*
	เป็นพนักงาน โรงพยาบาล	ไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล		
		ข้าราชการที่ ลาออกชั่วคราว	ข้าราชการยืมตัว	
อายุ (ปี)				
21 - 30	83(46.4)	53(29.6)	43(24.0)	0.021*
31 - 40	93(41.9)	94(42.3)	35(15.8)	
41 - 50	59(51.3)	42(36.5)	14(12.2)	
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	244(45.9)	190(35.8)	97(18.3)	0.020*
สูงกว่าปริญญาตรี	23(67.6)	9(26.5)	2(5.9)	
รายได้เฉลี่ย/เดือน (บาท)				
5,001 - 10,000	48(50.0)	26(27.1)	22(22.9)	0.039*
10,001 - 20,000	88(38.9)	96(42.5)	42(18.6)	
20,001 - 30,000	67(52.3)	38(29.7)	23(18.0)	
30,001 - 40,000	34(58.6)	18(31.0)	6(10.3)	
40,001 - 50,000	13(50.0)	12(46.2)	1(3.8)	
มากกว่า 50,000	17(54.9)	9(29.0)	5(16.1)	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	22(73.4)	4(13.3)	4(13.3)	0.000**
1 - 9 ปี	66(35.1)	76(40.4)	46(24.5)	
10 - 25 ปี	134(49.3)	97(35.6)	41(15.1)	
มากกว่า 25 ปี	45(60.0)	22(29.3)	8(10.7)	
ตำแหน่งทางการบริหาร				
ผู้บริหารระดับกลาง และระดับต้น	109(59.2)	59(32.1)	16(8.7)	0.000**
ระดับปฏิบัติการ	158(41.5)	140(36.7)	83 (21.8)	

p- value * <.05 , ** <.01

2) ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ (โดยใช้ χ^2 - test)

ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พบว่ามีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.002$) เมื่อพิจารณาความรู้

เป็นรายด้าน พบว่า ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) ส่วนความรู้ด้านโครงสร้างการบริหาร และความรู้ด้านการได้มาซึ่งงบประมาณและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพดังในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ จำแนกตามระดับความรู้ของแต่ละด้าน (N = 565)

ระดับของความรู้ เกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ	การตัดสินใจเลือกสถานภาพ			p- value*
	เป็นพนักงาน โรงพยาบาล	ไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล		
		ข้าราชการที่ ลาออกชั่วคราว	ข้าราชการยืมตัว	
	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
ด้านโครงสร้างการบริหาร				
ต่ำ	34(38.2)	33(37.1)	22(24.7)	0.115
ปานกลาง	185(47.9)	132(34.2)	69(17.9)	
สูง	48(53.3)	34(37.8)	8(8.9)	
ด้านการบริหารงานบุคคล				
ต่ำ	36(37.1)	39(40.2)	22(22.7)	0.001**
ปานกลาง	191(46.8)	146(35.8)	71(17.4)	
สูง	40(66.7)	14(23.3)	6(10.0)	
ด้านการได้มาซึ่งงบประมาณและรายได้				
ต่ำ	57(46.0)	40(32.3)	27(21.8)	0.680
ปานกลาง	151(46.4)	112(34.5)	62(19.1)	
สูง	59(50.9)	47(40.5)	10(8.6)	
รวมทุกด้าน				
ต่ำ	35(36.8)	25(36.8)	25(26.4)	0.002**
ปานกลาง	165(45.8)	129(35.8)	66(18.4)	
สูง	67(60.9)	35(31.8)	8(7.3)	

p- value ** < .01

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ (โดยใช้ χ^2 - test)

การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพพบว่า มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p= 0.000$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ด้านค่าตอบแทน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสำเร็จ

ในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และ ด้านการพัฒนาตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ส่วนการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจด้านสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.019, 0.007, 0.006, 0.002$ และ 0.038 ตามลำดับ) ดังในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ จำแนกตามระดับของการรับรู้ของแต่ละด้าน (N = 565)

ระดับของการรับรู้ ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ	การตัดสินใจเลือกสถานภาพ			p- value*
	เป็นพนักงาน โรงพยาบาล	ไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล		
		ข้าราชการที่ ลาออกชั่วคราว	ข้าราชการยืมตัว	
		จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
ด้านค่าตอบแทน				
ต่ำ	33(37.5)	31(35.2)	24(27.3)	0.068
ปานกลาง	165(47.4)	122(35.1)	61(17.5)	
สูง	69(53.5)	46(35.7)	14(10.98)	
ด้านสวัสดิการ				
ต่ำ	13(44.8)	8(27.6)	8(27.6)	0.019*
ปานกลาง	146(42.8)	121(35.5)	74(21.7)	
สูง	108(55.4)	70(35.9)	17(8.7)	
ด้านความมั่นคงในงาน				
ต่ำ	33(34.0)	39(40.2)	25(25.8)	0.007**
ปานกลาง	183(48.5)	129(34.2)	65(17.3)	
สูง	51(56.0)	31(34.1)	9(9.9)	
ด้านนโยบายและการบริหาร				
ต่ำ	17(32.1)	16(30.2)	20(37.7)	0.006**
ปานกลาง	203(46.8)	161(37.1)	16.1(70)	
สูง	47(60.3)	22(28.2)	9(11.5)	
ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา				
ต่ำ	12(23.5)	24(47.1)	15(29.4)	0.002**
ปานกลาง	224(49.6)	152(33.6)	76(16.8)	
สูง	31(50.0)	23(37.1)	8(12.9)	
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว				
ต่ำ	26(40.0)	24(36.9)	15(23.1)	0.228
ปานกลาง	182(46.8)	139(35.7)	17.5(68)	
สูง	59(53.2)	36(32.4)	16(14.4)	
ด้านความสำเร็จในงาน				
ต่ำ	40(40.4)	36(36.4)	23(23.2)	0.127
ปานกลาง	183(47.3)	135(34.9)	69(17.8)	
สูง	44(55.7)	28(35.4)	7(8.9)	

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ จำแนกตามระดับของการรับรู้ของแต่ละด้าน (N = 565) (ต่อ)

ระดับของการรับรู้ ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพ	การตัดสินใจเลือกสถานภาพ			p- value*
	เป็นพนักงาน โรงพยาบาล	ไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล		
		ข้าราชการที่ ลาออกชั่วคราว	ข้าราชการยืมตัว	
		จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
ต่ำ	7(26.9)	9(34.6)	10(38.5)	0.038*
ปานกลาง	21.4(46.9)	161(35.3)	81(17.8)	
สูง	46(55.4)	29(34.9)	8(9.7)	
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน				
ต่ำ	42(41.6)	34(33.7)	25(24.7)	0.182
ปานกลาง	166(46.8)	133(37.5)	56(15.7)	
สูง	59(54.1)	32(29.4)	18(16.5)	
ด้านการพัฒนาตนเอง				
ต่ำ	44(40.7)	38(35.2)	26(24.1)	0.244
ปานกลาง	154(50.0)	102(33.1)	52(16.9)	
สูง	69(46.3)	59(39.6)	21(14.1)	
รวมทุกด้าน				
ต่ำ	24(26.7)	35(38.9)	31(34.4)	0.000**
ปานกลาง	189(50.1)	130(34.5)	58(15.4)	
สูง	54(55.1)	34(34.7)	10(10.2)	

p- value * < .05, ** < .01

4) ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการเป็นข้าราชการกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ (โดยใช้ χ^2 - test)

ค่านิยมในการเป็นข้าราชการ พบว่า ค่านิยมในการเป็นข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.002$) โดยพบว่ากลุ่มที่มีค่านิยมในการเป็นข้าราชการต่ำมีแนวโน้มที่จะตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานโรงพยาบาลสูง เมื่อ

พิจารณาค่านิยมในการเป็นข้าราชการเป็นรายด้าน พบว่า ค่านิยมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ส่วนค่านิยมในการเป็นข้าราชการด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.010$ และ 0.006 ตามลำดับ) ดังในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการเป็นข้าราชการกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ จำแนกตามระดับของค่านิยมในแต่ละด้าน (N = 565)

ระดับของค่านิยม ในการเป็นข้าราชการ	การตัดสินใจเลือกสถานภาพ			p- value*
	เป็นพนักงาน โรงพยาบาล	ไม่เป็นพนักงานโรงพยาบาล		
		ข้าราชการที่ ลาออกชั่วคราว	ข้าราชการยืมตัว	
	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	จำนวน(ร้อยละ)	
ด้านสวัสดิการ				
ต่ำ	43(64.2)	21(46.3)	3 (4.5)	0.010*
ปานกลาง	174(45.8)	143(37.6)	63(16.6)	
สูง	50(42.4)	35(29.7)	33(27.9)	
ด้านความมั่นคงในงาน				
ต่ำ	72(60.0)	33(27.5)	15(12.5)	0.006**
ปานกลาง	153(44.3)	125(36.2)	67(19.5)	
สูง	42(42.0)	41(41.0)	17(17.0)	
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
ต่ำ	57(54.3)	36(34.3)	12(11.4)	0.120
ปานกลาง	174(47.2)	125(33.9)	70(18.9)	
สูง	36(39.6)	38(41.8)	17(18.7)	
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน				
ต่ำ	47(51.6)	31(34.1)	13(14.3)	0.202
ปานกลาง	196(47.8)	143(34.9)	71(17.3)	
สูง	24(37.5)	25(39.1)	15(23.4)	
ด้านการพัฒนาตนเอง				
ต่ำ	13(40.6)	10(31.3)	9(28.1)	0.470
ปานกลาง	230(47.0)	176(36.0)	83(17.0)	
สูง	24(54.5)	13(29.6)	7(15.9)	
รวมทุกด้าน				
ต่ำ	55(64.7)	23(27.1)	7(8.2)	0.002**
ปานกลาง	176(44.3)	146(36.8)	75(18.9)	
สูง	36(43.4)	30(36.1)	17(20.5)	

p- value * < .05, ** < .01

5) ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาล

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบลอจิสติก (Multiple Logistic Regression Analysis) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางการบริหาร

ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และค่านิยมในการเป็นข้าราชการด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายการตัดสินใจเป็นพนักงานโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยทุกปัจจัยรวมอธิบายความผันแปรที่เกิดขึ้นได้ร้อยละ 14.0 ดังในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ

ตัวแปร	Cox & Snell R ²	b	SE.	Wald	p-value*	Exp(b)
อายุ				11.000	0.012*	
21-30 ปี		1.089	0.727	2.245	0.134	2.971
31-40 ปี		-0.327	0.580	0.318	0.573	0.721
41-50 ปี		-0.495	0.504	0.962	0.327	0.610
ระดับการศึกษา					0.019*	
ปริญญาตรี/เทียบเท่า		-0.987	0.420	5.529	0.019*	0.373
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				19.859	0.000**	
น้อยกว่า 1 ปี		-0.031	0.791	0.002	0.968	0.969
1 - 9 ปี		-1.412	0.647	4.763	0.029*	0.244
10- 25 ปี		0.068	0.467	0.021	0.885	1.070
ตำแหน่งทางการบริหาร					0.039*	
ผู้บริหารระดับกลางและระดับต้น		-0.566	0.274	4.262	0.039*	0.568
ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล				10.689	0.005**	
ต่ำ		-1.222	0.374	10.687	0.001**	0.295
ปานกลาง		-0.742	0.310	5.722	0.017*	0.476
การรับรู้ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา				11.776	0.003**	
ต่ำ		-1.222	0.451	7.342	0.007**	0.295
ปานกลาง		0.032	0.306	0.011	0.961	1.033
ค่านิยมด้านความมั่นคงในงาน				13.786	0.001**	
ต่ำ		0.948	0.303	9.791	0.002**	2.581
ปานกลาง		0.142	0.254	0.313	0.576	1.153
รวมทุกปัจจัย	0.140					

p-value * < .05, ** < .01

สรุปและอภิปรายผล

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางบริหาร ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และค่านิยมในการเป็นข้าราชการด้านความมั่นคงในงาน สามารถทำนายการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาลได้ โดยทุกปัจจัยดังกล่าวร่วมกันอธิบายความผันแปรที่เกิดขึ้นได้เพียงร้อยละ 14.0 ทั้งนี้เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ดังที่ Rakich et al. (1985) ได้กล่าวไว้ว่า นอกจากปัจจัยด้านตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจแล้วยังมีปัจจัยอื่นๆ อีก ซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้านสถานการณ์ในการตัดสินใจ เช่น ความเร่งด่วนของการตัดสินใจ ขนาดความสำคัญของการตัดสินใจ ความเสี่ยงในการตัดสินใจ และผลประโยชน์ รวมถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เช่น กฎหมาย การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน และการยอมรับนโยบายเป็นต้น ซึ่งการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในครั้งนี้นี้จะเห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ อีกหลายปัจจัย เช่น นโยบายทางด้านการเมือง ที่ต้องการจะปฏิรูประบบราชการให้เป็นองค์กรมหาชนเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน (อภิสิทธิ์, 2542) ซึ่งโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐเป็นหน่วยงานราชการที่กำลังพัฒนาเพื่อที่จะเป็นองค์กรมหาชนทำให้โรงพยาบาลนาร่องที่รับนโยบายในการปฏิรูประบบราชการดังกล่าว ต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะเป็นองค์กรมหาชน หรือโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ และข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐทั้ง 7 แห่งนี้ จะต้องเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงานโรงพยาบาล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสถานภาพในครั้งนี้ก็มีผลกระทบต่างๆ ตามมา โดยเฉพาะด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ เป็นต้น และในภาวะเศรษฐกิจ

ในยุคปัจจุบันที่ค่อนข้างจะฝืดเคืองทำให้ทุกคนต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ โดยบางคนจะมองว่าการเป็นพนักงานโรงพยาบาลของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐจะทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นและยังได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่าข้าราชการ (ตารางที่ 6) แต่สำหรับบางคน则认为สวัสดิการของข้าราชการดีกว่าก็จะตัดสินใจเป็นข้าราชการเดิม (ข้าราชการยืมตัว) ซึ่งจะเห็นว่าการตัดสินใจดังกล่าวล้วนแต่ขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ตนเองคิดว่าจะได้รับการตัดสินใจเลือกสถานภาพในครั้งนี้ นอกจากนั้นความเสี่ยงในการตัดสินใจ ทำให้บางคนที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐไม่เพียงพอ ไม่แน่ใจว่าจะตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาลหรือไม่ จึงเลือกที่จะเป็นข้าราชการที่ลาออกชั่วคราว (ตารางที่ 7) เพื่อที่จะได้ทดลองดูก่อนว่าระบบบริหารจัดการแบบใหม่จะดีจริงหรือไม่ แล้วค่อยตัดสินใจใหม่อีกครั้งว่าจะเลือกเป็นพนักงานโรงพยาบาลของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐหรือจะเป็นข้าราชการเดิม ดังนั้นจะเห็นได้ว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในครั้งนี้นำให้ปัจจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาแล้วพบว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในครั้งนี้อย่างน้อยที่สุด 14 เท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสนับสนุนให้มีการรับรู้ต่อสิ่งจูงใจในการเลือกสถานภาพเป็นพนักงานโรงพยาบาลแก่พยาบาลวิชาชีพในทุกๆ ด้าน โดยอาจจัดให้มีการประชุมชี้แจงตอบข้อซักถาม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะของพยาบาลวิชาชีพทุกระดับ เป็นระยะๆ อย่างน้อยทุก 3 เดือน เพื่อที่จะได้นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าวมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพและควรจัดให้มีแผนกที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับ

โรงพยาบาลในกำกับของรัฐเพิ่มเติมแก่ผู้ที่สงสัยและต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม นอกจากนั้นควรจะมีการจัดบอร์ดสำหรับให้ข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐที่น่าสนใจและมีข้อมูลที่ทันกับเหตุการณ์และความสนใจของพยาบาลวิชาชีพทุกระดับ

เอกสารอ้างอิง

- กองบรรณาธิการ. 2542. Autonomous Hospital ทางเดินใหม่ของโรงพยาบาล. โรงพยาบาลชุมชน 1(1), 33-39.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. 2542 โรงพยาบาลของรัฐในรูปแบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โครงการสำนักพิมพ์สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สมยศ กิตติมั่นคง. 2542. ปฏิรูประบบบริการสาธารณสุขไทย. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, 6(2), 22-31.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2542. การพัฒนาสถานภาพหน่วยราชการเป็นองค์กรมหาชน. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ, 1(1), 68-17.
- Rakich, S.J. et al. 1985. Managing health services organization. 2nd ed. Philadelphia; W.B. Saunders Company.
- Yamane, Taro. 1973. Statistics: An Introductory analysis. 3rd ed. New York: Harper.