

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ Factors Relating to Decision Making on Selecting an University Employee Status of Government Service Professional Nurses, Autonomous University Hospital

อัมภากร ศิริระชัยดิกุล* อารีย์วรรณ อ่วมตานี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง จำนวน 130 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แบบสอบถามทั้งหมดได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้เท่ากับ .86 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 47.7
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยจิตใจทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

คำสำคัญ: พนักงานมหาวิทยาลัย พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ความผูกพันในงาน การมีจิตอาสา

Abstract

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

* พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย-หญิง โรงพยาบาลรามธิบดี

** Ph.D. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

employee status of government service professional nurses. Research subjects were 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 was .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 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 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.

Keywords: university employee, professional nurse, autonomous university hospital

Autsadang Tiranachaideekul and Areewan Oumtane. Factors relating to decision making on selecting an university employee status of government service professional nurses, autonomous university hospital. Journal of The Royal Thai Army Nurses. January - June 2012; 13(1): 42-49.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากการทำงานของหน่วยงานภาครัฐที่ผ่านมา พบว่า ยังมีความล่าช้าไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่ต้องการได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว ได้ตามเป้าหมาย¹ ใน พ.ศ.2545 รัฐจึงมีนโยบายการปฏิรูประบบราชการ เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพกับประชาชน สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ต้องเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายในปี พ.ศ. 2545² มหาวิทยาลัยของรัฐจึงพยายามผลักดันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การที่มหาวิทยาลัยของรัฐแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานไปด้วยเพื่อให้มีความอิสระในการบริหารจัดการจากระบบราชการ³ ปัจจุบันมีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่อยู่ภายในกำกับของรัฐ 3 แห่ง คือ 1) โรงพยาบาลรามธิบดี (ออกนอกระบบเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2550) 2) โรงพยาบาลศิริราช (ออกนอกระบบเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2550) และ 3) โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (ออกนอกระบบเมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2551)

จากการเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ส่งผลให้องค์การพยาบาลได้รับผลกระทบไปด้วย การบริหารงานขององค์การพยาบาลต้องมีการปรับเปลี่ยนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องเป็นผู้จัดการด้านทรัพยากร ตัดสินใจ และชี้นำผู้อื่นในการ

ดำเนินการ⁴ ดังนั้นองค์การพยาบาลจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานในรูปแบบใหม่ คือ การบริหารงานที่มีความคล่องตัวมากขึ้น⁵ เน้นผลงานและประสิทธิภาพโดยไม่มุ่งแสวงหาผลกำไร ให้บริการการรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐาน นโยบายของรัฐบาล⁶ การปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาลส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งทั้ง 2 กลุ่มนี้ยังมีความแตกต่างกัน⁷ ในเรื่องสภาพภาพการทำงาน การบรรจุตำแหน่งของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่ได้รับ เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องการให้ข้าราชการทุกคนเปลี่ยนสถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ในขณะนี้ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการส่วนใหญ่ ยังลังเลใจที่จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการจำนวน 5 คน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2552 พบว่า สาเหตุของความไม่แน่ใจในการเปลี่ยนสถานภาพมาจาก กลัวการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อรายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสับสนในข้อมูลที่ได้รับ รวมทั้งนโยบายขององค์กรที่ยังไม่มีความชัดเจน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลเดียวกัน เมื่อวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ.2552 พบว่า

ร้อยละ 14 ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการยังไม่ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการสัมภาษณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ สำนักนโยบายและแผนโรงพยาบาลขอนแก่น⁶ พบว่า ในระยะเริ่มต้นโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ข้าราชการ ร้อยละ 64 รู้สึกไม่แน่ใจในสถานภาพการเป็นพนักงานของโรงพยาบาล เนื่องจากไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการ ความมั่นคงของการเป็นพนักงานโรงพยาบาล และยังได้รับข้อมูลเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐไม่เพียงพอ ขณะที่ข้าราชการที่สมัครใจเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐมีเพียงร้อยละ 18 ข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานนี้ให้ความคิดเห็นว่า การบริหารจัดการน่าจะดีกว่าระบบเดิม ได้รับความตอบแทนสูงขึ้นกว่าเดิม และต้องการพัฒนาตนเอง

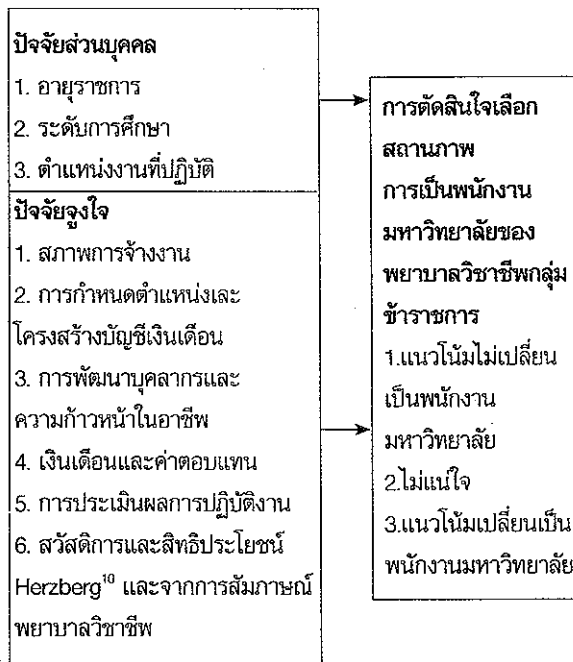
จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ มีอยู่ด้วยกันหลายปัจจัย⁹ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ส่วนปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย สภาพการจ้างงาน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำข้อค้นพบจากผลการวิจัยไปใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนา เพิ่มเติมความชัดเจน ประชาสัมพันธ์ ความชัดเจนของนโยบายการบริหารจัดการในรูปแบบโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และโน้มน้าวให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย



การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study)

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 1,445 คน

กลุ่มกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ตามสัดส่วนประชากรของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล¹¹ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด มี 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และ

โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเดิมคำและแบบเลือกตอบ

2. แบบสอบถามปัจจัยจูงใจ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการบูรณาการทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg¹⁰ ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง สรุปเนื้อหาที่ได้นำมาเป็นองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการจ้างงาน ด้านการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เครื่องมือวิจัยผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) = .86 จากนั้นนำปรับปรุงแก้ไข และนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้เท่ากับ .86

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละ ของแนวโน้มการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n=130)

การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
แนวโน้มเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	92	47.7
แนวโน้มไม่เปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	52	40.0
ไม่แน่ใจ	16	12.3
รวม	130	100.0

ปัจจัยจูงใจ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในระดับสูง ($X = 4.23$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด ($X = 4.42$) ส่วนสภาพการจ้างงาน และการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย น้อยที่สุด ($X = 4.06$) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของปัจจัยจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยจำแนกตามรายด้าน (n=130)

ปัจจัยจูงใจ	X	SD	ระดับ
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.42	.82	สูง
เงินเดือนและค่าตอบแทน	4.33	.77	สูง
การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน	4.28	.78	สูง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.27	.83	สูง
สภาพการจ้างงาน	4.06	1.06	สูง
การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.06	.93	สูง
รวม	4.23	.86	สูง

และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ข้อมูลปัจจัยจูงใจ ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประเมินระดับค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน และโดยรวม วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์

ผลการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 130 คน มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.5 มีอายุราชการอยู่ในช่วง 21- 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 55.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 44.6 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ร้อยละ 67.7 ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร ร้อยละ 32.3

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยร้อยละ 47.7 รองลงมา คือ มีแนวโน้มไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 40.0 และไม่แน่ใจ ร้อยละ 12.3 (ตารางที่ 1)



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยอื่นๆทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิตกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (n =130)

ปัจจัย	X ²	df	p-value
อายุราชการ	5.164	4	.27
ระดับการศึกษา	6.019	2	.04
ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ	3.524	2	.17
สภาพการจ้างงาน	3.152	4	.53
การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน	3.152	4	.07
การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ	5.960	6	.42
เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.325	4	.50
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.954	4	.29
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	1.842	2	.39

P < .05

เหตุผล และข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในด้านความชัดเจนของนโยบาย/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 และในด้านการเพิ่มเติมสิทธิ เป็นสิทธิข้าราชการบำนาญ (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ของเหตุผล และข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามการตัดสินใจเลือก สถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

เหตุผล และข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านความชัดเจนของนโยบาย/สิทธิประโยชน์		
1. ไม่แน่ใจในสวัสดิการที่ได้รับ ควรมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจน ในเรื่องสวัสดิการ เงินเดือนที่จะได้รับ	90	52.2
2. ควรมีความชัดเจนของสัญญาจ้างงาน การต่อสัญญา (กฎ การประเมินต่างๆ) การทำสัญญาว่าจ้างถึงเกษียณอายุ พ.ร.บ. เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องของการเปลี่ยนสถานภาพ	45	26.1
3. ควรมีนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และเป้าหมายที่ชัดเจน	35	20.3
4. ไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการของ รพ.มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	28	16.2
5. ไม่แน่ใจในนโยบาย แนวทางปฏิบัติความพร้อมของโรงพยาบาลในการเปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ	25	14.5
ด้านความมั่นคงของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย		
1. ควรมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจน ในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน	60	34.8
2. สวัสดิการ เงินเดือนที่ได้รับ ความพร้อมของโรงพยาบาลในการเปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ และผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้น	42	24.4
3. ควรจะสร้างความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงและกฎระเบียบต่างๆ	42	24.4
4. ไม่มั่นใจในความมั่นคงและเสถียรภาพขององค์กร	37	21.5
5. ไม่มั่นใจในความมั่นคงของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	20	11.6

ตารางที่ 4 (ต่อ) จำนวน ร้อยละ ของเหตุผล และข้อเสนอแนะจากการตอบแบบสอบถามการตัดสินใจเลือก สถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ

เหตุผล และข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน		
1. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพ ต้องยุติธรรม เท่าเทียมกัน	56	32.5
2. ไม่มั่นใจในความโปร่งใส ความยุติธรรมของการประเมินผล	35	20.3
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความโปร่งใส และมีมาตรฐาน	28	16.2
ด้านการเพิ่มเติมนิติประโยชน์		
1. สิทธิในการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ควรเป็นสิทธิข้าราชการบำนาญ	112	64.9
2. ควรจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิการรักษาพยาบาลของตนเองและบิดา มารดา	85	49.1
3. ควรจะเพิ่มเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนต่างๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม	85	49.1
4. จัดให้รายได้จากเงินบำนาญรายเดือน อัตราเงินบำนาญที่ชัดเจน	70	40.6
5. สวัสดิการ ไม่ควรจะได้ไม่น้อยลงกว่าเดิม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	65	37.7

การอภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีแนวโน้มเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 47.7 อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ คิดว่า การบริหารจัดการของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ น่าจะดีกว่าระบบเดิม เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ถึงแม้ว่าจะต้องทำสัญญาจ้างงานเป็นระยะ และต้องประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี แต่ก็มั่นใจในความสามารถของตนเองว่าจะผ่านการประเมินผล และการพิจารณาความดีความชอบขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่ระบบอาวุโส ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นกว่าเดิม ได้สิทธิในการเป็นข้าราชการบำนาญ ในขณะที่มีอายุราชการยังไม่ถึง 25 ปี และได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกัลยา เรืองบุตร¹³ ที่พบว่า การรับรู้ต่อสิ่งจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนาร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุราชการมากนั้น รู้สึกพอใจในสถานภาพ

ของตนอยู่แล้ว ปฏิบัติงานอีกไม่นานก็จะสามารถเป็นข้าราชการบำนาญได้ จึงไม่จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนสถานภาพ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษานี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีแนวโน้มในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ทั้งนี้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มในการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 55.56 ซึ่งมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 37.93 ข้อค้นพบนี้ แตกต่างจากการศึกษาของ พาชวัณ เมืองสาคร¹⁵ คือเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีการรับรู้เรื่องต่างๆ ได้มากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า โดยเฉพาะผู้บริหารจะมีระดับการศึกษาสูง จะหาความรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐมากกว่า ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ไม่มี ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการศึกษาของ ปนัดดา คูประเสริฐ¹⁶ พบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูงขึ้น จะไม่เห็นด้วยสูงกว่า เนื่องจาก บุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐนั้นจะต้องสัญญาทุกๆ ปี ถ้าปฏิบัติงานไม่ดีพอ จะส่งผลต่อความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ตนดำรงอยู่ได้ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไม่มี ความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการให้เหตุผลในการตัดสินใจ

เลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ พบว่าร้อยละ 14.5 ไม่แน่ใจในนโยบายแนวทางปฏิบัติความพร้อมของโรงพยาบาลในการเปลี่ยนเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ รวมถึงสวัสดิการที่ได้รับ ร้อยละ 37.7 เสนอว่าสวัสดิการที่ได้รับไม่ควรจะได้น้อยลงกว่าเดิม และร้อยละ 64.9 เสนอแนะว่าสวัสดิการสิทธิการรักษาพยาบาลของตนเอง บิดา และมารดา ควรเป็นสิทธิข้าราชการบำนาญ ซึ่งต้องมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจน และสวัสดิการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยยังน้อยกว่าตอนที่ เป็นข้าราชการ จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล¹⁴ ว่าด้วยเรื่องสิทธิการรักษาพยาบาล คือ ข้าราชการเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้รับบำนาญให้ใช้สิทธิในฐานะผู้รับบำนาญจากทางราชการ สามารถใช้สิทธิได้เหมือนข้าราชการ ส่วนผู้ที่มิได้รับบำนาญ ใช้สิทธิการรักษาพยาบาลจากประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทนก่อน บุคคลในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย ใช้สิทธิสวัสดิการตามสิทธิพื้นฐานของแต่ละบุคคลก่อน ในส่วนที่ไม่สามารถเบิกได้ ให้เบิกได้เท่าที่จ่ายจริงตามอัตราที่ข้าราชการมีสิทธิได้รับ ซึ่งยังไม่เทียบเท่ากับสิทธิของข้าราชการ เงินเดือนและค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อธิบายได้ว่า ในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนนั้น เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้เงินค่าตอบแทนต่างๆเหมือนเดิม เช่น พ.ต.ส. ชำนาญการ ได้รับเงินบำนาญเมื่อเปลี่ยนสถานภาพและได้ไปตลอดจนเสียชีวิต ขึ้นต่ำ 5,100 บาท/เดือน ซึ่งไม่แตกต่างจากการเป็นข้าราชการ เพราะถ้าไปปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน อาจจะได้ค่าตอบแทนมากกว่าที่จะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และการเลื่อนขั้นเงินเดือนจะคำนวณเป็นร้อยละตามผลการปฏิบัติงาน ขึ้นอยู่กับผู้ประเมิน ไม่มีความแน่นอน การกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างบัญชีเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อธิบายได้ว่า เมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พยาบาลวิชาชีพก็ยังปฏิบัติงานตามเดิม มีสิทธิได้รับตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพเฉพาะ เช่นเดียวกับกลุ่มข้าราชการ เช่น ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้ชำนาญการเหมือนตอนที่ยังเป็นข้าราชการ ถึงแม้การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือนที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ได้รับเงินเดือนขึ้นตามความสามารถที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจริง สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติเท่านั้น พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ยังคง

ไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการ ร้อยละ 20.3 ให้เหตุผลว่า ยังไม่มั่นใจในระบบบริหารจัดการ และไม่มั่นใจในความโปร่งใสของการประเมินผล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อธิบายได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบใหม่ มีคณะกรรมการประเมินที่มาจากการแต่งตั้งแทนการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ยังไม่มั่นใจในการประเมิน ว่าจะมีความยุติธรรม จะเห็นได้จากการให้ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ ร้อยละ 16.24 ให้ข้อเสนอแนะว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความโปร่งใส และมีมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพญวัญ เมืองสาคร¹⁵ คือ อุปสรรคของเจ้าหน้าที่ในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ คือ ปัญหาด้านการประเมินประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่พบว่า เจ้าหน้าที่เกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมในการถูกประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าไม่ผ่านการประเมินจะทำให้ถูกเลิกจ้างได้ สภาพการจ้างงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อธิบายได้ว่า ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล¹⁴ ต้องมีกำหนดระยะเวลาการจ้างงาน มีเกณฑ์ในการต่อสัญญา โดยข้าราชการที่อายุงานน้อยกว่า 10 ปี กำหนดทำสัญญา 3 ปี และข้าราชการที่ อายุงานมากกว่า 10 ปี กำหนดทำสัญญา 5 ปี ทำให้พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกไม่มั่นคงในการปฏิบัติงานจากการให้ข้อเสนอแนะ การตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการพบว่า ร้อยละ 34.8 เสนอแนะว่าควรมีการชี้แจงรายละเอียดให้ชัดเจนในเรื่องความมั่นคงในหน้าที่การงาน ถึงแม้จะไม่ต้องผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน ก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือได้รับการขยายระยะเวลา การจ้างงานหลังเกษียณอายุงาน การพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากการให้ข้อเสนอแนะ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการร้อยละ 32.5 ยังคำนึงถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ เสนอแนะว่า ควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามสายงานวิชาชีพ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นการเปิดโอกาสให้คนที่มีความรู้ความสามารถ ได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ไม่ต้องใช้ระบบอาวุโสเป็นหลัก ทำให้บุคลากรมีความพยายามที่จะพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนการเพิ่มพูนความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ การใช้

ความรู้ความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพมองว่า ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ก็จะมีสิ่งเหล่านี้อยู่แล้ว จึงไม่ใช่วิชาชีพในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้

ผู้บริหารองค์การพยาบาลควรจัดให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าระบบข้าราชการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสูงที่สุด ส่วนการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์การพยาบาลควรส่งเสริมพนักงานมหาวิทยาลัย

ให้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้คนมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ทำให้บุคลากรพัฒนาดตนเองเพื่อเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และผู้บริหารควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงพยาบาลในกำกับของรัฐให้มากยิ่งขึ้น เพื่อความสำเร็จในการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม เปรียบเทียบกัน คือ กลุ่มที่ออกจากระบบข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และกลุ่มข้าราชการที่ยังไม่เปลี่ยนสถานภาพ

2. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ของพยาบาลวิชาชีพ ในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ปัจจัยที่แท้จริงก่อนทำการศึกษเชิงปริมาณ

เอกสารอ้างอิง

1. ชัยยุทธ กมลศิริกุล. การลดขั้นตอนและระยะเวลาการปฏิบัติราชการ.[ออนไลน์].2551.แหล่งที่มา: http://www.odpc.go.th/special.php?spc_id=52 [23 กุมภาพันธ์ 2552].
2. เกษร สิทธิทิว. มหาวิทยาลัยนอกระบบ. สารคดี. 179 (มกราคม), 2543.
3. นิยดา หุยมะณี. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
4. Robbins, S. P. Managing today. 2nded. New Jersey: Prentice-Hall, 2000.
5. Dessler, G. Management: Leading people and organization in the 21st century. USA: Prentice Hall, 1998.
6. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. โรงพยาบาลในรูปแบบใหม่. นนทบุรี: โครงการสำนักพิมพ์ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2542.
7. Suriyawongpaisaly, P. Potential implications of hospital autonomy on human resources management: A Thai case study. Human Resources for Health Development Journal. 3 (3): 158-167; 1999.
8. สำนักงานนโยบายและแผนโรงพยาบาลขอนแก่น. โรงพยาบาลบ้านแพ้ว: ก้าวเข้าสู่โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ. [เอกสารถอดเทป] 10 มกราคม 2543.
9. สมยศ นาวิ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2544.
10. Steers, R. M. and Porter, L.W. Motivation and work behavior. New York: McGraw- Hill, 1979.
11. เพชรน้อย สิงห์ขันธ์. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทางการแพทย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์, 2549.
12. ประคอง กรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
13. กัลยา เรืองบุตร. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2544.
14. มหาวิทยาลัยมหิดล. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล. [ออนไลน์]. 2550. แหล่งที่มา: http://intranet.mahidol/law/index/index_01/reg01.pdf [24 มีนาคม 2553]
15. พาชวิญ เมืองสาคร. ความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ: ศึกษากรณีโรงพยาบาลสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2545.
16. ปันดดา คูประเสริฐ. ความคิดเห็นของบุคลากรในการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ กรณีศึกษาโรงพยาบาล เจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี. ปัญหาพิเศษหลักสูตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.