

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

นางสาวมาลา ใจ้อมรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Influencing Factors in the Organizational Commitment of Professional Nurses
at the First Accreditation Government Hospital in Bangkok Metropolis**

Miss Mala Goummaraporn

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

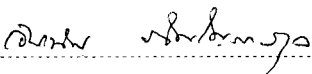
School of Nursing

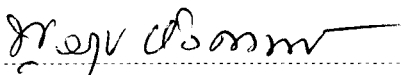
Sukhothai Thammathirat Open University

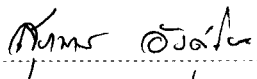
2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางสาวมาลา ใจวอมราภรณ์
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ

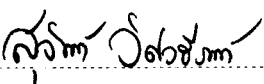
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ ภิญ โยภาสกุล)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังสุโชติ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 12 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่
ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย นางสาวมาลา ใจวอมราภรณ์ ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.พุดสุข หิงคานนท์ (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาศ อังศุโชติ
ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน
ของพยาบาลประจำการ (2) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ (3) ศึกษาปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรก
ของกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรก
ของกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 เดือนขึ้นไป โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน 264
คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยแบบสอบถามปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน
และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามแต่ละส่วนเท่ากับ 0.91 0.89 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์
ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) พยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี
การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
เหมาะสมของปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.55) ปัจจัย
ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.86) (2) พยาบาลประจำการ
มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.50)
(3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันยึดมั่นกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรอง
คุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยลักษณะบุคคลด้านระยะเวลา
การปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกรู้สึกตนเองมี
ความสำคัญกับองค์กร ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 32 ($R^2 =$
0.32) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ความยึดมั่นผูกพันกับ
องค์กร โรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

Thesis title: Influencing Factors in the Organizational Commitment of Professional Nurses at the First Accreditation Government Hospital in Bangkok Metropolis

Researcher: Miss Mala Goummaraporn; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration)**Thesis advisors:** (1) Dr. Poonsuk Hingkanont, Associate Professor; (2) Dr. Supamas Aungsuchoti, Associate Professor; **Academic year:** 2008

Abstract

The purposes of this descriptive research were (1) to study three factors concerning professional nurses :personal characteristics, job characteristics and working experiences (2) to investigate organizational commitment ,and (3) to find influencing factors in the Organizational Commitment of professional nurses at the first accreditation government hospital in Bangkok Metropolis .

The sample comprised 264 professional nurses who had working experience in this hospital for at least 6 months. They were selected by stratified random sampling. Four sets of questionnaires,(covering personal characteristics, job characteristics , working experiences factors and organizational commitment of professional nurses) were used as research tools. They were tested for reliability and validity. The Chronbach Alpha reliability coefficients of the second ,the third ,and the fourth sets were 0.91, 0.89 and 0.97 respectively. The statistical devices used for data analysis were both descriptive statistics (frequency, percentage, mean, and standard deviation) Pearson's Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression .

The findings were as follows. (1) Most of professional nurses were aged 21-30 years,had earned a bachelor degree in nursing and had between 1-10 years experience . They rated two factors :job characteristics and working experiences at the high level . (2) They also rated their Organizational Commitment , at high level . Finally, (3) Co-factors, job characteristic (roles and responsibility), personal characteristics (period of working experience) predicted organizational commitment of professional nurses at the first accreditation government hospital in Bangkok Metropolis . These predictors accounted for 32% ($p < .01$).

Keywords: personal characteristics, job characteristics, working experiences, organizational commitment, the first accreditation government hospital in Bangkok metropolis

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ฉบับนี้ สำเร็จ
ลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์
และรองศาสตราจารย์ ดร.สุภมาส อังศุโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาและควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้
คำปรึกษา แนะนำตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความกรุณาและเอาใจใส่ คอยกระตุ้น
ส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีกำลังใจ เกิดพลังในการทำวิทยานิพนธ์นี้ให้สำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจ
ที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่าน ด้วยความเคารพยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ
เครื่องมือสำหรับวิจัย ตลอดจนได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจาก โรงพยาบาลสุโขทัย หัวหน้า
พยาบาล และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยต่างๆ ในการตอบแบบสอบถามเพื่อทดสอบ
ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง
จึงขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณฝ่ายการพยาบาล หัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาล
ประจำการทุกท่านที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของ
กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนหนึ่งของความสำเร็จของผู้วิจัยครั้งนี้ เนื่องจากคุณแม่ อาจารย์ เพื่อน พี่น้อง
เพื่อนร่วมงาน ซึ่งให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วย
ความรู้สึkszึ้งซาบซึ้งสำนึกในพระคุณเสมอ

มาลา ไ้ว่อมราภรณ์

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
ประเด็นปัญหาการวิจัย	7
สมมติฐานการวิจัย	8
ขอบเขตการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การ	12
องค์การพยาบาล	31
บริบทโรงพยาบาลของรัฐที่ได้รับการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์การ	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
วิธีการวิจัย	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือการวิจัย	47
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัย	
ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรอง	
คุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการของ	
โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร	54
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การ	
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของ	
กรุงเทพมหานคร	55
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
สรุปการวิจัย	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	71
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	79
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	80
ข หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	82
ค แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	88
ง ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์	
และความเชื่อมั่นผูกพันรายด้าน	96
จ โครงสร้างองค์การ	105
ฉ โครงสร้างฝ่ายการพยาบาล	107
ประวัติผู้วิจัย	109

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน..... 47
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 52
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ ปัจจัยลักษณะงาน จำแนกรายด้านและภาพรวม 53
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ ปัจจัยประสบการณ์การทำงานจำแนกรายด้านและภาพรวม 53
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ ความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กร จำแนกรายด้านและภาพรวม..... 54
ตารางที่ 4.5	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัย ลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์การทำงานกับความเชื่อมั่นผูกพันองค์กร ... 55
ตารางที่ 4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์ที่ได้รับเลือกเข้าสู่สมการ ถดถอย ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R ²) ค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R ² change) ในการพยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันองค์กร เมื่อใช้วิธี Stepwise..... 57
ตารางที่ 4.7	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) และผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ใช้พยากรณ์ ความเชื่อมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลประจำการ..... 58

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....7

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูประบบสุขภาพและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ส่งผลให้ทุกโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เข้าสู่การพัฒนาและการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความมั่นใจ ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในการเข้ารับรักษาพยาบาล จึงเป็นปัจจัยสร้างจุดเปลี่ยนการบริหารการพยาบาลของไทย และมีผลกระทบต่อองค์การพยาบาลในโรงพยาบาลทุกแห่ง (สภาการพยาบาล 2549) ซึ่งมีพยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรที่ใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายขององค์การพยาบาลให้สามารถให้บริการ การพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นที่ประทับใจของผู้รับบริการ การบริการทางการพยาบาลให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องเกิดจากคุณภาพของคนในองค์การ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ 2536)

การพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ได้การรับรองมาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลนั้น เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุมาตรฐานของงานทุกงาน ตามเกณฑ์ที่สถาบันผู้ให้การรับรองกำหนดไว้ โดยมีประเด็นที่โรงพยาบาลจะได้รับการรับรอง 5 ประการคือ 1) โรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาคุณภาพ 2) โรงพยาบาลมีกระบวนการทำงานที่มีมาตรฐาน 3) โรงพยาบาลมีระบบการตรวจสอบตนเองที่น่าเชื่อถือ 4) โรงพยาบาลมีระบบบริหารงานที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และ 5) โรงพยาบาลมีกำลังคน สถานที่ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล 2542) ซึ่งการดำเนินการเพื่อให้ได้การรับรองดังกล่าว บุคลากรทุกคนต้องพัฒนาทั้งตนเอง ให้สามารถปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน และ คุณภาพของการให้บริการทางการพยาบาลจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากองค์การพยาบาลขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ และการมีอัตราบุคลากรพยาบาลที่ไม่เหมาะสมต่อปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งในปัจจุบันนี้ พบว่าประเทศไทยมีความขาดแคลนพยาบาลในการปฏิบัติงานกว่า 30,000 คนในหน่วยงานสุขภาพ โดยที่ความขาดแคลนพยาบาลนั้นมีมาตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2531 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าในปีพ.ศ. 2535 รัฐบาล โดยคณะรัฐมนตรีจะมีมติให้มีการเพิ่มการผลิตพยาบาล โดยสนับสนุนงบประมาณการผลิตให้ และจัดให้วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพใน

สาขาขาดแคลนที่ต้องมีค่าตอบแทนพิเศษก็ตาม ในขณะที่มีผู้ป่วยเพิ่มขึ้นทุกปี แต่จำนวนพยาบาลไม่เพิ่มขึ้นในปีพ.ศ. 2548 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจริง 88,440 คนในขณะที่มีความต้องการพยาบาล 119,700 คน จึงมีความขาดแคลนกำลังคนด้านการพยาบาล ถึง 31,260 คน ในขณะที่ความต้องการด้านสุขภาพสูงขึ้นแต่อัตรากำลังด้านพยาบาลกลับลดลง และในปี2548 พบว่า มีการลาออกร้อยละ 4.2 (มติชน วันที่ 11 ตุลาคม 2550)

ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพทุกระดับมีสาเหตุจากการที่พยาบาลมีภาระงานเพิ่มขึ้นทั้งจากปริมาณผู้ป่วยและความซับซ้อนความรุนแรงของโรคของผู้ป่วยค่าตอบแทนต่ำกว่าวิชาชีพอื่น เสี่ยงต่อการเกิดโรคติดต่อ สถานภาพการว่าจ้างไม่เป็นข้าราชการการไม่ได้รับสิทธิต่างๆที่ควรจะได้ การขาดขวัญกำลังใจในความก้าวหน้าในวิชาชีพ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาล สร้างความขาดแคลนของอัตรากำลังพยาบาล (กฤษดา แสงวดี 2551 อ้างใน มติชน วันที่ 11 ตุลาคม 2550 ผาณิต สกุลวัฒน์ 2537) จากปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพ ดังที่กล่าวมาจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการพยาบาลและความปลอดภัยของผู้ป่วยด้วย ซึ่งการที่พยาบาลลาออกนั้นจะส่งผลกระทบต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นของพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ (ลดาวัลย์ รวมเมฆ 2544 อ้างใน มาริษา สมบัติบุรณ์ 2546) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความซับซ้อน ความลำบาก การเพิ่มระยะเวลาของการทำงาน ที่ต้องมีการผลัดเปลี่ยนเวรเพื่อปฏิบัติงาน การพักผ่อนที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อภาวะสุขภาพกายและจิตใจเป็นภาวะความกดดันให้พยาบาลเกิดความเครียด นำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายเกิดลักษณะการทำงานแบบ ทนอยู่ หรือเกิดความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรน้อยลง ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร (มาริษา สมบัติบุรณ์ 2546) นอกจากนี้ภาระงานและความรับผิดชอบของพยาบาลเพิ่มสูงขึ้นอาจทำให้ความพึงพอใจในงานลดลง ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ดังที่ Thomson และ Mabey (1994 อ้างใน อภิรดี มะม่วงแก้ว 2543) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันยึดมั่นขององค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน

ความยึดมั่นผูกพันขององค์กรมีปัจจัยที่สำคัญที่เกี่ยวข้องคือ ปัจจัยลักษณะของบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ทั้งนี้เพราะลักษณะบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างงานในองค์กรให้มิตีประสิทธิผล ลักษณะงานเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและปัจจัยประสบการณ์เป็นการได้รับความสิ่งที่เป็นความคาดหวัง ที่ตนคิดที่ก่อกำเนิดมาเรื่อยๆในขณะที่ปฏิบัติงาน และสิ่งเหล่านี้จะหล่อหลอมกลายเป็นความยึดมั่นผูกพันขององค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ (Steers 1977) ราศรี แก้วนพรัตน์ (2546) ได้ศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การของพยาบาล ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อความอยู่รอดและเจริญเติบโตขององค์การ หากองค์การสามารถทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้มากเท่าใด ก็จะทำให้พยาบาลปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป พยาบาลจะถือเป็นภารกิจและความรับผิดชอบในการนำพาองค์การ ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมากกว่าทำงานเป็นเพียงแ่งงานประจำ จะทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ จะเป็นผลดีต่อองค์การในที่สุด

การที่จะให้โรงพยาบาลสามารถพัฒนาและเกิดการยอมรับในคุณภาพของโรงพยาบาล มุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะแพทยศาสตร์ที่จะเป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำในเอเชียอาคเนย์ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในโรงพยาบาลอันประกอบด้วยผู้บริหาร โรงพยาบาล แพทย์ พยาบาลและบุคลากรในด้านต่างๆ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการผลักดัน โรงพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทำให้เกิดการแข่งขันในการให้บริการหลายรูปแบบของโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนจากการแข่งขันทำให้เกิดวิกฤตการณ์ ความขาดแคลนบุคลากรพยาบาล ซึ่งในปัจจุบันฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ประสบปัญหาการลาออกของพยาบาลเป็นจำนวนมากในแต่ละปี ขาดแคลนอัตรากำลังและสูญเสียบุคลากรทางการพยาบาลที่มีความรู้ความชำนาญ และสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไปเป็นจำนวนมาก (มาริษา สมบัติบุรณ์และคณะ 2546) และจากผลการศึกษาความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ร้อยละ 43.9 มีความคิดที่จะลาออก (จันทนา นามเทพ 2545) จากการศึกษาปฏิบัติการการลาออกที่ผ่านมาพบว่า ปีพ.ศ. 2545-2548 พบว่าอัตราการลาออกร้อยละ 5 ถึงร้อยละ 7 ต่อปี (วราพร หาญคณะเศรษฐ์ 2548) ประกอบกับการประเมินความพึงพอใจในงานของบุคลากรทางการพยาบาลฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลแห่งนี้ ในปี 2549 พบว่า บุคลากรทางการพยาบาลมีความพอใจในงานร้อยละ 63.62 โดยมีการ โยกย้ายของพยาบาลในทุกระดับชั้น แต่ก็ยังพบว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานหน้าที่ในโรงพยาบาลต่อไป (ฝ่ายการพยาบาล 2550)

การลาออกของบุคลากรพยาบาลไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตามย่อมส่งผลกระทบต่อความขาดแคลนกำลังคน และการยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรไม่ออกจากองค์การนั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลกับองค์การของโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางวางแผนแก้ไขปรับปรุงนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลแห่งนั้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการแก้ปัญหาการลาออกได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้

อยู่กับองค์การให้นานที่สุดเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานบริการด้านสุขภาพกับประชาชน
ต่อไปอย่างมีคุณภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสพการณ์การทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่
ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวความคิดของนักวิชาการเป็นกรอบในการ
วิจัยดังนี้

3.1 การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการทั้งหลาย พบว่า แนวคิด
ของ Steers (1977) เป็นแนวคิด ความยึดมั่นผูกพัน พิจารณาถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่
ในองค์การ หากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงนั้น จะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง
และมีความทุ่มเทให้กับงาน (Effort on the job) โดยที่ปัจจัยเบื้องต้นของความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การนั้นมี 3 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะประสพการณ์
ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความยึด
มั่นผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และ
ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในการทำงาน จึงได้นำแนวคิดของ
สตีเวิร์ส (Steers 1977) มาใช้ในเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ คือ

3.1.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของ
แต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

3.1.2 ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทหน้าที่ โอกาส
ความก้าวหน้า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงาน

1) บทบาทหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการทำงาน มีโอกาสตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง

2) โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติเป็นลำดับหรือการที่ได้รับสิ่งตอบแทนที่ทำให้เห็นว่าได้รับความก้าวหน้าจากการทำงาน

3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา ในลักษณะต่างๆ และได้ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลการประเมินในลักษณะการป้อนข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติ

4) การมอบหมายงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ พร้อมการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย

3.1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้มี

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการสั่งสมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

1) ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ในบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

2) ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในงานและอาชีพ

3) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีไม่ตีต่อเพื่อร่วมงานจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

ดังนั้นการยึดมั่นผูกพันขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (Steers 1977) โดยมีปัจจัยสำคัญคือ

1. ปัจจัยลักษณะบุคคล
2. ปัจจัยลักษณะงาน
3. ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน

3.2 ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ความยึดมั่นผูกพันขององค์กรนั้น เป็นสิ่งที่สามารถระบุและประเมินได้จากหลายปัจจัย สเตียร์ส (Steers 1977) ได้เสนอแนวคิดว่าการที่บุคคลในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันนั้นสามารถประเมินได้จากลักษณะดังนี้

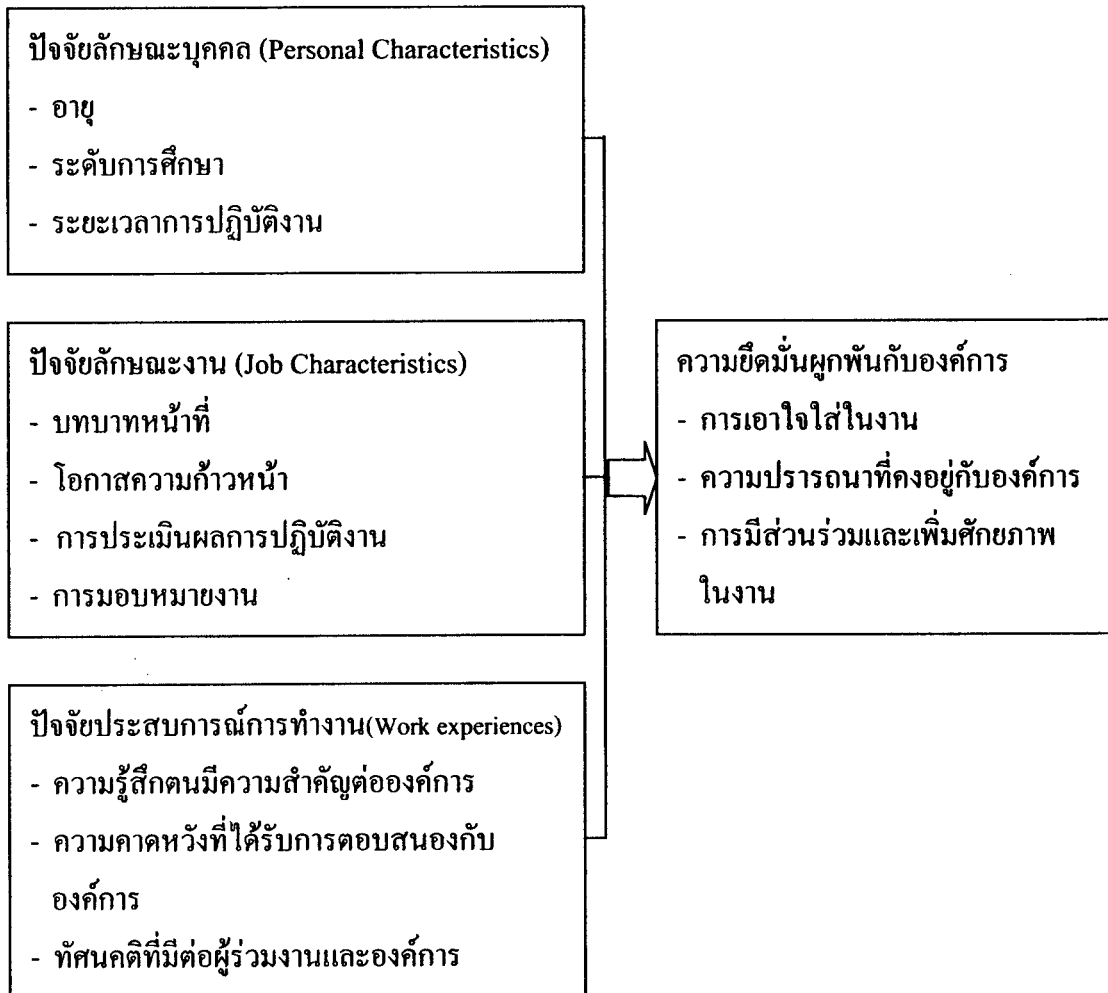
3.2.1 การเพิ่มความเอาใจใส่ของบุคคลในองค์กร โดยที่บุคคลในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน สนใจในสิ่งรอบข้าง มีความปรารถนาดีต่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ก่อเกิดประสิทธิผลขององค์กรให้มากที่สุด

3.2.2 การปรารถนาที่คงอยู่ในองค์กร บุคคลในองค์กรต้องมีความรักในองค์กร มีความอยากอยู่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นความพอใจ ความสบายใจที่จะทำงานต่อไป โดยไม่เปลี่ยนใจ แม้ว่าในบางครั้งจะมีสิ่งล่อใจที่ดีกว่าก็ตาม มีความรักหวงแหนและซึ้งซบค่านิยมขององค์กร

3.2.3 การมีส่วนร่วมและการเพิ่มศักยภาพในงาน เป็นการที่บุคคลในองค์กรนั้นมีความสนใจในกิจกรรมต่างๆขององค์กรมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและตัดสินใจในชะตาชีวิตขององค์กรนั้นร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรของพยาบาลประจำการ โดยใช้แนวคิดของ สเตียร์ส (Steers 1977) โดยประเมินจาก

1. การเอาใจใส่ในงาน
2. ความปรารถนาที่คงอยู่ในองค์กร
3. การมีส่วนร่วมและการเพิ่มศักยภาพในงาน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ประเด็นปัญหาการวิจัย

4.1 ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

4.2 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับใด

4.3 ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

5. สมมติฐานการวิจัย

5.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

5.3 ปัจจัยประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

6. ขอบเขตการวิจัย

6.1 **วิธีการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาเฉพาะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

6.2 **ระยะเวลาที่ทำการศึกษา** ตั้งแต่ กรกฎาคม 2551 ถึง พฤศจิกายน 2551

6.3 **ประชากร** คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ ที่มีประสพการณ์ทำงาน 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 1,098 คน ทั้งนี้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 293 จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนและแบบง่าย

6.4 ตัวแปรในการวิจัย

6.4.1 ตัวแปรอิสระ คือ

1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ บทบาทหน้าที่ โอกาสความก้าวหน้า การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงาน

3) ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

6.4.2 **ตัวแปรตาม** คือ ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ Steers (1977) ประกอบด้วย

- 1) การเอาใจใส่ในงาน
- 2) ความปรารถนาที่คงอยู่กับองค์กร
- 3) การมีส่วนร่วมและการเพิ่มศักยภาพในงาน

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 **โรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ** หมายถึง โรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.)

7.2 **ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่แสดงออกของตนเองในความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers 1977) ดังนี้

7.2.1 **การเอาใจใส่ในงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน สนใจในสิ่งรอบข้าง มีความปรารถนาดีต่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ก่อเกิดประสิทธิผลขององค์กรให้มากที่สุด

7.2.2 **ความปรารถนาที่คงอยู่ในองค์กร** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีความรักในองค์กร มีความอยากอยู่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นความพอใจ ความสบายใจที่จะทำงานต่อไป โดยไม่เปลี่ยนใจ แม้ว่าในบางครั้งจะมีสิ่งล่อใจที่ดีกว่าก็ตาม มีความรักหวงแหนและซึ่มซบค่านิยมขององค์กร

7.2.3 **การมีส่วนร่วมและการเพิ่มศักยภาพในงาน** หมายถึง พยาบาลประจำการมีความสนใจในกิจกรรมต่างๆขององค์กรมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและตัดสินใจในชะตาชีวิตขององค์กรนั้นร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น

7.3 **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

7.4 **ปัจจัยลักษณะงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มีต่อสภาพงานในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งในทางปฏิบัติสามารถวัดได้จากบทบาทหน้าที่ โอกาสความก้าวหน้า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงาน

7.4.1 บทบาทหน้าที่ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีอิสระในการทำงาน มีโอกาสตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง

7.4.2 โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีผลงานหรือสิ่งตอบแทนที่ทำให้เห็นว่าได้รับความก้าวหน้าจากการทำงาน

7.4.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาในลักษณะต่างๆ และได้รับการบอกกล่าวถึงผลการประเมินในลักษณะการป้อนข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ

7.4.4 การมอบหมายงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถ พร้อมการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย

7.5 ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลซึ่งเกิดจากการสั่งสมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

7.5.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

7.5.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของพยาบาลประจำการที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในงานและอาชีพ

7.5.3 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มและความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

7.6 พยาบาลประจำการ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ ชั้น 1 ยกเว้นหัวหน้าหอผู้ป่วย และปฏิบัติงานประจำอยู่ในโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 มีข้อมูลเชิงประจักษ์ในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบาย วิธีการปฏิบัติงานในองค์การพยาบาลเพื่อให้พยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้น

8.2 มีข้อมูลเชิงประจักษ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาปัจจัยนั้นเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันองค์การให้เพิ่มขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครในครั้งนี้ผู้วิจัยได้
ทบทวนวรรณกรรมและงานที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร
2. องค์กรพยาบาล
3. บริบทของโรงพยาบาลของรัฐที่ได้รับการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร

1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ อาทิ

คานเตอร์ (Kanter 1968) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นความเต็มใจของบุคคล
ในสังคมที่จะให้พลังงานและความซื่อสัตย์ของเขาต่อระบบในสังคมนั้นๆ

เชลดอน (Sheldon 1971) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็น
เจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคล
พิจารณาการลงทุน (investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการ
ปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ แรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นซึ่งทำให้เขาสูญเสีย
โอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันอาจ
เป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทน
ที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบอื่น บำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล
สวัสดิการต่างๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้เชลดอนได้อธิบายเพิ่มเติมว่า
การมีส่วนร่วมในทางสังคมจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ การลงทุนใน

รูปแบบต่างๆ ในองค์การจะปรากฏจากประโยชน์หากขาดตัวแปรดังกล่าว เนื่องจากผลที่ตามมาคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

เฮอร์บีเนียค และอัลตโต (Hrebiniak and Alutto 1972) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นโครงสร้างของปรากฏการณ์ของธรรมชาติที่เกิดขึ้น โดยมีผลมาจาก กระบวนการลงทุนร่วมกันหรือการวางเดิมพันในอีกฝ่ายหนึ่ง ระหว่างบุคคลกับองค์การตลอดเวลาที่ผ่านมา

บุชานัน (Buchanan 1974) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึงความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความยึดมั่นผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ขอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนว่าองค์การเป็นของตน
 2. การมีส่วนร่วมในองค์การ (involvement) เป็นการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
 3. กิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
 4. ความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเลื่อมใสและผูกพันต่อองค์การ
- มาร์ช และมานนารี (March and Mannari 1977) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ลักษณะของความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้งระดับความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความจงรักภักดีและขอมรับองค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

สตีเวิร์ส (Steers 1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับวัตถุประสงค์ขององค์การ มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและหัวหน้า พฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกคือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและขอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

เมวเดย์, พอร์ตเตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และบุคคลยินดีที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการเสริมสร้างสรรคให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นต่อองค์กร และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงานและพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอร์ธคราฟ และนีล (Northcraft and Neale 1990) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่วไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1993) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม โดยที่บุคคลรู้สึกว่ามีเป้าหมายเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรนั้นต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ

ภรณ์ มหานนท์ (2529) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยรวมถึงการที่บุคคลมีเจตคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (positive attitude) ต่อองค์กร ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะขอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กัลยา มหาอำนาจ (2544) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงาน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ในลักษณะดังนี้

1. การยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมของหน่วยงาน
2. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของหน่วยงานไว้
3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อหน่วยงาน โดย

มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงานคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง สภาวะด้านจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ รับผิดชอบต่อองค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ

จึงอาจกล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีทัศนคติที่ดี มีค่านิยมสอดคล้องกับบุคคลอื่นในองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และสามารถกล่าวได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งถ้าหากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงถึงสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น

1.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (organizational commitment) นับเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดตลอดไป นอกจากองค์การจะสรรหานักบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว การรักษาให้บุคลากรเหล่านี้คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่าด้วยการสร้างทัศนคติที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในทางที่ดีกับองค์การ เพื่อนำทางองค์การให้บรรลุสู่เป้าหมายที่วางไว้ สรุปโดยนักวิชาการดังนี้

สเตียร์ส (Steers 1977) ให้ความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การ แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติ ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงมีเสถียรภาพมากกว่า
2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิผลขององค์การ

เมวเดย์ และคณะ (Mowday et al. 1982) เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพนักงาน คือ การรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกมีความมั่นคง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีมุมมองตนเองในแง่บวก หากพิจารณาตามนโยบายการให้รางวัลขององค์กร พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรจะได้รับรางวัลมากกว่าเนื่องจากทุ่มเทงาน และคงความเป็นสมาชิกองค์กรและมีความจงรักภักดี นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อมุมมองตนเองและการเสียสละทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยังมีผลต่อองค์กร พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลจากการทุ่มเทงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อัตราการลาออก การขาดงานที่ต่ำทำให้องค์กรมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีผลต่อทัศนคติและอารมณ์ จิตใจ มีแรงจูงใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

ภรณ์ มหามนต์ (2529) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันมีความสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความยึดมั่นผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั้นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร

บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร (2550) กล่าวถึงความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า หากองค์กรใดการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรมีปริมาณที่สูงมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อในทางลบต่อองค์กร กล่าวคือ ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานคนใหม่เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก รวมทั้งสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานคนใหม่ นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์กรรู้สึกสูญเสียขวัญ (Morale) และสูญเสียกำลังใจ (Lack of motivation)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันขององค์การจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานขององค์การมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีผลต่อทัศนคติและอารมณ์ จิตใจ มีแรงจูงใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากการได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์การ แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงมีเสถียรภาพมากกว่า ซึ่งเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

1.3 ลักษณะและผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันในองค์การมีได้หลายลักษณะคานเตอร์ (Kanter 1972) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นความจริงรักภักดีซึ่งสัจย์ต่อองค์การ เต็มใจที่จะอุทิศกายใจให้กับ สังคมในองค์การ โดยการผูกพันตัวเองเข้ากับสัมพันธภาพทางสังคม เมื่อสังคมในองค์การ ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลจะมี ลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติขององค์การต่อบุคคลในองค์การ โดยแบ่งความ ยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลในองค์การอุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และเสียสละเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่องตลอดไป
2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะรวมกลุ่ม (Cohesion commitment) เป็นความยึดมั่นผูกพันทางสังคมในองค์การ จึงเกิดการกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่ม จนทำให้ความ ยึดมั่นผูกพันในลักษณะนี้เพิ่มขึ้นได้
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในลักษณะการควบคุม (Contrast commitment) เป็นลักษณะที่สมาชิกมีความยึดมั่นผูกพัน ยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐานและค่านิยมของ องค์การ

พอร์เตอร์, เมาวเคย์ และคณะ (Porter et al. ,1974; Mowday et al. 1979) ได้กล่าวถึงลักษณะของการที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การนั้นประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึงการที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวกต่อองค์การ มีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมของ องค์การ สนับสนุนเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ และมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนเองผูกพันอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด

2. การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียรเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายแม้ไม่มีผลตอบแทน รวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ต้องการที่จะออกไปจากองค์กรแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งจะบอกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ภรณ์ มหานนท์ (2529) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันองค์กรสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร (Formal attachment) เป็นการแสดงออกโดยการไปปรากฏตัว ทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) เป็นความยึดมั่นผูกพันหรือความสนใจของบุคลากรที่มีอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของ

นายจ้าง มีเจตคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่สามารถระบุและประเมินได้จากหลายปัจจัย สเตียร์ส (Steers 1977) ได้เสนอแนวคิดว่าการที่บุคคลในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันนั้นสามารถประเมินได้จากลักษณะดังนี้

1. การเพิ่มความเอาใจใส่ของบุคคลในองค์กร โดยที่บุคคลในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน สนใจในสิ่งรอบข้าง มีความปรารถนาดีต่อองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้ก่อเกิดประสิทธิผลขององค์กรให้มากที่สุด

2. การปรารถนาที่คงอยู่ในองค์กร บุคคลในองค์กรต้องมีความรักในองค์กร มีความอยากอยู่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นความพอใจ ความสบายใจที่จะทำงานต่อไป โดยไม่เปลี่ยนใจ แม้ว่าในบางครั้งจะมีสิ่งล่อใจที่ดีกว่าก็ตาม มีความรักหวงแหนและซึ่มซับนโยบายขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมและการเพิ่มศักยภาพในงาน เป็นการที่บุคคลในองค์กรนั้นมีความสนใจในกิจกรรมต่างๆขององค์กรมีความปรารถนาที่จะได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมและตัดสินใจในชะตาชีวิตขององค์กรนั้นร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันองค์กร โดยใช้แนวคิดของ สเตียร์ส (Steers 1977) โดยประเมินจาก

1. การเอาใจใส่ในงาน
2. ความปรารถนาที่คงอยู่ในองค์กร
3. การมีส่วนร่วมและการเพิ่มศักยภาพในงาน

1.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร

สเตียร์ส (Steers 1977) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความต้องการ ความสำเร็จ ความชอบ และความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job identification) ผลสะท้อนกลับของ

งาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน (Opportunity for optional interaction)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ คือ ทศนคติของกลุ่ม (Group Attitude) ต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการเสนอตอบรับจากองค์กร ความรู้สึกที่ว่างานมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal importance)

เมาวเคย์ และคณะ (Mowday et al. 1982) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (affective commitment) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน (Job expectations) ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจ (Psychological contact) ปัจจัยทางเลือกในงาน (Job choice factors) และลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)

2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (Initial work experience) ขอบเขตของงาน (Job scope) การนิเทศงาน (Supervision) ความสอดคล้องของเป้าหมาย (Goal Consistency) และลักษณะขององค์กร (Organizational characteristics) ลักษณะของงานต่างๆ เช่น งานที่มีความท้าทาย งานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสอดคล้องของเป้าหมายบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้ ลักษณะองค์กร เช่น การให้ความสำคัญต่อบุคคล การทำให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร และรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

4. โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ ความเป็นทางการ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

จากการศึกษาที่กล่าวมาแล้วนั้น การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการทั้งหลาย พบว่า แนวคิดของ Steers (1977) เป็นแนวคิด ความยึดมั่นผูกพัน พิจารณาถึงความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ หากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงนั้น จะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลง และมีความทุ่มเทให้กับงาน (Effort on the job) โดยที่ปัจจัยเบื้องต้นของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นมี 3 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และลักษณะประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ ความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในการทำงาน จึงได้นำแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers 1977) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ

2. ปัจจัยลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทหน้าที่ โอกาสความก้าวหน้า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงาน

2.1 บทบาทหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการทำงาน มีโอกาสตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง

2.2 โอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติเป็นลำดับหรือการที่ได้รับสิ่งตอบแทนที่ทำให้เห็นว่าได้รับความก้าวหน้าจากการทำงาน

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ในลักษณะต่างๆ และได้ให้ข้อมูลย้อนกลับถึงผลการประเมินในลักษณะการป้อนข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติ

2.4 การมอบหมายงาน หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ พร้อมการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการส่งสมตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งวัดได้จากความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ในบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง การยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

3.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่อง ความก้าวหน้าในงานและอาชีพ

3.3 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีไม่ติดต่อเพื่อร่วมงานจากการปฏิบัติงานร่วมกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ และจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะบุคคล

1.1 อายุ

สเตียร์ส (Steers 1977) ได้เสนอว่าปัจจัยด้านอายุนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรปัจจัยหนึ่ง อายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของคนในองค์กร อายุเป็นระยะเวลาที่ทำให้คนมีเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีประสบการณ์มากขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าไรก็ยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่มีความหมายยิ่ง เปรียบเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ที่เกิดจากการส่งสมประสบการณ์ตามอายุและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของรางวัล บำเหน็จ บำนาญ (Sheldon 1971) นอกจากนี้เฮอร์บีเนียค และอลัดโต (Herbiniak and Alutto 1972) พบว่า บุคคลที่มีอายุสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากผู้ที่มีอายุสูงจะส่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานภายในองค์กรไว้มาก และจากการศึกษาของบุชานัน (Buchanan 1974) ซึ่งศึกษาความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัทธุรกิจกับรัฐบาลพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยที่ผู้จัดการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ โดยความยึดมั่นผูกพันจะค่อยๆก่อตัวขึ้นในช่วงปีแรก และเพิ่มมากขึ้นในปีต่อมา เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen 1993) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่อายุน้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง และคนที่อายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์การอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป และสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์การจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงอยู่กับองค์การมากขึ้น และทำให้เขามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นตามไปด้วย

นอกจากนี้จากการศึกษาของมอร์ริส และเชอร์แมน (Morris and Sherman 1981) พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันยึดมั่นต่อองค์การมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ และสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยแคนาดา (Canadian Nurses Association 2000 cited in Rondeau and Wager 2006 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) มีการวิจัยพบว่า ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาไม่เกิน 3 ปี พยาบาลจะลาออกจากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 20 หรือทุกๆ 10 คนที่สำเร็จการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ไม่เกิน 3 ปีจะมีพยาบาลออกจากวิชาชีพพยาบาล 2 คน ซึ่งอิโต้ และคณะ (Ito et al. 2001 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) ศึกษาพบว่า ในจำนวนพยาบาลทั้งหมดที่ลาออกจากวิชาชีพ โดยส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย

จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศไทยพบว่า บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อย คนมีอายุมากจะมีความผูกพันกับองค์การมาก ดังการศึกษาของนางสาว แก้วมรกต (2542) ศึกษาผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงานบุคคลที่มีอายุมากกว่า จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานบุคคลที่มีอายุน้อยกว่า นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อย สาเหตุอาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุน้อยไม่มีพันธะมากหรือภาระผูกพัน และ ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีการสั่งสมค่าและประสบการณ์การ

จ้างงานขององค์กรไว้มาก และทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง ทำให้มีความสนใจต่อองค์กรอื่นน้อยกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

1.2 ระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านระดับการศึกษานั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรปัจจัยหนึ่ง ระดับการศึกษาเป็นสิ่งที่บุคคลจะสามารถมีความคิดอย่างลึกซึ้ง คิดไตร่ตรองได้อย่างรอบคอบในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น แต่ในขณะเดียวกันคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง ซึ่งองค์กรไม่สามารถตอบสนองได้ และเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวังไว้ จะเกิดความผิดหวังและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยลง (Steers 1977; Angle and Perry 1981; Mowday et al. 1982) และจากการวิจัยของกริสตัน และคูริค (Glisson and Durick 1968) และ โมทาส (Mothaz 1984) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความเชื่อมั่นในตนเองว่า โอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

นอกจากนี้ ชูติมา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพได้รับการกระตุ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และการเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงานในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในองค์กร และศศิรินทร์ หล้านามวงศ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันขององค์กร โดยรวม

1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

สเตียร์ส (Steers 1977) ได้เสนอว่าปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรปัจจัยหนึ่ง ทั้งนี้เชลดอน (Sheldon 1971) ได้ศึกษาพบว่า ยิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวเอง และเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัด บำนาญ นอกจากนี้แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry 1981) กล่าวว่า คนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานจะมีโอกาสเลื่อนขั้น ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และเซง (Cheng 1990) ศึกษากลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกงจำนวน 588 คน พบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอนมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ทอง (Tong 1993) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ พบว่า ปัจจัยบุคคลด้านอาวุโสในงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสอาด วงษ์อนันต์ (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวของมันเอง และเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจในการทำงาน

2. ปัจจัยลักษณะงาน

สเติร์ส (Steers 1977) ได้เสนอว่าปัจจัยที่สำคัญของการมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรนั้น ลักษณะงานก็เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ความรู้สึกที่แตกต่างกันไปของคนในองค์กร แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham 1980) กล่าวถึงลักษณะของงานว่า ลักษณะของงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของคน ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี ภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานมี 3 ภาวะ คือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการกระทำ มีความหมาย เป็นสิ่งที่มีค่า และมีความสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work)
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcomes of the work)
3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ บุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า ผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ (Knowledge of the actual results of the work activities)

เดียร์, วิสแมน และ โอ'คีฟ (Dear, Weisman and O'Keefe 1992) กล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่ไม่น่าพึงพอใจ ไม่น่าสนใจ และไม่เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ

1. ระดับของการควบคุมงาน ที่มีมากเกินไปทั้งในเรื่องของเนื้อหา วิธีการ ปฏิบัติงาน ตารางการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการใช้อำนาจการตัดสินใจตามขอบเขตงานของตนเอง
 2. ลักษณะงานที่เป็นงานประจำ พยายามไม่มีโอกาสได้ใช้ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน
 3. โอกาสในการก้าวหน้าพัฒนาตนเองและวิชาชีพน้อย
- การยึดมั่นผูกพันองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจเป็นส่วนสำคัญ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานความยึดมั่นผูกพันในงานก็จะสูงด้วยเช่นกัน
- เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสิทธิผลต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลงและอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใด องค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด

2.1 บทบาทหน้าที่

สตีเวียส์ (Steers 1977) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่นั้นเป็นปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรปัจจัยหนึ่ง บทบาทหน้าที่จะทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคคล แอคแมน และโอล์ดแฮม (Hackman and Oldham 1976) ได้กล่าวถึงการปฏิบัติงานของบุคคลต้องมีความชัดเจนในบทบาทและมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานซึ่งบุคคลสามารถปฏิบัติได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคคลการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่ต้องทำที่ทุ่มเทกำลังความสามารถทั้งหมดของตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และชาลันซิก (Salancik 1977) ยังได้ให้ความเห็นไว้ว่านโยบายขององค์กรใดที่ทำให้สมาชิกรู้สึกว่าคุณค่าความรับผิดชอบ เช่น ลดความเป็นอิสระในการทำงาน จะทำให้ลดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

มอร์ริส และคอกซ์ (Morris and Koch 1979) ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า บทบาทเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร แสดงถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรที่คาดว่าจะแสดงออก บทบาทเกิดจากผลของการเกี่ยวข้องกัน องค์กรที่เป็นทางการ เทคนิควิทยาการ องค์กรที่ไม่เป็นทางการ และความคาดหวังของบุคคลในงานที่ทำ ระบบของบทบาทจึงเป็นเสมือนสนามที่กำหนดขึ้นให้แสดงออกถึงความคาดหวังและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ หรือบรรดาสมาชิกภายในองค์กร การแสดงออกมาในลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นถ้อยคำและที่ไม่เป็นถ้อยคำ การแสดงออกถึงอารมณ์ การแสดงออกถึงการตัดสินใจ ระบบของบทบาทจะเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การที่จะอธิบายระบบของบทบาทจึงเป็นเรื่องที่ยาก จะอธิบายได้ก็เพียงช่วงขณะหนึ่งที่ระบบของบทบาทนั้นแสดงอยู่เท่านั้น เมื่อเวลา

ผ่านไประบบของบทบาทก็จะแตกต่างออกไป ความต้องการที่จะแสดงออกถึงบทบาทก่อให้เกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจแก่บุคคลอื่นที่คาดหมายในบทบาทของบุคคลนั้น หากความคาดหมายของบุคคลอื่นที่มีต่อบทบาทของบุคคลนั้นขัดแย้งกัน

นอกจากนี้มอร์ริส และเชอร์แมน (Morris and Sherman 1981) กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน การให้โอกาสการตัดสินใจกับผู้ปฏิบัติงาน มีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้ทำงานคล่องตัว สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตน มีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมา จะเพิ่มต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การ

2.2 โอกาสความก้าวหน้า

สเตียร์ส (Steers 1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าของบุคคลไว้ว่าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาจะได้รับการดูแลและพัฒนาตนเองไปสู่สิ่งที่ตนเองหวังไว้ โอกาสความก้าวหน้าจึงเป็นปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์การปัจจัยหนึ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลปฏิบัติงานแล้วมีความก้าวหน้าเป็นการพัฒนาความต้องการส่วนบุคคลให้ไปถึงการสนองต่อความต้องการได้ในระดับที่สูงขึ้นเป็นลำดับ การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้เกิดความคงอยู่ในองค์การนาน (Flippo 1966) และ เมวเดย์ และคณะ (Mowday et al. 1982) กล่าวว่า การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์การได้นานเมื่อสามารถอยู่ในองค์การได้นานก็จะมีความยึดมั่นผูกพันสูง และจากการศึกษาของฟอชเซน และคณะ (Fochsen et al. 2005 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) พบว่า การขาดโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับสองที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่พยาบาลขาดความยึดมั่นต่อองค์การ

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินเพื่อให้ผู้ประเมินทราบว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ตลอดจนใช้ประกอบการพิจารณาศักยภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไป ซึ่งสเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1987) อธิบายการประเมินผลงานและการได้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงตนเอง และปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล บุคคลต้องการผลป้อนกลับของงานเพราะ

1. ต้องการข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์จะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นจริง
2. ต้องการทราบความสามารถของตนเองเป็นระยะๆ ทำให้บุคคลสามารถ

ทราบความสามารถของตน และเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับผู้บังคับบัญชา

3. เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นหนทางที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา และงานที่ตนเองทำ

การได้รับผลป้อนกลับของงานจะมีผลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ระบุว่าผลป้อนกลับของงานจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานของตนเอง เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้ถึงผลของงานที่ดีหรือไม่ดีของตนเอง โดยนำไปเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบุคคลจะคาดหวังการประเมินผลงานทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ซึ่งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้ทั้งสิ้น จากการศึกษาของสอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) พบว่าการที่ผู้บริหารแจ้งผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.4 การมอบหมายงาน

สเตียร์ส (Steers 1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมอบหมายงานเป็นการมอบหมาย “อำนาจหน้าที่” ไปพร้อมๆกับการมอบหมายงาน งานที่มอบหมายจึงจะบังเกิดผลสำเร็จอย่างที่ได้ออกหมายงาน ซึ่งการมอบหมายงานเป็นปัจจัยลักษณะงานที่มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การปัจจัยหนึ่ง เมื่อบุคคลได้รับการมอบหมายงานแล้ว สามารถปฏิบัติงานได้ย่อมเกิดความพึงพอใจ เป็นอิสระต่อการตัดสินใจซึ่งส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเมาว์เคย์ และคณะ (Mowday et al. 1982) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในลักษณะของงาน งานที่ให้ปฏิบัตินั้นต้องสามารถทำด้วยความเป็นอิสระ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ จะส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะมีผลต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และกรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron 1995) เสนอว่า คุณลักษณะด้านงาน เช่น การได้รับผิชอบสูงในงานที่ได้รับมอบหมาย งานน่าสนใจ และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน

ประสพการณ์ในการทำงาน เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานของพยาบาลในช่วงเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ประสพการณ์ในการทำงานถูกมองว่าเป็นอิทธิพลของการกล่อมเกลากการเรียนรู้ทางสังคม และเป็นการแสดงอิทธิพลที่ความยึดมั่นผูกพันทางจิตวิทยาที่องค์กรเป็นผู้สร้างขึ้นมา สเตียร์ส (Steers 1977) ได้ศึกษาพบว่า มีตัวแปรย่อยของประสพการณ์ดังนี้

- 3.1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ
- 3.2. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ
- 3.3. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

สเตียร์ส (Steers 1977) ได้เสนอแนวคิดว่าคุณปฏิบัติงานในองค์กรนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติให้เขาเห็นว่าเขานั้นมีความหมายกับองค์กร เชลดอน (Sheldon 1971) บูชานัน (Buchanan 1974) ซาลานซิก (Salancik 1977) อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันคือ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร หรือความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กรเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ (Self esteem) ได้ การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก จะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อสมาชิกรับรู้ว่าเขามีความสำคัญกับองค์กร และองค์กรต้องการเขา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะมีสูงขึ้น

นอกจากนี้เทย์เลอร์ และโควาเลสกี (Taylor and Covalesky 1985) ศึกษาพบว่า พยาบาลต้องการการยอมรับนับถือในความเป็นวิชาชีพ (Professionals) และได้รับการยอมรับเสมือนเป็นทีมสุขภาพคนหนึ่ง นอกจากนั้นยังต้องการได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคลที่ต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation) และมีความเป็นอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ริงเจอร์แมน (Ringerman 1990) ที่พบว่า พยาบาลที่รับรู้บรรยากาศของความเป็นวิชาชีพจะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและเพรสโทลด์, เลน และแมทิว (Prestholdt, Lane and Mathew 1988) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลที่ยังคงอยู่ในหน่วยงานพบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีค่า มีความสามารถ และเชื่อว่าเขาสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ และใช้ความสามารถทางการพยาบาลเพื่อทำให้ตนเองทันสมัยอยู่เสมอ

3.2 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

สเตียร์ส (Steers 1977) ได้เสนอแนวคิดว่าคุณปฏิบัติงานทุกคนต้องการได้รับการตอบสนองต่อองค์กรในทางบวก ผู้ปฏิบัติงานความคาดหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน ฟลิปโป (Flippo 1966) บูชานัน (Buchanan 1974) สเตียร์ส (Steers 1974) บลูดอร์น (Bluedorn 1983) ยังเห็นว่า การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

3.3 ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

สตีเวนส์ (Steers 1977) เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday et al. 1982) เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen 1991) กล่าวว่า ความเกี่ยวพันทางสังคม (Social involvement) กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนฝูงในที่ทำงาน รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชา จะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า ความไว้วางใจระหว่าง บุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ และพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมใน สังคม การที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือ เป็น มิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

เพรสโทลด์ (Prestholdt 1988) พบว่า เหตุที่พยาบาลยังคงอยู่ในหน่วยงานนั้น เพราะมีความร่วมมือและสัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แลนสตรอน, บิโอดี และกิลลีส (Lanstron, Biordi and Gillies 1989) ได้ศึกษาถึงความรู้สึกและพฤติกรรมของผู้ที่ ออกจากงานพยาบาลทั้งก่อน ระหว่าง และภายหลังการลาออก โดยศึกษาจากพยาบาล 26 คน ซึ่งลาออกจากงานภายใน 18 เดือน โดยวิธีการสัมภาษณ์ พบว่า ร้อยละ 85 มีความขัดแย้ง ระหว่างพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาล เลเทอร์ และมาสลาช (Leiter and Maslach 1988 อ้างใน Karin and Newman 2001) พบว่า การเข้ากันไม่ได้กับผู้ร่วมงาน และความไม่พึงพอใจในหัวหน้า งาน หรือผู้ร่วมงาน อิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในประเทศไทยจากการศึกษาของ อารีย์ พดกษราช และคณะ (2534) พบว่า ปัญหาของพยาบาลผู้ลาออกได้แก่ ปัญหา ผู้บังคับบัญชาและปัญหาของผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กรมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร เพราะกลุ่มมีอิทธิพลต่อทัศนคติของคนต่อองค์กร การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงที่อยู่ใน องค์กรเดียวกัน จะทำให้เขาซึมซับกับวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรซึ่งชาลานซิก และเปฟเฟอร์ (Salancik and Pfeffer 1978 อ้างใน Robbins 1993) อธิบายจากทฤษฎี Social Information Processing Model (SIP) อธิบายว่า บุคคลจะมองงานเดียวกัน และสรุปแตกต่างกัน ออกไปขึ้นอยู่กับรับรู้ (Perceive) ของบุคคล บุคคลจะมีทัศนคติและพฤติกรรมกับงานขึ้นอยู่กับ บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อน ครอบครัว ถ้าบุคคลเข้ามาทำงานโดยพบ กับผู้ร่วมงานที่คอยแต่จะบ่นว่างานน่าเบื่อ เจ้านายไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น จะทำให้บุคคลมี ทัศนคติที่ไม่ดีตามไปด้วย ดังนั้นถ้ากลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย

2. องค์การพยาบาล

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายขององค์การไว้
อย่างสั้นๆว่า องค์การ คือ ศูนย์กลางของกิจกรรมที่รวมประกอบขึ้นเป็นหน่วย

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) ให้ความหมายว่า องค์การพยาบาล (Nursing Organization)
คือ การรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อให้บริการพยาบาล (Nursing service) ให้สำเร็จตาม
วัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติตัวต่อผู้ป่วยและผู้ที่ไม่สามารถช่วยตัวเองได้ทั้งทางร่างกาย
จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค
และคงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยอันดีของประชาชน ทั้งนี้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารอื่นๆที่จำเป็นด้วย

พาริดา อิบราฮิม (2541) องค์การพยาบาล เป็นการรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ
อย่างมีระบบ เพื่อการทำหน้าที่ต่างๆให้งานของวิชาชีพพยาบาลเกิดความสำเร็จ

นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) องค์การพยาบาล หมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาล
ระดับต่างๆ รวมทั้งการรวมของทรัพยากรอื่นๆที่จำเป็น ได้แก่ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การ
บริหาร วิธีการ เพื่อประกอบกิจกรรมการพยาบาล (nursing service) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2550) กล่าวถึง องค์การพยาบาล (Nursing organizaion) ว่า
เป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเพื่อดำเนินพันธกิจด้านบริการพยาบาล โดยมี
จุดประสงค์เพื่อช่วยเหลือผู้ป่วยให้รอดพ้นจากอันตรายและมีชีวิตอย่างผาสุกตามอัธยาศัย รวมทั้ง
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน บุคลากรพยาบาลในองค์การพยาบาลประกอบด้วยทุกระดับ
ได้แก่ ผู้บริหารการพยาบาล (Nurse administrators) นักวิชาการศึกษาพยาบาล (Nurse
educators) พยาบาลประจำการ (Staff nurses) พยาบาลเทคนิค (Technical nurses) ผู้ช่วย
พยาบาล (Practical nurses) และพนักงานหอผู้ป่วย (Ward clerks)

สรุปได้ว่า องค์การพยาบาล หมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อ
ประกอบกิจกรรม ที่หมายถึง การให้การดูแลรักษาสุขภาพของประชาชน ทั้งที่เจ็บป่วยและที่มี
สุขภาพดีให้สามารถดูแลตนเอง ตามหน้าที่ในความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีการจัด
ระเบียบในการทำงานร่วมกัน

2.1 ลักษณะขององค์การพยาบาล

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) องค์การพยาบาลส่วนใหญ่จะใช้รูปแบบโครงสร้าง
องค์การแบบงานหลัก (Line of organization structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างแบบธรรมดา มีสายบังคับ
บัญชาโดยตรงจากหัวหน้าหน่วยงานไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะของโครงสร้างอาจสูงชัน มี
หลายชั้น หรือแบบราบเพียง 2-3 ชั้นแล้วแต่หน่วยงาน

การบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล มีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่วางแผน กำกับการ และเฝ้าอำนาจทรัพยากรต่างๆ ที่จะดำเนินงานขององค์กร ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ลักษณะงานของฝ่ายการพยาบาลแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารการพยาบาล และด้านบริหารงานวิชาการ

1. การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานของฝ่ายการพยาบาลมีระบบ โดยให้การบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อเป็นการลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และช่วยให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารงานทั่วไปได้แก่ การจัดทำแผนการจัดการองค์การ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุมงาน

2. การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้ใช้บริการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือเพื่อแก้ปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ลักษณะงานบริการพยาบาลจะครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ การบริหารงานการบริการพยาบาลมีกิจกรรมการบริหารที่หลากหลาย เช่น การจัดการบริการพยาบาลตามความต้องการหรือปัญหาของผู้ป่วย หรือตามความคาดหวังของผู้รับบริการ และการจัดทีมงานเพื่อให้การพยาบาลได้อย่างครอบคลุมตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น

3. การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการปฏิบัติการทางวิชาการ ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับพัฒนาบุคลากร การบริการด้านเอกสาร ตำราวิชาการ ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ให้คำปรึกษา ตลอดจนการค้นคว้า การทำวิจัยทางการพยาบาล และอีกส่วนหนึ่งเป็นการบริการการศึกษา จัดประสบการณ์การศึกษาภาคปฏิบัติ การควบคุมนิเทศงานนักศึกษา และการอำนวยความสะดวกในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

2.2 โครงสร้างองค์การพยาบาล

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2543) ได้กำหนดระบบและโครงสร้างองค์การพยาบาลว่า จะต้องมีการจัดระบบและโครงสร้างขององค์การบริหารบริการพยาบาลที่เฝ้าอำนาจต่อพันธกิจที่กำหนดไว้ซึ่งมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างการบริหารการพยาบาลที่ชัดเจนและเหมาะสมเป็นทางการ มีการจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนจากแผนก สาขาหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2. มีการกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของกลุ่มงาน หรือของฝ่ายการพยาบาลที่ชัดเจน โดยมีบทบาทในการดูแล เสริมสร้าง อำนวยความสะดวก และควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลให้อยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรม จรรยาบรรณ กฎหมาย จักระบบการติดตามและประเมินคุณภาพ

3. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำทีมการพยาบาลทุกระดับ

4. ด้านการบริหาร การจัดการกับความขัดแย้ง การตัดสินใจแก้ไขปัญหา การสร้างแรงจูงใจ การตรวจสอบวิเคราะห์งาน การนำเสนอรายงานและขอการสนับสนุน การจัดหาและควบคุมการใช้ทรัพยากร การวางแผนและประเมินผลด้านการปฏิบัติการพยาบาล การตั้งการและมอบหมายงาน การช่วยเหลือทีมงานในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่ซับซ้อน การนำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในด้านต่างๆ เช่น การสอนและฝึกให้ทีมงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน การริเริ่มโครงการหรือการวิจัย การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานและทางวิชาการ การปฏิบัติงานการสื่อสาร และการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร (2550) ได้อธิบายถึงโครงสร้างองค์การพยาบาล (Nursing Organizational Structure) ไว้ว่า องค์การพยาบาลเป็นระบบเปิด ประกอบด้วยบุคลากรพยาบาลทุกระดับเพื่อร่วมกันดำเนินพันธกิจขององค์การ ลักษณะโครงสร้างขององค์การพยาบาลที่ดีมีลักษณะดังนี้

1. สายการบังคับบัญชา (Hierarchy or Line authority) สายการบังคับบัญชา แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ทราบตำแหน่งงานและอำนาจบังคับบัญชาที่ลดหลั่นเป็นระดับ

2. ขอบเขตการควบคุม (Span of control) หมายถึง จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละตำแหน่ง

3. ตำแหน่งหลักและตำแหน่งช่วย (Line position and Staff position)

ตำแหน่งหลัก (Line position) หมายถึง ตำแหน่งที่เป็นแกนกลางของหน่วยงาน มีอำนาจสั่งการและมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อบุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน

ตำแหน่งช่วย (Staff of position) หมายถึง ตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่บุคลากรพยาบาลในหน่วยงานหลัก แต่ไม่มีอำนาจสั่งการบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานหลัก

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of command) หมายถึง อำนาจสั่งการตามขอบเขตความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา การสั่งการที่ดี ผู้บังคับบัญชาไม่ควรสั่งการข้าม

ระดับชั้นสายบังคับบัญชา เพราะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาสับสนในคำสั่งที่ได้รับจากผู้ได้บังคับบัญชาหลายๆคน

5. ช่องทางการติดต่อสื่อสาร (Channel of communication) โครงสร้างองค์การพยาบาลที่ดี ต้องกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เอื้ออำนวยในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์การและระหว่างหน่วยงานภายนอกองค์การ

3. บริบทของโรงพยาบาลของรัฐที่ได้รับการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

โรงพยาบาลที่ศึกษาเป็นโรงพยาบาลระดับ Tertiary care ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2545 (ค้นคืน จาก sinet.mahidol.ac.th วันที่ 2 สิงหาคม 2551)
บุคลากรรวม 12,715 คน

- จำนวนแพทย์	1,803 คน		
- จำนวนพยาบาล	2,737 คน	ผู้ช่วยพยาบาล	1,929 คน
- จำนวนทันตแพทย์	18 คน		
- จำนวนเภสัชกร	121 คน		

จำนวนเตียง / จำนวนผู้ป่วย

- จำนวนเตียง	2,203 เตียง (สามัญ 1,412 เตียง) (พิเศษ 791 เตียง)
- จำนวนหอผู้ป่วย	109 หอ
- ห้องผ่าตัด	72 ห้อง
- ห้องตรวจ	189 ห้อง
- จำนวนหอผู้ป่วยวิกฤตและกึ่งวิกฤต	18 หอ รวม 150 เตียง

ฝ่ายการพยาบาล

- วิสัยทัศน์ : เป็นองค์การทางการพยาบาลชั้นนำเลิศในเอเชียอาคเนย์
- พันธกิจ : ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพสูงระดับสากล โดยมีการผสมผสานการใช้ความรู้ เทคโนโลยี การวิจัย และทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ
- ปรัชญา : คุณภาพการดูแลผู้ป่วยจะต้องเป็นการดูแลที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ บนพื้นฐานของการเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน และการผสมผสานความช่วยเหลือร่วมกันระหว่างบุคลากรในทีมสุขภาพและครอบครัว จะเป็นการช่วยให้ผู้ป่วยสามารถดูแลตนเองได้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี คุณภาพการดูแลที่เป็นเลิศจะเกิดขึ้นได้อันเนื่องมาจากมีการรักษามาตรฐาน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนบุคลากรผู้ให้บริการต้องมีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ทักษะ มีจิตใจที่เอื้อต่อเพื่อนมนุษย์ และมีความสุข

- เป้าหมาย
1. พัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย
 2. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสมคุ้มค่า
 3. เพิ่มความพึงพอใจของบุคลากร ผลการปฏิบัติงานและผลิตภาพ
 4. สนับสนุนการนำความรู้ การวิจัย และเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพงาน
 5. พัฒนาระบบบริการเฉพาะทางที่สนับสนุนความเป็นเลิศขององค์การ

จุดเน้นฝ่ายการพยาบาล

- | | | |
|-------------------------|---|------------------------------|
| 1. Patient Safety | : | การแก้ไขและป้องกัน |
| 2. Nursing Document | : | คุณภาพการบันทึก |
| 3. Discharge Planning | : | การประเมินผลหลังจำหน่าย |
| 4. Benchmarking | : | แนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง |
| 5. Knowledge Management | : | ขยาย Best Practice |

นโยบายด้านการบริหารของฝ่ายการพยาบาล

นโยบาย	มาตรการ
<p>1. จัดระบบการบริหารจัดการ การคัดเลือก และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ได้ อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูง และเื้อื่อต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</p>	<p>1. กำหนดอัตรากำลังบุคลากรทุกระดับอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับภาระงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด</p> <p>2. จัดระบบการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และศักยภาพที่เหมาะสมกับตำแหน่งต่างๆ อันนำไปสู่การบริการชั้นเลิศ</p> <p>3. จัดระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูง</p> <p>4. จัดระบบการประเมินบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม</p> <p>5. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความเป็นเลิศทางการบริการ และได้ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ ทั้งระดับนานาชาติ โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเชิงรุก ให้มีความเป็นเลิศในการบริการระดับตติยภูมิอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ - สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาและฝึกอบรมด้านวิชาการในหลักสูตรต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีมาตรการชัดเจนเกี่ยวกับการคัดเลือก การติดตาม และการประเมินผล ให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ และเป็นไปตามนโยบายของคณะแพทยศาสตร์ - สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศ และนานาชาติอย่างต่อเนื่อง
<p>2. จัดระบบการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>1. จัดวางระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้มีการเบิกจ่ายที่สะดวก มีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด</p> <p>2. ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศรูปแบบต่างๆ ที่ก้าวหน้า ทันสมัย และเป็นสากลมาใช้ในงานบริหาร บริการอย่างทั่วถึง</p>

นโยบาย	มาตรการ
	<p>3. จัดระบบและมีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ และเป็นศูนย์ข้อมูลของฝ่ายการพยาบาลในการให้บริการ ข้อมูลแก่งานบริการต่างๆ</p> <p>4. มีการวางแผน / ติดตามประเมินผลการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง</p>
<p>3. ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีความพึงพอใจในงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</p>	<p>1. พัฒนารูปแบบการจัดเวรให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>2. จัดให้มีการคุ้มครองสวัสดิภาพในการทำงาน เช่น ความเสี่ยงต่อการติดเชื้อการปฏิบัติงานในเวรยามวิกาล ฯลฯ</p> <p>3. จัดโครงการพบผู้บริหารและให้บริการร้องทุกข์</p> <p>4. จัดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่ชัดเจน และโปร่งใส</p> <p>5. จัดสรรให้บุคลากรทุกระดับได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงและเหมาะสม</p> <p>6. จัดที่พักอาศัยที่เหมาะสม ปลอดภัย</p> <p>7. บริการเครื่องอุปโภค และยานพาหนะที่อำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเป็นไปได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน</p> <p>8. พัฒนา จัดการปรับปรุงอาคาร สถานที่ ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งแวดล้อม ให้เอื้ออำนวยต่อการบริการ และการทำงานของบุคลากรทุกระดับ</p> <p>9. ส่งเสริมสวัสดิการด้านค่าตอบแทนต่างๆ เช่น ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานยามวิกาล การปฏิบัติงานนอกเวลา ค่าตอบแทนวิชาชีพที่เหมาะสม</p>

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร

ฮรีบิเนียค และอัลทโท (Hrebiniak and Alutto 1972 อ้างใน ธนพร จงวิทยาดี 2544) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถม และมัธยม 2 แห่ง และพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดย เพศหญิงกับเพศชายมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งเพศหญิงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานแล้วหรือเป็นหม้าย จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าหญิงโสด และยังพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ อายุยิ่งมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็ยิ่งมากขึ้น เพราะผู้มีอายุมาก มีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานด้วย อีกทั้งยังพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าครูและพยาบาลที่วางแผนศึกษาต่อ

บุชานัน (Buchanan 1974 อ้างใน นางเยาว์ แก้วมรกต 2542) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทธุรกิจกับรัฐบาลจำนวน 279 คน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นตัวกำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยผู้จัดการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยความยึดมั่นผูกพันจะค่อยๆ ก่อตัวขึ้น ในช่วงปีแรก และเพิ่มมากขึ้นในปีต่อมา

แมคคอลล (Mecaul 1982 อ้างใน ศันสนีย์ เดชสังข์ 2546) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานในบริษัท 3 แห่ง จำนวน 258 คน พบว่าพนักงานที่รู้สึกว่างานที่น่าสนใจ มีความสำคัญ และท้าทายจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลในระดับสูง และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wilch (1987) ที่ทำการศึกษากับกลุ่มผู้จัดการขายปลีก 209 คน พบว่า ขอบข่ายของงานที่ชัดเจน ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับร่วมงาน ความก้าวหน้าในงานและความสำคัญของงาน มีผลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการค้าปลีก

ฮิล (Hill, Earl A. 1986) ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในงานที่สามารถทำนายเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับวิทยาลัยครูในรัฐนิวยอร์ก ได้แก่ ปัจจัยด้าน การทำงาน การนิเทศงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง พบว่า โอกาสที่ได้ต่อองค์กร ได้มากที่สุด

ชาง (Chang 1989) ศึกษาเกี่ยวกับผู้ช่วยครู และครูในระดับประถมศึกษาในฮ่องกง พบว่า สถานการณ์ในการทำงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว (Mathiew 1998) ได้วิจัยกับทหารเรือและทหารบกจำนวน 202 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล บทบาทในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อันได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ลาร์กิน (Larkin 1990 อ้างใน อภิรดี มะม่วงแก้ว 2543) ศึกษาผลกระทบตัวแปรเพศ ต่อการปฏิบัติงานกับกลุ่มตัวอย่างนักบัญชีของบริษัทใหญ่ในอเมริกา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับผลการปฏิบัติงาน

แมทธิว และซาแจค (Mathiew and Zajac 1990 อ้างใน น้ำอ้อย สหพันธ์ 2547) ศึกษาเชิงวิเคราะห์ เมตต้า ในผลการวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 174 เรื่อง โดยพิจารณาการจัดองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ สเตียร์ส (Steers 1977) พบว่า

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ อายุการทำงาน ระดับงาน ทักษะที่ตนเอง
2. คุณลักษณะของงาน จะมีผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายในงาน และความหลากหลายในทักษะ ในขณะที่มีความอิสระในการทำงานมีผลไม่มากนัก และปัจจัยด้านบทบาทมีผลในทางลบ ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. ภาวะผู้นำมีผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมากในด้าน การสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสัมพันธ์ในงาน
4. คุณลักษณะขององค์กร มีผลไม่มากนักต่อความยึดมั่นผูกพัน
5. ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
6. พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความตั้งใจในการทำงานใหม่น้อยลง ความตั้งใจลาออกน้อยลง

คาริน นิวแมนและคณะ (Karin Newman et al. 2002) ศึกษาความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ ของพยาบาล กับการคงอยู่ พบว่า ลักษณะของงาน ได้แก่ รูปแบบการทำงาน ทีมงานที่มีความเป็นกันเอง มีเป้าหมายของความสำเร็จ และเงื่อนไขขององค์กร ได้แก่ การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โอกาสของความก้าวหน้า มีเส้นทางการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เงินเดือน สวัสดิการ มีความอิสระในการทำงาน และความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจมาก และมี ความสัมพันธ์เชิงบวกในการคงอยู่ของพยาบาล

มารี ไดเอ็ท ลูเลอร์ และคณะ (Marie Dietrech Leurer et al. 2005) ศึกษากลยุทธ์ในการ รักรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ในองค์กร ได้แก่ การให้สื่อสาร เป็นที่ปรึกษา การทักทาย ทักษะที่ต่อ ผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์กร อัตรากำลังของพยาบาลที่เพียงพอ การยืดหยุ่นในการทำงาน

สวัสดิการการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากร และการมีโอกาสดำเนินงาน ในการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ การพัฒนาองค์ความรู้ และการพัฒนาบุคลากรในการธำรงบุคลากรพยาบาล ควรทำโดยความรวดเร็ว

สำราญ บุญรักษา (2537) ศึกษาความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมสุขภาพจิต พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน และพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง โดยที่ผู้บริหารมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพยาบาลประจำการ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

สอาด วงศ์อนันต์ (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวัง ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2. กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ ความคาดหวัง ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความมีอิสระในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 52.49

วัชรมา มณีเทศ (2541) ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช มีความยึดมั่นต่อองค์การ โดยรวมอยู่ระดับสูง และพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรายด้าน ทั้งด้านความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับสูงทั้งหมด

พิมลพรรณ ทิพาคำ (2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 10 พบว่า พยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระดับปานกลางและด้านปัญหาองค์การและการจัดการ และด้านประเด็นเกี่ยวกับงานอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

พร้อมพรรณ ปีหัตถกิจกุล (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า

1. อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

2. พยาบาลที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับ สถานภาพสมรส ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือน และผลตอบแทน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ แตกต่างกัน

3. ไม่พบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกัน

ประภา ทองวัฒนา (2542) ศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท พบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน

3. ปัจจัยที่ร่วมทำทาบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นที่พึงพิงได้ บทบาททางตำแหน่ง ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวัง ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความขัดแย้งทางบทบาทโดยรวม อธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

ชุดิมา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

อภิรดี มะม่วงแก้ว (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของบุคลากรพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน พบว่า

1. ลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาล คือ งานของท่านมีความสำคัญ และมีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนอื่น

2. การสื่อสารและสัมพันธภาพ พบว่าการสื่อสารและสัมพันธภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายของโรงพยาบาล

3. พฤติกรรมการบริการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ขอมรับในความสามารถของผู้บังคับบัญชาเป็นสมาชิกที่สำคัญคนหนึ่ง

ธนพร จงวิฑิต (2544) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลตำรวจ พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับที่ดีมาก ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกระดับปานกลาง

ศศิรินทร์ หล้านามวงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
3. อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

จันทนา นามเทพ (2545) ศึกษาความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ร้อยละ 43.9 ที่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน โดยในกลุ่มนี้ ร้อยละ 29.9 คิดที่จะลาออกจากงานเพื่อเปลี่ยนอาชีพ และอีกร้อยละ 14.0 คิดที่จะลาออกจากงานเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะลาออก ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงาน พบว่า มีความยึดมั่นผูกพันองค์การในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันองค์การ

จารุวรรณ ประดา (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความรับรู้

ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เสาวภา ศาตานพคุณ (2546) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และภาวะผู้นำองค์กร มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันองค์กรระดับค่อนข้างสูง

ศันสนีย์ เตชะสงฆ์ (2546) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของเภสัชกรประจำร้านปู้ทส์ พบว่า

1. ระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลในด้านสภาพงาน เมื่อเริ่มทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าในปัจจุบัน
2. ระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมสูงกว่าเมื่อเริ่มทำงาน
3. ระดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายบริหารงาน และด้านความภูมิใจในวิชาชีพในปัจจุบัน มีระดับค่าเฉลี่ยโดยรวมที่ไม่แตกต่างจากเมื่อเริ่มทำงาน
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงานในปัจจุบัน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันองค์กรระดับต่ำ
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันองค์กรในระดับปานกลาง

จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549) ศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการอยู่ในระดับ มาก โดยด้านที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก ตามลำดับ คือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านงานที่ทำทนาย

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษารายงานการวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรเป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้ทำงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และสามารถกล่าวได้ว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน หากปัจจัยเหล่านี้ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ คนยังมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรสูงมากขึ้น แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรก็ลดน้อยลง ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรจึงส่งผลให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และมีการลาออกจากงาน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเห็นความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรอง

คุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร เพื่อผลการศึกษาคั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาลที่ต้องพบปัญหาสภาวะขาดแคลนบุคลากรทางการพยาบาล และเป็นแนวทางในการทำให้ผู้บริหารเข้าใจความต้องการของพยาบาล และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มีวิธีการดำเนินการ
วิจัยดังนี้

1. วิธีการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research design)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐที่
ผ่านการรับรองคุณภาพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 เดือนขึ้นไปจำนวน 1,098 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรอง
คุณภาพ ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 เดือนขึ้นไป โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ความน่าจะเป็น
ของ Taro Yamane ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต 2542)

$$\begin{aligned} \text{ประชากรทั้งหมด} &= 1098 \text{ คน} \\ \text{สูตรคำนวณตัวอย่าง } n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= 293.19 \end{aligned}$$

จากสูตรของ Yamane

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ

ได้ในที่นี้ กำหนดไว้ 5%

วิธีการสุ่มตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน(Stratified Sampling) ดังนี้

1) โดยกำหนดสัดส่วนของผู้ให้ข้อมูล จากจำนวนประชากรทั้งหมด ÷ กลุ่มตัวอย่าง
 $= 1,098 \div 293 = 1:3.7$

หมายเหตุ ประชากร 3.7 คน (3 - 4 คน) จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 1 คน

2) กำหนดหากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละงานของโรงพยาบาล จากสัดส่วน 1:3.7
 ดังรายละเอียดดังนี้

งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 165 คน ดังนั้นจะต้องเก็บ
 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= 165 \div 3.7 = 44.5$ (44 คน)

งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 140 คน ดังนั้นจะต้องเก็บ
 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= 140 \div 3.7 = 37.8$ (37 คน)

งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 164 คน ดังนั้นจะต้อง
 เก็บขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= 164 \div 3.7 = 44.3$ (44 คน)

งานการพยาบาลสูติรีเวช จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 115 คน ดังนั้นจะต้องเก็บ
 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= 115 \div 3.7 = 31.0$ (31 คน)

งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 125 คน ดังนั้นจะต้องเก็บ
 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= 125 \div 3.7 = 33.7$ (33 คน)

งานการพยาบาลผู้ป่วยรังสี จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 50 คน ดังนั้นจะต้องเก็บ
 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= 50 \div 3.7 = 13.5$ (13 คน)

งานการพยาบาลผ่าตัด จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 114 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาด
 ของกลุ่มตัวอย่าง $= 114 \div 3.7 = 30.8$ (31 คน)

งานการพยาบาลผู้ป่วยฉุกเฉิน โสต นาสิกจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 50 คน ดังนั้น
 จะต้องเก็บขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= 50 \div 3.7 = 13.5$ (13 คน)

งานการพยาบาลหัวใจและหลอดเลือดจำนวนพยาบาลวิชาชีพ 70 คน ดังนั้น
 จะต้องเก็บขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $= 70 \div 3.7 = 18.9$ (19 คน)

งานการพยาบาลพิเศษ จำนวนพยาบาลวิชาชีพ 105 คน ดังนั้นจะต้องเก็บขนาด
 ของกลุ่มตัวอย่าง $= 105 \div 3.7 = 28.3$ (28 คน)

จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยส่งแบบสอบถามให้พยาบาลทุกคนที่
 ขึ้นปฏิบัติงานในเวรเช้า บ่าย คีระหว่างวันที่ 7-23 สิงหาคม 2551 ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่
 กำหนดของแต่ละงาน ทั้งนี้โดยความสมัครใจของกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
งานการพยาบาลอายุรศาสตร์	165	45
งานการพยาบาลศัลยศาสตร์	140	37
งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์	164	44
งานการพยาบาลสูติรีเวช	115	31
งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก	125	33
งานการพยาบาลผู้ป่วยรังสี	50	13
งานการพยาบาลผ่าตัด	114	31
งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก	50	13
งานการพยาบาลหัวใจและหลอดเลือด	70	18
งานพยาบาลพิเศษ	105	28
รวม	1098	293

3. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความเห็นคุณลักษณะงาน จำนวน 17 ข้อ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ โอกาสความก้าวหน้า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความเห็นประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 15 ข้อ เกี่ยวกับ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรจำนวน 18 ข้อ

ได้แก่ ความเอาใจใส่ในงาน ความปรารถนาที่คงอยู่กับองค์กร การมีส่วนร่วมและเพิ่ม
ศักยภาพในงาน

แบบสอบถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินค่า 5 ระดับ
โดยมีระดับของความคิดเห็นดังนี้

ระดับ 5 หมายถึงตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึงตรงกับความคิดเห็นมาก

ระดับ 3 หมายถึงตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึงตรงกับความคิดเห็นน้อย

ระดับ 1 หมายถึงตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นแบ่งเป็น 5 ช่วง ดังนี้

(ประกอบ กรรณสูตร 2538)

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.50 - 5.00	มีความเห็นด้วยมากที่สุด
3.50 - 4.49	มีความเห็นด้วยมาก
2.50 - 3.49	มีความเห็นด้วยปานกลาง
1.50 - 2.49	มีความเห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.49	มีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งเป็น
เครื่องมือในการวิจัยไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาปรับปรุงแก้ไข ให้
ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด ให้ครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความถูกต้องของการ
วัดเกณฑ์การให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่า IOC (Item Objective Congruence) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.50-1.00 มาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตาม
ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งสำหรับข้อคำถามที่มีค่า
ต่ำกว่านั้น ไม่นำมาพิจารณาปรับปรุง ซึ่งในการดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหานั้นไม่มีข้อ
คำถามข้อใดที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5

4.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับโรงพยาบาลที่ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's Method) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน และความยึดมั่นผูกพันองค์กร เท่ากับ 0.91 0.89 และ 0.93 ตามลำดับ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตามแบบฟอร์มที่กำหนดของหน่วยงานที่ดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยได้ทำหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ เพื่อให้การรับรองโครงร่างวิทยานิพนธ์ที่จะดำเนินการขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

5.2 เมื่อได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของหน่วยงานที่ดำเนินการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แล้ว ผู้วิจัยส่งหนังสือที่ได้รับการอนุมัติดังกล่าวไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาล พร้อมแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

5.3 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อหัวหน้างานการพยาบาลของโรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือโดยได้ประสานงานกับผู้รับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาลที่ได้รับมอบหมาย ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เรียนชี้แจงให้ผู้รับผิดชอบของฝ่ายการพยาบาลได้ทราบถึงวิธีการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในหอผู้ป่วยต่างๆ โดยให้หัวหน้างานของหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการส่งให้พยาบาลประจำการที่ขึ้นปฏิบัติงานในเวรเช้า บ่าย ดึก ทุกคนในระหว่างวันที่ 17-23 สิงหาคม พ.ศ. 2551 ให้ได้ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดในแต่ละหน่วยงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยอำนวยความสะดวกให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามในซองที่กำหนด ปิดผนึก และส่งกลับคืนที่ฝ่ายการพยาบาล เพื่อรวบรวมส่งผู้วิจัยต่อไป

5.5 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 275 ฉบับ และเมื่อผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลพบว่ามีแบบสอบถามเพียง 264 ฉบับที่มีความสมบูรณ์ คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาร้อยละ 90.10 ของแบบสอบถามที่ส่งออกไปทั้งหมด จากนั้นทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 6.1 วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ
- 6.2 วิเคราะห์ลักษณะงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันขององค์การโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 6.3 วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

7. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการดำเนินการเพื่อการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลของรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ผ่านกระบวนการพิจารณาและการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อวิจัยในคนเรียบร้อยแล้วก่อนดำเนินการรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน แล้ว ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ได้ดำเนินการชี้แจงในแบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง ถึงความยินยอมที่จะทำแบบสอบถามหรือไม่ก็ได้ และการนำข้อมูลมาวิเคราะห์นั้นจะวิเคราะห์โดยรวม โดยไม่นำเสนอรายบุคคล รายกลุ่มหรือรายหอผู้ป่วยและให้ส่งแบบสอบถามโดยใส่ซองปิดผนึกเพื่อเป็นความลับ และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทันทีภายหลังการวิเคราะห์เสร็จสิ้นจากการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลประจำการ จำนวน 264 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรก ของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการ รับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรก ของกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 - 4.3

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน (n = 264)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ ค่าเฉลี่ย 35.21 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.42 ปี		
21 - 30 ปี	118	45.21
31 - 40 ปี	60	22.99
41 - 50 ปี	54	20.45
50 ขึ้นไป	32	12.26
การศึกษา		
ปริญญาตรี	224	84.85
ปริญญาโท	40	15.15
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 12.24 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.00 ปี		
1 - 10 ปี	148	56.70
11 - 20 ปี	48	18.39
21 - 30 ปี	51	19.31
31 - 40 ปี	17	6.51

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ
แห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปีมากที่สุด
ร้อยละ 45.21 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 22.99 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 20.45 และ
อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.26 ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.85 มีระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี มากที่สุดร้อยละ 56.70 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง
21 -30 ปี ร้อยละ 19.31 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 18.39

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ปัจจัยลักษณะงาน จำแนกรายด้านและภาพรวม (n=264)

ปัจจัยลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น
ด้านบทบาทหน้าที่	3.75	.52	มาก
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.41	.71	ปานกลาง
ด้านการมอบหมายงาน	3.71	.69	มาก
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.71	.70	มาก
รวม	3.65	.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในลักษณะงานด้านต่างๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นในด้าน โอกาสความก้าวหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน จำแนกรายด้านและภาพรวม (n=264)

ประสบการณ์ในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.96	1.11	มาก
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองกับองค์กร	3.72	1.17	มาก
ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร	3.73	.93	มาก
รวม	3.80	.86	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลประจำการมีความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของปัจจัยประสบการณ์ในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .86) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของประสบการณ์การทำงานในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11) รองลงมาคือด้านทัศนคติต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .93) และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองกับองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.17)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร จำแนกรายด้านและภาพรวม (n=264)

ความยึดมั่นผูกพันองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความเห็น
ด้านการเอาใจใส่ในงาน	4.10	.43	มาก
ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร	3.84	.64	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมและเพิ่มศักยภาพในงาน	3.90	.67	มาก
ภาพรวม	3.95	.50	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นตนเองมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลประจำการมีความเอาใจใส่ในงานอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมและเพิ่มศักยภาพในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67) และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของ
กรุงเทพมหานคร**

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หา
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เป็นตัวแปรพยากรณ์ กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรและวิเคราะห์หา
ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลด้วยกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรที่มีอิทธิพลกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร รายละเอียดดังตารางที่ 4.5 - 4.7

**ตารางที่ 4.5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัย
ลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์การทำงานกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร**

	age	edu1	experience	role	pro	work	eva	import	expect	atti	commit
age	1.00										
edu	.22*	1.00									
experience	.96*	.24*	1.00								
role	.08	.03	.09	1.00							
pro	.20*	.07	.19*	.63*	1.00						
work	.08	.04	.08	.66*	.57*	1.00					
eva	-.01	.04	-.02	.57*	.53*	.71*	1.00				
import	.02	.03	.02	.17*	.14*	.18*	.19*	1.00			
expect	-.04	-.05	-.03	.18*	.20*	.21*	.22*	.90*	1.00		
atti	.11*	-.05	.11*	.44*	.41*	.40*	.34*	.17*	.21*	1.00	
commit	.30*	.09	.30*	.42*	.38*	.40*	.37*	.29*	.25*	.29*	1.00

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

age หมายถึง อายุ

edu หมายถึง การศึกษา

experience หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติงาน

role หมายถึง บทบาทหน้าที่

pro	หมายถึง โอกาสความก้าวหน้า
work	หมายถึง การมอบหมายงาน
eva	หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน
import	หมายถึง ความรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์กร
expect	หมายถึง ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองกับองค์กร
atti	หมายถึง ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานและองค์กร
commit	หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงานกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกทุกคู่ มีค่าระหว่าง .09 - .42 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่ ยกเว้นระดับการศึกษา

เมื่อวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยประสบการณ์ในงานด้วยกันเองพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมด 45 คู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง -.01 ถึง .71 ซึ่งมีค่าไม่ถึง .80 แสดงว่าไม่มีความร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ตัวแปรทุกตัวจึงเหมาะสมที่จะเอามาไว้ใน โมเดลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์การยึดมั่นผูกพันองค์กร

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์ที่ได้รับเลือกเข้าสู่สมการถดถอย ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) ค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันองค์กรการ เมื่อใช้วิธี Stepwise

Model	ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1	- บทบาทหน้าที่	.423	.179	.179	55.78	.000
2	- บทบาทหน้าที่ - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.497	.247	.068	41.929	.000
3	- บทบาทหน้าที่ - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน - ความรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์กรการ	.544	.296	.049	35.55	.000
4	- บทบาทหน้าที่ - ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน - ความรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์กรการ - การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.568	.322	.026	30.05	.000

จากตารางที่ 4.6 พบว่า

การวิเคราะห์ Model ที่ 1 ปัจจัยลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ สามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันองค์กรการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 17.9

การวิเคราะห์ Model ที่ 2 พบว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยลักษณะบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ร่วมกับปัจจัยลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ สามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันองค์กรการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 24.7 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.8)

การวิเคราะห์ Model ที่ 3 พบว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์กรการ เข้าไปกับด้านลักษณะบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ แล้ว สามารถมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันองค์กรการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 29.6 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.9)

การวิเคราะห์ Model ที่ 4 พบว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรปัจจัยลักษณะงานในการทำงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้าไปพร้อมกับปัจจัยประสบการณ์ในงานด้านความรู้สึกรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์กร เข้าไปกับด้านลักษณะบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่แล้ว สามารถมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 32.2 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.6)

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) และผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรของพยาบาลประจำการ

ตัวพยากรณ์	B	SE.b	Beta	t	p-value
- บทบาทหน้าที่	.24	.06	.25	3.93	.000
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.01	.00	.24	5.29	.000
- ความรู้สึกรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์กร	.09	.02	.20	3.85	.000
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.14	.04	.20	3.14	.002
Constant(ค่าคงที่) = 2.00					
R = 0.57 F = 30.05* p-value = .000					
R ² = 0.32 adjusted R ² = 0.31					

*p < 0.05

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณาค่า Beta พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ บทบาทหน้าที่ (Beta = 0.25) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.24) ความรู้สึกรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์กร (Beta = 0.20) และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีค่าต่ำสุด (Beta = 0.20)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยลักษณะบุคคลในด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานในงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกรู้สึกคนมีความสำคัญกับองค์กร ซึ่งร่วมกันมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพ

แห่งแรกของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 32 ส่วนปัจจัยอื่นนอกจากนี้ไม่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่น
ผูกพันองค์การได้ ในระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาที่มุ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร โดยสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์วิธีดำเนินการวิจัยและสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 เดือนขึ้นไปจำนวน 1,098 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 264 คน

1.2.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างด้วยตนเองแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายเปิดเพื่อสอบถามลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับ อายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความเห็นคุณลักษณะงาน จำนวน 17 ข้อ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ โอกาส ความก้าวหน้า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงาน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความเห็นประสพการณ์ในการทำงานจำนวน 15 ข้อ เกี่ยวกับ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 4 ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรจำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ความเอาใจใส่ในงาน ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร การมีส่วนร่วมและเพิ่มศักยภาพในงาน

1.2.4 การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาล 5 ท่าน ทดสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ซึ่งผ่านการรับรองคุณภาพของสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) แล้ว คำนวณหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงของแบบวัดปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันองค์กร เท่ากับ 0.91 0.89 และ 0.93 ตามลำดับ

1.2.5 การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนสิงหาคม 2551 และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายใน 2 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน 264 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.10 (จากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 293 ฉบับ)

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน วิเคราะห์ประสพการณ์การทำงาน วิเคราะห์ความยึดมั่นกับองค์กรโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่

ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ
ขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis)

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการ
รับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 21-30 ปี
มากที่สุดร้อยละ 45.21 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 22.99 41-50 ปี ร้อยละ 20.45 และ 50 ปี
ขึ้นไป ร้อยละ 12.26 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 84.85 ส่วนใหญ่มี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี มากที่สุดร้อยละ 56.70 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 19.31 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 20 ปี ร้อยละ 18.39

1.3.2 ปัจจัยลักษณะงาน พบว่าพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความ
เหมาะสมของปัจจัยลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
.55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในลักษณะ
งานด้านต่างๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นในด้าน โอกาสความก้าวหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง
(ค่าเฉลี่ย 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .71) โดยความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในลักษณะงาน
ด้านบทบาทหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52)

1.3.3 ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน พบว่าความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ
เกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน .86) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่า
ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรสูงกว่าด้านอื่น โดยมีค่าคะแนนค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย
3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11)

1.3.4 ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร พบว่าความคิดเห็นของพยาบาลประจำการซึ่ง
เป็นกลุ่มตัวอย่าง ต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการ
รับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน .50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลประจำการมีความเอาใจใส่ในงานอยู่ใน
ระดับสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43)

1.3.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยลักษณะงานด้าน
บทบาทหน้าที่ ปัจจัยลักษณะบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้าน
ความรู้สึกล้วนมีความสำคัญต่อองค์กร ปัจจัยลักษณะงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย
ร่วมกันมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการ

รับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 32 ส่วนปัจจัยอื่นนอกจากนี้ไม่สามารถพยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันองค์กรได้ ในระดับความมีนัยสำคัญ 0.05

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

2.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร พบว่า มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี สูงที่สุด ร้อยละ 45.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี ร้อยละ 84.85 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 10 ปี ร้อยละ 56.7 ทั้งนี้เพราะในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครเป็นช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านของการรับพยาบาลวิชาชีพใหม่เข้ามาทดแทนผู้ที่เกษียณราชการและพยาบาลวิชาชีพที่ลาออก ซึ่งพบว่าในปี พ.ศ. 2545 – 2548 อัตราการลาออกร้อยละ 5 ถึง ร้อยละ 7 ต่อปี ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจึงเป็นกลุ่มที่มีอายุในช่วง 21-30 ปีมากที่สุด และสอดคล้องกับการมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-10 ปี ประกอบกับการรับพยาบาลวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้กำหนดคุณสมบัติผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิตจากสถาบันการศึกษาพยาบาลที่สภากาชาดรับรอง และมีใบประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจึงมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด

2.2 ปัจจัยลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะงานรายด้านพบว่าด้านบทบาทหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่นคือความสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยลักษณะงานนั้นเกี่ยวข้องกับการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับบทบาทหน้าที่ตามที่ตนต้องการ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ได้รับการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และได้รับการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาอย่างตรงไปตรงมา บทบาทหน้าที่จะทำให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงานของบุคคล (Hackman and Oldman 1976) และความมีอิสระในการทำงาน สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตน (Morris and Sherman 1981) และสอดคล้องกับเดียร์, วิสแมน และ โอ'คีฟ (Dear, Weisman and O'Keefe 1992) กล่าวถึงคุณลักษณะของงานที่ไม่น่าพึงพอใจ ไม่น่าสนใจ และไม่เกิดแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงาน คือ ระดับของการควบคุมงาน ที่มีมากขึ้นไปทั้งในเรื่องของเนื้อหา วิธีการปฏิบัติงาน ตารางการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการใช้อำนาจการตัดสินใจตามขอบเขตงานของตนเอง โดยที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครแห่งนี้นั้น ได้มีการกำหนดกรอบความสามารถของบุคลากรพยาบาล (Competency Framework /Model) ไว้เพื่อเป็นแนวทางในการมอบหมายงาน และสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามตำแหน่งต่างๆ ได้ชัดเจน การกำหนดกรอบความสามารถยังเป็นการพัฒนาศักยภาพความสามารถเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง และกำหนดเป็นกรอบการประเมินเพื่อค้นหาผู้เหมาะสมในการจัดวางบุคลากรเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งงาน เพื่อให้บุคลากร ได้มีความสามารถสร้างสรรคงานตามบทบาทหน้าที่ในระดับที่จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร(ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา 2547) และ จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549) ศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีอิทธิพลต่อความขีตมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับมาก ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้ปัจจัยลักษณะงานในระดับมาก

เมื่อพิจารณาในรายด้านของปัจจัยลักษณะงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นคือโอกาสความก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องจากในกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มที่มีอายุงานในช่วง1-10 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่มีความก้าวหน้าตามลำดับที่กำหนดในระบบราชการ ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานการบริหารนั้นกลุ่มตัวอย่างไม่สามารถเป็นผู้บริหารได้ ในระยะที่มีเวลาการปฏิบัติงานในช่วงดังกล่าว เนื่องจากระบบการให้ความก้าวหน้าที่กำหนดที่ความอาวุโส ความสามารถในการความชำนาญของการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา โดยที่พยาบาลประจำการที่จะขอปรับ/เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น จะต้องมีการแสดงผลงานด้านความรู้ความสามารถ เช่นการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ /ระดับเชี่ยวชาญ /ระดับเชี่ยวชาญพิเศษด้านการพยาบาลนั้น ผู้ขอตำแหน่งจะต้องมีผลงานย้อนหลัง 3 ปีที่แสดงถึงปริมาณงานและคุณภาพของงานด้านการสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพของงานที่ปฏิบัติ โดยแสดงความยากง่ายของงาน การอาศัยเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงาน ซึ่งการแสดงผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องมีผลงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ ตำรา ผลงานวิจัย งานแปลเอกสารประกอบการสอน เป็นต้น เช่นเดียวกับ คาริน นิวแมนและคณะ (Karin Newman et al. 2002) ศึกษาความสัมพันธ์ ความพึงพอใจ ของพยาบาล กับการคงอยู่ พบว่า ลักษณะของงาน ได้แก่ รูปแบบการทำงาน ทีมงานที่มีความเป็นกันเอง มีเป้าหมายของความสำเร็จ และเงื่อนไขขององค์กร ได้แก่ การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง โอกาสของความก้าวหน้า มีเส้นทาง การเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน เงินเดือน สวัสดิการ มีความอิสระในการทำงาน และความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจมาก และมี ความสัมพันธ์เชิงบวกในการคงอยู่ของพยาบาล ประกอบกับมารี ไคเอ็ท ลูเลออร์ และคณะ (Marie

Dietrech Leurer et al. 2005) ศึกษากลยุทธ์ในการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลไว้ในองค์กรนั้น พบว่า กลยุทธ์ในการธำรงรักษาบุคลากรนั้นควรมีการดำเนินการในด้านต่าง ๆต่อไป ได้แก่ การให้สื่อสารเป็นที่ปรึกษา การทักทาย ทักสนทนาคือผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์กร อัตราค่าจ้างของพยาบาลที่เพียงพอ การยืดหยุ่นในการทำงาน สวัสดิการการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากร และการมีโอกาสดำเนินงานในการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ การพัฒนาองค์ความรู้ ให้มีการปรับเปลี่ยนแปลงโดยเร็ว มิฉะนั้นการธำรงรักษาบุคลากรจะไม่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ จารุวรรณ รัชวงษ์ (2549) ศึกษาพบว่า ความผูกพันของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ในด้านความก้าวหน้ามีน้อยอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจากการศึกษาครั้งนี้มีโอกาสต่อความก้าวหน้าของตนเองน้อยและไม่สามารถดำเนินการได้รวดเร็ว เพราะต้องมีเวลาในการปฏิบัติเป็นระยะที่กำหนดตามเกณฑ์ มีความรู้ความสามารถในการทำผลงานวิชาการได้อย่างแท้จริง จึงจะมีโอกาสดำเนินงานที่สูงขึ้น

2.3 ปัจจัยประสพการณ์ในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ((ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความรู้ที่ถือว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.11) อภิปรายได้ว่าในการปฏิบัติงานของพยาบาลทุกหน่วยงานนั้น พยาบาลเป็นบุคลากรกลุ่มที่มีความสำคัญต่อการให้บริการผู้ป่วย เป็นผู้ที่ได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญในการดูแลผู้ป่วย และเป็นทรัพยากรที่มีค่าในหน่วยงาน โดยที่หากในการปฏิบัติงานในแต่ละเวรนั้น หากขาดพยาบาลคนใดคนหนึ่งไป จะส่งผลกระทบต่อการทำงานต่อผู้ป่วยในเวรนั้น ยิ่งในภาวะการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลแต่ต้องปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของดัชนีการวัดคุณภาพโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลนั้น จะเป็นการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีความซับซ้อนยุ่งยากมากขึ้น และต้องให้ความสำคัญกับงาน ต้องทุ่มเทงานมากขึ้น ซึ่ง เชลดอน (Sheldon 1971) บูชานัน (Buchanan 1974) ซาลานซิก (Salancik 1977) อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) ได้กล่าวสอดคล้องกันว่าความรู้ที่ถือว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หรือความรู้ที่ถือว่าตนได้รับการยอมรับจากองค์กรเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยกย่องว่ามีคุณค่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาที่จะทำให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ (Self esteem) นอกจากนี้เทย์เลอร์ และ โควาเลสกี (Taylor and Covalsky 1985) ศึกษาพบว่า พยาบาลต้องการการยอมรับนับถือในความเป็นวิชาชีพ (Professionals) และได้รับการยอมรับเสมือนเป็นทีมสุขภาพคนหนึ่ง นอกจากนั้นยังต้องการได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคลที่ต้องการการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation) และมีความเป็นอิสระในการทำงาน สอดคล้องกับ

การศึกษาของ ริงเจอร์แมน (Ringerman 1990) ที่พบว่า พยาบาลที่รับรู้บรรยากาศของความเป็นวิชาชีพจะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและเพรสโทลด์, เลน และแมทธิว (Prestholdt, Lane and Mathew 1988) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลที่ยังคงอยู่ในหน่วยงาน พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ และเชื่อว่าเขาสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ และใช้ความสามารถทางการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลให้เกิดประโยชน์กับผู้ป่วยและหน่วยงานซึ่ง พร้อมพรรณ ปีหัตถกิจกุล (2541) และศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ (2545) พบว่า ความรู้สึกตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลในระดับมาก ดังนั้น พยาบาลซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจึงรับรู้ถึงความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรในระดับมาก

2.4 ความยึดมั่นผูกพันองค์กร พบว่าความคิดเห็นของพยาบาลประจำการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.50) อภิปรายได้ว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็นกลุ่มที่มีอายุการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ระหว่าง 1-10 ปีมากที่สุด รองลงมาช่วงอายุ 21 – 30 ปี และ 11 – 20 ปี ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่นาน ได้ปฏิบัติงานในสิ่งที่คุ้นเคยและมีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานนั้นเป็นเวลานาน บุคคลย่อมมีความยึดมั่นผูกพันทั้งนี้ เชลดอน (Sheldon 1971) และบุชานัน (Buchanan 1974) ได้ศึกษาพบว่า ยิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวเอง และเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการสั่งสมสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัด บำนาญและเกิดความมั่นคง ประกอบกับ จันทนา นามเทพ (2545) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความคิดที่จะลาออก ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้โรงพยาบาลแห่งนี้พยาบาลประจำการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างมีความเอาใจใส่ในงาน ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรและการมีส่วนร่วมเพื่อเพิ่มศักยภาพในงานมาก จากการศึกษาที่โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงได้รับรางวัลหลายรางวัล อาทิ โรงพยาบาลแห่งนี้ได้รับรางวัลการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลจากสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เป็นแห่งแรกในกรุงเทพมหานคร และผ่านการ re-accreditation ครั้งที่ 2 แล้ว ยังได้รับรางวัลระดับประเทศที่มีชื่อเสียงอีกหลายรางวัลของประเทศไทย เป็นต้น และพบว่าในข้อคำถามด้านมีความปรารถนาที่จะเห็นองค์กรได้รับการประกาศยกย่องให้มีความเป็นเลิศด้านบริการอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดกว่าทุกข้อเช่นกัน ดังนั้น

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลแห่งนี้จึงมีความปรารถนาที่จะทำงานในโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง และมีความยึดมั่นผูกพันกับ โรงพยาบาลในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลประจำการมีความเอาใจใส่ในงานอยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43) ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานด้านการพยาบาลนั้นเป็นการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด โดยเฉพาะโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองคุณภาพนั้นจะมีแนวทางในการปฏิบัติการพยาบาลที่ชัดเจน มีการดำเนินการเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ภายใต้กฎหมายการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ การปฏิบัติงานต้องปฏิบัติกับมนุษย์ จะปฏิบัติงานโดยขาดความเอาใจใส่และขาดมาตรฐานไม่ได้ เมื่อเห็นสิ่งผิดพลาดที่จะเกิดขึ้นต้องใส่ใจที่จะป้องกัน และค้นคว้าหาความรู้ใส่ตัวเสมอ การกำหนดกิจกรรมในการปฏิบัติงานการพยาบาลนั้น พยาบาลต้องมีความสามารถในการตัดสินใจและสร้างความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพต่อการปฏิบัติการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม 2544) นอกจากนี้ เมวเดย์ และคณะ (Mowday et al. 1982) เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพนักงาน คือ การรู้สึกถึงความเป็นเจ้าขององค์กร รู้สึกมีความมั่นคง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีมุมมองตนเองในแง่บวก หากพิจารณาตามนโยบายการให้รางวัลขององค์กร พนักงานที่ผูกพันต่อองค์กรจะได้รับรางวัลมากกว่าเนื่องจากทุ่มเทงาน และคงความเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความจงรักภักดี นอกจากนี้ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อมุมมองตนเองและการเสียสละทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยังมีผลต่อองค์กร พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลจากการทุ่มเทงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร พบว่า ด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กรในระดับมาก แต่ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64) เพราะพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงาน ในฐานะพนักงานของมหาวิทยาลัยส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่อยากจะปฏิบัติงาน ประกอบกับภาระงานที่หนักที่ต้องปฏิบัติงานขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึกมีเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วย รองหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะปฏิบัติงานเฉพาะเวรเช้า ทั้งนี้เนื่องความขาดแคลนบุคลากรในปัจจุบัน ซึ่งจากการวิจัยของจินทนา นามเทพ (2545) ศึกษาความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ร้อยละ 43.9 ที่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน โดยในกลุ่มนี้ ร้อยละ 29.9 คิดที่จะลาออกจากงานเพื่อเปลี่ยนอาชีพ และอีกร้อยละ 14.0 คิดที่จะลาออกจากงานเพื่อเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

2.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยลักษณะงาน ด้าน

บทบาทหน้าที่ ปัจจัยลักษณะบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้าน ความรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์การ ปัจจัยลักษณะงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์การยึดมั่นผูกพันองค์การของพยาบาลประจำการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 32 ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาอำนาจการทำนายความยึดมั่นผูกพันแต่ละด้านพบว่าปัจจัย ลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การ มีอำนาจการทำนายความ ยึดมั่นผูกพันขององค์การมากที่สุดร้อยละ 17 ซึ่งไม่ สอดคล้องกับการวิจัยของสอาด วงศ์อนันต์ (2538) ที่ศึกษาพบว่าความปัจจัยที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้สูงสุด คือความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ พยาบาลวิชาชีพต้องการปฏิบัติงานได้ โดยการตัดสินใจของตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มที่มีอายุงานใน ช่วง 1-10 ปี มากที่สุด รองลงมาในช่วงระยะเวลา 21-30 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุงานที่พยาบาลสามารถปฏิบัติงานโดย อิสระ มีการตัดสินใจได้ดี โดยไม่ต้องมีผู้กำกับงานอย่างใกล้ชิด เพียงแต่ให้คำแนะนำให้สามารถ ปฏิบัติงานตามบทบาทที่กำหนดและการมอบหมายงานตามที่ได้รับ ซึ่งสมจิต หนูเจริญกุล (2537) ได้กล่าวถึงระดับความสามารถที่พยาบาลจะแสวงหาความรู้ ทักษะและค่านิยมทางการ พยาบาลนั้นมี 5 ระดับ จากระดับอ่อนหัด (Novice) ของผู้ปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ระดับผู้เริ่มต้น ก้าวหน้า (Advanced Beginner) เป็นการเข้าสู่ระยะที่ตัดสินใจและการกระทำที่เป็นที่ยอมรับได้ใน ระดับหนึ่ง ระดับที่ 3 ผู้มีความสามารถ (Competent) เป็นระยะที่พยาบาลมีประสบการณ์ 2-3 ปี มี ความสามารถในการวางแผนการพยาบาล การประสานงานการดูแลที่ซับซ้อน จัดลำดับการดูแล ผู้ป่วยก่อนหลังได้ ระดับที่ 4 ผู้มีความชำนาญ (proficient) เป็นระยะที่รับรู้สถานการณ์ได้ ครอบคลุม และมองเป้าหมายระยะยาว มีความสามารถในการตัดสินใจ โดยความเข้าใจในองค์รวม ในการดูแลผู้ป่วย ระดับที่ 5 พยาบาลผู้มีความเชี่ยวชาญ (Expert) เป็นพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป สามารถตัดสินใจในการกระทำในสิ่งที่เป็นการแก้ปัญหาได้ทันทีและถูกต้อง พัฒนาความรู้ความสามารถการรับรู้อย่างแม่นยำ มีทักษะในการวิเคราะห์สูง เข้าใจในสถานการณ์ ต่างๆ ได้ดี ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่อิสระ จึง มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และ มอริส และเชอร์แมน (Morris and Sherman 1981) ยังได้ กล่าวว่า ความมีอิสระในการทำงาน การให้โอกาสการตัดสินใจกับผู้ปฏิบัติงาน มีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานคล่องตัว สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตน มีความสุขในการทำงานที่

ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมา จะเพิ่มต่อความยึดมั่นผูกพัน
องค์การ

ปัจจัยลักษณะบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การ
มีอำนาจในการทำนายความยึดมั่นผูกพันองค์การ ได้ร้อยละ 7.7 สอดคล้องกับการศึกษาของ พร้อม
พรธม ปีหัตถกิจกุล (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์การและความยึดมั่น
ผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก มีผลต่อความ
ยึดมั่นผูกพันกับองค์การมาก ทั้งนี้เชลดอน (Sheldon 1971) ได้สรุปผลการศึกษาของเขาไว้ว่า
ยิ่งคนปฏิบัติงานในองค์การนานเท่าใดก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก
ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวเอง และเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง
สอดคล้องกับ แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry 1981) กล่าวว่า คนที่มีประสบการณ์ในการ
ทำงานนานจะมีโอกาสเลื่อนขั้น ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิด
ความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์การต่อไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และเซง (Cheng 1990) ศึกษากลุ่มตัวอย่าง
ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกงจำนวน 588 คน พบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอน
มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึคนมีความสำคัญต่อองค์การอิทธิพลต่อ
ความยึดมั่นผูกพันองค์การ มีอำนาจในการทำนายความยึดมั่นผูกพันองค์การ ได้ร้อยละ 4.9 ซึ่งจาก
การศึกษาของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ศึกษาพบว่า พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การ
จะมีความรู้สึกร่วมเป็นส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความพยายามทุ่มเทกายและกำลังใจให้
องค์การประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ในโรงพยาบาลที่
ศึกษาในครั้งนี้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลเป็นแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นความ
ภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคน และเมื่อโรงพยาบาลได้รับรางวัลสำคัญๆ ผู้บริหารทุกระดับของ
โรงพยาบาล โดยรวมจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการทุกคน มีการแสดง
ความขอบคุณพยาบาลประจำการผ่านวิธีการต่างๆ อาทิทำจดหมายเวียนขอบคุณบุคลากรทุกคน
เขียนประกาศิตขอบคุณยกย่องในความร่วมมือของบุคลากร การเลี้ยงขอบคุณในวันสำคัญ ส่งผล
ต่อกำลังใจ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนแม้มิได้เป็นคำตอบแทนโดยตรง นอกจากนี้
เทย์เลอร์ และโควาเลสกี (Taylor and Covalesky 1985) ศึกษาพบว่า พยาบาลต้องการการ
ยอมรับนับถือในความเป็นวิชาชีพ (Professionals) และได้รับการยอมรับเสมือนเป็นทีมสุขภาพคน
หนึ่ง นอกจากนั้นยังต้องการได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคลที่ต้องการการมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ (Participation) และมีความเป็นอิสระในการทำงาน และเพรสโทลด์, เคน และแมทริว

(Prestholdt, Lane and Mathew 1988) ได้ศึกษาความคิดเห็นของพยาบาลที่ยังคงอยู่ในหน่วยงานพบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ และเชื่อว่าเขาสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยได้ และใช้ความสามารถทางการพยาบาลเพื่อทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาดังนั้นจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน

ปัจจัยลักษณะงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร มีอำนาจในการทำนวยความยึดมั่นผูกพันองค์กร ได้ร้อยละ 2.6 อภิปรายได้ว่าในโรงพยาบาลแห่งนี้มีการกำหนดระบบการประเมินผลอย่างชัดเจน อย่างเป็นรูปธรรม และทุกครั้งจะมีการชี้แจงการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลก่อน เพื่อให้ทุกคนรับทราบ และเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วจะมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ มีการให้ข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา (2547) ได้กล่าวไว้ว่าการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแห่งนี้จำเป็นต้องมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลเป็นลายลักษณ์อักษร และประกาศให้รับทราบโดยทั่วกัน มีการดำเนินการประเมินผลโดยใช้กรอบการประเมินความสามารถของบุคลากรพยาบาล ซึ่งมีสมรรถนะหลักที่จำเป็นและเกณฑ์การวัดพฤติกรรม ซึ่งส่งผลต่อความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติได้ และเมื่อผู้ปฏิบัติได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กร ได้ประการหนึ่ง ทั้งนี้ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1987) อธิบายการประเมินผลงานและการได้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงตนเอง และปรับปรุงงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล บุคคลต้องการผลป้อนกลับของงานเพราะ

1. ต้องการข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์จะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นจริง
2. ต้องการทราบความสามารถของตนเองเป็นระยะๆ ทำให้บุคลากรสามารถทราบความสามารถของตน และเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับผู้บังคับบัญชา
3. เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นหนทางที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชา และงานที่ตนเองทำ

การได้รับผลป้อนกลับของงานหรือการประเมินผลงานนั้นจะมีผลทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ผลป้อนกลับของงานจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานของตนเอง เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้ถึงผลของงานที่ดีหรือไม่ดีของตนเอง โดยนำไปเชื่อมโยงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบุคคลจะคาดหวังการประเมินผลงานทั้งจาก ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการ ซึ่งสามารถให้ข้อมูลป้อนกลับได้ทั้งสิ้น และสอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) พบว่าการที่ผู้บริหารมีการประเมินผลงานและมีการแจ้งผลป้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงาน ความรับผิดชอบให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งมอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นผูกพันองค์กร ได้อย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้การสนับสนุน การเสริมแรงใจของพยาบาลประจำการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นผูกพันองค์กร ได้อย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางการประเมินผลอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจมีความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กรและลดการ สูญเสียนุคลากรได้

3.1.4 ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย ทางเลือกของโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพตามบันไดขั้นความรู้ความสามารถให้กับพยาบาลประจำการ เช่น พยาบาลผู้ปฏิบัติการ พยาบาลขั้นสูง(Advance Practice Nursing) พยาบาลชำนาญการ พยาบาลพี่เลี้ยง (Preceptor) ในการพยาบาลด้านต่างๆ

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพในสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน เช่น สังกัดของกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

3.2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ เช่น อุดมการณ์ในการทำงาน การสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยหรือโครงสร้างจากองค์กร เพื่อขยายผลการศึกษานี้ให้กว้างยิ่งขึ้น

3.2.3 ควรมีการศึกษาประสิทธิผลขององค์กรที่มีระดับความเชื่อมั่นผูกพันเชื่อมั่นกับองค์กรของพยาบาลประจำการแตกต่างกัน เพื่อขยายผลการศึกษานี้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จันทนา นามเทพ (2545) “ความคิดที่จะลาออกจากงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช”
สารนิพนธ์หลักสูตรประกาศนียบัตรการวิจัยทางสังคม คณะสังคมและมนุษยวิทยา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จารุวรรณ ประดา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรม องค์กร ลักษณะ
สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- จารุวรรณ รัชชางค์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา”
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยบูรพา
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน
ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความตั้งใจที่จะออกจากงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของ
รัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชนพร จงวิฑาดี (2544) “บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาล
ตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์ (2545) *การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร ประชุมช่าง*
- นุชติมา รอบคอบ (2542) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัช
กรรม” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- บุญใจ ศรีสถิตยน์ราฎร (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ประคอง วรรณสุด (2538) สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสุด (2542) สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประภา ทองวัฒนา (2542) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในจังหวัดชัยนาท”
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาบริหาร
สาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปรารค์ทิพย์ อุระรัตน์ (2541) การบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร
บริษัทบุญศิริการพิมพ์
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2546) “ทิศทางการบริหารคุณภาพการพยาบาลไทยสู่สากล” ใน นานา
สาระการะบริหาร หน้า 54-62 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- _____ (2547) การบริหารพยาบาลแนวใหม่ เอกสารการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 12
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ เลฟ เพรส จำกัด
- พร้อมพรรณ ปี่หัดถกิจกุล (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพของ
พยาบาลโรงพยาบาลศิริราช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ฟาริดา อิบราฮิม (2542) สาระการะบริหารการพยาบาล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สามเจริญ
พาณิชย์
- ภรณ์ (กีร์ติบุตร) มหานนท์ (2529) การประเมินประสิทธิผลขององค์การ กรุงเทพมหานคร
ไอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์
- มาริษา สมบัติบุรณ์ (2546) “การนำองค์กรพยาบาลในยุคแข่งขันคุณภาพ” ใน นานาสาระการะ
บริหาร หน้า 74-82 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- ราศรี แก้วนพรัตน์ (2546) “ทรัพยากรบุคคล : คนและงานประสานกันเป็นหนึ่ง” ใน นานาสาระ
การะบริหาร หน้า 116-121 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- สถาบันพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (2543) จะเข้าสู่ HA ได้อย่างไร กรุงเทพมหานคร โรงพยาบาล
โสตติตติก พับลิชชิ่ง
- สมจิตร หนูเจริญกุล (2543) การพยาบาล : ศาสตร์ของการปฏิบัติ กรุงเทพมหานคร หจก. วี.เจ.
พรินต์ติ้ง

- สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน
ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) *การบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
จรัสการ-พิมพ์*
- ศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และ
การมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- คันสนีย์ ทองวัฒนา (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อภิชาติ ศิวาธร (2546) “การพัฒนาระบบคุณภาพของโรงพยาบาลศิริราช ภายหลังจากรับรอง
HA” ใน *นานาสาระการบริหาร* หน้า 26-33 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์ พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- อภิรดี มะม่วงแก้ว (2543) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกับองค์การของบุคลากรพยาบาล
กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหา
บัณฑิต วิทยาลัยคริสเตียน
- อารีย์ พฤษภราช (2534) “การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการ
ลาออกจากงานของพยาบาลประจำการ” *วารสารพยาบาล* 40 (มกราคม) : 41-50
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990) “The measurement and antecedents of affective,
continuance, and normative commitment to the organization” *Journal of
Occupational Psychology*. 63 : 1-18.
- Angle, H.L. and Perry, J.L. (1981) “An empirical assessment of Organizational commitment
and organizational effectiveness” *Administrative Science Quarterly*. 26 : 1-14.
- Becker, H.S. (1960) “Note on the concept of Commitment” *American Journal of Sociology*. 66
: 32-40.

- Buchanan, B. (1974) "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations" *Administrative Science Quarterly*. 19 : 339-347.
- Chung, K.H. (1977) *Motivational theories and practices*. Ohio: Grid Publishing.
- George, F.D. and Thomas, W.D. (2002) *Human Resource Strategy*. New York: Mcgraw – Hill.
- Glisson, C. and Durick, M. (1988) "Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organization" *Administrative Science Quarterly*. 8 : 159-163.
- Hrebiniak, L.G. and Alutto, J.A. (1972) "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment" *Administrative Science Quarterly*. 17 : 555-573.
- Huckman, J.R. and Oldham, G.R. (1980) *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley publishing.
- Kanter, M.R. (1971) "Commitment and social organization : A study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities" *American Sociological Review*. 33 : 499-517.
- Karin, N. et al. (2001) "The nurse retention, quality of care and patient satisfaction chain" *International Journal of Health Organization Manage*. 2 : 57-68.
- Marie, D. et al. (2005) "Nurses retention strategies : advice from experienced registered nurses" *International Journal of Health Organization Manage*. 3 : 301.
- Marsh, R. and Mannari, H. (1977) "Organizational commitment and Turnover: A prediction study" *Administrative Science Quarterly*. 22 (March) :57.
- Mathew, J.E. (1988) "A Casual Model of Organizational Commitment : a Military Training Environment" *Journal of Vocational Behavior*. 3 : 321-335.
- Mathew, J.E. and Zajac, D.M. (1990) "A review and meta-analysis of the antecedent, correlated and consequences of organizational commitment" *Journal of Applied Psychology*. 75 : 171-194.
- Mccauley, H.S. (1982) *Activation as a Moderator in the Relationship between Organizational Commitment and Performance*. Lincoln: The University of Nebraska.

- Meyer, P.J., Allen, N.J. and Smith C.A. (1993) "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization" *Journal of Applied Psychology*. 78 : 538-551.
- Mothaz, C.J. (1986) "An analysis of the relationship between work satisfactory and organized commitment in a variety of occupational groups" *Journal of Vocational Behavior. The sociological quarterly*. 28 : 214-228.
- Morris, J.H. and Sherman, J.D. (1981) "Generalizability of an organizational commitment model" *Academy of Management journal*. 24 : 512-526.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Peter, L.W. (1982) *Employee Organization Linkage : The Psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- _____. (1979) "The measurement of Organizational commitment" *Journal of Vocational Behavior*. 14 : 224-247.
- Northcraft, G.B., and Neal, M.A. (1990) *Organization behavior*. Chicago: the Dryden Press
- "Organization Commitment" Retrieved July 4, 2007, from [http://en.wikipedia.org/wiki/Organization Commitment](http://en.wikipedia.org/wiki/Organization_Commitment) Retrieved July 17, 2007, from <http://www.webpage.uidaho.edu/~mbolin/tella2.htm>
- Porter, L.W. et al. (1974) "Organizational commitment, Job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians" *Journal of Applied Psychology*. 59 : 606-609.
- Prestholdt, P.H., Lane, I.M. and Mathews, R.C. (1988) "Predicting Staff nurses turnover" *Nursing Outlook*. 36 : 145-147.
- Richard, M., Steers, M.R. and Lyman, W.P. (1991) *Motivation and Work Behavior Fifth*. New York: McGraw-Hill
- Sheldon, M. (1971) "Investment and Involvement as mechanism Producing commitment to the organization" *Administrative Science Quarterly*. 16 : 143-150.
- Streers, M.R. (1977) *Organization Effectiveness : A Behavioral View*. California: Good Year Publishing
- Taylor, M.S. and Covalski, M.A. (1985) "Predicting Nurses, Turnover and Internal transfer behavior" *Nursing Research*. 34 : 237-246.

Tong, A.C. (1991) "A study of Organizational and Professional commitment among Nurses in Singapore" *Dissertation Abstracts International*. 53 : 32-90.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. นางสาวปริดาภรณ์ สีปากดี
ผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ
ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. รองศาสตราจารย์ ปรางทิพย์ อุจะรัตน์
ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ ภิญโญภาสกุล
ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา ผาณิตรัตน์
ภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0522.26/ 717

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

ด้วย นางสาวมาลา ใจวอมรภรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผู้พันกับังองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพเป็นแห่งแรกในกรุงเทพมหานคร" โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นางสาวปริศนาภรณ์ สีปากดี ผู้เชี่ยวชาญระดับ 9 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร : 0-2504-8096

สำเนาเรียน นางสาวปริศนาภรณ์ สีปากดี



ที่ ศธ 0522.26/ ว ๗1๗

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑. มิถุนายน 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นางสาวมาลา ใจวอมรากรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนก
วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กรของการพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่
ผ่านการรับรองคุณภาพเป็นแห่งแรกในกรุงเทพมหานคร” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พุดสุข หิงคานนท์ เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์
จิรธรรมคุณ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
การวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจาก
ท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พุดสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร : 0-2504-8096

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ



ที่ ศธ 0522.26/ ๑๗1๗

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะคึกคะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นางสาวมาลา ใจวอมรารักษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพเป็นแห่งแรกในกรุงเทพมหานคร" โดย รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร : 0-2504-8096

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์



ที่ศธ 0522.26/ ๑ ๑17

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะคณบดีพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วย นางสาวมาลา ใจ้อมรากรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการ
 บริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
 “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรอง
 คุณภาพเป็นแห่งแรกในกรุงเทพมหานคร” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
 วิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ ภิญาสกุล
 เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
 ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและ
 ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร : 0-2504-8096

ดำเนินเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ ภิญาสกุล



ที่ ศธ 0522.26/ 2.917

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา ผาณิตรัตน์

ด้วย นางสาวมาลา ไ้วอมราภรณ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพเป็นแห่งแรกในกรุงเทพมหานคร” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดียิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร : 0-2504-8096

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพแห่งแรกของกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (เต็มบริบูรณ์)
2. ระดับการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
 - () อื่นๆ โปรดระบุ.....
3. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี (เต็มบริบูรณ์)
4. หน่วยงานทางการพยาบาล
 - () งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ฯ
 - () งานการพยาบาลสูติศาสตร์นรีเวชวิทยา
 - () งานการพยาบาลอายุรศาสตร์และจิตเวช
 - () งานการพยาบาลอื่นๆ (โปรดระบุ)
5. สถานภาพการจ้าง
 - () ข้าราชการระดับ.....
 - () พนักงานมหาวิทยาลัย (พม.)
 - () พนักงานมหาวิทยาลัย รายได้คณะ (พร.)
 - () อื่นๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
- บทบาทหน้าที่					
1. การปฏิบัติงาน ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่					
2. ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานของหน่วยงาน					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมกำกับงานอย่างเหมาะสม					
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการในการปฏิบัติงาน ไว้อย่างชัดเจน					
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
- โอกาสความก้าวหน้า					
6. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
7. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้สามารถทำให้ท่านมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นได้ในอนาคต ไม่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น					
8. ท่านพึงพอใจกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ได้รับอยู่ขณะนี้					
9. หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานกำหนดระดับความก้าวหน้าของตำแหน่งต่างๆอย่างชัดเจน					

ข้อความ	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
- การมอบหมายงาน					
10. ท่านได้รับมอบหมายงานในการปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถ					
11. ท่านได้รับมอบหมายงานพร้อมกับมอบอำนาจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ					
12. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานโดย ปราศจากอคติ					
13. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันตามหน้าที่และความรับผิดชอบ					
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน					
14. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลอย่างตรง ตามความเป็นจริง					
15. ท่านได้รับทราบผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง					
16. ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาให้ท่าน สามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น					
17. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงาน จากข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
- ความรู้สึกคนมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ					
2. ในการทำงานท่านมีส่วนสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับหน่วยงาน					
3. ในการทำงานท่านรู้สึกว่าตัวเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าคนหนึ่ง					
4. ท่านมีโอกาสให้ข้อเสนอแนะประกอบเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
5. เท่าที่ผ่านมาท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ					
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองกับองค์กร					
6. ท่านมีความมั่นใจว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาให้ท่านได้					
7. เมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างอุทิศเวลาเต็มที่ ท่านคาดหวังจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ					
8. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ท่านคาดหวังว่าท่านจะมีฐานะมั่นคง					
9. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ท่านคาดหวังว่าท่านจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานจนเป็นที่ยอมรับของวงการวิชาชีพ					
10. ท่านมีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ใหม่ๆเพื่อการทำงานของท่าน					

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
- ทักษะคติที่มีต่อผู้ร่วมงานและองค์กร					
11. ท่านคิดว่านโยบายของหน่วยงานมีระบบและหลักเกณฑ์ที่ดี					
12. ทีมงานของท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเอื้ออาทร					
13. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเป็นทีม					
14. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับคุณธรรมแก่บุคลากรทุกคน					
15. ผู้ร่วมงานมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
- การเอาใจใส่ในงาน					
1. ท่านให้บริการที่ดีมีคุณภาพ มีมาตรฐาน กับ ผู้ใช้บริการทุกครั้ง					
2. เมื่อท่านเห็นความผิดพลาดในการทำงานของ เพื่อนร่วมงาน ท่านจะให้คำแนะนำช่วยเหลือทุก ครั้งเพื่อให้เกิดงานที่มีคุณภาพ					
3. เมื่อท่านเห็นผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลือ ท่าน จะกระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือทันที					
4. ท่านพยายามค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมา พัฒนางานให้ทันสมัย หรือทันต่อการเปลี่ยนแปลง เสมอ					
5. ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานใน องค์กรสำเร็จอย่างมีคุณภาพ					
6. ท่านมีความปรารถนาที่จะเห็นองค์กร ได้รับการ ประกาศยกย่องให้มีความเป็นเลิศด้านบริการอย่าง ต่อเนื่อง					
- ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร					
7. ท่านมีความเต็มใจที่จะพยายามในการทำงาน ล่วงเวลาได้แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่า					
8. สำหรับตัวท่านแล้ว ฝ่ายการพยาบาลของ โรงพยาบาลแห่งนี้ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย					
9. ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของฝ่ายการ พยาบาล โรงพยาบาล ที่ท่านทำงานอยู่เสมอ					

ข้อความ	เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
10. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านทำงานในฝ่าย การพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งนี้					
11. เป้าหมายขององค์การกับเป้าหมายของท่าน สอดคล้องกัน					
12. ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่า ผลประโยชน์ของตนเอง					
- การมีส่วนร่วมและเพิ่มศักยภาพในงาน					
13. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อการดำเนินงานขององค์การ					
14. ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความ สามารถและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
15. งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ ความรู้ความสามารถ และร่วมในการตัดสินใจ					
16. ท่านคิดว่าท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการ พัฒนาองค์การ					
17. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ องค์การจัดขึ้น					
18. เมื่อมีกิจกรรมนอกเหนือเวลาทำงาน ท่านมัก เข้าไปร่วมด้วยเสมอ					

ขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง
ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวมาลา ใจวอมราภรณ์

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

**ตารางแสดงการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสพการณ์การทำงาน
และความเชื่อมั่นผู้กพันองค์การรายด้าน**

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ปัจจัยลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ (n=264)

บทบาทหน้าที่	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
การปฏิบัติงาน ท่านมีอิสระในการ ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านแสดง ความคิดเห็นในการพัฒนางานของ หน่วยงาน	3.60	.70	เห็นด้วยปานกลาง
ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมกำกับ งานอย่างเหมาะสม	3.61	.67	เห็นด้วยมาก
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ของพยาบาลประจำการในการ ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.81	.69	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาท หน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ	3.94	.60	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.75	.52	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ปัจจัยลักษณะงาน ด้าน โอกาสความก้าวหน้า (n=264)

โอกาสความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนการ พัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ	3.63	.74	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้สามารถทำ ให้ท่านมีความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นได้ ในอนาคตไม่แตกต่างจากหน่วยงานอื่น	3.33	.88	เห็นด้วยปานกลาง
ท่านพึงพอใจกับโอกาสความก้าวหน้าใน หน้าที่การงานที่ได้รับอยู่ขณะนี้	3.36	.85	เห็นด้วยปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานกำหนด ระดับความก้าวหน้าของตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน	3.33	.84	เห็นด้วยปานกลาง
ภาพรวม	3.41	.71	เห็นด้วยปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ปัจจัยลักษณะงาน ด้านการมอบหมายงาน (n=264)

การมอบหมายงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ท่านได้รับมอบหมายงานในการปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถ	3.84	.68	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับมอบหมายงานพร้อมกับมอบ อำนาจในการปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระ	3.68	.77	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน โดย ปราศจากอคติ	3.58	.90	เห็นด้วยมาก
ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบ	3.75	.80	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.71	.69	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ปัจจัยลักษณะงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (n=264)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลอย่างตรงตามความเป็นจริง	3.51	.86	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง	3.89	.87	เห็นด้วยมาก
ท่านได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	3.76	.77	เห็นด้วยมาก
ท่านสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติในการทำงานจากข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับ	3.68	.76	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.71	.70	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ปัจจัย ประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกตนมีความสำคัญต่อองค์กร (n=264)

ความรู้สึกตนมีความสำคัญต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ	3.90	1.16	เห็นด้วยมาก
ในการทำงานท่านมีส่วนสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับหน่วยงาน	3.92	1.16	เห็นด้วยมาก
ในการทำงานท่านรู้สึกว่าตัวเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าคนหนึ่ง	4.06	1.15	เห็นด้วยมาก
ท่านมีโอกาสนำเสนอแนะประกอบเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.03	1.15	เห็นด้วยมาก
เท่าที่ผ่านมาท่านเคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.89	1.21	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.96	1.11	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับปัจจัย
 ประสพการณ์การทำงานด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองกับองค์กร (n=264)

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองกับ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ท่านมีความมั่นใจว่า ผู้บังคับบัญชาของ ท่านสามารถแก้ปัญหาให้ท่านได้	3.71	1.34	เห็นด้วยมาก
เมื่อท่านปฏิบัติงานอย่างอุทิศเวลาเต็มที่ ท่านคาดหวังจะได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนพิเศษ	3.55	1.44	เห็นด้วยมาก
การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ท่านคาดหวัง ว่าท่านจะมีฐานะมั่นคง	3.72	1.34	เห็นด้วยมาก
การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ท่านคาดหวัง ว่าท่านจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การ งานจนเป็นที่ยอมรับของวงการวิชาชีพ	3.81	1.30	เห็นด้วยมาก
ท่านมีโอกาพัฒนา ความรู้ความสามารถ และประสพการณ์ใหม่ๆเพื่อการทำงาน ของท่าน	3.82	1.20	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.72	1.17	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ปัจจัยประสบการณ์การทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานและองค์กร (n=264)

ทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงานและองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ท่านคิดว่านโยบายของหน่วยงานมีระบบ และหลักเกณฑ์ที่ดี	3.60	1.03	เห็นด้วยมาก
ทีมงานของท่านปฏิบัติงานร่วมกันอย่าง เอื้ออาทร	3.83	1.03	เห็นด้วยมาก
ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของการ ทำงานเป็นทีม	4.05	.94	เห็นด้วยมาก
องค์กรของท่านให้ความสำคัญคุณธรรมแก่ บุคลากรทุกคน	3.45	1.12	เห็นด้วยปานกลาง
ผู้ร่วมงานมีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน	3.71	1.02	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.73	.93	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กรด้านการเอาใจใส่ในงาน (n=264)

การเอาใจใส่ในงาน)	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ท่านให้บริการที่ดีมีคุณภาพ มีมาตรฐาน กับผู้ใช้บริการทุกครั้ง	4.11	.49	เห็นด้วยมาก
เมื่อท่านเห็นความผิดพลาดในการทำงาน ของเพื่อนร่วมงาน ท่านจะให้คำแนะนำ ช่วยเหลือทุกครั้งเพื่อให้เกิดงานที่มี คุณภาพ	3.97	.55	เห็นด้วยมาก
เมื่อท่านเห็นผู้ป่วยต้องการความช่วยเหลือ ท่านจะกระตือรือร้นให้ความช่วยเหลือ ทันที	4.24	.55	เห็นด้วยมาก
ท่านพยายามค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อ นำมาพัฒนางานให้ทันสมัย หรือทันต่อการ เปลี่ยนแปลงเสมอ	3.78	.67	เห็นด้วยมาก
ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อให้ งานในองค์กรสำเร็จอย่างมีคุณภาพ	4.14	.57	เห็นด้วยมาก
ท่านมีความปรารถนาที่จะเห็นองค์กร ได้รับการประกาศยกย่องให้มีความเป็นเลิศ ด้านบริการอย่างต่อเนื่อง	4.36	.59	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	4.10	.43	เห็นด้วยมาก

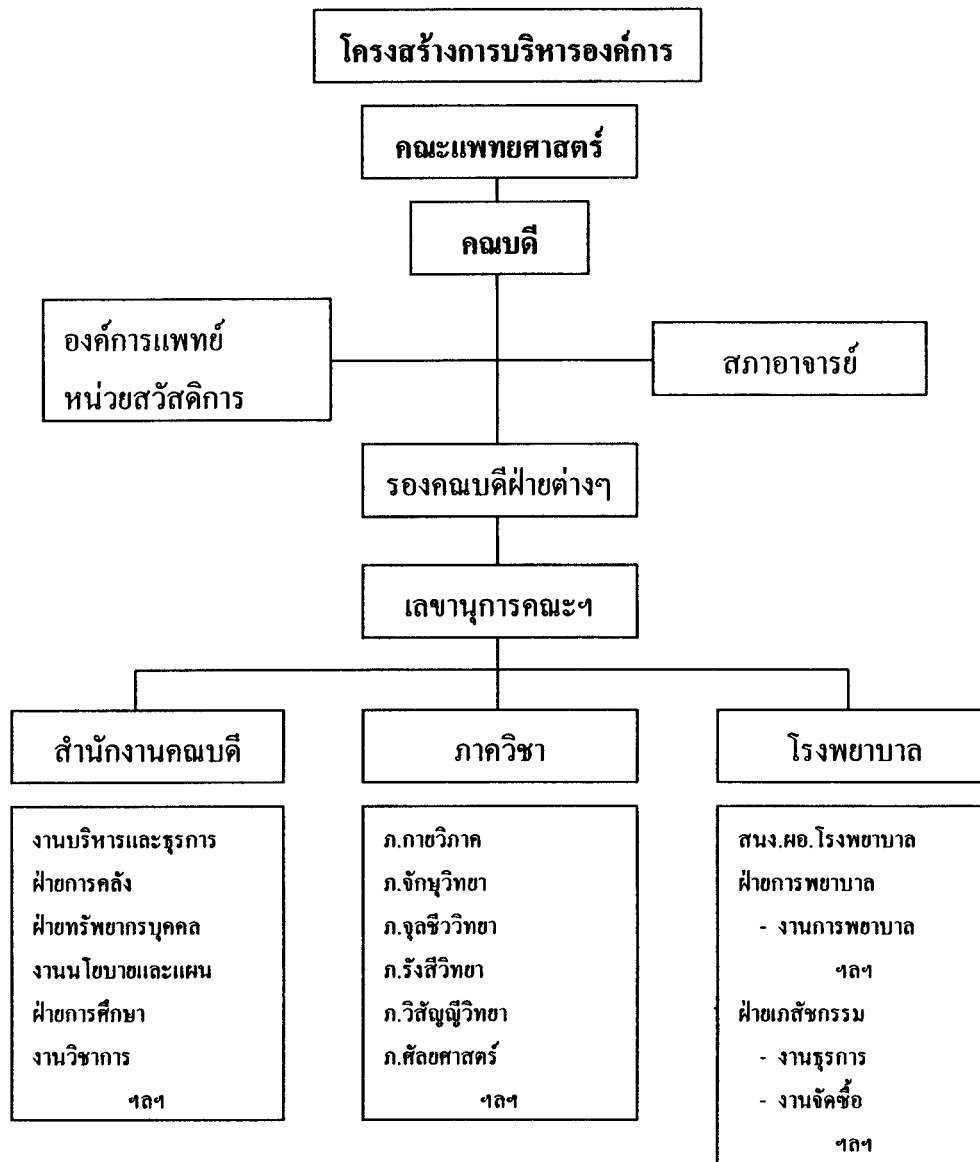
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ความเชื่อมั่นผูกพันกับองค์กรด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร (n=264)

ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
ท่านมีความเต็มใจที่จะพยายามในการทำงานล่วงเวลาได้แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มค่า	3.63	.92	เห็นด้วยมาก
สำหรับตัวท่านแล้ว ฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งนี้ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	3.57	.80	เห็นด้วยมาก
ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล ที่ท่านทำงานอยู่เสมอ	4.01	.71	เห็นด้วยมาก
ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าท่านทำงานในฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลแห่งนี้	4.20	.82	เห็นด้วยมาก
เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านสอดคล้องกัน	3.76	.87	เห็นด้วยมาก
ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง	3.85	.84	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.84	.64	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับ
ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรด้านการมีส่วนร่วมและเพิ่มศักยภาพในงาน (n=264)

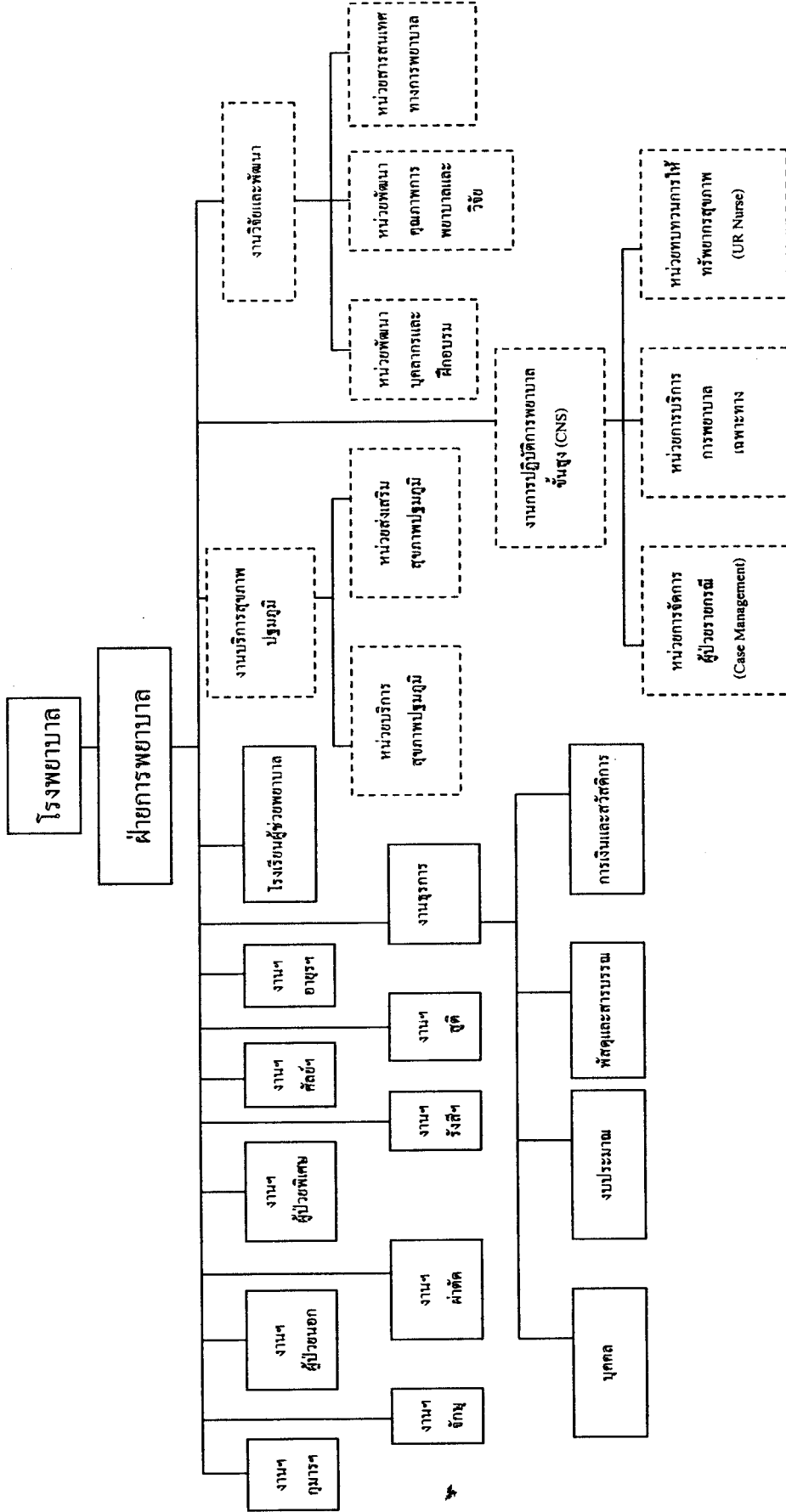
การมีส่วนร่วมและเพิ่มศักยภาพในงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ความหมาย
งานที่ท่านปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งที่มี ความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ท่านและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความ สามารถและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	4.10	.73	เห็นด้วยมาก
งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ ความรู้ความสามารถ และร่วมในการ ตัดสินใจ	3.89	.77	เห็นด้วยมาก
ท่านคิดว่าท่านเป็นคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมใน การพัฒนาองค์กร	3.89	.76	เห็นด้วยมาก
ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น	4.01	.74	เห็นด้วยมาก
เมื่อมีกิจกรรมนอกเหนือเวลาทำงาน ท่าน มักเข้าไปร่วมด้วยเสมอ	3.94	.77	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.59	.88	เห็นด้วยมาก
	3.90	.67	เห็นด้วยมาก

ภาคผนวก จ
โครงสร้างองค์กร



ภาคผนวก ฉ
โครงสร้างฝ่ายการพยาบาล

โครงสร้างฝ่ายการพยาบาล



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวมาลา ใจวอมราภรณ์
วัน เดือน ปีเกิด	10 สิงหาคม 2498
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ. 2523
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลศิริราช
ตำแหน่ง	พยาบาลชำนาญการ 8