

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผู้กักพื้นที่องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร**

นางสาวรสนา ถนอมเกียรติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Affecting Organizational Commitment of Professional Nurses
at Private Hospitals in Bangkok Metropolis**

Miss Rosana Thanomkiat

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

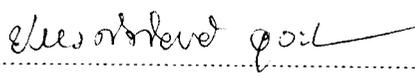
2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล นางสาวรศนา ถนนอมเกียรติ
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล
2. รองศาสตราจารย์ ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน

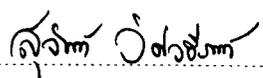
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

ก. - ๑๑ นางอติลา ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิลา)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

 ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)
วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย นางสาวรศนา ถนอมเกียรติ ปริญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2) รองศาสตราจารย์ปรารักษ์ทิพย์

อุจะรัตน์ ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (2) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น

ผลการวิจัย พบว่า (1) การรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวังอยู่ในระดับสูง การรับรู้คุณลักษณะขององค์กรด้านโครงสร้างองค์กรด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับสูง การรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ และความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง (2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง (3) ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกัน อธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.2

คำสำคัญ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Thesis title: Factors Affecting Organizational Commitment of Professional Nurses at Private Hospitals in Bangkok Metropolis

Researcher: Miss Rosana Thanomkiat; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Warinee Iemsawasdikul, Associate Professor; (2) Prangtip Ucharattana, Associate Professor; **Academic year:** 2008

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to investigate personal characteristics, organizational characteristics, and work experience of professional nurses, (2) to examine organizational commitment of professional nurses, and (3) to determine personal characteristics, organizational characteristics and work experience that affected organizational commitment of professional nurses at private hospitals in Bangkok Metropolis.

Three hundred and eighty two professional nurses who worked at private hospitals in Bangkok Metropolis were selected by stratified random sampling to be the sample of this study. Structured questionnaires were used for data collection. Frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis were employed for data analysis.

The results revealed as follows. (1) Professional nurses rated their perception on their personal characteristics in terms of the value of achievement and their expectation at the high level. They also rated their perception of organizational characteristics in terms of formalization and reward and punishment at the high level. Moreover, they rated their perception of their work experience; job scope, relationship and justice at the high level. However, they rated their participation and support at the moderate level. (2) Professional nurses rated their perception of their organizational commitment, affective commitment, and continuance commitment at the high level, but they rated their normative commitment at the moderate level. (3) Three factors: work experience in terms of participation and support, personal characteristics in term of the value of achievement, and organizational characteristics in term of reward and punishment affected the organizational commitment of professional nurses. These predictors accounted for 41.2 %.

Keywords: Organizational commitment, Professional nurses, Private hospitals in Bangkok Metropolis

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็น แนวทางที่เป็น ประโยชน์ และปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี ซึ่งให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์เพิ่มเติม ผู้วิจัยซาบซึ้งใน พระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิลา ที่กรุณาให้เกียรติเป็น ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งกรุณาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการ ปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาล และผู้อำนวยการ / ผู้จัดการ / หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล และบุคลากรของโรงพยาบาลทั้ง 9 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนบุคลากรพยาบาล กลุ่มตัวอย่างที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนทุนในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้บริหาร โรงพยาบาลพระรามเก้า และหัวหน้างานที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานที่ให้กำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องในครอบครัว ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจที่ดียิ่งแก่ผู้วิจัยตลอดมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบให้ทุกท่านที่ได้กล่าวมาข้างต้น

รศนา ถนอมเกียรติ

พฤศจิกายน 2551

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ญ |
| สารบัญภาพ | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 4 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 4 |
| สมมติฐานการวิจัย | 7 |
| ขอบเขตการวิจัย | 7 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 8 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 10 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 11 |
| ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 11 |
| ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 12 |
| องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 14 |
| ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 19 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 31 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 42 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 42 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 45 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 49 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 50 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 52 |
| ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร | 53 |
| ตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร | 55 |
| ตอนที่ 3 คุณลักษณะขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร | 56 |
| ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร | 57 |
| ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร | 58 |
| ตอนที่ 6 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสิทธิภาพ ในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร | 59 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 64 |
| สรุปการวิจัย | 64 |
| อภิปรายผล | 68 |
| ข้อเสนอแนะ | 79 |
| บรรณานุกรม | 82 |
| ภาคผนวก | 92 |
| ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ | 93 |
| ข หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย และหนังสือขอเก็บ ข้อมูล | 95 |
| ค เอกสารรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยใน มนุษย์ | 100 |
| ง แบบสอบถาม | 102 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| จ ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายชื่อ..... | 111 |
| ฉ การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ..... | 124 |
| ประวัติผู้วิจัย | 134 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล | 44 |
| ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 49 |
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตาม ข้อมูลประชากร | 53 |
| ตารางที่ 4.2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณลักษณะส่วนบุคคลรายด้านและโดยรวม | 55 |
| ตารางที่ 4.3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คุณลักษณะขององค์กรรายด้านและโดยรวม | 56 |
| ตารางที่ 4.4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพในการทำงานรายด้านและโดยรวม | 57 |
| ตารางที่ 4.5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวม | 58 |
| ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และ ประสิทธิภาพในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายด้าน | 60 |
| ตารางที่ 4.7 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และประสิทธิภาพใน การทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 61 |

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย | 6 |
| ภาพที่ 2.1 รูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Multidimensional Model of Organizational Commitment) | 18 |

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการองค์การด้านสุขภาพในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพเป็นอย่างมาก เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด ในองค์การ เป็นผู้นำทรัพยากรอื่นๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขัน ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ซึ่งให้ความสำคัญเรื่องการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพให้มีปริมาณและคุณภาพเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง และเน้นให้มีการกระจายกำลังคนให้เกิดความเป็นธรรมและทั่วถึง (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ 2550: 39) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการที่ต้องดำเนินการไปพร้อมๆ กัน หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง อาจทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพด้อยประสิทธิภาพ ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ องค์ประกอบดังกล่าวประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การผลิตและฝึกอบรม และ 3) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ (พินทุสร เหมพิสุทธิ์ 2549: 12-10)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพต้องให้สอดคล้องกับการวางแผนและการผลิต เพื่อให้มีบุคลากรทุกประเภทในจำนวนที่เพียงพอ มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ แต่ในอดีตที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านการวางแผนจำนวนบุคลากรสุขภาพในภาพรวม การกระจายบุคลากรที่ไม่สมดุล การสูญเสียบุคลากรออกจากระบบ บุคลากรขาดความรู้และทักษะที่เหมาะสม และระบบจูงใจขาดประสิทธิภาพ (พินทุสร เหมพิสุทธิ์ 2549: 12-6) ส่งผลให้เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ในโรงพยาบาล และเป็นบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพจะมีผลต่อความอยู่รอดและความมีชีวิตภาพขององค์การ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้อยู่ในองค์การ (retention) ในจำนวนที่เพียงพอจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์

ปัจจุบันซึ่งระบบสุขภาพของประเทศไทยมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชน

โรงพยาบาลเอกชนมีการปรับตัวและขยายธุรกิจมากขึ้น จากการที่รัฐบาลมีนโยบายพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพของเอเชีย (Center of Excellent Health Care of Asia: Medical Hub) ทำให้มีชาวต่างประเทศเข้ามาใช้บริการสุขภาพในโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นทุกปี ในปี พ.ศ. 2544 มีผู้ป่วยต่างชาติมาใช้บริการสุขภาพในโรงพยาบาลเอกชน 7 แห่ง จำนวน 557,300 ราย เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2543 ร้อยละ 38 และในปี พ.ศ. 2545 มีผู้ป่วยต่างชาติจำนวน 630,000 ราย เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชน 33 แห่ง (กรมส่งเสริมการส่งออก 2547 อ้างถึงใน กฤษฎา แสงวดี 2549: 6-24) ในปี พ.ศ. 2546-2549 มีผู้ป่วยต่างชาติเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 973,532 ราย 1,100,000 ราย 1,249,984 ราย และ 1,400,000 ราย ตามลำดับ (กรมส่งเสริมการส่งออก 2550: 1) จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นว่าแนวโน้มของผู้ใช้บริการชาวต่างชาติเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ความต้องการพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นเช่นกัน หากการส่งเสริมการส่งออกบริการสุขภาพตามนโยบายดังกล่าวยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง และแบบแผนการให้บริการสุขภาพของคนไทยภายใต้ระบบประกันสุขภาพต่างๆ ที่มีอยู่ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะใช้บริการจากสถานบริการเอกชนเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลให้ความต้องการพยาบาลวิชาชีพในภาคเอกชนเพิ่มอีกถึง 2-4 เท่า ในระยะ 5 ปี (กฤษฎา แสงวดี 2549: 6-24) โดยจะมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพในปี พ.ศ. 2558 ประมาณ 21,135 คน หรือเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.7 ต่อปี ในระหว่างปี พ.ศ. 2549-2558

(คณะกรรมการวิจัยทางการแพทย์แห่งชาติ สภาการพยาบาล 2549: 3) แต่การวางแผนกำลังคนด้านสุขภาพในอดีตที่ผ่านมาไม่ได้วางแผนเพื่อรองรับความต้องการของภาคเอกชน จึงทำให้ความไม่สมดุลของกำลังคนด้านสุขภาพเป็นเรื่องที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น (กฤษฎา แสงวดี 2551: 2-3)

โรงพยาบาลเอกชนมีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นจำนวนมาก แต่ไม่สามารถรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่กับองค์กรได้ทั้งหมด ยังคงมีพยาบาลวิชาชีพจำนวนหนึ่งลาออก เปลี่ยนสถานที่ทำงาน เปลี่ยนตำแหน่งงานไปปฏิบัติงานที่ไม่ใช่การพยาบาลมากขึ้น ด้วยเหตุผลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การบริหารจัดการ และการเปลี่ยนแปลงมุมมองเกี่ยวกับวิชาชีพด้วย (Buchan 1999 b อ้างถึงใน กฤษฎา แสงวดี 2549: 6-31) การออกจากวิชาชีพในปัจจุบันเกิดภายในเวลาไม่นานภายหลังจากสำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นการออกจากวิชาชีพเร็วกว่าในอดีต (กฤษฎา แสงวดี 2549: 6-31) หากพยาบาลวิชาชีพลาออกในปริมาณสูง จะทำให้มีจำนวนไม่เพียงพอหรือเกิดภาวะขาดแคลนรุนแรงขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินการของโรงพยาบาล ทั้งยังทำให้โรงพยาบาลสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานคนใหม่เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก รวมทั้ง

สูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนา (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550: 280) ความไม่พร้อมใช้ของพยาบาลวิชาชีพที่เข้ามาใหม่ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมต้องทำงานหนักมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการให้บริการ ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากระบบ ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้หรือลาออกจากองค์กร (Allen and Meyer 1996: 252) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ คือ มีความผูกพันด้านอารมณ์ รู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร มีความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ ตระหนักถึงความสำคัญของต้นทุนที่จะสูญเสียหากออกจากองค์กร ไป และมีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ รู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบหรือภาระหน้าที่ที่จะต้องอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งมีผลต่อการทุ่มเทพลังงานตั้งใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งทั้งในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และคุณภาพการให้บริการ

การพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อองค์กรและผู้ใช้บริการ คือทำให้องค์กรมีผลิตภาพงานสูงสุด เพราะพยาบาลวิชาชีพที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความเห็นพ้องต้องกันกับองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความรู้สึกต้องการทำงานกับองค์กร จึงทุ่มเทพลังงานตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ ผู้ใช้บริการจะได้รับบริการที่มีคุณภาพ การสร้างเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) เสนอว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยส่วนปลาย ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร ประสบการณ์ด้านสังคม การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อม และปัจจัยส่วนต้น ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทในงาน และสัญญาใจ ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารทางการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จึงมีความต้องการที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ธำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้อย่างยาวนาน ลดการลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มศักยภาพ ทำให้การบริหารจัดการองค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

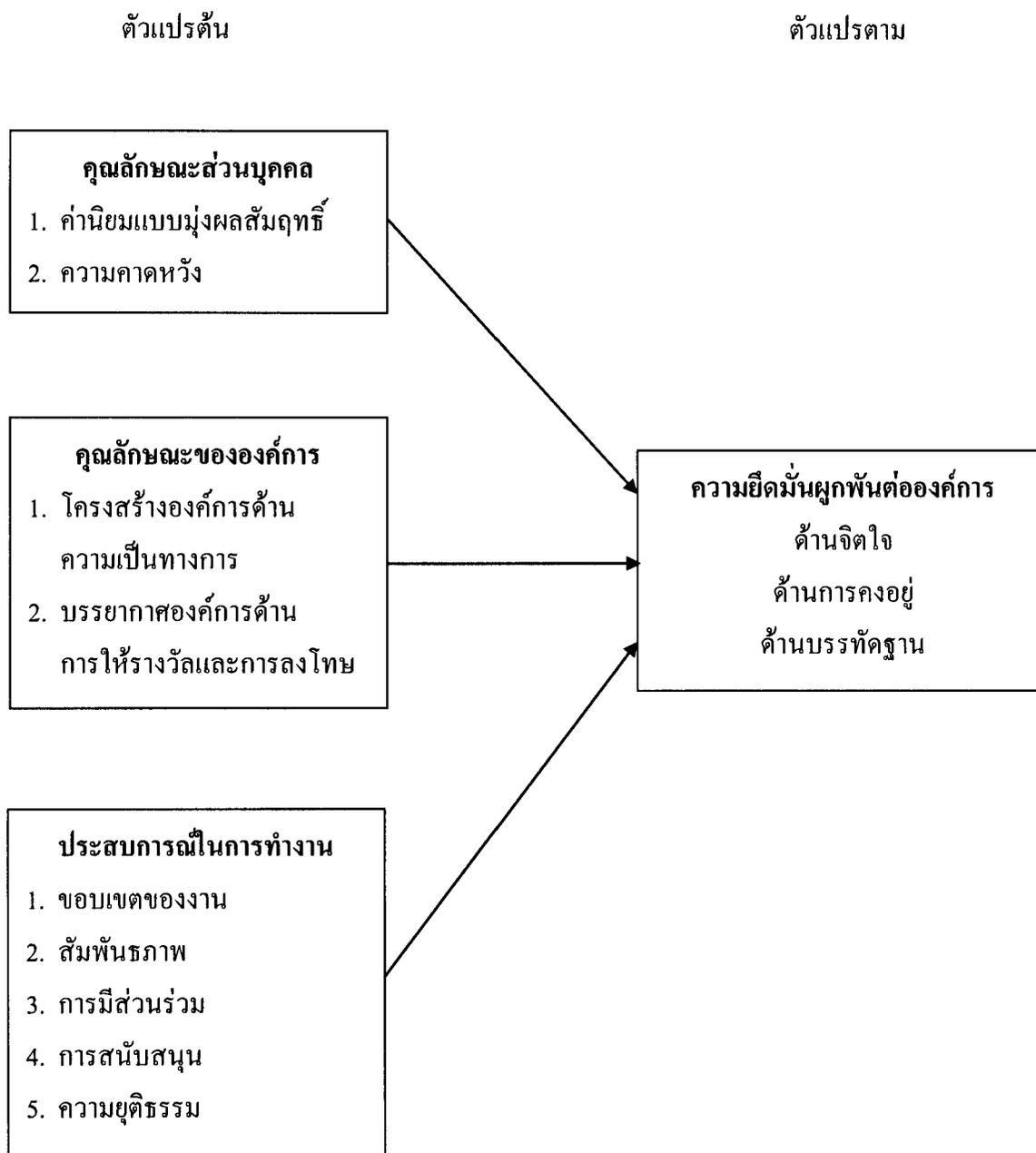
3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิดรูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) ซึ่งกล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) 2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (continuance commitment) และ 3) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) ซึ่งจะถูกระตุ้นให้เกิดขึ้นด้วยปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนปลาย (distal) ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) คุณลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) ประสบการณ์ด้านสังคม (socialization experiences) การบริหารจัดการ (management practices) สภาพแวดล้อม (environmental conditions) และปัจจัยส่วนต้น (proximal) ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences) บทบาทในงาน (role states) และสัญญาใจ (psychological contracts)

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาทั้งปัจจัยส่วนปลายและปัจจัยส่วนต้น แต่จะเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยย่อยบางประการซึ่งผู้วิจัยสนใจและเห็นว่ามีความสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน และมีผลการวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยส่วนปลายที่จะศึกษาในครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะขององค์การ ปัจจัยส่วนต้นที่จะศึกษาในครั้งนี้ คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การ มักจะพิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นสำคัญ การศึกษาปัจจัยดังกล่าวนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลสำคัญ ที่จะนำไปใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่อไป

ส่วนคุณลักษณะขององค์กรเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมได้ และ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลแต่ละคนจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล การที่บุคคลจะมี ประสิทธิภาพในการทำงานในลักษณะใดก็ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการขององค์กร หรืออาจกล่าว ได้ว่าองค์กรสามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีให้แก่บุคลากรได้ การศึกษาปัจจัย ดังกล่าวจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาพัฒนาให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อัน จะส่งผลให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุสัมฤทธิ์ผลมากขึ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันซึ่งการ ดำเนินการของ โรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันกันสูง

ปัจจัยที่คัดสรรมาบางส่วน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ค่านิยมแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวัง คุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรด้านความ เป็นทางการ และบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนปลาย และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนต้น โดยปัจจัยทั้งหมดจะมีความสัมพันธ์กับ ความยึดมั่นผูกพัน 3 ด้าน ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวัง คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

5.1.1 *ตัวแปรต้น* คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

- 1) *คุณลักษณะส่วนบุคคล* ได้แก่ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวัง
- 2) *คุณลักษณะขององค์กร* ได้แก่ โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ
- 3) *ประสบการณ์ในการทำงาน* ได้แก่ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม

5.1.2 *ตัวแปรตาม* คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 6,798 คน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข 2548)

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 20 มิถุนายน 2551 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม 2551

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (*organizational commitment*) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงความสัมพันธ์ที่กระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับองค์กร ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพัน 3 ด้าน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

6.1.1 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (*affective commitment*) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ความเห็นพ้องต้องกันกับองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ต้องการที่จะทำงานกับองค์กร

6.1.2 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (*continuance commitment*) หมายถึง การตระหนักของพยาบาลวิชาชีพ ถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องหากออกจากองค์กร ความจำเป็นที่จะต้องทำงานกับองค์กร

6.1.3 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (*normative commitment*) หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพว่าต้องอยู่กับองค์กร เพราะเป็นภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือพันธะที่จะต้องทำงานในองค์กรต่อไป

6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

6.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (*personal characteristics*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อคุณลักษณะของตนเอง ด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวัง ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

1) ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (*the value of achievement*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีกว่าผู้อื่น สามารถบรรลุเป้าหมายที่ยาก แก้ปัญหาที่ซับซ้อน ปฏิบัติสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น

2) ความคาดหวัง (*expectations*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความสามารถในการกระทำให้บรรลุผลสำเร็จ และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตนเอง

6.2.2 คุณลักษณะขององค์กร (*organizational characteristics*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อคุณลักษณะของโรงพยาบาล ได้แก่ โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

1) โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ (*organizational structure: formalization*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความเป็นทางการของโรงพยาบาล คือ ระดับของการใช้กฎระเบียบและมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์การ การควบคุมกิจกรรมขององค์การ ความชัดเจนของวิธีการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน บทบาทและหน้าที่ของบุคลากร ลำดับขั้นของการบังคับบัญชา

2) บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (*organizational climate: reward and punishment*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความถูกต้อง การมีหลักการที่ชัดเจนและเหมาะสมของระบบการให้รางวัลและการลงโทษของโรงพยาบาลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (*work experiences*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการทำงานที่ผ่านมาในโรงพยาบาล ได้แก่ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

1) ขอบเขตของงาน (*job scopes*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของทักษะ (*skill variety*) เอกลักษณ์ของงาน (*task identity*) ความสำคัญของงาน (*task significance*) ความอิสระของงาน (*autonomy*) และการป้อนกลับ (*feedback*)

2) สัมพันธภาพ (*relationships*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับลักษณะของปฏิสัมพันธ์ ความสามัคคี ความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นระหว่างพยาบาลวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

3) การมีส่วนร่วม (*participation*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน และการบริหาร

4) การสนับสนุน (*support*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการดูแลเอาใจใส่ขององค์การต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพยาบาลวิชาชีพ โดยการรับฟังข้อร้องเรียน ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา และให้การดูแลอย่างดี

5) ความยุติธรรม (*justice*) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความยุติธรรมในกระบวนการและการดำเนินการที่ใช้ในการตัดสินใจขององค์การ ในด้านการกำหนดกฎระเบียบ นโยบาย ข้อบังคับต่างๆ และนำกฎระเบียบ นโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยความเสมอภาคเท่าเทียม ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

6.3 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาลที่สภาการพยาบาลรับรอง ที่มีใบประกอบวิชาชีพที่ยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานด้านการพยาบาล ในหน่วยงานผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน หน่วยงานเฉพาะทางต่างๆ ในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

6.4 โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานพยาบาล หรือ โรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเวชกรรม สามารถรับผู้ป่วยไว้ค้างคืน มีขนาด 31 เตียงขึ้นไป ที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งดำเนินการในรูปของมูลนิธิ องค์กรศาสนา บุคคล หรือคณะบุคคลในลักษณะบริษัทจำกัด ที่จดทะเบียนขออนุญาตอย่างถูกต้องจากกองการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาองค์กรให้มีคุณลักษณะขององค์กรที่ดี การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ในการทำงานที่ดี การพัฒนาการสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม และการจูงใจพยาบาลวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น อันจะทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเต็มตามศักยภาพ การสูญเสียพยาบาลวิชาชีพออกจากองค์กรลดลง ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย และลดค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร

7.3 นำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในประเด็นอื่นๆ เช่น การพัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา หนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และจะนำเสนอสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้หลากหลายตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 ซึ่งในที่นี้ขอกล่าวถึงเฉพาะนักวิชาการบางท่าน ดังต่อไปนี้

เบคเกอร์ (Becker 1960 cited in Meyer and Allen 1984: 372-373) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการที่บุคคลคงสมาชิกภาพของตนไว้เพื่อรักษาสิ่งที่ตนเองได้ลงทุนไปในองค์กร สิ่งการลงทุนไปอาจเป็นเวลา ความพยายาม หรือเงิน ซึ่งจะเกิดการสูญเสียถ้าเขาลาออกจากองค์กรไป

แคนเตอร์ (Kanter 1968: 499) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะสละเวลา ทูมเทพลัง และความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

บุชานัน (Buchanan 1974: 533) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกถึงความเป็นพรรคพวก (partisan) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective attachment) ต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ต่อบทบาทของตนเองที่สัมพันธ์กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และต่อองค์กร

มาว์เคย์ พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982: 27) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความแน่วแน่นในการแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร

และมีส่วนร่วมในองค์การ เป็นมากกว่าความจงรักภักดีโดยอ้อม (passive loyalty) ต่อองค์การ และเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพโดยตรงระหว่างบุคคลกับองค์การ ทำให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อประโยชน์ขององค์การ

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997: 8-11) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า เป็นสถานะทางด้านจิตใจของบุคคลที่แสดงถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ทำให้บุคคลตัดสินใจรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2550: 279) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสถานะด้านจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ภักดีต่อองค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ

จากความหมายที่นักวิชาการได้กล่าวมานี้ สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ว่า เป็นความรู้สึกด้านจิตใจหรือทัศนคติที่ดีของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การ หรือพฤติกรรมที่ดีของสมาชิกในองค์การ คือ มีความจงรักภักดี เชื่อสัจย์ เชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเททำงานให้องค์การ มีความปรารถนาที่จะผูกติดเป็นหนึ่งเดียวหรือธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การไว้ต่อไป และจะรู้สึกสูญเสียเมื่อลาออกจากองค์การ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้ความหมายตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) คือ ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลกับองค์การ

2. ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรก่อให้เกิดผลตามมา หรือผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การในเรื่องต่างๆ ดังนี้

2.1 ผลการปฏิบัติงาน (job performance) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี จากผลงานการวิจัยของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่าผลลัพธ์ที่เกิดกับองค์การเมื่อบุคลากรในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง และบุคลากรในองค์การซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา เมื่อบุคลากรมีความผูกพันและ

เลื่อนไสลศรธาในเป้าหมายขององค์กร ก็จะมีผลผูกพันต่องานอย่างมาก เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

2.2 การขาดงาน (employee absenteeism) เป็นการแสดงให้เห็นว่าบุคคลไม่มีความตั้งใจในการทำงาน การขาดงานอาจจะมีสาเหตุจากปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ได้แก่ การเจ็บป่วย การเสียชีวิตของคนในครอบครัว หรืออาจจะมีสาเหตุที่ไม่เป็นจริงแต่เป็นเพียงข้ออ้างที่ยกขึ้นมาได้เมื่อบุคคลไม่มาปฏิบัติงาน ทำให้งานที่เขารับผิดชอบไม่มีความคืบหน้า หรือต้องจ้างคนอื่นปฏิบัติงานแทน ทำให้ผลลัพธ์ของงานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณอาจเกิดความเสียหายขึ้นได้ องค์กรจึงมุ่งที่จะลดการขาดงานทั้งกรณีที่มีความจำเป็นและไม่จำเป็นให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพราะจำนวนการขาดงานที่สูงเป็นการแสดงให้เห็นว่ามีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กร เช่น ความไม่พึงพอใจในการทำงาน และการมีขวัญกำลังใจต่ำ (Moorhead and Griffin 1995: 69)

2.3 อัตราการลาออก (employee turnover) การลาออกจากองค์กรของบุคคลเกิดจากปัจจัยด้านต่างๆ ได้แก่ ลักษณะของงาน องค์กร ตัวบุคคลเอง ตลาดแรงงาน และครอบครัว โดยทั่วไปพบว่า การไม่ลงตัวหรือเหมาะสมกันระหว่างบุคคลกับงานเป็นสาเหตุของการลาออก (Moorhead and Griffin 1995: 69) หากองค์กรใดมีการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรในปริมาณที่สูงมาก ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร กล่าวคือ ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานคนใหม่เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก รวมทั้งสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550: 280) จากผลการวิจัยพบว่า ค่าใช้จ่ายในการสรรหาพยาบาล การฝึกอบรมพัฒนาพยาบาลใหม่ 1 คน เท่ากับ 44,000 ดอลลาร์สหรัฐ (Kubar and others 2004 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550: 280) นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานที่ยังคงอยู่ในองค์กรรู้สึกสูญเสียขวัญและกำลังใจ

2.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (tenure) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ขาดงานน้อย ไม่คิดจะลาออกจากองค์กร ทำให้บุคคลมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรนานขึ้น จากการศึกษาของสเตียร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1983: 445) พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระยะเวลาปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่สูงขึ้น การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนาน ทำให้เกิดการลดการสูญเสียงบประมาณในการสรรหา และฝึกอบรมบุคลากรใหม่ทดแทนบุคลากรที่ลาออกไป การทำงานนานยังมีผลให้บุคลากรมีความสามารถและทักษะสูงขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นด้วย

2.5 ความเชื่องช้าเฉื่อยชา (tardiness) จากการศึกษาของแองเกิลและเพอร์รี่ (Angle and Perry 1981 cited in Mowday, Porter and Steers 1982: 38) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมี

ความสัมพันธ์ทางลบกับความเชื่องช้าเฉื่อยชาของบุคลากร ($r = -0.48$) นั้นหมายถึงว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันสูงจะมีความเชื่องช้าเฉื่อยชาต่ำ ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่ำจะมีความเชื่องช้าเฉื่อยชาสูง นอกจากนี้บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่คงเส้นคงวาในการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมาปฏิบัติงานตรงเวลา (Mowday, Porter and Steers 1982: 38)

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าองค์กรใดที่มีบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะส่งผลให้ความต้องการที่จะลาออกและอัตราการลาออกของบุคลากรในองค์กรลดลง อัตราการขาดงาน และความเชื่องช้าเฉื่อยชาของบุคลากรลดลง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูง ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรต่อไป

3. องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ในอดีตมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และจำแนกแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ด้านใหญ่ๆ คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านทัศนคติ (attitude commitment) และความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรม (behavior commitment) (Mowday, Porter and Steers 1982: 27) แนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 2 ด้านมีความแตกต่างกัน ดังนี้

3.1 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันด้านทัศนคติ แนวคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความปรารถนาและความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมาย ค่านิยมของตนเองกับองค์กร สอดคล้องตรงกัน ทำให้บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีมุมมองด้านบวกต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

3.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ดี มีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จด้วยความทุ่มเท และไม่ลาออกจากองค์กร

การทบทวนวรรณกรรมพบว่าในระยะแรกนี้ นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะใช้แนวคิดด้านทัศนคติหรือด้านพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ต่อมา

นักวิชาการพยายามรวมแนวคิดทั้ง 2 กลุ่มเข้าด้วยกัน เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันครอบคลุมมากขึ้น โดยประสานแนวคิดทั้ง 2 กลุ่มมาใช้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันเพื่อให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นทั้งด้านทัศนคติ และด้านพฤติกรรม ทำให้องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดแตกต่างกันไปจำนวนมาก แต่ในที่นี้ขอกล่าวถึงเฉพาะบางท่าน ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker 1960 cited in Meyer and Allen 1984: 372-373; Allen and Meyer 1990: 4) ได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า “Side-bet theory” ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า ถ้าหากลาออกจากองค์การไปแล้วจะต้องสูญเสียอะไร เนื่องจากการเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า “side bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญา ทักษะต่างๆ ตลอดจนโอกาสบางอย่าง ซึ่งไม่สามารถโอนย้ายไปยังองค์การอื่นได้ถ้าบุคคลลาออกจากองค์การเมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ นอกเหนือจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่หากบุคคลลาออกไปก่อนครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับการลงทุนด้านแรงกาย แรงใจ และสติปัญญานั้นได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไรก็เท่ากับการลงทุนนั้นได้สะสมเพิ่มขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์การ เพราะหากตัดสินใจลาออกก็จะสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับ ซึ่งหากวิเคราะห์แนวคิดนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเป็นแนวคิดที่เน้นความสำคัญด้านทัศนคติ คือความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

พอร์เตอร์และคนอื่นๆ (Porter and others 1974: 604) มาว์เคย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter 1979: 226) มาว์เคย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982: 27) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เนื่องจากมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์การคนอื่นๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกจะต่างจากความผูกพันต่อองค์การอื่นเนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์การ โดยปกติตรงที่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จะมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บริการเป้าหมายขององค์การ

3. สมาชิกมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่ย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์การ เพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์การนั้น

หากวิเคราะห์ลักษณะของความยึดมั่นผูกพันของพอร์เตอร์และคนอื่นๆ รวมทั้งมาว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเวียส จะพบว่าเน้นความสำคัญด้านทัศนคติและพฤติกรรม คือ รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ต้องการรักษาสมาชิกภาพไว้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมทุ่มเทความพยายามให้องค์การ และไม่ลาออกจากองค์การ

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1984: 372-378) ได้ศึกษาทฤษฎี “Side-bet theory” ของเบคเกอร์ (Becker) และเสนอความเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าสามารถจำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติ และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และได้พัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมาจากแบบวัดของพอร์เตอร์และคนอื่นๆ ต่อมาในปี ค.ศ. 1990 อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990) ได้พัฒนาแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

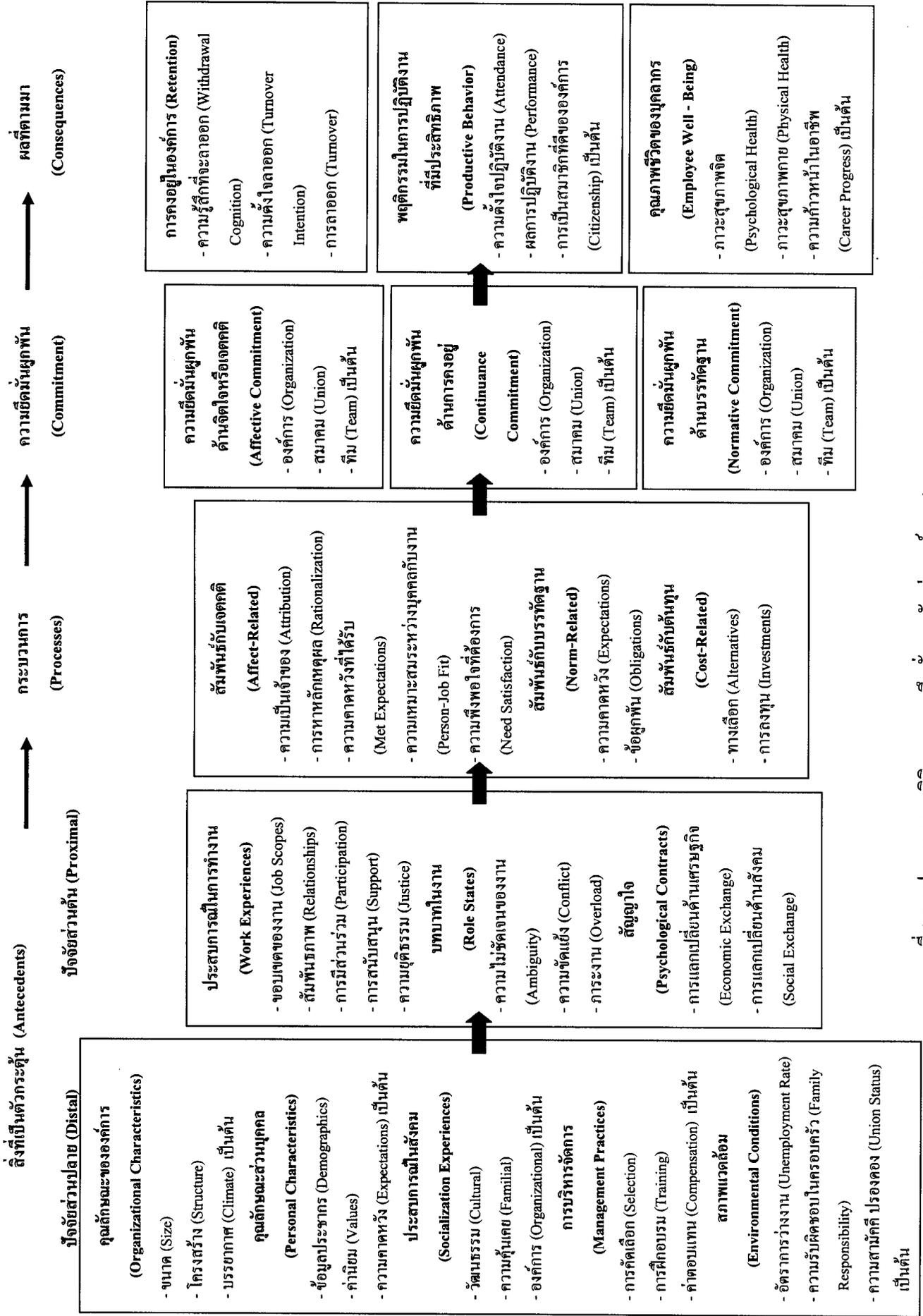
นอกจากนั้นยังได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่บ่งบอกคุณลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรในองค์การ และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่จะคงสมาชิกภาพในองค์การต่อไป ดังนั้นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะคงอยู่กับองค์การต่อไปมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันของนักวิชาการต่างๆ ในอดีต และพบว่าสามารถจำแนกความยึดมั่นผูกพันตามค่านิยมออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ด้านทัศนคติ (affective orientation) ด้านการลงทุน (cost-based) และด้านพันธะหรือความรับผิดชอบด้านศีลธรรม (obligation or moral responsibility) และสรุปว่าความยึดมั่นผูกพันมี 3 องค์ประกอบ (Three Components Model of Commitment) ได้แก่ ด้านจิตใจหรือเจตคติ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน (Meyer and Allen 1991 cited in Meyer and Allen 1997: 11-12) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติ เป็นความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ของบุคคล (emotional attachment to organization) ความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ (identification with organization) รู้สึกมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (involvement in organization) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การสูง จะทำงานกับองค์การเพราะเขาต้องการที่จะทำดังนั้น (want to do so)

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ เป็นการตระหนักถึงต้นทุน (costs) ที่เกี่ยวข้องหากออกจากองค์กร บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จะคงอยู่ในองค์กรเพราะเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้น (need to do so)

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือพันธะที่จะต้องทำงานในองค์กรต่อไป (feeling of obligation to continue employment) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงจะรู้สึกว่าต้องอยู่กับองค์กรต่อไป (ought to remain with the organization)

ต่อมา เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) ได้พัฒนารูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Multidimensional Model of Organizational Commitment) ซึ่งอธิบายว่าความยึดมั่นผูกพันจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีสิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น (antecedents) ผ่านเข้าสู่กระบวนการ (process) ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันและผลตามมา (consequences) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 รูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Multidimensional Model of Organizational Commitment)

จากแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่กล่าวมา ผู้วิจัยมีความเห็นว่ารูปแบบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) เป็นแนวคิดที่มีการปรับปรุงพัฒนามาอย่างต่อเนื่องจนมีความเป็นปัจจุบันมากที่สุดแนวคิดหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดอื่น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ หรือเจตคติ 2) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน 3) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ โดยความยึดมั่นผูกพันทั้งสามด้านจะเสริมแรงซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น โดยความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีส่วนร่วมกับองค์การ ต้องการจะทุ่มเททำงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ รู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือพันธะที่จะต้องทำงานในองค์การต่อไป และมีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ จากการตระหนักรู้ถึงสิ่งที่จะสูญเสียหากออกจากองค์การ ซึ่งจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น และได้อธิบายถึงสิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งผลที่เกิดตามมาจากความยึดมั่นผูกพันอย่างชัดเจน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดนี้ในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การต่อไป

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้หลายท่าน เช่น สเตียร์ส (Steers 1977) จำแนกปัจจัยที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (job characteristics) และประสบการณ์ในการทำงาน (work experiences) มาว์เคย์ พอร์เตอร์ และ สเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) จำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็น 4 ประเภท คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเกี่ยวกับบทบาทในหน้าที่ (role-related characteristics) คุณลักษณะของโครงสร้างองค์การ (structure characteristics) และประสบการณ์ในการทำงาน

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1991 cited in Meyer and Allen 1997: 11) กล่าวว่า สิ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจหรือเจตคติ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะด้านโครงสร้างองค์การ คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน (job-related characteristics) และประสบการณ์ในการทำงาน แต่ต่อมา เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) ได้พัฒนา

รูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรขึ้น (Meyer and Allen's Multidimensional Model of Organizational Commitment) และกล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคลจะถูกกระตุ้นให้เกิดขึ้นด้วยปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนปลาย (distal) และปัจจัยส่วนต้น (proximal) โดยที่ปัจจัยส่วนปลายและปัจจัยส่วนต้นจะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเจตคติ บรรทัดฐาน และต้นทุน และความยึดมั่นผูกพันจะก่อให้เกิดผลที่ตามมาในด้านการคงอยู่ในองค์กร พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังแสดงในภาพที่ 2.1 ปัจจัยส่วนปลาย ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ ประสิทธิภาพด้านสังคม การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนต้น ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาทในงาน และสัญญาใจ

การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดรูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) โดยจะศึกษาทั้งปัจจัยส่วนปลายและปัจจัยส่วนต้น

ปัจจัยส่วนปลายที่จะศึกษาในครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความคาดหวัง และคุณลักษณะขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

ปัจจัยส่วนต้นที่จะศึกษาในครั้งนี้ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Meyer and Allen 1997: 109) ดังนี้

4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยม และความคาดหวัง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

4.1.1 ค่านิยม (values) เป็นความเชื่อขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำและควรประพฤติ (George and Jones 2005: 71-73) เป็นมาตรฐานประเภทหนึ่งของการจัดระเบียบในการดำเนินชีวิตของผู้คนในสังคมที่ทุกคนต้องคำนึงถึงและยึดถือปฏิบัติ (ตะวัน สาตแสง 2548: 62) เป็นแนวคิดเชิงนามธรรมที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดและพฤติกรรมที่ตอบสนองในแต่ละเหตุการณ์ (คินคิก และวิลเลียมส์ 2006: 177) เป็นแบบเฉพาะของแนวทางปฏิบัติ หรืออุดมคติปลายทางของการดำเนินชีวิตของบุคคล (Rokeach 1973 cited in Robbins 2005: 70-72) มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรม ทำให้เกิดพฤติกรรม และการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ (Schermerhorn, Hunt and Osborn 1994: 136) รูปแบบพฤติกรรมของแต่ละคนมาจากค่านิยมที่ถูกสะสมมาตั้งแต่

ช่วงแรกของชีวิต ค่านิยมของบุคคลจะถูกปรุงแต่งตามเหตุการณ์ต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาในชีวิต ระยะเวลา และการเติบโตตามวัย และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง เช่น ความล้มเหลว หรือปัญหาสุขภาพ เป็นต้น (คินคิก และวิลเลียมส์ 2006: 177; Raelin 1987 cited in Schermerhorn, Hunt and Osborn 1994: 138) จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ค่านิยม หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีลักษณะเป็นแนวคิดเชิงนามธรรมที่บุคคลใช้เป็นมาตรฐานในการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ทำให้เกิดพฤติกรรม

ค่านิยมของแต่ละสังคมย่อมมีทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันไป ค่านิยมของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างจากค่านิยมขององค์กร ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง หรืออึดอัดที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ทางออกเพื่อบรรเทาความอึดอัด คือ การปรับตัวให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร จนในที่สุดกลายเป็นค่านิยมร่วม (common value) อาจกล่าวได้ว่าความสอดคล้องของค่านิยมของบุคคลกับองค์กรมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ค่านิยมการทำงานที่ขัดโยงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่พนักงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน อาจถือได้ว่าเป็นพลังแฝงที่ช่วยลดภาระผู้บริหารในการกำกับดูแล และลดการควบคุมแบบเข้มงวด (hard control) โดยไม่ต้องมีการเขียนเป็นระเบียบข้อบังคับมากมาย การมีค่านิยมในการทำงานร่วมกันที่ปรากฏออกมาในรูปของค่านิยมที่เรียกว่า งานส่วนรวมมาก่อนงานส่วนตัว ความมีเหตุผล ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงาน ความซื่อสัตย์ ความประหยัด ฯลฯ ถือเป็นการควบคุมอย่างหนึ่ง (soft control) (ตะวัน สาดแสง 2548: 62-64) หากบุคคลไม่ถูกควบคุมแบบเข้มงวดหรือมีอิสระในการปฏิบัติงาน ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงาน จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน การไม่ลาออกจากองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคล (Luthans 2002: 233-235)

ค่านิยมของบุคคลในสถานที่ทำงาน มี 4 ประเภท คือ 1) แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement) 2) แบบชอบช่วยเหลือและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (helping and concern of others) 3) แบบมีความซื่อตรง (honesty) และ 4) แบบมีความเป็นธรรม (fairness) (Meglino, Ravlin and Adkins 1990 cited in Schermerhorn, Hunt and Osborn 1994: 137) ซึ่งในที่นี้จะศึกษาเฉพาะค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันการดำเนินการของทุกองค์กรธุรกิจโรงพยาบาลจะมุ่งเน้นประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งบุคลากรในการให้บริการเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด (วีระศักดิ์ พุทธาศรี และคนอื่นๆ 2544: 12) หากบุคคลมีค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (the value of achievement) หมายถึง ความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างหนักเพื่อให้สามารถฝ่าฟันสิ่งที่เป็นอุปสรรคของชีวิต (Meglino, Ravlin and Adkins 1990 cited in Schermerhorn, Hunt and Osborn 1994: 137; Ravlin and Meglino

1987 a, b cited in Adkins and Naumann 2002: 141) ความต้องการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (need for achievement) ประกอบด้วย ความต้องการที่จะทำให้อีกดีกว่าผู้อื่น (doing better than competitors) สามารถบรรลุเป้าหมายที่ยาก (attaining or surpassing a difficult goal) แก้ปัญหาที่ซับซ้อน (solving a complex problem) ปฏิบัติสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง (carrying out a challenging assignment successfully) และปรับปรุงพัฒนาหาวิธีการทำงานที่ดีกว่าเดิม (developing a better way to do something) (Luthans 2002: 252) สรุปค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้อีกดีกว่าผู้อื่น บรรลุเป้าหมายที่ยาก แก้ปัญหาที่ซับซ้อน ปฏิบัติสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และพัฒนาการทำงานให้อีกดีกว่าเดิม จากการทบทวนการศึกษาค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์กันทางบวก บุคคลที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงจะมีความพึงพอใจในงานที่เขาปฏิบัติ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย (Adkins and Naumann 2002: 149-150)

4.1.2 ความคาดหวัง (expectations) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับระดับของความเพียรพยายามอดสาหัสของตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงาน (George and Jones 2005: 187) บุคคลจะถูกจูงใจให้ทำงานตามกรอบของระดับความคาดหวังของแต่ละคน บุคคลที่มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง จะใช้ความอดสาหัสและหวังผลจากการทำงานสูง เพื่อเพิ่มและพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีระดับความคาดหวังอยู่ในระดับต่ำ เขาก็จะมีความเบื่อหน่ายและจะทำงานแบบตามสบายโดยไม่สนใจที่จะเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรเลย (วิเชียร วิทิตถุฒ 2550: 197)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย วิกเตอร์ เฮซ. วรูม (Victor H. Vroom) กล่าวว่า ความคาดหวังของบุคคลจะมี 2 ด้าน คือ ความคาดหวังต่อความสามารถในการกระทำให้ออกผลสำเร็จ (effort-performance expectancy) และความคาดหวังต่อผลลัพธ์ (performance-outcome expectancy) ความคาดหวังต่อความสามารถในการกระทำให้ออกผลสำเร็จ เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลประเมินความสามารถของตนเองแล้วรับรู้ว่าจะตนเองจะกระทำให้ออกผลสำเร็จได้หรือไม่ หากประเมินแล้วคาดหวังว่าตนเองไม่สามารถจะกระทำให้ออกผลสำเร็จได้ บุคคลจะไม่มีแรงจูงใจ แต่หากประเมินแล้ว มีความคาดหวังว่าหากตนเองใช้ความพยายามจะสามารถกระทำให้ออกผลสำเร็จ รวมทั้งมีทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ บุคคลจะมีแรงจูงใจ ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ เป็นความคาดหวังที่เกิดขึ้นโดยประเมินว่าผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับมีความคุ้มค่าหรือไม่ หากประเมินแล้วรับรู้ว่ามีโอกาสน้อยมากที่จะได้รับผลประโยชน์ตามที่ตนเองคาดหวัง บุคคลจะไม่มีแรงจูงใจ แต่หากประเมินแล้วมีความคาดหวังว่ามีความเป็นไปได้สูงที่จะได้รับผลประโยชน์ตามที่คาดหวัง บุคคลจะมีแรงจูงใจ (Kinicki and Kreitner 2003: 141-142)

การศึกษาของบุชานัน (Buchanan 1974 cited in Meyer and Allen 1997: 44) พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง และมีการทำงานที่เข้มแข็งจะมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติสูง วานัสและคนอื่นๆ (Wanous and others 1992 cited in Meyer and Allen 1997: 52) ศึกษาพบว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่เขาต้องเผชิญ ความคาดหวังครอบคลุมถึงประสบการณ์ซึ่งจะสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติ บุคคลจะมีทัศนคติด้านบวกต่องานเมื่อความคาดหวังแรกเข้ามาเป็นพนักงานใหม่ในองค์กรเกี่ยวกับงานและ/หรือองค์กรได้รับการตอบสนอง ในทางตรงข้ามทัศนคติด้านลบต่องานจะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งที่เขาพบไม่ได้เป็นไปตามความคาดหวังของเขา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังของบุคคลกับความยึดมั่นผูกพัน พบว่า ความคาดหวังของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติในระดับต่ำ ($r = 0.39$) ส่วนเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997: 52) ศึกษาพบว่า ความคาดหวังของบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาให้เกิดความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติ

4.2 คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

4.2.1 โครงสร้างองค์กร (*organizational structure*) เป็นแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ในองค์กรที่สร้างขึ้นมา โดยมีจุดมุ่งหมายในการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ทำให้เราสามารถเข้าใจลักษณะขององค์กรในลักษณะของกิจกรรมหรือระบบงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี โครงสร้างองค์กรจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงขนาดขององค์กร อัตราความเจริญเติบโตขององค์กร ความก้าวหน้าในเทคโนโลยี ตลอดจนความมีประสิทธิภาพและความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรนั้นๆ ได้ (วิเชียร วิทยอุดม 2550: 69-70)

โครงสร้างองค์กรสามารถจำแนกอย่างกว้างๆ ตามประเภทของงาน การประสานงาน อำนาจการตัดสินใจ และความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์ขององค์กรกับการปฏิบัติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมี 3 มิติหลัก คือ (Bowditch and Buono 2005: 267-272)

1) ความสลับซับซ้อน (complexity) เป็นความแตกต่างหลากหลายขององค์กรในทุกๆ ระดับ องค์กรที่มีความแตกต่างหลากหลายภายในองค์กรมากยิ่งมีความสลับซับซ้อนมาก ทำให้ผู้บริหารต้องทุ่มเทเวลาและให้ความสนใจมากเป็นพิเศษในการสื่อสาร การประสานงาน และการควบคุม

2) ความเป็นทางการ (formalization) เป็นระดับของมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร แสดงถึงวิธีการในการทำงานขององค์กรว่ามีความชัดเจนและมีกฎเกณฑ์มากน้อยเพียงไร สะท้อนถึงความชัดเจนของการมีกฎระเบียบและตำแหน่งงาน

3) การรวมอำนาจ (centralization) เน้นให้ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้มีสิทธิอำนาจในการตัดสินใจ

โครงสร้างองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีโครงสร้างเป็นระบบราชการ (bureaucratic structure) มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Manetje 2005: 51) การรื้อโครงสร้างองค์กรระบบราชการออกไปและปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากขึ้นทั้งในด้านความจงรักภักดี และการมีส่วนร่วมร่วมกับองค์กร (Zeffanne 1994 cited in Manetje 2005: 51) องค์กรที่มีการบริหารแบบกระจายอำนาจ (decentralization) จะมีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าการบริหารแบบอื่น (Bateman and Strasser 1984 cited in Meyer and Allen 1997: 42) และองค์กรที่มีการบริหารแบบเป็นทางการจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Michaels and others 1988: 376-383; Lambert, Paoline III and Hogan 2006: 23-44; Hahn 2007: 1) ซึ่งในที่นี้จะศึกษาเฉพาะความเป็นทางการ เนื่องจากการบริหารจัดการขององค์กร โรงพยาบาลเอกชนต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีแผนกลยุทธ์ แนวทาง และวิธีการในการทำงานขององค์กรที่มีความชัดเจนและมีกฎเกณฑ์ เพื่อให้องค์กรเกิดผลลัพธ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความเป็นทางการ เป็นระดับของความมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์กร แสดงถึงวิธีการในการทำงานขององค์กรว่ามีความชัดเจนและมีกฎเกณฑ์มากน้อยเพียงไร สะท้อนถึงความชัดเจนของการมีกฎระเบียบและตำแหน่งงาน (Bowditch and Buono 2005: 270) เป็นความมากน้อยของการที่กิจกรรมในการทำงานของพนักงานถูกกำหนดอย่างจำเพาะเจาะจง หรือถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นทางการ องค์กรที่มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมพนักงานมากเท่าไร องค์กรนั้นก็มีความเป็นทางการมากขึ้นเท่านั้น (วิเชียร วิทย์อุดม 2550: 70) หรือระดับของการถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นมาตรฐาน (Robbins 2005: 458) ความเป็นทางการเป็นการใช้กระบวนการบริหารจัดการ ที่มีกฎระเบียบและมาตรฐานในการควบคุมกิจกรรมขององค์กร องค์กรที่ใช้ความเป็นทางการในการบริหารจัดการมาก จะมีความจำเป็นในการใช้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดตามสายบังคับบัญชา (George and Jones 2005: 523) สรุปได้ว่า ความเป็นทางการ หมายถึง ระดับของการใช้กฎระเบียบและมาตรฐาน

ในการปฏิบัติงานขององค์กร การควบคุมกิจกรรมขององค์กร ความชัดเจนของวิธีการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

4.2.2 *บรรยากาศขององค์กร (organizational climate)* มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา และให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรไว้หลากหลาย ซึ่งในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะนักวิชาการบางท่านดังนี้

บรรยากาศขององค์กรเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่อาศัยหรือทำงานในองค์กร เกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล (Litwin and Stringer 1968: 1) เป็นความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในองค์กรดี จะจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน (พสุ เดชะรินทร์ 2550: 1) เป็นการรับรู้ของสมาชิกในลักษณะขององค์กร ได้แก่ การตัดสินใจ ภาวะผู้นำ และบรรทัดฐานเกี่ยวกับการทำงาน (Stone and others 2005: 467) เป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคลากรต่อโครงสร้างทางกายภาพขององค์กร วิธีการในการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อลูกค้า หรือบุคคลภายนอก (Luthans 2002: 123) บรรยากาศขององค์กรพยาบาล หมายถึง บรรยากาศ (atmosphere) ลักษณะทางกายภาพ (features) และสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงพยาบาล (Kramer 1990 cited in Pamela 2005: 10) รวมทั้งนโยบาย แนวปฏิบัติ บรรทัดฐาน ค่านิยม และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและกลุ่ม (Gillies, Franks and child 1990 cited in Pamela 2005: 10)

สรุปความหมายของบรรยากาศขององค์กรได้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างทางกายภาพขององค์กร สภาพแวดล้อมในองค์กร ปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก รวมทั้งนโยบาย บรรทัดฐาน ค่านิยม และความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กร บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ถ้าบรรยากาศในการทำงานมีความเหมาะสมจะจูงใจบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติงาน

การศึกษาบรรยากาศขององค์กรจะมีรายละเอียดแตกต่างกัน ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะแนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer 1968: 45-65) ซึ่งกล่าวว่าบรรยากาศองค์กรมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร (structure and constraint) 2) ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (individual responsibility) 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) 4) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (reward and punishment, approval and disapproval) 5) ด้านความขัดแย้ง และความอดทนต่อความขัดแย้ง

(conflict and tolerance for conflict) 6) ด้านมาตรฐานของงาน และความคาดหวังในการปฏิบัติงาน (performance standards and expectations) 7) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและจงรักภักดีต่อกลุ่มในองค์การ (organizational identity and group loyalty) และ 8) ความเสี่ยงและความท้าทาย (risk and risk taking)

การทบทวนผลการศึกษเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเห็นอกเห็นใจ (consideration) ความสนิทสนมคุ้นเคย (intimacy) และการเน้นผลงาน (product emphasis) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Gormley 2005: 3) บรรยากาศองค์การด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (autonomy) ความเชื่อถือไว้วางใจ (trust) ความสามัคคี (cohesiveness) การสนับสนุน (support) ความกดดัน (pressure) การยอมรับนับถือ (recognition) นวัตกรรม (innovation) ความเป็นธรรม (fairness) มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (DeCotiis and Summers 1987 cited in Gormley 2005: 34) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การที่มีความชัดเจน (clarity) การมีส่วนร่วม (participation) การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา (superior-subordinate communication) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 41 (Guzley 1992: 379-402)

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เนื่องจากการให้รางวัลจะมีผลจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer 1968: 54-56) ส่วนการลงโทษจะส่งผลให้บุคคลหยุดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยให้ผลด้านลบเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่องค์การไม่ต้องการ (George and Jones 2005: 147-148) จากความสำคัญของการให้รางวัลและการลงโทษดังกล่าว องค์การต่างๆ จึงมักจะกำหนดระบบการให้รางวัลและการลงโทษ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรจำนวนมากให้เป็นไปตามที่ต้องการ โรงพยาบาลเอกชนเป็นองค์การที่ให้บริการสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ ต้องการให้บุคลากรมีพฤติกรรมบริการที่ดีเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และมีระบบการลงโทษเมื่อบุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ

บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เป็นการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลและการลงโทษขององค์การ ถ้าหากระบบการให้รางวัลมีรูปแบบที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง คำนี้ถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ต้องการประสบความสำเร็จมากขึ้น (Litwin and Stringer 1968: 54-56) ระบบการให้รางวัลยังส่งเสริมให้

ทำงานและเกิดผลลัพธ์ตามมา รูปแบบคุณลักษณะของงานจำแนกออกเป็น 5 มิติหลัก (Hackman and Oldham 1980 cited in George and Jones 2005: 208) ดังนี้

1) ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) งานแต่ละชนิดต้องการทักษะความสามารถ และสติปัญญาแตกต่างกัน บุคลากรจะมีแรงจูงใจในงานสูงเมื่อต้องใช้ความหลากหลายของทักษะ

2) เอกลักษณ์ของงาน (task identity) เป็นการบ่งบอกลักษณะของงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ งานที่มีเอกลักษณ์สูงจะมีผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรสูง

3) ความสำคัญของงาน (task significance) เป็นลักษณะงานที่มีผลต่อชีวิตหรือต่องานของบุคคลอื่น บุคลากรจะมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติเมื่อพวกเขาเห็นว่างานนั้นมีความสำคัญอย่างมาก

4) ความอิสระของงาน (autonomy) เป็นระดับความอิสระในการจัดการวางแผนปฏิบัติและออกแบบกระบวนการส่งมอบงาน โดยทั่วไปแล้วความอิสระของงานที่สูงจะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจสูงเช่นกัน

5) การป้อนกลับ (feedback) เป็นการให้ข้อมูลที่ชัดเจนแก่บุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานที่ปฏิบัติ การให้ข้อมูลป้อนกลับจะมีผลด้านบวกต่อแรงจูงใจ

การทบทวนการศึกษาพบว่า ขอบเขตของงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติในระดับสูง (Meyer and Allen 1997: 45) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความท้าทายของงาน (job challenge) ระดับของความมีอิสระในงาน (degree of autonomy) และความหลากหลายของทักษะที่บุคลากรต้องใช้ในการปฏิบัติงาน (variety of skills) (Dunham, Grube and Castaneda 1994 cited in Meyer and Allen 1997: 45) ขอบเขตของงานร่วมกับตัวแปรคุณลักษณะงานอื่นๆ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติมากกว่าตัวแปรของคุณลักษณะส่วนบุคคล (Mathieu and Zajac 1990 cited in Meyer and Allen 1997: 45) และขอบเขตของงานเป็นตัวแปรที่ดีในการทำนายความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจหรือเจตคติ (Meyer and Allen 1997: 45)

4.3.2 สัมพันธภาพ เป็นปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในองค์การ เป็นสัมพันธภาพซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน สัมพันธภาพที่ดีเกิดขึ้นจากสมาชิกของทีมมีความสามัคคีกันมาก และมีความขัดแย้งกันน้อย ซึ่งทีมงานที่มีความสามัคคีกันจะมีผลการปฏิบัติงานดีกว่าทีมที่ไม่มีความสามัคคี (McShane and Glinow 2008: 275) สัมพันธภาพที่สำคัญคือ สัมพันธภาพกับผู้ตรวจการ (supervisory relationship) สัมพันธภาพกับผู้ตรวจการจะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคคลทั้งทางบวกและทางลบ สัมพันธภาพทางบวกกับผู้ตรวจการจะขึ้นอยู่กับวิธีการ

บริหารจัดการเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในองค์การ หากการบริหารจัดการมีความยุติธรรมจะเกิดสัมพันธภาพทางบวก เมื่อบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ตรวจการ จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น นอกจากนี้สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น ทีมงาน หรือกลุ่มงานต่างๆ ในองค์การ ก็มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลเช่นกัน เมื่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีลักษณะยอมรับซึ่งกันและกัน และค้นพบคุณค่าของสัมพันธภาพในงาน บุคคลก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วย (Manetje 2005: 50-51)

4.3.3 การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการของการให้บุคลากรมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและการบริหาร การให้บุคลากรมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลผลิตของเขาให้ดีขึ้นได้ (Moorhead and Griffin 1995: 117-119) การมีส่วนร่วมของบุคลากรมาก จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้มีทางเลือกที่เป็นไปได้จำนวนมาก (Middlemist and Hitt 1988: 284) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทำให้ความยึดมั่นผูกพันด้านเจตคติหรือด้านจิตใจเพิ่มขึ้น โดยทำให้ความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การของบุคลากรแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น บุคลากรรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเมื่อเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในอนาคตขององค์การ การมีส่วนร่วมของบุคลากรยังทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ เนื่องจากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นขององค์การต่อบุคลากรของเขา (McShane and Glinow 2008: 120) นอกจากนี้แล้วบุคลากรยังต้องการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง (Benton 1995: 443) ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจหรือเจตคติจะสูงในกลุ่มบุคลากรที่ผู้นำอนุญาตให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้นำให้การดูแลพวกเขาด้วยความเห็นอกเห็นใจ (Meyer and Allen 1997: 46)

4.3.4 การสนับสนุน เป็นการดูแลเอาใจใส่ขององค์การต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดยการรับฟังข้อร้องเรียน พยายามให้ความช่วยเหลือเมื่อพวกเขาประสบปัญหา และให้การดูแลอย่างดี (Ambrose and Schminke 2003 cited in George and Jones 2005: 300) ความรู้สึกและการรับรู้ของบุคลากรว่าองค์การให้การดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรจะช่วยให้ลดความรู้สึกและอารมณ์เครียดของพวกเขาได้ (Sull 2003 cited in George and Jones 2005: 300) นอกจากนี้องค์การที่ให้การดูแลเอาใจใส่ในความผาสุกของบุคลากรจะมีแนวโน้มที่จะได้รับความจงรักภักดีจากบุคลากร (Finegan 2000 cited in McShane and Glinow 2008: 120) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่อยู่ในองค์การที่มีการสนับสนุนสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกและอารมณ์ลบต่อองค์การน้อยมาก (George and others 1996 cited in George and Jones 2005: 300) การสนับสนุนจากองค์การช่วยให้ความรู้สึกและอารมณ์ด้านลบที่เกิดจากการลดขนาดขององค์การ และการให้พนักงานออกจากงานบรรเทาลงได้ (George and Jones 2005: 300)

4.3.5 ความยุติธรรม ความยุติธรรมขององค์การเป็นการรับรู้ของบุคคลว่าเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยความเสมอภาคหรือไม่ บุคลากรมักพิจารณาความยุติธรรมหลายประเด็น ทั้งความยุติธรรมในแง่ของผลที่ได้รับจากองค์การ และความยุติธรรมในแง่การปฏิบัติที่องค์การกระทำต่อตน (อมร ถุงสุวรรณ 2550: 261) ความยุติธรรมแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ความยุติธรรมด้านการกระจายทรัพยากรและรางวัล (distributive justice) เป็นการรับรู้ของบุคคลในความยุติธรรมต่อผลตอบแทนที่เขาได้รับจากองค์การ บุคคลจะรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับจากการทำงานกับสิ่งที่ตนทุ่มเทให้กับการทำงาน และจะเปรียบเทียบอัตราส่วนสิ่งที่ตนทุ่มเทให้กับการทำงานกับผลตอบแทนที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับผู้อื่น หากอัตราส่วนของบุคคลผู้นั้นเท่ากับอัตราส่วนของผู้อื่น เขาจะมีความรู้สึกเท่าเทียมหรือยุติธรรม แต่หากอัตราส่วนไม่เท่ากัน บุคคลผู้นั้นจะเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าผู้อื่น เมื่อเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมขึ้น ก็จะมีปฏิกิริยาหรือมีพฤติกรรมเป็นการตอบโต้ ซึ่งอาจเป็นไปได้หลายลักษณะ ได้แก่ การบิดเบือนสิ่งนำเข้า เช่น ขยันน้อยลง หรือบิดเบือนผลลัพธ์ของตนเองหรือของผู้อื่น เช่น เรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 2) ความยุติธรรมในกระบวนการและการดำเนินการที่ใช้ในการตัดสินใจขององค์การ (procedural justice) เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในเชิงการตรากฎระเบียบ นโยบาย ข้อบังคับต่างๆ โดยองค์การต้องมีความเสมอภาค เท่าเทียม ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการนำกฎระเบียบ นโยบายไปสู่อำนาจปฏิบัติ ต้องมีความเสมอภาคเป็นธรรมเช่นกัน ความยุติธรรมในลักษณะนี้เป็นเรื่องวิธีการและวิธีปฏิบัติต่างๆ ที่องค์การใช้เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (McShane and Glinow 2008: 152; อมร ถุงสุวรรณ 2550: 261-262) ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของบุคลากรต่อความยุติธรรมเสมอภาคของนโยบายองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ (Meyer and Allen 1997: 42) การรับรู้ว่าองค์การมีความยุติธรรมในการกระจายทรัพยากรและรางวัล และมีความยุติธรรมในกระบวนการและการดำเนินการที่ใช้ในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (McFarlin and Sweeney 1992 cited in Chughtai and Zafar 2006: 45; Chughtai and Zafar 2006: 45-46) โดยที่การรับรู้ว่าองค์การมีความยุติธรรมในกระบวนการและการดำเนินการที่ใช้ในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสูงกว่าการรับรู้ว่าองค์การมีความยุติธรรมต่อการกระจายทรัพยากรและรางวัล (McFarlin and Sweeney 1992 cited in Chughtai and Zafar 2006: 45) ในที่นี้จึงเลือกศึกษาเฉพาะการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อความยุติธรรมในกระบวนการและการดำเนินการที่ใช้ในการตัดสินใจขององค์การ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีจำนวนมาก แต่ในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเพียงบางส่วน ดังนี้ สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และบทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร 8 แห่ง จำนวน 380 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มหรือลดตัวแปรเป็นขั้นๆ ผลการวิจัย พบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มี 6 ตัวแปร คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความมีอิสระในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 52.5

พร้อมพรรณ บัณฑิตกิจกุล (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการพิเศษ จำนวน 303 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้สึกต่อองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน F test, t-test และ correlation ผลการวิจัย พบว่า พยาบาล โรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อวิชาชีพ พยาบาลที่มีความแตกต่างกันด้านสถานภาพสมรส ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ

องค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อเงินเดือนและผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่พบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กัลยา เพ็ชรแก้ว (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 380 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความสามารถในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลศูนย์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ความสามารถในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความพึงพอใจในงาน ความสามารถในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประเภทของโรงพยาบาล (โรงพยาบาลชุมชน) โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ร้อยละ 27.0

ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร 8 แห่ง จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าสัมประสิทธิ์การจรรจ์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ

กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัชรมา มณีภาส (2543) ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชทั่วประเทศ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และด้านการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ ด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มที่มุ่งความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด และด้านความเป็นอิสระจากการถูกคุกคาม อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนรายด้านทั้งหมด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านการมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และด้านการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับสูง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิยม สีสวรรณ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 367 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรสคู่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ด้านความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านลักษณะงาน และการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพฤติกรรมที่นำไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลดาวลัย ราชชนบริบาล (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 9 แห่ง จำนวน 347 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ และความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ละเอียด นาถวงษ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการของกลุ่มงานการพยาบาลที่ผ่านการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรีมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ไม่มีตำแหน่งทางการบริหารและไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษาต่อหรือฝึกอบรม จำนวน 106 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเชิงวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหา จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยรวมและรายด้านทุกด้าน คือ การแสดงความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแสดงความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน การแสดงความเข้าใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารระบบเปิด อยู่ในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน คือ การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับสูงทั้งหมด และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อุปกิจ พลวงษ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 271 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีขั้นตอนจากโรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร 5 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการกับความขัดแย้ง ระบบรางวัล วัฒนธรรมองค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย และระบบรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 วัฒนธรรมองค์กรทุกด้าน มีความความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน ซึ่งมีความความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านเน้นอนาคต ด้านความเป็นปัจเจกชน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และระบบรางวัล โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 32.0

จารุวรรณ ประดา (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรม องค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน

การพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จากโรงพยาบาลจิตเวช 13 แห่ง จำนวน 347 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 73.8

ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน จำนวน 335 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับปานกลาง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนีย์รัตน์ บุญศิลป์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพ พยาบาล ความเชื่ออำนาจภายในตนกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 389 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล พลังวิชาชีพ พยาบาล ความเชื่ออำนาจภายในตน และความผูกพันในวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปอยู่ใน

ระดับมาก พลังวิชาชีพพยาบาลและความเชื่ออำนาจภายในตนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพ พลังวิชาชีพพยาบาล และความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจาก โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ไคสแควร์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า อายุและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพสมรสและตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและอายุ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 23.6

ศศิธร โต้พัฒนกุล (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จำนวน 156 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลประจำการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความปรารถนาต่อการรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน ด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้าน

การสนับสนุนซึ่งกันและกันเกี่ยวกับทรัพยากรและวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาล โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลรายด้าน ด้านบริหารและด้านบริการ และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาล ด้านวิชาการและด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกันเกี่ยวกับทรัพยากรและวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร และความตั้งใจลาออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมขององค์กร ความผูกพันขององค์กรและความตั้งใจลาออก วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร ความผูกพันขององค์กร และความตั้งใจลาออกในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันขององค์กรด้านจิตใจในระดับสูง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กรทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันขององค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความผูกพันขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถพยากรณ์ความผูกพันขององค์กรได้ร้อยละ 11.4 และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และความผูกพันขององค์กรสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้ร้อยละ 45.1

สุธีรา ประดับวงษ์ (2548) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และประสพการณ์ในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 315 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย 6 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ปัจจัยด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ

พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ การได้รับการพัฒนา ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ซึ่งร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 50.3

นารีรัตน์ สุกุลสิทธิ์ (2549) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ทัศนคติต่อองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 207 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ลักษณะงานและทัศนคติต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้าโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนรายด้าน ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับสูง แต่ด้านการดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความชัดเจนของงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับและเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความท้าทาย การมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความหลากหลายของทักษะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์การ ความสำคัญของตนเองในองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การและความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทัศนคติของกลุ่มในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปนัดดา จันทวีศิริรัตน์ (2549) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมด 16 แห่ง จำนวน 383 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป และการเสริมสร้างพลังอำนาจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า อายุ ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และอายุ ร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 43.8

ฮี (Hee 1996) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่ปฏิบัติการด้านคลินิกกับความตั้งใจลาออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 412 คน ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไป ในโรงพยาบาลทั่วไป เมืองฮุนบัก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความตั้งใจลาออก และคุณลักษณะขององค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่า t-test, one-way ANOVA, Scheffe test, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และความตั้งใจลาออกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 จากคะแนนเต็ม 5 อายุและประสบการณ์ในการทำงานด้านคลินิก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณลักษณะขององค์กรด้านความเป็นทางการ การยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนและบริการที่ให้กับบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการยึดผลงานเป็นศูนย์กลาง และความไม่เพียงพอของแหล่งประโยชน์ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรด้านอายุ การยึดบุคลากรเป็นศูนย์กลาง โครงสร้างองค์กรด้านความเป็นทางการ ประเภทขององค์กร ความไม่เพียงพอของแหล่งประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่ง ผลตอบแทนและบริการที่ให้กับบุคลากร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 46.0 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และเป็นตัวแปรที่มีอำนาจสูงสุดในการทำนายความตั้งใจในการลาออกโดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 41.5

กอร์มเลย์ (Gormley 2005) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ความไม่ชัดเจนของบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท และความสมดุลของบทบาท ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจในการลาออก กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและกำลังศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวน 316 คน จากโรงเรียนพยาบาล 45 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศองค์การ ความไม่ชัดเจนของบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท และความตั้งใจในการลาออก โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ความแปรปรวน และการถดถอยโลจิสติก ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเห็นอกเห็นใจ ความคุ้นเคยกัน และการเน้นผลงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออก บรรยากาศองค์การด้านความมีอิสระมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจในการลาออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 6,798 คน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข 2548)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเวชกรรม ขนาด 31 เตียงขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 77 แห่ง ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) (Yamane 1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2545: 195) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % หรือให้ความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร = 6,798 คน

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ = 0.05

$$\begin{aligned} \text{คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้} \quad n &= \frac{6,798}{1 + 6,798 (0.05) (0.05)} \\ &= 378 \end{aligned}$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ จำนวน 378 คน

1.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยดำเนินการดังนี้

1) จำแนกโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นโรงพยาบาลเวชกรรมจำนวน 77 แห่ง ออกเป็น 3 ชั้น ตามขนาดจำนวนเตียง โดยใช้ข้อมูลวันที่ 20 กันยายน 2550 ของกองการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2550) ดังนี้

- (1) โรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วย 300 เตียงขึ้นไป มีจำนวน 20 แห่ง
- (2) โรงพยาบาลขนาดกลาง มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วย 100-299 เตียง มีจำนวน 40 แห่ง
- (3) โรงพยาบาลขนาดเล็ก มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วย 31-99 เตียง มีจำนวน 17 แห่ง

2) สุ่มเลือกโรงพยาบาลจากโรงพยาบาล 3 ขนาด โดยวิธีการจับฉลาก ใช้อัตราส่วน 1 ต่อ 10 ได้โรงพยาบาลจำนวน 8 แห่ง โดยมีรายละเอียดดังนี้

- (1) โรงพยาบาลขนาดใหญ่ สุ่มเลือกโรงพยาบาลได้ 2 แห่ง
- (2) โรงพยาบาลขนาดกลาง สุ่มเลือกโรงพยาบาลได้ 4 แห่ง
- (3) โรงพยาบาลขนาดเล็ก สุ่มเลือกโรงพยาบาลได้ 2 แห่ง

3) กำหนดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 382 คน

4) สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลตามจำนวนที่ต้องการ ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงพยาบาล

| ขนาดของ โรงพยาบาล | โรงพยาบาล | จำนวน ประชากร (คน) | จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|----------------------|---|--------------------------|--------------------------------|
| ขนาดใหญ่ | 1. โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล | 700 | 149 |
| | 2. โรงพยาบาลพญาไท 3 | 195 | 42 |
| ขนาดกลาง | 3. โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท | 280 | 60 |
| | 4. โรงพยาบาลวิชัยยุทธ | 250 | 53 |
| | 5. โรงพยาบาลพระรามเก้า | 190 | 41 |
| | 6. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สุขุมวิท 3 | 58 | 13 |
| ขนาดเล็ก | 7. โรงพยาบาลธนบุรี 2 | 60 | 13 |
| | 8. โรงพยาบาลวัฒโนสถ | 50 | 11 |
| รวม | | 1,783 | 382 |

1.3 การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดทำเอกสารขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย และเอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามโดยแยกใส่ซองให้พยาบาลวิชาชีพเป็นรายบุคคล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามคืนโดยใส่ซองปิดผนึก ไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามหรืออ้างอิงถึงตัวบุคคลใดๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นความลับ การมีสิทธิ์จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม หรือหยุดตอบได้เมื่อไม่พอใจ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม และการแสดงความยินยอมในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะ ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และนำไปตรวจสอบคุณภาพ

2.1 รายละเอียดของเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมีโครงสร้าง ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากร เป็นคำถามปลายเปิดและเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้ (เงินค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากโรงพยาบาลโดยรวมในแต่ละเดือน)

ตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 4 ข้อ และความคาดหวัง จำนวน 2 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความทางบวกทั้งหมด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คุณลักษณะขององค์กร แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ จำนวน 3 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความทางบวกทั้งหมด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer 1968) จำนวน 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความทางบวกทั้งหมด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ขอบเขตของงาน จำนวน 6 ข้อ สัมพันธภาพ จำนวน 5 ข้อ การมีส่วนร่วม จำนวน 4 ข้อ การสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ และความยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ รวมทั้งหมด 22 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความทางบวก 21 ข้อ ข้อความทางลบ 1 ข้อ คือ ข้อ 9 ด้านสัมพันธภาพ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การกำหนดคะแนนสำหรับการตอบแบบสอบถาม

การตอบแบบสอบถามตอนที่ 2-4 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ

- 1) กำหนดค่าคะแนนสำหรับข้อความทางบวก ดังนี้
 - คะแนน 5 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงมากที่สุด
 - คะแนน 4 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงมาก
 - คะแนน 3 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงปานกลาง
 - คะแนน 2 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงน้อย
 - คะแนน 1 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงน้อยที่สุด
- 2) กำหนดค่าคะแนนสำหรับข้อความทางลบ ดังนี้
 - คะแนน 1 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงมากที่สุด
 - คะแนน 2 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงมาก
 - คะแนน 3 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงปานกลาง
 - คะแนน 4 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงน้อย
 - คะแนน 5 สำหรับการตอบเห็นด้วยหรือเป็นจริงน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนน

กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคล
คุณลักษณะขององค์การ ประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน 5 ระดับ (ประคอง
กรรมสูตร 2535: 117) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของ
องค์การ ประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของ
องค์การ ประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของ
องค์การ ประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของ
องค์การ ประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.50 ลงมา หมายถึง การรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคล
คุณลักษณะขององค์การ ประสพการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer and Allen 1997) ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ จำนวน 3 ข้อ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ จำนวน 2 ข้อ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 4 ข้อ รวมทั้งหมด 9 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด มีข้อความทางบวกทั้งหมด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดการให้คะแนนการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

คะแนน 5 สำหรับการตอบเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 สำหรับการตอบเห็นด้วยมาก

คะแนน 3 สำหรับการตอบเห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 สำหรับการตอบเห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 สำหรับการตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลความหมาย

กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน 5 ระดับ (ประคอง กรรมสุต 2535: 117) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.50 ลงมา หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับต่ำมาก

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความตรง แก่ไขเนื้อหา ภาษา ความชัดเจน และความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วยนักวิชาการ

ด้านการบริหารการพยาบาล 4 ท่าน และผู้บริหารทางการพยาบาล 1 ท่าน รวม 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา ด้วยการให้คะแนนแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ (คะแนน 4-1) คือ สอดคล้องกันมาก สอดคล้องกันค่อนข้างมาก สอดคล้องกันน้อย และไม่สอดคล้องกันเลย นำคะแนนข้อที่สอดคล้องกันมากและสอดคล้องกันค่อนข้างมาก หรือได้คะแนน 3-4 ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณหาดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index หรือ CVI) หากมีค่าตั้งแต่ 0.80 ถือว่าใช้ได้ (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล และวรรณภา อัสวชัยสุวิกรม 2549: 5-46) สูตรที่ใช้คำนวณคือ

$$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้องกันค่อนข้างมาก} / \text{สอดคล้องกัน}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ได้ค่า CVI ดังนี้

- แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลประชากร ค่า CVI เท่ากับ 1.0
- แบบสอบถามตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล ค่า CVI เท่ากับ 0.88
- แบบสอบถามตอนที่ 3 คุณลักษณะขององค์กร ค่า CVI เท่ากับ 0.90
- แบบสอบถามตอนที่ 4 ประสบการณ์ในการทำงาน ค่า CVI เท่ากับ 0.83
- แบบสอบถามตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ค่า CVI เท่ากับ 0.85

หลังจากนั้น ทำการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้ (try out)

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขหลังการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพญาไท 2 กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ในระหว่างวันที่ 1-7 มิถุนายน 2551 หลังจากนั้น นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายด้าน ดังตารางที่ 3.2 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามผลการวิเคราะห์ความเที่ยง และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และคำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้งหลังเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายด้าน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ
ประสพการณ์ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

| แบบสอบถาม | | ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามที่ ทดลองใช้ (n = 30) | ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามที่ เก็บข้อมูลจริง (n = 350) |
|-----------|--|--|---|
| 1 | คุณลักษณะส่วนบุคคล | 0.88 | 0.87 |
| | ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 0.80 | 0.88 |
| | ความคาดหวัง | 0.78 | 0.71 |
| 2 | คุณลักษณะขององค์การ | 0.95 | 0.90 |
| | โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ | 0.89 | 0.90 |
| | บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ | 0.95 | 0.86 |
| 3 | ประสพการณ์ในการทำงาน | 0.93 | 0.91 |
| | ขอบเขตของงาน | 0.77 | 0.77 |
| | สัมพันธภาพ | 0.72 | 0.73 |
| | การมีส่วนร่วม | 0.87 | 0.88 |
| | การสนับสนุน | 0.82 | 0.90 |
| | ความยุติธรรม | 0.87 | 0.84 |
| 4 | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ | 0.73 | 0.86 |
| | ด้านจิตใจ | 0.76 | 0.85 |
| | ด้านการคงอยู่ | 0.66 | 0.63 |
| | ด้านบรรทัดฐาน | 0.69 | 0.72 |

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากประธาน
กรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 เสนอโครงการวิจัย และเครื่องมือการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยใน
มนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณา เพื่อออกเอกสารรับรอง โดยคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์

3.3 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เอกสารรับรอง โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

3.4 ส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล ถึง ผู้อำนวยการฝ่าย / ผู้จัดการฝ่าย หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 แห่ง ด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย การสุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถาม กำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน และการส่งแบบสอบถามคืน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึก ส่งกลับมายังฝ่ายการพยาบาลภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากที่ได้แจกแบบสอบถาม และมอบแบบสอบถามที่บรรจุในซองตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลแต่ละแห่งที่คำนวณไว้ รวมทั้งสิ้น 382 ฉบับ

3.5 ติดตามทวงถามขอรับแบบสอบถามคืนจากฝ่ายการพยาบาล ด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์ตามความเหมาะสม เมื่อผ่านกำหนดการส่งแบบสอบถามคืนใน 1 สัปดาห์

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 359 ฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล คือ ตอบครบถ้วนทุกข้อ พบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 9 ฉบับ เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.62 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.7 จัดเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลประชากรและคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะขององค์การ โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 วิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และ ประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) การวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร และศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์เป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 คุณลักษณะขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 6 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลประชากรของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามข้อมูลประชากร (n = 350)

| ข้อมูลประชากร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|----------------------|----------------|
| 1. อายุ | $\bar{X} = 30.79$ ปี | S.D. = 6.24 ปี |
| 21-25 ปี | 67 | 19.14 |
| 26-30 ปี | 142 | 40.57 |
| 31-35 ปี | 59 | 16.86 |
| 36-40 ปี | 54 | 15.43 |
| 41-45 ปี | 21 | 6.00 |
| 46 ปีขึ้นไป | 7 | 2.00 |
| 2. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 232 | 66.29 |
| สมรส | 110 | 31.43 |
| หม้าย/หย่า/แยก | 8 | 2.29 |
| 3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล | $\bar{X} = 5.41$ ปี | S.D. = 4.81 ปี |
| ต่ำกว่า 1 ปี | 20 | 5.71 |
| 1-5 ปี | 199 | 56.86 |
| 6-10 ปี | 77 | 22.00 |
| 11-15 ปี | 40 | 11.43 |
| 16-20 ปี | 11 | 3.14 |
| 21 ปีขึ้นไป | 3 | 0.86 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 328 | 93.71 |
| ปริญญาโท | 22 | 6.29 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลประชากร | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------------------------------|------------|--------|
| 5. ตำแหน่งหน้าที่ | | |
| พยาบาลปฏิบัติการ | 298 | 85.14 |
| รองหัวหน้าหอผู้ป่วย | 10 | 2.86 |
| หัวหน้าหอผู้ป่วย | 30 | 8.57 |
| หัวหน้ากลุ่มงาน | 4 | 1.14 |
| ผู้ตรวจการพยาบาล | 1 | 0.29 |
| ผู้ช่วย/รองหัวหน้าฝ่าย | 4 | 1.14 |
| ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ/ หัวหน้าฝ่าย | 3 | 0.86 |
| 6. รายได้ | | |
| 10,000 - 20,000 บาท | 42 | 12.00 |
| 20,001 - 30,000 บาท | 204 | 58.29 |
| 30,001 - 40,000 บาท | 80 | 22.86 |
| 40,001 - 50,000 บาท | 15 | 4.29 |
| 50,001 - 60,000 บาท | 7 | 2.00 |
| 60,001 บาท ขึ้นไป | 2 | 0.57 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 30.79 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.24 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.57 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.29 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 5.41 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.81 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.86 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.71 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 85.14 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.29 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.86 และส่วนน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 60,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.57

ตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะส่วนบุคคลที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวัง มีลักษณะดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคลรายด้านและโดยรวม (n = 350)

| คุณลักษณะส่วนบุคคล | ระดับ (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--------------------------|----------------|-------|-------------|------------|------------|-----------|------|-------|
| | สูง มาก | สูง | ปาน กลาง | ต่ำ ต่ำ | ต่ำ มาก | | | |
| ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 46.00 | 50.00 | 3.71 | 0.29 | 0 | 4.36 | 0.53 | สูง |
| ความคาดหวัง | 40.86 | 52.00 | 6.86 | 0.29 | 0 | 4.15 | 0.60 | สูง |
| โดยรวม | 36.00 | 58.57 | 5.14 | 0.29 | 0 | 4.26 | 0.51 | สูง |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.51) และมีการรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคลรายด้าน ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวังอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.53 และ $\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60 ตามลำดับ)

ตอนที่ 3 คุณลักษณะขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะขององค์การที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ โครงสร้างองค์การด้านความเป็น
ทางการ และบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีลักษณะดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
คุณลักษณะขององค์การรายด้านและ โดยรวม (n = 350)

| คุณลักษณะขององค์การ | ระดับ (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|----------------|-------|-------------|------|------------|-----------|------|-------|
| | สูง มาก | สูง | ปาน กลาง | ต่ำ | ต่ำ มาก | | | |
| โครงสร้างองค์การด้านความเป็น ทางการ | 20.86 | 52.00 | 23.71 | 3.14 | 0.29 | 3.89 | 0.72 | สูง |
| บรรยากาศองค์การด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ | 11.14 | 49.71 | 31.71 | 6.29 | 1.14 | 3.52 | 0.77 | สูง |
| โดยรวม | 12.29 | 49.71 | 32.86 | 4.86 | 0.29 | 3.68 | 0.68 | สูง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะขององค์การโดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68) และมีการรับรู้คุณลักษณะขององค์การรายด้าน โครงสร้าง
องค์การด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ใน
ระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.72 และ $\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.77 ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพในการทำงานที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ประสิทธิภาพในการทำงานรายด้านและโดยรวม (n = 350)

| ประสิทธิภาพในการทำงาน | ระดับ (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----------------------|----------------|-------|-------------|------------|------------|-----------|------|---------|
| | สูง มาก | สูง | ปาน กลาง | ต่ำ ต่ำ | ต่ำ มาก | | | |
| ขอบเขตของงาน | 22.57 | 66.86 | 10.00 | 0.57 | 0 | 4.03 | 0.51 | สูง |
| สัมพันธภาพ | 8.00 | 56.29 | 30.57 | 5.14 | 0 | 3.67 | 0.62 | สูง |
| ความยุติธรรม | 8.00 | 44.86 | 39.14 | 6.86 | 1.14 | 3.50 | 0.73 | สูง |
| การมีส่วนร่วม | 9.14 | 42.00 | 41.14 | 6.29 | 1.43 | 3.42 | 0.75 | ปานกลาง |
| การสนับสนุน | 6.57 | 41.71 | 38.00 | 12.29 | 1.43 | 3.31 | 0.79 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 4.00 | 59.43 | 34.86 | 1.71 | 0 | 3.63 | 0.50 | สูง |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.50) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานรายด้านที่อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงตามลำดับ คือ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ และความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.51, $\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.62 และ $\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.73 ตามลำดับ) ส่วนประสิทธิภาพในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.75 และ $\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.79 ตามลำดับ)

ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวม (n = 350)

| ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร | ระดับ (ร้อยละ) | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------|----------------|-------|-------------|------|------------|-----------|------|---------|
| | สูง มาก | สูง | ปาน กลาง | ต่ำ | ต่ำ มาก | | | |
| ด้านจิตใจ | 16.86 | 51.71 | 28.57 | 2.57 | 0.29 | 3.82 | 0.69 | สูง |
| ด้านการคงอยู่ | 9.71 | 56.57 | 30.00 | 3.14 | 0.57 | 3.52 | 0.71 | สูง |
| ด้านบรรทัดฐาน | 5.43 | 35.14 | 49.71 | 9.43 | 0.29 | 3.24 | 0.67 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 5.14 | 43.71 | 47.43 | 3.43 | 0.29 | 3.50 | 0.59 | สูง |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.59) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้าน คือ ด้านจิตใจ และด้านการ คงอยู่อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.69 และ $\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.71 ตามลำดับ) ส่วน ด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.67)

**ตอนที่ 6 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และประสิทธิภาพ
ในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร**

ในการทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีปัจจัยที่นำเข้ามาร่วมในการวิเคราะห์ 3 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวัง กลุ่มที่สอง คือ คุณลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ กลุ่มที่สาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม จากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบ multicollinearity และ autocorrelation พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และตัวแปรที่มีลักษณะที่เป็นไปตามข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทุกประการ ดังแสดงในภาคผนวก ฉ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น (stepwise multiple regression analysis) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และ ประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4.6 และสามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และ
 ประสิทธิภาพในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายด้าน
 (n = 350)

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ | ระดับ ความสัมพันธ์** |
|--|-------------------------------|-------------------------|
| 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล | | |
| ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 0.39* | ต่ำ |
| ความคาดหวัง | 0.28* | ต่ำ |
| 2. คุณลักษณะขององค์กร | | |
| บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ | 0.42* | ปานกลาง |
| โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ | 0.36* | ต่ำ |
| 3. ประสิทธิภาพในการทำงาน | | |
| การมีส่วนร่วม | 0.49* | ปานกลาง |
| การสนับสนุน | 0.49* | ปานกลาง |
| ขอบเขตของงาน | 0.47* | ปานกลาง |
| ความยุติธรรม | 0.46* | ปานกลาง |
| สัมพันธ์ภาพ | 0.37* | ต่ำ |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** จำแนกตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของบาร์ทซ์ (Bartz 1999 อ้างถึงใน มุกดา ต้นชัย 2549: 9-33)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม การสนับสนุน ขอบเขตของงาน และความยุติธรรม และคุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงตามลำดับ ($r = 0.49, 0.49, 0.47, 0.46$ และ 0.42 ตามลำดับ) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพ คุณลักษณะขององค์กรด้านโครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านความคาดหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงตามลำดับ ($r = 0.39, 0.37, 0.36$ และ 0.28 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.7 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (n = 350)

| ปัจจัย | b | SE.b | Beta | R | R ² | R ² Change | SE.est |
|---|--------|-------|-------|-------|----------------|--------------------------|--------|
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม | 0.231* | 0.036 | 0.294 | 0.492 | 0.242* | 0.242 | 0.511 |
| ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุน | 0.198* | 0.039 | 0.265 | 0.599 | 0.358* | 0.117 | 0.471 |
| คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 0.221* | 0.050 | 0.198 | 0.631 | 0.399* | 0.040 | 0.457 |
| คุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ | 0.110* | 0.039 | 0.144 | 0.642 | 0.412* | 0.014 | 0.452 |
| ค่าคงที่ (Constant) | 0.700* | 0.216 | | | | | |

F = 60.48 p < 0.05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล และคุณลักษณะขององค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 41.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเข้าสมการเป็นอันดับแรก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 24.2 ($R^2 = 0.242$) และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.294 ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุน คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เข้าสมการเป็นอันดับรองลงมาตามลำดับ และสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.7, 4.0 และ 1.4 ตามลำดับ (R^2 change = 0.117, 0.040 และ 0.014 ตามลำดับ)

จากตารางที่ 4.7 สามารถสร้างสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ได้ดังนี้

1. สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปของคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = & 0.700 + 0.231 (\text{ประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม}) + \\ & 0.198 (\text{ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุน}) + \\ & 0.221 (\text{คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์}) + \\ & 0.110 (\text{คุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศขององค์กรด้านการ} \\ & \text{ให้รางวัลและการลงโทษ}) \end{aligned}$$

จากสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ว่า

- 1.1 ถ้าประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.231 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ
- 1.2 ถ้าประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.198 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ
- 1.3 ถ้าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.221 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ
- 1.4 ถ้าคุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศขององค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.110 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ

2. สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = & 0.294 (\text{ประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม}) + \\ & 0.265 (\text{ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุน}) + \\ & 0.198 (\text{คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์}) + \\ & 0.144 (\text{คุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศขององค์กรด้านการ} \\ & \text{ให้รางวัลและการลงโทษ}) \end{aligned}$$

จากสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถอธิบายได้ว่า

- 2.1 ถ้าประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.294 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ
- 2.2 ถ้าประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.265 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ

2.3 ถ้าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.198 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ

2.4 ถ้าคุณลักษณะขององค์การด้านบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.144 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวัง คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ การมีส่วนร่วม การสนับสนุน และความยุติธรรม มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถสรุปการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่เป็นโรงพยาบาลเวชกรรม ขนาด 31 เตียงขึ้นไป ในกรุงเทพมหานคร ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดโรงพยาบาลจำนวน 8 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โรงพยาบาลพญาไท 3 โรงพยาบาลสมิติเวช สุขุมวิท โรงพยาบาลวิชัยยุทธ

โรงพยาบาลพระรามเก้า โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ สุขากิจบาล 3 โรงพยาบาลธนบุรี 2 และ
โรงพยาบาลวัดโสมนัส รวมทั้งสิ้น 382 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง และผ่านการ
ตรวจสอบคุณภาพมาแล้ว ประกอบด้วย แบบสอบถาม 5 ตอน ได้แก่ ข้อมูลประชากร เป็นคำถาม
ปลายเปิดและเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิด
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ คุณลักษณะขององค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิด
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 7 ข้อ ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นแบบสอบถาม
ปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
เป็นแบบสอบถามปลายปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล กระทำโดยการส่งหนังสือขออนุญาตทำการวิจัยต่อ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หลังจากได้รับอนุญาตแล้วเข้าพบผู้อำนวยการฝ่าย / ผู้จัดการฝ่าย หรือ
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของ โรงพยาบาลทั้ง 8 แห่ง เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การ
วิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามคืน
กำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากแจกแบบสอบถาม และทวงถามเมื่อ
พ้นกำหนดการส่งแบบสอบถามคืน 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 359 ฉบับ
มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.62
ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สถิติสำเร็จรูป และใช้สถิติ
พรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ
เชิงอนุมาน (inferential statistics) คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและ
ออกทีละขั้น (stepwise multiple regression analysis) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ผลการวิจัย จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลประชากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 30.79 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 6.24
ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.57 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.29
มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ยเท่ากับ 5.41 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.81 ปี
ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.86 สำเร็จ
การศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 93.71 มีตำแหน่งเป็นพยาบาลปฏิบัติการ คิดเป็น
ร้อยละ 85.14 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.29 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง

30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.86 และส่วนน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 60,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 0.57

1.3.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.51) และมีการรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคลรายด้าน คือ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.53 และ $\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60 ตามลำดับ)

2) คุณลักษณะขององค์การของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68) และมีการรับรู้คุณลักษณะขององค์การรายด้าน คือ การรับรู้โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ และบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.72 และ $\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.77 ตามลำดับ)

3) ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.50) และมีการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานรายด้าน คือ ขอบเขตของงานสัมพันธภาพ และความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.51, $\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.62 และ $\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.73 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.75 และ $\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.79 ตามลำดับ)

1.3.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.59) และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การรายด้าน คือ ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.69 และ $\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.71 ตามลำดับ) ส่วนด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.67)

1.3.4 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชนในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น (stepwise multiple regression analysis) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.2 โดยที่ประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมเข้าสมการเป็นอันดับแรก สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 24.2 ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุน คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และคุณลักษณะขององค์กรด้านบรรยากาศขององค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ เข้าสมการตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรร่วมกับตัวแปรเดิมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.7, 4.0 และ 1.4 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ดังนี้

1. สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปของคะแนนดิบ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = 0.700 + 0.231 (การมีส่วนร่วม) + 0.198 (การสนับสนุน) +
0.221 (ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์) +
0.110 (บรรยากาศขององค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ)

2. สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = 0.294 (การมีส่วนร่วม) + 0.265 (การสนับสนุน) +
0.198 (ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์) +
0.144 (บรรยากาศขององค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ)

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.51) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะของตนเองดี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะส่วนบุคคลรายด้านทุกด้าน คือ ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.53) เนื่องจากค่านิยมแบบมุ่งสัมฤทธิ์รายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีกว่าผู้อื่น สามารถบรรลุเป้าหมายที่ยาก แก้ปัญหาที่ซับซ้อน ปฏิบัติสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ พัฒนาวិธีการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 30.79 ปี (S.D. = 6.24 ปี) ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีพัฒนาการทุกด้านสมบูรณ์ สามารถปรับตัวและตระหนักรู้ในความต้องการหรือเป้าหมายชีวิตตนเอง วัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นวัยทำงาน จึงมีความต้องการขั้นสูง คือ ความต้องการความยกย่องนับถือ (self-esteem needs) และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดเต็มศักยภาพของบุคคลนั้น (self actualization) (ทศนา บุญทอง 2544: 314) ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี จึงเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการพยาบาล ทั้งยังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 5.41 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 4.81 ปี จึงมีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลและมีความเชื่อมั่นในตนเอง นอกจากนี้ส่วนใหญ่ยังมีสถานภาพสมรสโสด ไม่มีภาระด้านครอบครัว จึงมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จได้ ประกอบกับ ปัจจุบันองค์การทุกแห่งจะบริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management = RBM) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงพยาบาลเอกชนซึ่งมีระบบการบริหารจัดการขององค์การแบบธุรกิจ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีระบบจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีการบริการที่

ดีและมีคุณภาพ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (ศุภสิทธิ์ พรธนาโร โฉมทัย และคนอื่นๆ 2541: 18) ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การประเภทนี้ จึงต้อง เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่น และตั้งใจในการ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่มีค่านิยมแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์สูง จะเป็นบุคคลที่พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด ให้บรรลุเป้าหมายที่ ยาก (George and Jones 2005: 387) จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยไม่พบการศึกษา ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ จึงไม่สามารถ เปรียบเทียบผลการศึกษาได้

ความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60)

เนื่องจากความคาดหวังรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ความสามารถในการ กระทำให้บรรลุผลสำเร็จและคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของตนเองในระดับสูง ทั้งนี้ เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งจะ ได้รับการเตรียมความพร้อมทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 5.41 ปี (S.D. = 4.81 ปี) ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สามารถพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายได้ รวมทั้งยังมีค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในระดับสูง จึงมีความคาดหวังที่จะ ได้รับผลลัพธ์จากงานที่ดี และมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง (George and Jones 2005: 387) นอกจากนี้การปฏิบัติกรพยาบาลโดยทั่วไปยังมีลักษณะเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีโอกาสได้เห็น ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคลอื่นในทีม จึงทำให้มีความคาดหวังสูง เป็นไปตามแนวคิด ของแบนดูรา (Bandura 1986 อ้างถึงใน วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล 2541: 114) และเพนเดอร์ (Pender 1987 อ้างถึงใน วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล 2541: 114) ซึ่งกล่าวว่า การได้เห็นความสำเร็จในการปฏิบัติ ของบุคคลอื่น การได้รับคำยืนยันจากบุคคลอื่นว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำ และมีความพร้อม ทางด้านสรีระในการปฏิบัติ จะช่วยให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะของตนเองสูง และแนวคิด ความสามารถของบุคคล (self-efficacy) ซึ่งกล่าวว่า ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของ ตนเองในการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ จะมีผลให้บุคคลเลือกการกระทำและ เป้าหมายของตนเอง ได้ถูกต้อง มีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ใหม่และยากให้สำเร็จ (George and Jones 2005: 156) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ พิไลวรรณ จันทร์สุกรี (2540) ซึ่งพบว่านักศึกษาพยาบาลปีที่สี่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี เขต ภาคเหนือ มีความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในการ กระทำต่อผลลัพธ์หรือผลงานที่ได้ และความคาดหวังคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลอยู่ในระดับสูง แต่ไม่พบการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพจึง ไม่อาจเปรียบเทียบผลได้

2.1.2 คุณลักษณะขององค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า คุณลักษณะขององค์การ โดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.68) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะของโรงพยาบาลดี เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะขององค์การรายด้านทุกด้าน คือ โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการและบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.72) เนื่องจากโครงสร้างองค์การรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง แสดงว่า โรงพยาบาลเอกชนมีโครงสร้างการบริหารจัดการ การควบคุมองค์การ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรปฏิบัติชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจาก โรงพยาบาลเอกชนเป็นองค์การทางธุรกิจ ส่วนใหญ่มีรูปแบบการบริหารแบบแสวงหากำไร จึงมีการจัดโครงสร้างรวมทั้งกฎระเบียบต่างๆ อย่างชัดเจน โดยมีกรรมการบอร์ดหรือกรรมการบริษัทเป็นผู้ดูแลควบคุมกิจการ โรงพยาบาล ผ่านมาทางกรรมการบริหารบริษัทสู่ระดับผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหรือกรรมการผู้จัดการ มีการวางแผนในการสร้างกำไรให้แก่โรงพยาบาล เน้นการดำเนินงานที่แข่งขันเชิงธุรกิจการตลาดเพื่อขายบริการสุขภาพ (ศุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย และคนอื่นๆ 2541: 10-14) ประกอบกับในการจัดตั้งโรงพยาบาลเอกชนมักจะมาจากการรวมตัวของแพทย์ ซึ่งส่วนใหญ่จะผ่านการรับราชการ เนื่องจากในอดีตรัฐบาลกำหนดให้แพทย์ต้องทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพื่อชดเชยทุนการศึกษา (พินทุสร เหมพิสุทธิ์ 2549: 12-39) ผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนจึงได้รับอิทธิพลในการจัดโครงสร้างองค์การมาจากหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งใช้แนวคิดการจัดโครงสร้างองค์การแบบราชการ (Bureaucracy) ของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ถึงแม้ปัจจุบันทฤษฎีระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นระบบที่ล่าช้า ยึดติดอยู่กับระบบและขาดความคล่องตัว (red tape and rigidity) แต่ปัจจุบันก็ยังได้รับความนิยมอยู่ในประเทศไทย ดังการศึกษาของมงคล ภาธรธวานนท์ (2549) ซึ่งพบว่าโครงสร้างองค์การและกระบวนการบริหารจัดการ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร มีการแบ่งงานทั้งแนวดิ่งและแนวราบตามแบบการจัดโครงสร้างองค์การที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามรูปแบบการจัดโครงสร้างระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Weberian Model Bureaucracy) การจัดโครงสร้างแบบราชการจะมีการกำหนดงาน (task) อำนาจหน้าที่รับผิดชอบ (authority) และความสัมพันธ์ในการรายงาน (reporting relationship) ไว้อย่างชัดเจนเป็นทางการ ผลการศึกษานี้ไม่อาจเปรียบเทียบกับการศึกษาอื่นได้ เนื่องจากผู้วิจัยไม่พบการศึกษาโครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการจากงานวิจัยอื่น

บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.77) เนื่องจากบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษรายข้ออยู่ในระดับสูงเกือบทุกข้อ ยกเว้น โรงพยาบาลมีการลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างจริงจังอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.90) แสดงว่า โรงพยาบาลเอกชนที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักการและระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเฉพาะการกำหนดระบบการให้รางวัลเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรจำนวนมากให้เป็นไปตามที่ต้องการ แต่การลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบยังไม่จริงจังมากนัก อาจจะเป็นเพราะผู้บริหารโรงพยาบาลเอกชนมีแนวคิดที่สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ซึ่งกล่าวถึงการจูงใจว่า สามารถทำได้ 2 วิธีหลักๆ คือ การเสริมแรงจูงใจทางบวก โดยให้รางวัลเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการลงโทษเพื่อให้พฤติกรรมนั้นหมดไป แต่ควรใช้การลงโทษเมื่อจำเป็น เพราะการลงโทษจะก่อให้เกิดผลที่ไม่พึงประสงค์ตามมา (George and Jones 2005: 142-144) ทั้งนี้เนื่องจาก โรงพยาบาลเอกชนเป็นองค์การที่ให้บริการสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ โดยแสวงหากำไร จึงจำเป็นต้องกำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีระบบการให้รางวัลเมื่อบุคลากรมีผลการปฏิบัติงานดี และมีระบบการลงโทษเมื่อบุคลากรไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมบริการที่ดี เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มความรู้และความสามารถ เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ การให้รางวัลสำหรับบุคคลที่มีการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ ต้องการประสบความสำเร็จมากขึ้น (Litwin and Stringer 1968: 54-56) ผลการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของอุปกิจ พลวงษ์ (2544) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร ระบุว่าได้รับการตอบแทนในรูปของระบบรางวัลในระดับปานกลาง

2.1.3 ประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.50) แสดงว่า การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานในองค์การ เป็นไปในทางที่ดี เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงานด้านขอบเขตของงาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง แม้การรับรู้ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการสนับสนุนจะอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยที่ค่อนข้างไปทางสูง คือ 3.42 และ 3.31 (S.D. = 0.75 และ 0.79 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในระดับสูงและปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

ประสบการณ์ในการทำงานด้านขอบเขตของงานอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.51) เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานด้านขอบเขตของงานรายชื่ออยู่ในระดับสูงเกือบทุกข้อ ยกเว้น อีสาระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.87) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในด้านความหลากหลายของทักษะ งานมีเอกลักษณ์ มีความสำคัญ และมีการป้อนกลับในระดับสูง แต่รับรู้ว่ามีคามอิสระในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การจัด โครงสร้างองค์การมีความเป็นทางการสูง นั่นคือ องค์การจะมีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน รวมทั้งมีการจัดทำแบบพรรณาลักษณะงาน (job description) ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จึงทำให้การรับรู้ขอบเขตของงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจาก ขอบเขตของงานจะบอกถึง อำนาจและหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ช่วยให้สมาชิกพยาบาลได้เข้าใจตรงกันถึงความรับผิดชอบของวิชาชีพต่อสังคม และช่วยให้สังคมได้ทราบว่าคาดหวังอะไรจากวิชาชีพพยาบาล นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา การวิจัย การวางแผนกำลังคน การกำหนดนโยบายทางการพยาบาลและทางด้านสุขภาพของประเทศด้วย (สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสธเสถียร 2544: 192) ผลการศึกษานี้มีทั้งสอดคล้องและแตกต่างกับการศึกษาของนารีรัตน์ สกุลสิทธิ์ (2549) ซึ่งพบว่า ลักษณะของงานในด้านความชัดเจนของงาน ความหลากหลายของงาน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และความมีอิสระอยู่ในระดับสูง

ประสบการณ์ในการทำงานด้านสัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.62) เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานด้านสัมพันธภาพรายชื่ออยู่ในระดับสูงเกือบทุกข้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.76) ส่วนสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงพยาบาลมีลักษณะเย็นชาและค่อนข้างห่างเหินซึ่งเป็นสัมพันธภาพด้านลบ และบุคลากรในหน่วยงานท่านปฏิบัติงานโดยไม่มีการแบ่งพรรค แบ่งพวกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.08 และ $\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.05 ตามลำดับ) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันและนอกหน่วยงานดี ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานการพยาบาล ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยตัวเองคนเดียว ต้องปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมประกอบด้วยทีมทางการพยาบาล และทีมสหสาขาวิชาชีพ มีการสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกัน จึงจำเป็นต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สหสาขาวิชาชีพ รวมทั้งบุคลากรอื่นๆ ในโรงพยาบาล สอดคล้องกับข้อบังคับสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัดและเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพ และการรักษาริชธรรมแห่งวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ซึ่งกำหนดให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงาน โดยยกย่องให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน ไม่ทับถมให้ร้าย

หรือกลั่นแกล้งกัน (พรจันท์ สุวรรณชาติ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล 2544: 110-111) ประกอบกับ กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 5.41 ปี (S.D. = 4.81 ปี) ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ บุคลากรได้รู้จักคุ้นเคยกันสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน แต่ยังมีการ แบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่บ้าง ซึ่งน่าจะเกิดจากธรรมชาติของบุคคลจะมีการเข้าร่วมกลุ่มทั้งที่เป็น ทางการและไม่ใช่ทางการ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะเกิดตามความสมัครใจ ระหว่างบุคคลที่มี ลักษณะเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ 2550: 5-35-5-37) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของละเอียด นาถวงษ์ (2544) ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลอยู่ในระดับสูง

ประสบการณ์ในการทำงานด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ย ก่อนข้างต่ำ ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.73) เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานด้านความยุติธรรมรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อโดยมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับระดับสูง ยกเว้น โรงพยาบาลบริหารงานด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.81) แสดงว่า กลุ่ม ตัวอย่างรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมในกระบวนการและการดำเนินการที่ใช้ในการตัดสินใจใน การกำหนดกฎระเบียบ นโยบาย ข้อบังคับต่างๆ และนำกฎระเบียบ นโยบายไปสู่การปฏิบัติด้วยความเสมอภาค เท่าเทียม ยุติธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากโครงสร้าง องค์กรมีความเป็นทางการสูง จึงมีกฎระเบียบและมาตรฐานในการควบคุมกิจกรรมขององค์กร ชัดเจน บุคลากรรับรู้ถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้เป็นเครื่องมือควบคุมพฤติกรรมพนักงาน ทั้งยัง รับรู้บรรยากาศขององค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรมีการกำหนดระบบการให้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบของ องค์กรอย่างชัดเจน และอาจมีการดำเนินการตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีผลให้กลุ่มตัวอย่าง รับรู้ความยุติธรรมในระดับสูง เพราะการรับรู้ความเป็นธรรมต่อรางวัลตอบแทนที่เขาได้รับจะเกิด จากการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ไม่ใช่การพิจารณามูลค่าแท้จริงของรางวัลตอบแทน หากบุคคลคิดว่า ตนเองได้รับความไม่เสมอภาค จะลดความพยายามในการทำงาน เพื่อให้สมกับรางวัลตอบแทนที่ เขาคิดว่าขาดหายไป หรือเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้สมกับรางวัลตอบแทนที่เกินมา (ลัทธินิถิล ศรีวระมย์ 2547: 295-296) ผลการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของเปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ซึ่งพบว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช มีการรับรู้ความยุติธรรมองค์กร ใน ระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก โรงพยาบาลศิริราชเป็นโรงพยาบาลของรัฐสังกัดคณะแพทยศาสตร์ ระบบการให้รางวัลอาจจะกำหนดจากอายุงาน และความอาวุโสของบุคลากร รวมทั้งค่าตอบแทนที่ ได้รับเป็นไปตามระเบียบการของรัฐ แต่ระบบการให้รางวัลของโรงพยาบาลเอกชนจะให้ตามการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก และให้ค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการ

รับรู้ประสบการณ์ในการทำงานด้านความยุติธรรมของโรงพยาบาลของรัฐต่ำกว่าของโรงพยาบาลเอกชน

ประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42, S.D. = 0.75$) เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.84$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าองค์กรมีการระดมความคิดเห็นของบุคลากรมีสิทธิมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและการบริหารในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพจะมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง และการทำงานโดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นทีมทั้งในระหว่างวิชาชีพเดียวกันและสหสาขาวิชาชีพ จึงมีโอกาสร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการพยาบาลอยู่เสมอ แต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลปฏิบัติการจึงมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นเรื่องการบริหารจัดการหน่วยงาน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ปานกลาง เพราะการบริหารจัดการโรงพยาบาลเอกชน เป็นรูปแบบของการบริหารแบบแสวงหากำไร มีกรรมการบอร์ดหรือกรรมการบริษัทเป็นผู้ดูแลควบคุมกิจการโรงพยาบาล ผ่านกรรมการบริหารบริษัทผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหรือกรรมการผู้จัดการ คณะกรรมการบริหารทำหน้าที่กำหนดแผนงาน โครงการตามแนวนโยบายที่องค์กรนั้นๆ ตั้งขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการบริหารจัดการ การควบคุมมาตรฐานและคุณภาพการบริการ การเงิน และค่าตอบแทน รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีการวางแผนในการสร้างกำไรให้แก่โรงพยาบาล (ศุภสิทธิ์ พรธรรมาวุธ และคนอื่นๆ 2541: 10-14) การให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการบริหารจึงอยู่ในขอบเขตจำกัด หรือกระทำได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของพร้อมพรรณ นีห์ตถกิจกุล (2541) ซึ่งพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช มีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับปานกลาง และการศึกษาของศศิธร โดพัฒนกุล (2547) ซึ่งพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลในระดับปานกลางเช่นกัน

ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.79$) เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุนรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.19, S.D. = 0.88$) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าองค์กรให้การดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รับฟังข้อร้องเรียน ให้ความช่วยเหลือเมื่อพวกเขาประสบปัญหา และให้การดูแลใน

ระดับปานกลาง และบุคลากรมีความคิดเห็นว่าโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนของพวกเขา น้อย อาจเนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน หรือ โดคเด่นเพียงพอให้บุคลากรรับรู้ได้ในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร การรับฟังข้อร้องเรียน และการให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา หรือ โรงพยาบาลอาจมีนโยบายที่ชัดเจนอยู่แล้ว แต่ไม่ได้สื่อสารให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง นอกจากนี้อาจเป็นไปได้ที่บุคลากรไม่ค่อยได้ใช้สวัสดิการต่างๆ ของโรงพยาบาล จึงทำให้ไม่ค่อยทราบว่าโรงพยาบาลมีระบบการสนับสนุนแก่บุคลากรอย่างไร ซึ่งการสนับสนุนจะช่วยให้บุคคลมีขวัญกำลังใจ มีความต้องการจะทำงานให้องค์กรอย่างทุ่มเท และองค์กรที่ให้การดูแลเอาใจใส่ในความผาสุกของบุคลากรจะมีแนวโน้มที่จะได้รับความจงรักภักดีจากบุคลากร (Finegan 2000 cited in McShane and Glinow 2008: 120) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของเปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ซึ่งพบว่าพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช มีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในระดับปานกลาง

2.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนใน

กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.59) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกที่ดี มีความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้าน คือ ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.69 และ $\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.71 ตามลำดับ) เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยความต้องการที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่รายข้อ คือ การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ จะทำให้ท่านได้รับผลประโยชน์จากองค์กรในระยะยาวมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.77) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกและมีพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ มีความเห็นพ้องต้องกันกับองค์กร รู้สึกมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับองค์กร ต้องการที่จะทำงานกับองค์กร ตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องหากออกจากองค์กร และความจำเป็นที่จะต้องทำงานกับองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างมีค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง บุคคลที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงจะมีความพึงพอใจในงานที่เขาปฏิบัติ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และมีผลการปฏิบัติงานที่สูงด้วย (Adkins and Naumann 2002: 149-150) นอกจากนี้บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง และทำงานอย่างเข้มแข็งจะมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจในระดับสูงด้วย (Buchanan 1974 cited in Meyer and Allen 1997: 44) ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังอยู่ในระดับสูง ความคาดหวังของบุคคลจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาให้เกิดความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Meyer and Allen 1997: 52) เพราะบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร

โดยเฉพาะพนักงานใหม่จะมีความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และจะมีทัศนคติด้านบวกต่องานเมื่อความคาดหวังในองค์กรได้รับการได้รับการตอบสนอง (Wanous and others 1992 cited in Meyer and Allen 1997: 52) การศึกษาครั้งนี้ ยังพบว่าโครงสร้างองค์การมีความเป็นทางการสูง ทั้งยังมีบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษสูงด้วย โครงสร้างองค์การมีบทบาทสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Manetje 2005: 51) โดยเฉพาะ โครงสร้างองค์การแบบเป็นทางการจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Michaels and others 1988: 376-383; Lambert, Paoline III and Hogan 2006: 23-44; Hahn 2007: 1) ส่วนการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (Allen, Russell and Rush 1994: 443-464)

นอกจากนั้นกลุ่มตัวอย่างยังมีประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ด้านขอบเขตของงาน ด้านสัมพันธภาพ และด้านความยุติธรรมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน จึงส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงด้วย เพราะขอบเขตของงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นตัวแปรที่ดีในการทำนายความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Meyer and Allen 1997: 45) สัมพันธภาพที่ดีของบุคลากรในองค์กรจะมีผลให้มีความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (Benkhoff 1997 cited in Manetje 2005: 50) นอกจากนี้สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น ทีมงานหรือกลุ่มงานต่างๆ ในองค์กร ก็มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของแต่ละบุคคลเช่นกัน เมื่อสัมพันธภาพของผู้ร่วมงานมีลักษณะที่ดี และอยู่ในระดับสูง จึงส่งผลให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย (Manetje 2005: 51) ส่วนการรับรู้ความยุติธรรมและเสมอภาคของนโยบายองค์การ การรับรู้ว่าองค์กรมีความยุติธรรมในการกระจายทรัพยากรและรางวัล และมีความยุติธรรมในกระบวนการและการดำเนินการที่ใช้ในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Meyer and Allen 1997: 42; McFarlin and Sweeney 1992 cited in Chughtai and Zafar 2006: 45; Chughtai and Zafar 2006: 45-46)

ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.67) เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานรายชื่อเกือบทุกชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 1.01) แต่ความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.83) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ชื่อผูกมัด หรือพันธะที่จะต้องทำงานในโรงพยาบาลต่อไปในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนมีรูปแบบการบริหารแบบแสวงหากำไร มีกรรมการบริหารเป็นผู้ดูแลควบคุมกิจการโรงพยาบาล โดย

มีผู้ถือหุ้นเป็นเจ้าของกิจการ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนจะอยู่ในฐานะลูกจ้างที่ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทน และมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงเห็นว่า การทำงานในโรงพยาบาลเอกชนมีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกันในลักษณะต่างตอบแทน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่รู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ หรือข้อผูกมัดที่จะต้องทำงานในโรงพยาบาลต่อไป แต่กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะขององค์การด้านบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และประสบการณ์ในการทำงานด้านขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ และความยุติธรรมในระดับสูง จึงมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลในระดับสูง

2.3 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 41.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามรูปแบบหลายมิติของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Multidimensional Model of Organizational Commitment) ของเมเยอร์และอัลเลน ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยส่วนปลาย ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์การ ประสบการณ์ด้านสังคม การบริหารจัดการ และสภาพแวดล้อม และปัจจัยส่วนต้น ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาทในงาน และสัญญาใจ จะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันผ่านกระบวนการที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเจตคติ บรรทัดฐาน และค่านิยม (Meyer and Allen 1997: 41-49)

ประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วม สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อันดับแรกร้อยละ 24.2 ($R^2 = 0.242$) ทั้งนี้เนื่องจาก การมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.49$) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของนิยม สีสวรรณ (2544) ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) และศศิธร โทพัฒนกุล (2547) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การมีส่วนร่วมจะส่งผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เพราะการมีส่วนร่วมหมายถึงการมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานและการบริหาร ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของ

องค์การต่อบุคลากรของเขา (McShane and Glinow 2008: 120) จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้

ประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับสอง โดยอธิบายร่วมกับการมีส่วนร่วมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.7 (R^2 change = 0.117) ทั้งนี้เนื่องจาก การสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รองลงมา ($r = 0.49$) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 11.4 แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ที่ดี รับฟังข้อร้องเรียน ได้รับความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา และได้รับการดูแลอย่างดีจากองค์การ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เพราะการสนับสนุนจากองค์การจะทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและลดความเครียดลง องค์การที่ให้การดูแลเอาใจใส่ในความผาสุกของบุคลากรจะมีแนวโน้มที่จะได้รับความจงรักภักดีจากบุคลากร (Finegan 2000 cited in McShane and Glinow 2008: 120) หรือทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นได้

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับสาม โดยอธิบายร่วมกับการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.0 (R^2 change = 0.040) ทั้งนี้เนื่องจากค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.39$) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ แอดคินและนอแมน (Adkins and Naumann 2002: 149-150) ที่พบว่า ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีกว่าผู้อื่น ต้องการบรรลุเป้าหมายที่ยาก แก้ปัญหาที่ซับซ้อน ปฏิบัติสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และพัฒนาการทำงานให้ดีกว่าเดิม จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เพราะบุคคลที่มีค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงจะมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมักจะได้รับผลตอบแทนต่างๆ อย่างเต็มที่ ทำให้มีความพึงพอใจในงานที่เขาปฏิบัติ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

คุณลักษณะขององค์การด้านบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เป็นอันดับสี่ โดยอธิบายร่วมกับการมีส่วนร่วม การสนับสนุน และค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ

1.4 (R^2 change = 0.014) ทั้งนี้เนื่องจาก บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.42$) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของอัลเลน รัสเซล และรัส (Allen, Russell and Rush 1994: 443-464) ซึ่งพบว่า การให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ และจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของอุปกิจ พลวงศ์ (2544) ซึ่งพบว่า ระบบรางวัลของโรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิกรุงเทพมหานคร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 6.6 (R^2 change = 0.066) แสดงว่า โรงพยาบาลที่มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยให้รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ ทั้งนี้เนื่องจากการให้รางวัลจะมีผลจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer 1968: 54-56) ส่วนการลงโทษซึ่งให้ผลด้านลบเมื่อบุคคลมีพฤติกรรมที่องค์การไม่ต้องการ จะส่งผลให้บุคคลหยุดพฤติกรรมที่ไม่ต้องการนั้น (George and Jones 2005: 147-148)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยนี้ ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ควรปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ดังนี้

3.1.1 การปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีประสบการณ์ในการทำงานที่ดีขึ้น ดังนี้

1) กำหนดนโยบายให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการบริหาร และดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง โดยการให้โอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์การ ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง แต่การมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เป็นอันดับแรก ร้อยละ 24.2

2) กำหนดนโยบายสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรรับรู้ว่าองค์กรให้การสนับสนุนและเห็นคุณค่าของบุคลากร ในกรณีที่มีแนวทางชัดเจนอยู่แล้ว ก็ควรสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ว่าโรงพยาบาลมีระบบการดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร มีระบบการรับฟังปัญหาข้อร้องเรียนต่างๆ และมีระบบการช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหา และเมื่อบุคลากรประสบปัญหาจะต้องให้การช่วยเหลือตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง แต่การสนับสนุนสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพพร้อมกับการมีส่วนร่วมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 11.7

3.1.2 ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีประสบการณ์ในการทำงานด้านขอบเขตของงาน สัมพันธภาพ และความยุติธรรมอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1) กำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน ให้พยาบาลวิชาชีพรับผิดชอบงานที่ใช้ทักษะที่หลากหลาย ใช้ความรู้ความสามารถมาก มีความสำคัญ และได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ขอบเขตของงานอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นั่นคือเมื่อขอบเขตของงานมีระดับสูงขึ้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

2) ดำรงและสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ทั้งระหว่างหน่วยงาน และในหน่วยงานเดียวกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สัมพันธภาพอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสร้างสัมพันธภาพให้มีระดับสูงขึ้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

3) ดำรงความยุติธรรมให้คงอยู่ตลอดเวลาโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างยุติธรรม และใช้กระบวนการตัดสินใจที่ดี มีเหตุผล คงเส้นคงวา ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หากสามารถสร้างการรับรู้ความยุติธรรมให้สูงขึ้น จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นได้เช่นกัน

3.1.3 กำหนดนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยดำเนินการในทุกด้าน คือ การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม และการจูงใจ ดังนี้ การสรรหาคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพเข้าปฏิบัติงาน

ในองค์กร จะต้องพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสามารถพิจารณาจากความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดและประสบความสำเร็จทุกครั้งไม่ว่างานจะยากและซับซ้อนเพียงใด มีความพยายามที่จะปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม พยายามแก้ไขปัญหาทุกวิถีทางก่อนล้มเลิกงาน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ โดยอาจจะสร้างแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ในหัวข้อที่เกี่ยวกับค่านิยมดังกล่าว และจัดฝึกอบรมด้วยวิธีการต่างๆ ที่จะสร้างเสริมให้บุคลากรมีค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น รวมทั้งจูงใจด้วยการให้รางวัลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครร่วมกับการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.0 และการให้รางวัลและการลงโทษสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรร่วมกับตัวแปรอื่นได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.4

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 สร้างเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสำหรับพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับองค์กรเป็นระยะๆ เพื่อให้ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลได้รับทราบถึงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับองค์กรได้เร็วขึ้น

3.2.2 พัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในองค์กร มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามกรอบแนวคิดของเมเยอร์และอัลเลน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวดี (2549) “สถานการณ์และแนวโน้มของการบริหารกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์”
ใน *ประมวลสาระชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการบริหารการพยาบาล* หน่วยที่ 6
หน้า 6-1 - 6-60 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- _____. (2551) “สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย” *วารสารวิจัยระบบ
สุขภาพ* 2, 1 (มกราคม-มีนาคม): 1-7
- กรมส่งเสริมการส่งออก (2550) “จำนวนผู้ป่วยต่างชาติ 10 อันดับแรกที่ใช้บริการโรงพยาบาล
เอกชนไทย ข้อมูลจากโรงพยาบาลเอกชนไทย 30 แห่ง” ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์
2551 จาก <http://www.gotomanager.com/news/chart.aspx?id=56044>
- กองการประกอบโรคศิลปะ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2550) “รายชื่อ
สถานพยาบาลประเภทที่รับผู้ป่วยไว้ค้างคืน (โรงพยาบาลและสถานพยาบาล) วันที่ 20
กันยายน 2550” ค้นคืนวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2551 จาก
<http://203.157.6.200/web/ac/stat.asp?Page=1>
- กัลยา เพียรแก้ว (2543) “ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
- ขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- คณะกรรมการวิจัยทางการแพทย์แห่งชาติ สภาการพยาบาล (2549) *ความต้องการกำลังคนสาขา
พยาบาลศาสตร์ ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549-2558*
กรุงเทพมหานคร จุดทอง
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ (2550) “แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ
ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554” ค้นคืน
วันที่ 20 มกราคม 2551 จาก <http://bps.ops.moph.go.th/Plan10/Plan10-50.pdf>

- คินิกกี, แอนเจโล และวิลเลียมส์, เบเรียน เค *หลักการจัดการ* แปลจาก *Management a Practical Introduction* โดย เบญจมาภรณ์ อิศรเดช บรรณาธิการ (2006) กรุงเทพมหานคร แมคกรอ-ฮิล
- จารุวรรณ ประดา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ (2550) “พฤติกรรมองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 หน้า 5-1 - 5-61 ปรับปรุงครั้งที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- เดชาวุธ นิตยสุทธิ (2549) “สถิติที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว 1” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 11 หน้า 11-1 - 11-136 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ตะวัน สาดแสง (2548) *สร้างคน สร้างองค์กร: คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ส.เอเชียเพรส
- ทัศนา บุญทอง (2544) “การพยาบาลกับพัฒนาการของชีวิต” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาโมนมิติและกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 6 หน้า 299-406 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- นาริรัตน์ สกฤตสิทธิ์ (2549) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิยม สีสุวรรณ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2545) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปนัดดา จันทวีศิริรัตน์ (2549) “ตัวแปรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- ประคอง กรรณสูต (2535) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร (2548) “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อ
ความผูกพันองค์การและความตั้งใจลาออก” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรจันทร์ สุวรรณชาติ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2544) “พัฒนาการวิชาชีพการพยาบาล” ใน
เอกสารการสอนชุดวิชาโมดูลและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 2 หน้า 27-112
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- พสุ เดชะรินทร์ (2550) “Organizational Climate” ค้นคืนวันที่ 18 ตุลาคม 2550 จาก
http://www.pasuonline.net/d74_40507.html
- พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล (2541) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและความ
ผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พินทุสร เหมพิสุทธิ์ (2549) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ” ใน *ประมวลสาระชุด
วิชาการระบบสุขภาพและการจัดการ* หน่วยที่ 12 หน้า 12-1 - 12-54 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- พิไลวรรณ จันทรสุกรี (2540) “ความคาดหวังในงานของนักศึกษาพยาบาลปีที่สี่ วิทยาลัยบรมราช
ชนนี ในเขตภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มงคล ภาธรฐวานนท์ (2549) “การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การและกระบวนการบริหารจัดการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษยอดนิยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร” คุษุณิพนธ์การศึกษาคุษุณิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- มุกดา ต้นชัย (2549) “สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 9 หน้า 9-1 - 9-88 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ยุวดี ฤชา และปาริชาติ กุ๊ช (2550) “การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณในการทำวิทยานิพนธ์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 2* หน่วยที่ 7 หน้า 7-1 - 7-155 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ลดาวลัย ราชชนบริบาล (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ละเอียด นาถวงษ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาโรงพยาบาลอินทร์บุรี สิงห์บุรี” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ลัทธிகาล ศรีวระมย์ (2547) “การจัดโครงสร้างองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 3 หน้า 155-201 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- วัชรามณีกาส (2543) “สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2541) “อาการของภาวะหมดประจำเดือน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพวัยหมดประจำเดือน” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- _____ และวรรณิภา อิศวชัยสุวิกรม (2549) “เครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 1* หน่วยที่ 5 หน้า 5-1 - 5-91 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิเชียร วิทยอุดม (2550) *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ธรรมจักรพิมพ์
- วีระศักดิ์ พุทธาศรี และคนอื่นๆ (2544) “บทบาทและการปรับตัวของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทยต่อสภาวะก่อนและระหว่างวิกฤติเศรษฐกิจ (พ.ศ. 2539-2544)” ค้นคืนวันที่ 1 พฤศจิกายน 2550 จาก <http://library.hsri.or.th/cgi-bin/websis/>

- ศศิธร โตพัฒนากุล (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภสิทธิ์ พรรณารุโณทัย และคนอื่นๆ (2541) “ระบบบริหารงานโรงพยาบาลรัฐกับโรงพยาบาลเอกชน: การบริหารจัดการทางการเงินและธุรกิจสำหรับโรงพยาบาลรัฐที่จะบริหารอย่างอิสระ” ค้นคืนวันที่ 1 มิถุนายน 2551 จาก <http://library.hsri.or.th/cgi-bin/websis/>
- สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสสถิตย์ (2544) “การปฏิบัติการพยาบาล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาโมโนติและกระบวนการพยาบาล* หน่วยที่ 4 หน้า 173-238 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2548) “ข้อมูลทรัพยากร บุคลากรทางการแพทย์ ปี 2548-2549” ค้นคืนวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 จาก <http://bps.ops.moph.go.th/index.php?mod=bps&doc=5>
- สุธีรา ประดับวงษ์ (2548) “อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปและประสิทธิภาพในการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุนีย์รัตน์ บุญศิลป์ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพพยาบาล ความเชื่ออำนาจภายในตนกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อมร อุดสุวรรณ (2550) “ผลกระทบของความยุติธรรมและปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร”
ค้นคืนวันที่ 1 ตุลาคม 2551 จาก

<http://dllibrary.spu.ac.th:8080/dspace/bitstream/123456789/1152/1/อมร%20%20อุดสุวรรณ.pdf>

อุปกิจ พลระวงศ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Adkins, C. L. and Naumann, S. E. (2002). “The Value of Achievement and Responses to the Work Environment.” *The Journal of Behavioral and Applied Management*. 3, 2 (Winter): 141-150.

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.

_____. (1996). “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity.” *Journal of Vocational Behavior*. 49, 3 (December): 252-276.

Allen, T. D., Russell, J. E. A. and Rush, M. C. (1994). “The Effects of Gender and Leave of Absence on Attributions for High Performance, Perceived Organizational Commitment, and Allocation of Organizational Rewards.” *Sex Roles*. 31, 7-8 (October): 443-464. Retrieved July 20, 2008, from
<http://www.springerlink.com/content/g64028gn0322g45k/>

Benton, D. A. (1995). *Applied Human Relations: An Organizational Approach*. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Bowditch, J. L. and Buono, A. F. (2005). *A Primer on Organizational Behavior*. 6th ed. Massachusetts: Courier Westford.

- Buchanan, B. II. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly*. 19, 4 (December): 533-546.
- Chughtai, A. A. and Zafar, S. (2006). "Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers." *Applied H.R.M. Research*. 11, 1 (July): 39-64.
- George, J. M. and Jones, G. R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 4th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Gormley, D. K. (2005). "Organizational Climate, Role Ambiguity, Role Conflict and Nurse Faculty Work Role Balance: Influence on Organizational Commitment and Turnover Intention." Unpublished Doctoral Dissertation, The College of Nursing. University of Cincinnati.
- Guzley, R. M. (1992). "Organizational Climate and Communication Climate." *Management Communication Quarterly*. 5, 4 (May): 379-402.
- Hahn, M. (2007). "Factors Determining Organizational Commitment." Retrieved October 10, 2008, from ArticlesGratuits.com - Free Articles
<http://www.en.articlesgratuits.com/factors-determining-organizational-commitment-id1531.php>
- Hee, K. J. (1996). "Analysis of the Clinical Nurses' Organizational Commitment and Relating Variables." Retrieved October 20, 2008, from
<http://kmbase.medric.or.kr/Main.aspx?d=KMBASE&m=VIEW&i=0614819960020010125>
- Kanter, R. M. (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities." *American Sociological Review*. 33, 4 (August): 499-517.
- Kinicki, A. and Kreitner, R. (2003). *Organizational Behavior: Key Concept, Skills and Best Practices*. New York: McGraw-Hill.

- Lambert, E. G., Paoline III, E. A. and Hogan, N. L. (2006). "The Impact of Centralization and Formalization on Correctional Staff Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Exploratory Study." *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law and Society*. 19, 1 (March): 23-44.
- Litwin, G. H. and Stringer, R. A., Jr. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior*. 9thed. New York: McGraw-Hill.
- Manetje, O. M. (2005). "The Impact of Organisational Culture on Organisational Commitment." Retrieved October 20, 2007, from (<http://etd.unisa.ac.za/ETD-db/ETD-desc/describe?urn=etd-03232006-074648#files>)
- McShane, S. L. and Glinow, M. A. V. (2008). *Organizational Behavior*. 4th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1984). "Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations." *Journal of Applied Psychology*. 69, 3 (August): 372-378.
- _____. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. California: SAGE Publications.
- Michaels, R. E. and others. (1988). "Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers." *Journal of Marketing Research*. 25, 4 (November): 376-383.
- Middlemist, R. D. and Hitt, M. A. (1988). *Organizational Behavior: Managerial Strategies for Performance*. St. Paul: West Publishing.
- Moorhead, G. and Griffin, R. W. (1995). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Boston: Houghton Mifflin.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- _____, Steers, R. M. and Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. 14, 2 (April): 224-247.

- Pamela, J. J. M. (2005). "Organizational Climate and Hospital Nurses' Job Satisfaction, Burnout, and Intent to Leave." Unpublished Doctoral Dissertation, School of Nursing. University of Pennsylvania.
- Porter, L. W. and others. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology*. 59, 5 (October): 603-609.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. 11thed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. R., Jr., Hunt, J. G. and Osborn, R. N. (1994). *Managing Organizational Behavior*. 5th ed. New York: Jone Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment." *Administrative Science Quarterly*. 22, 1 (March): 46-56.
- _____. and Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stone, P. W. and others. (2005). "Organizational Climate of Staff Working Conditions and Safety-An Integrative Model." *Advances in Patient Safety*. 2, (May): 467-481.
Retrieved May 10, 2008, from
<http://www.ahrq.gov/downloads/pub/advances/vol2/Stone.pdf>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

| | |
|---|--|
| รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหะวัณ | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี | อาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| อาจารย์วรรณี บุญช่วยเหลือ | ผู้อำนวยการสายงานการพยาบาล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่น แนล |

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย
และหนังสือขอเก็บข้อมูล



ที่ ศษ 0522.26/ว. 246

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มีนาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ด้วย นางสาวรศนา ถนอมเกียรติ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนก
วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เขี่ยมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.
พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอยื่น
เชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ
ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หวังเป็น
อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ตำแหน่งเรียน รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ



ที่ ศธ 0522.26/1-263

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

6 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร

ด้วย นางสาวรสนา ถนอมเกียรติ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26 / 567

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

12 พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพญาไท 2

ด้วย นางสาวศนา ถนอมเกียรติ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เขียมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน จากโรงพยาบาลพญาไท 2 ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศษ 0522.26 / 1.6 ๖9

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

๒๑ พฤษภาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

ด้วย นางสาวศนา ฉนวนเกียรติ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของท่าน ความสิ่งส่งมาด้วย ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังกล่าวกับโรงพยาบาลท่านต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตาม วัน เวลา และสถานที่ ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

18 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย
เรียน พยาบาลวิชาชีพที่เคารพทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางสาวศนา ถนอมเกียรติ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร และประสบการณ์ในการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพด้วยแบบสอบถาม ข้อมูลจากการศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ คำตอบในแบบสอบถามไม่มีข้อถูกหรือข้อผิด โปรดตอบด้วยความสบายใจ โดยอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และตอบให้ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเชื่อถือได้ กรุณาส่งแบบสอบถามใส่ซองตามที่แนบมานี้และปิดผนึก ส่งกลับมายังฝ่ายการพยาบาล ภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากที่ท่านได้รับแบบสอบถาม ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถูกถือเป็นความลับและไม่อ้างอิงถึงตัวบุคคลใดๆ ผลการศึกษาจะถูกนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น และไม่เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน อย่างไรก็ตามท่านมีสิทธิ์จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถามและหยุดตอบได้เมื่อท่านไม่พอใจ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ผู้วิจัยยินดีที่จะให้คำตอบทุกประการ

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวศนา ถนอมเกียรติ)

นักศึกษหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

หมายเหตุ หากท่านมีข้อสงสัยหรือปัญหาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กรุณาติดต่อผู้วิจัย

เอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และผู้ดำเนินการวิจัยพร้อมจะตอบคำถามที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจไม่ปิดบังจนข้าพเจ้าพอใจ รวมทั้งจะเปิดเผยข้อมูลในรูปที่สรุปเป็นผลการวิจัยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ข้าพเจ้าขอให้ความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ และมีสิทธิ์จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลและไม่ส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของข้าพเจ้า จึงขอลงลายมือชื่อในใบยินยอมไว้เป็นหลักฐานด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....(ผู้ยินยอม)

ลงนาม.....(พยาน)

ลงนาม.....(พยาน)

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากร จำนวน 6 ข้อ
 ตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
 ตอนที่ 3 คุณลักษณะขององค์กร จำนวน 7 ข้อ
 ตอนที่ 4 ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 22 ข้อ
 ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากร

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง และทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. อายุปี
2. สถานภาพสมรส
 โสด สมรส หม้าย / หย่า / แยก
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ปี
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 อนุปริญญา ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่นๆ (โปรดระบุ).....
5. ตำแหน่งหน้าที่
 พยาบาลปฏิบัติการ หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน
 ผู้ตรวจการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่าย
 ผู้อำนวยการฝ่าย / ผู้จัดการฝ่าย / หัวหน้าฝ่าย
 อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. รายได้ (เงินค่าตอบแทนทุกประเภทที่ได้รับจากโรงพยาบาลโดยรวมในแต่ละเดือน)

10,000 - 20,000 บาท 20,001 – 30,000 บาท

30,001 - 40,000 บาท 40,001 – 50,000 บาท

50,001 – 60,000 บาท 60,001 บาท ขึ้นไป

อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

| | ข้อความ | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|--|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|--------------------|
| 1 | ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด | | | | | | V1 |
| 2 | ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จทุกครั้ง ไม่ว่าจะงานจะยากและซับซ้อนเพียงใด | | | | | | V2 |
| 3 | ท่านพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม | | | | | | V3 |
| 4 | เมื่อท่านประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะพยายามแก้ไขทุกวิถีทาง ก่อนล้มเลิกงานนั้น | | | | | | V4 |
| 5 | ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ | | | | | | E1 |
| 6 | หากมีทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ ท่านจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ | | | | | | E2 |

ตอนที่ 3 คุณลักษณะขององค์กร

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าโรงพยาบาลของท่านมีการดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ ต่อไปนี้ ในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงของโรงพยาบาลท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

| | ข้อความ | เป็นจริงมากที่สุด | เป็นจริงมาก | เป็นจริงปานกลาง | เป็นจริงน้อย | เป็นจริงน้อยที่สุด | สำหรับผู้วิจัย |
|---|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|----------------|
| 1 | โรงพยาบาลกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่งไว้ชัดเจน | | | | | | F1 |
| 2 | โรงพยาบาลมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้บุคลากรปฏิบัติชัดเจน | | | | | | F2 |
| 3 | โรงพยาบาลกำหนดวิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน | | | | | | F3 |
| 4 | โรงพยาบาลกำหนดระบบการให้รางวัลแก่บุคลากร โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก | | | | | | C1 |
| 5 | โรงพยาบาลดำเนินการให้รางวัลแก่บุคลากรตามที่กำหนดไว้ | | | | | | C2 |
| 6 | โรงพยาบาลมีระบบการลงโทษบุคลากรชัดเจน | | | | | | C3 |
| 7 | โรงพยาบาลมีการลงโทษบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างจริงจัง | | | | | | C4 |

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

| | ข้อความ | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | สำหรับ ผู้วิจัย |
|----|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|--------------------|
| 1 | งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก | | | | | | JS1 |
| 2 | งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย | | | | | | JS2 |
| 3 | งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบเขตชัดเจน | | | | | | JS3 |
| 4 | งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อหน่วยงาน | | | | | | JS4 |
| 5 | ท่านมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง | | | | | | JS5 |
| 6 | ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น | | | | | | JS6 |
| 7 | ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา | | | | | | R1 |
| 8 | ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีความสนิทสนมปรองดองกัน | | | | | | R2 |
| 9 | สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในโรงพยาบาลมีลักษณะ เย็นชาและค่อนข้างห่างเหิน* | | | | | | R3 |
| 10 | บุคลากรในหน่วยงานท่าน ให้เกียรติ และยอมรับซึ่งกัน และกัน | | | | | | R4 |
| 11 | บุคลากรในหน่วยงานท่าน ปฏิบัติงานโดยไม่มี การแบ่ง พรรค แบ่งพวก | | | | | | R5 |
| 12 | ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและ เป้าหมายของหน่วยงาน | | | | | | P1 |
| 13 | ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่าน รับผิดชอบได้ | | | | | | P2 |

* ข้อความทางลบ

| | ข้อความ | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | สำหรับ ผู้วิจัย |
|----|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|--------------------|
| 14 | ท่านมีส่วนร่วมในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานในหน่วยงาน | | | | | | P3 |
| 15 | ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์การ | | | | | | P4 |
| 16 | โรงพยาบาลเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร | | | | | | S1 |
| 17 | โรงพยาบาลมีนโยบายให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหา | | | | | | S2 |
| 18 | ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม | | | | | | S3 |
| 19 | โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนของบุคลากร | | | | | | S4 |
| 20 | ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างยุติธรรม | | | | | | J1 |
| 21 | ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกระบวนการตัดสินใจที่ดี มีเหตุผล คงเส้นคงวา | | | | | | J2 |
| 22 | โรงพยาบาลบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ | | | | | | J3 |

ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับสิ่งต่างๆ ต่อไปนี้ในระดับใด แล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

| | ข้อความ | เห็น ด้วย มาก ที่สุด | เห็น ด้วย มาก | เห็น ด้วย ปาน กลาง | เห็น ด้วย น้อย | เห็น ด้วย น้อย ที่สุด | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|---|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|----------------------|--------------------------------|--------------------|
| 1 | ท่านต้องการที่จะทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | | AC1 |
| 2 | ท่านรู้สึกว่าเป็นปัญหาของ โรงพยาบาลเป็นปัญหาของท่าน ด้วย | | | | | | AC2 |
| 3 | ท่านรู้สึกผูกพันกับ โรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | | AC3 |
| 4 | การตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ ทำให้ท่าน สูญเสียเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญา และทักษะต่างๆ ที่ได้ทุ่มเทให้กับ โรงพยาบาล | | | | | | CC1 |
| 5 | การทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ จะทำให้ท่านได้รับ ผลประโยชน์จากองค์กรในระยะยาว | | | | | | CC2 |
| 6 | ท่านรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องทำงานอยู่ใน โรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | | NC1 |
| 7 | ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องนักที่จะลาออกจาก โรงพยาบาล ถึงแม้จะเป็นผลดีกับท่าน | | | | | | NC2 |
| 8 | ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อ โรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | | NC3 |
| 9 | ท่านรู้สึกเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องทำงานอยู่ใน โรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป | | | | | | NC4 |

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ตารางแสดง จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะขององค์กร
ประสิทธิภาพในการทำงาน และความเชื่อมั่นผู้กฟ้นต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกตามรายชื่อ

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์รายข้อ

| คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------------|-------|-------------|-------|-----------------|------|--------------|------|--------------------|---|-------------|-------------|------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | | เห็นด้วยมาก | | เห็นด้วยปานกลาง | | เห็นด้วยน้อย | | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุด | 191 | 54.57 | 142 | 40.57 | 16 | 4.57 | 1 | 0.29 | 0 | 0 | 4.49 | 0.60 | สูง |
| 2. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จทุกครั้งไม่ว่างานจะยากและซับซ้อนเพียงใด | 151 | 43.14 | 177 | 50.57 | 21 | 6.00 | 1 | 0.29 | 0 | 0 | 4.37 | 0.61 | สูง |
| 3. ท่านพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม | 150 | 42.86 | 177 | 50.57 | 21 | 6.00 | 2 | 0.57 | 0 | 0 | 4.36 | 0.62 | สูง |
| 4. เมื่อท่านประสบกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ท่านจะพยายามแก้ไขทุกวิถีทางก่อนล้มเลิกงานนั้น | 116 | 33.14 | 201 | 57.43 | 32 | 9.14 | 1 | 0.29 | 0 | 0 | 4.23 | 0.62 | สูง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 4.36 | 0.53 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านความคาดหวังรายชื่อ

| คุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความคาดหวัง | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------------|-------|-------------|-------|-----------------|-------|--------------|------|--------------------|------|-------------|-------------|------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | | เห็นด้วยมาก | | เห็นด้วยปานกลาง | | เห็นด้วยน้อย | | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. หากมีทรัพยากรสนับสนุนเพียงพอ ท่านจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ | 131 | 37.43 | 169 | 48.29 | 45 | 12.86 | 4 | 1.14 | 1 | 0.29 | 4.21 | 0.73 | สูง |
| 2. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จได้ | 86 | 24.57 | 208 | 59.43 | 55 | 15.71 | 1 | 0.29 | 0 | 0 | 4.08 | 0.64 | สูง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 4.15 | 0.60 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะขององค์การด้าน โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการรายชื่อ

| คุณลักษณะขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความเป็นทางการ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------------|-------|-------------|-------|---------|-------|------|------|------------|------|-----------|------|-------|
| | เป็นจริงมากที่สุด | | เป็นจริงมาก | | ปานกลาง | | น้อย | | น้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. โรงพยาบาลมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ใ้บุคลากร ปฏิบัติชัดเจน | 90 | 25.71 | 180 | 51.43 | 67 | 19.14 | 12 | 3.43 | 1 | 0.29 | 3.99 | 0.78 | สูง |
| 2. โรงพยาบาลกำหนด วิธีการ และขั้นตอนการ ปฏิบัติงานชัดเจน | 80 | 22.86 | 176 | 50.29 | 78 | 22.29 | 15 | 4.29 | 1 | 0.29 | 3.91 | 0.80 | สูง |
| 3. โรงพยาบาลกำหนด บทบาทหน้าที่ของ บุคลากรแต่ละตำแหน่ง ไว้ชัดเจน | 58 | 16.57 | 173 | 49.43 | 101 | 28.86 | 16 | 4.57 | 2 | 0.57 | 3.77 | 0.80 | สูง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.89 | 0.72 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณลักษณะขององค์การด้านบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษรายชื่อ

| คุณลักษณะขององค์การ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------------|-------|-------------|-------|-----------------|-------|--------------|-------|--------------------|------|-------------|-------------|-------------|
| | เป็นจริงมากที่สุด | | เป็นจริงมาก | | เป็นจริงปานกลาง | | เป็นจริงน้อย | | เป็นจริงน้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. โรงพยาบาลมีระบบการ ลงโทษบุคลากรชัดเจน | 47 | 13.43 | 146 | 41.71 | 121 | 34.57 | 30 | 8.57 | 6 | 1.71 | 3.57 | 0.89 | สูง |
| 2. โรงพยาบาลดำเนินการ ให้รางวัลแก่บุคลากร ตามที่กำหนดไว้ | 43 | 12.29 | 152 | 43.43 | 122 | 34.86 | 24 | 6.86 | 9 | 2.57 | 3.56 | 0.89 | สูง |
| 3. โรงพยาบาลกำหนด ระบบการให้รางวัลแก่ บุคลากร โดยคำนึงถึงผล การปฏิบัติงานเป็นหลัก | 49 | 14.00 | 136 | 38.86 | 121 | 34.57 | 30 | 8.57 | 14 | 4.00 | 3.50 | 0.97 | สูง |
| 4. โรงพยาบาลมีการลงโทษ บุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตาม กฎระเบียบอย่างจริงจัง | 36 | 10.29 | 134 | 38.29 | 135 | 38.57 | 37 | 10.57 | 8 | 2.29 | 3.44 | 0.90 | ปาน กลาง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.52 | 0.77 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสพการณ์ในการทำงานด้านขอบเขตของงานรายชื่อ

| ประสพการณ์ในการทำงาน ด้านขอบเขตของงาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------------------|-------|-----------------|-------|---------------------|-------|------------------|------|------------------------|------|-------------|-------------|-------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | | เห็นด้วย มาก | | เห็นด้วย ปานกลาง | | เห็นด้วย น้อย | | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ ทักษะที่หลากหลาย | 169 | 48.29 | 161 | 46.00 | 19 | 5.43 | 1 | 0.29 | 0 | 0 | 4.42 | 0.61 | สูง |
| 2. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ ความรู้ความสามารถ มาก | 156 | 44.57 | 170 | 48.57 | 22 | 6.29 | 2 | 0.57 | 0 | 0 | 4.37 | 0.63 | สูง |
| 3. งานที่ท่านรับผิดชอบมี ความสำคัญต่อ หน่วยงาน | 142 | 40.57 | 177 | 50.57 | 28 | 8.00 | 2 | 0.57 | 1 | 0.29 | 4.31 | 0.67 | สูง |
| 4. งานที่ท่านรับผิดชอบมี ขอบเขตชัดเจน | 76 | 21.71 | 169 | 48.29 | 80 | 22.86 | 22 | 6.29 | 3 | 0.86 | 3.84 | 0.87 | สูง |
| 5. ท่านได้รับทราบผลการ ประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับปรุงตนเอง ให้ดีขึ้น | 60 | 17.14 | 186 | 53.14 | 86 | 24.57 | 13 | 3.71 | 5 | 1.43 | 3.81 | 0.81 | สูง |
| 6. ท่านมีอิสระในการเลือก วิธีการปฏิบัติงานด้วย ตนเอง | 31 | 8.86 | 130 | 37.14 | 147 | 42.00 | 34 | 9.71 | 8 | 2.29 | 3.41 | 0.87 | ปาน กลาง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 4.03 | 0.51 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพรายชื่อ

| ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------------------|-------|-----------------|-------|---------------------|-------|------------------|-------|------------------------|------|-------------|-------------|-------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | | เห็นด้วย มาก | | เห็นด้วย ปานกลาง | | เห็นด้วย น้อย | | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. ท่านมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา | 94 | 26.86 | 180 | 51.43 | 66 | 18.86 | 10 | 2.86 | 0 | 0 | 4.02 | 0.76 | สูง |
| 2. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์สมปรองคอง กัน | 81 | 23.14 | 195 | 55.71 | 67 | 19.14 | 6 | 1.71 | 1 | 0.29 | 4.00 | 0.72 | สูง |
| 3. บุคลากรในหน่วยงาน ท่าน ให้เกียรติ และ ยอมรับซึ่งกันและกัน | 37 | 10.57 | 168 | 48.00 | 116 | 33.14 | 22 | 6.29 | 7 | 2.00 | 3.59 | 0.84 | สูง |
| 4. สัมพันธภาพระหว่าง บุคลากรในโรงพยาบาลมี ลักษณะเอ็นซาลและ ค่อนข้างห่างเหิน | 53 | 15.14 | 121 | 34.57 | 100 | 28.57 | 59 | 16.86 | 17 | 4.86 | 3.38 | 1.08 | ปาน กลาง |
| 5. บุคลากรในหน่วยงาน ท่าน ปฏิบัติงานโดยไม่มี การแบ่งพรรค แบ่งพวก | 37 | 10.57 | 133 | 38.00 | 114 | 32.57 | 41 | 11.71 | 25 | 7.14 | 3.33 | 1.05 | ปาน กลาง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.67 | 0.62 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการดำเนินงานด้านความยุติธรรมรายข้อ

| ประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านความยุติธรรม | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------------|-------|-------------|-------|-----------------|-------|--------------|------|--------------------|------|-----------|------|---------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | | เห็นด้วยมาก | | เห็นด้วยปานกลาง | | เห็นด้วยน้อย | | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. โรงพยาบาลบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ | 36 | 10.29 | 150 | 42.86 | 136 | 38.86 | 25 | 7.14 | 3 | 0.86 | 3.55 | 0.81 | สูง |
| 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อกลางกรอย่างยุติธรรม | 32 | 9.14 | 142 | 40.57 | 142 | 40.57 | 27 | 7.71 | 7 | 2.00 | 3.47 | 0.84 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกระบวนการตัดสินใจที่ดี มีเหตุผล คงเส้นคงวา | 33 | 9.43 | 143 | 40.86 | 137 | 39.14 | 30 | 8.57 | 7 | 2.00 | 3.47 | 0.86 | ปานกลาง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.50 | 0.73 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมรายชื่อ

| ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------------------|-------|-----------------|-------|---------------------|-------|------------------|-------|------------------------|------|-----------|------|-------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | | เห็นด้วย มาก | | เห็นด้วย ปานกลาง | | เห็นด้วย น้อย | | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับ งานที่ท่านรับผิดชอบได้ | 42 | 12.00 | 156 | 44.57 | 123 | 35.14 | 24 | 6.86 | 5 | 1.43 | 3.59 | 0.84 | สูง |
| 2. ท่านมีส่วนร่วมในการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง วิธีการปฏิบัติงานใน หน่วยงาน | 35 | 10.00 | 134 | 38.29 | 152 | 43.43 | 25 | 7.14 | 4 | 1.14 | 3.49 | 0.81 | ปาน กลาง |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ท่านแสดงความคิดเห็น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการของ องค์กร | 30 | 8.57 | 148 | 42.29 | 134 | 38.29 | 31 | 8.86 | 7 | 2.00 | 3.47 | 0.85 | ปาน กลาง |
| 4. ท่านมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ หน่วยงาน | 24 | 6.86 | 106 | 30.29 | 140 | 40.00 | 56 | 16.00 | 24 | 6.86 | 3.14 | 1.00 | ปาน กลาง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.42 | 0.75 | ปาน กลาง |

n = จำนวน

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสบการณ์ในการทำงานด้านการสนับสนุนรายชื่อ

| ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการสนับสนุน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------------|------|-------------|-------|-----------------|-------|--------------|-------|--------------------|------|-------------|-------------|----------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | | เห็นด้วยมาก | | เห็นด้วยปานกลาง | | เห็นด้วยน้อย | | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. โรงพยาบาลมีนโยบายให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหา | 28 | 8.00 | 128 | 36.57 | 145 | 41.43 | 43 | 12.29 | 6 | 1.71 | 3.37 | 0.86 | ปานกลาง |
| 2. โรงพยาบาลเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร | 27 | 7.71 | 139 | 39.71 | 131 | 37.43 | 37 | 10.57 | 16 | 4.57 | 3.35 | 0.93 | ปานกลาง |
| 3. ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสม | 25 | 7.14 | 130 | 37.14 | 140 | 40.00 | 42 | 12.00 | 13 | 3.71 | 3.32 | 0.91 | ปานกลาง |
| 4. โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนของบุคลากร | 20 | 5.71 | 103 | 29.43 | 162 | 46.29 | 53 | 15.14 | 12 | 3.43 | 3.19 | 0.88 | ปานกลาง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.31 | 0.79 | ปานกลาง |

n = จำนวน

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นผูกพันด้านจิตใจรายข้อ

| ความเชื่อมั่นผูกพัน ต่อองค์การ ด้านจิตใจ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------------------|-------|-----------------|-------|---------------------|-------|------------------|------|------------------------|------|-------------|-------------|------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | | เห็นด้วย มาก | | เห็นด้วย ปานกลาง | | เห็นด้วย น้อย | | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| 1. ท่านต้องการที่จะทำงาน ในโรงพยาบาลแห่งนี้ | 66 | 18.86 | 192 | 54.86 | 81 | 23.14 | 10 | 2.86 | 1 | 0.29 | 3.89 | 0.74 | สูง |
| 2. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาของ โรงพยาบาลเป็นปัญหา ของท่านด้วย | 60 | 17.14 | 179 | 51.14 | 92 | 26.29 | 17 | 4.86 | 2 | 0.57 | 3.79 | 0.80 | สูง |
| 3. ท่านรู้สึกผูกพันกับ โรงพยาบาลแห่งนี้ | 65 | 18.57 | 154 | 44.00 | 116 | 33.14 | 14 | 4.00 | 1 | 0.29 | 3.77 | 0.81 | สูง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.82 | 0.69 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่รายข้อ

| ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------------------|-------|-----------------|-------|---------------------|-------|------------------|-------|------------------------|------|-----------|------|-------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | | เห็นด้วย มาก | | เห็นด้วย ปานกลาง | | เห็นด้วย น้อย | | เห็นด้วย น้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 1. การทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ จะทำให้ท่านได้รับ ผลประโยชน์ จาก องค์การ ในระยะยาว | 34 | 9.71 | 162 | 46.29 | 132 | 37.71 | 20 | 5.71 | 2 | 0.57 | 3.59 | 0.77 | สูง |
| 2. การตัดสินใจลาออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้ ทำให้ ท่านสูญเสียเวลา กำลัง กาย กำลังสติปัญญา และทักษะต่างๆ ที่ได้ ทุ่มเทให้กับ โรงพยาบาล | 36 | 10.29 | 140 | 40.00 | 122 | 34.86 | 49 | 14.00 | 3 | 0.86 | 3.45 | 0.89 | ปาน กลาง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.52 | 0.71 | สูง |

n = จำนวน

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานรายชื่อ

| ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน | ระดับความคิดเห็น | | | | | | | | | | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------------|-------|-------------|-------|-----------------|-------|--------------|-------|--------------------|------|-----------|------|-------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | | เห็นด้วยมาก | | เห็นด้วยปานกลาง | | เห็นด้วยน้อย | | เห็นด้วยน้อยที่สุด | | | | |
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 1. ท่านรู้สึกจงรักภักดีต่อ โรงพยาบาลแห่งนี้ | 46 | 13.14 | 143 | 40.86 | 134 | 38.29 | 24 | 6.86 | 3 | 0.86 | 3.59 | 0.83 | สูง |
| 2. ท่านรู้สึกเป็นความ รับผิดชอบที่จะต้อง ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล แห่งนี้ต่อไป | 31 | 8.86 | 130 | 37.14 | 135 | 38.57 | 43 | 12.29 | 11 | 3.14 | 3.36 | 0.92 | ปาน กลาง |
| 3. ท่านคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่ ถูกต้องนักที่จะลาออก จากโรงพยาบาล ถึงแม้ จะเป็นผลดีกับท่าน | 13 | 3.71 | 94 | 26.86 | 167 | 47.71 | 60 | 17.14 | 16 | 4.57 | 3.08 | 0.88 | ปาน กลาง |
| 4. ท่านรู้สึกว่าเป็นภาระ หน้าที่ที่ต้องทำงาน อยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ | 20 | 5.71 | 78 | 22.29 | 142 | 40.57 | 80 | 22.86 | 30 | 8.57 | 2.94 | 1.01 | ปาน กลาง |
| โดยรวม | | | | | | | | | | | 3.24 | 0.67 | ปาน กลาง |

n = จำนวน

ภาคผนวก ง

การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ก่อนทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ และอำนาจทำนายระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อสมมติ (assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ดังนี้

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ที่ไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity)

1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้นมี 9 ตัวแปรเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ คือ ตัวแปรที่มีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล มี 2 ตัวแปรย่อย คุณลักษณะขององค์กร มี 2 ตัวแปรย่อย และประสบการณ์ในการทำงาน มี 5 ตัวแปรย่อย ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

1.2 ตัวแปรต้นต้องไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (no multicollinearity) ในการศึกษาครั้งนี้จะทำการตรวจสอบจากค่า variance inflation factor (VIF) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในเมทริกสหสัมพันธ์ (correlation matrix) ดังนี้

1.2.1 การตรวจสอบจากค่า *variance inflation factor (VIF)* ในการตรวจสอบว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน พิจารณาจากค่า VIF ของตัวแปรต้นแต่ละตัวในช่อง collinearity statistics จากตาราง coefficients ในการศึกษาครั้งนี้ ค่า VIF ของตัวแปรต้นอยู่ระหว่าง 1.171 – 1.583 ซึ่งน้อยกว่า 10 (เดชาวุธ นิตยสุทธิ 2549: 11-43) จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นกันเอง จึงเป็นไปตามข้อสมมติ

1.2.2 การตรวจสอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในเมทริกสหสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรต้นด้วยกันเอง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรต้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.281 ถึง 0.492 ดังตาราง ก แสดงว่า ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต้น เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระต่ำกว่า 0.85 (Munro 2005 อ้างถึงใน ยิวดี ฤชา และปาริชาติ กูช 2550: 7-142) จึงเป็นไปตามข้อสมมติ

ตาราง ก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ใช้ในการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในรูปของตาราง
เมทริกสหสัมพันธ์ (correlation matrix)

Correlations

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1.COMMIT | 1.000 | | | | | | | | | |
| 2.VALUE | .390* | 1.000 | | | | | | | | |
| 3.EXPECT | .281* | .605* | 1.000 | | | | | | | |
| 4.FORMAL | .362* | .296* | .242* | 1.000 | | | | | | |
| 5.CLIMATE | .423* | .242* | .210* | .629* | 1.000 | | | | | |
| 6.JOBSCOPE | .468* | .496* | .451* | .441* | .445* | 1.000 | | | | |
| 7.RELATION | .368* | .260* | .254* | .290* | .264* | .475* | 1.000 | | | |
| 8.PARTICIP | .492* | .350* | .335* | .202* | .266* | .529* | .539* | 1.000 | | |
| 9.SUPPORT | .487* | .202* | .149* | .497* | .576* | .387* | .314* | .338* | 1.000 | |
| 10.JUSTICE | .457* | .312* | .243* | .347* | .409* | .474* | .543* | .517* | .599* | 1.000 |

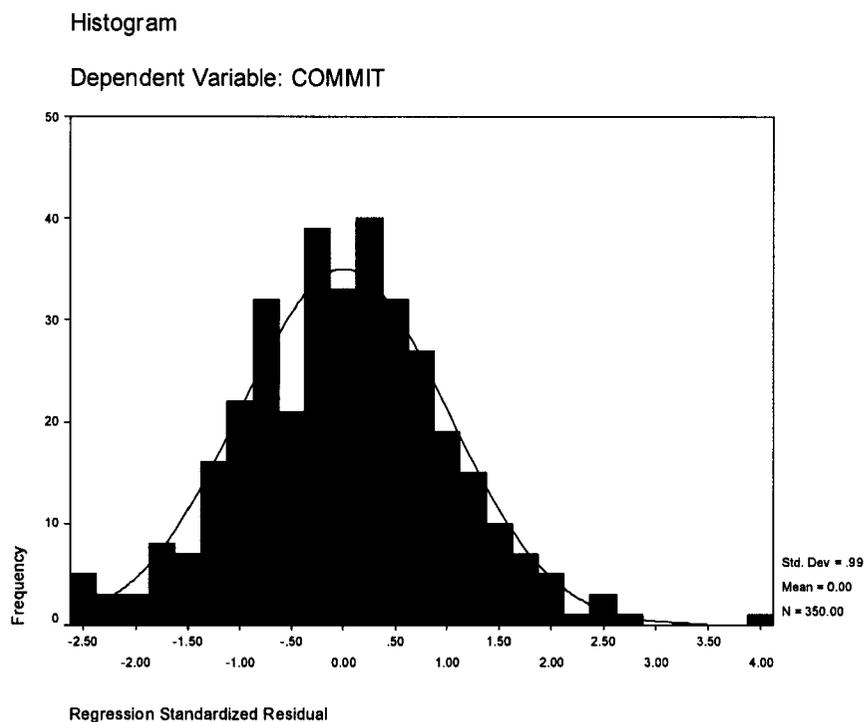
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

| | | | |
|----------|-------------|---------|--|
| หมายเหตุ | 1. COMMIT | หมายถึง | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ |
| | 2. VALUE | หมายถึง | ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ |
| | 3. EXPECT | หมายถึง | ความคาดหวัง |
| | 4. FORMAL | หมายถึง | โครงสร้างองค์การด้านความเป็นทางการ |
| | 5. CLIMATE | หมายถึง | บรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ |
| | 6. JOBSCOPE | หมายถึง | ขอบเขตของงาน |
| | 7. RELATION | หมายถึง | สัมพันธภาพ |
| | 8. PARTICIP | หมายถึง | การมีส่วนร่วม |
| | 9. SUPPORT | หมายถึง | การสนับสนุน |
| | 10. JUSTICE | หมายถึง | ความยุติธรรม |

2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมติ

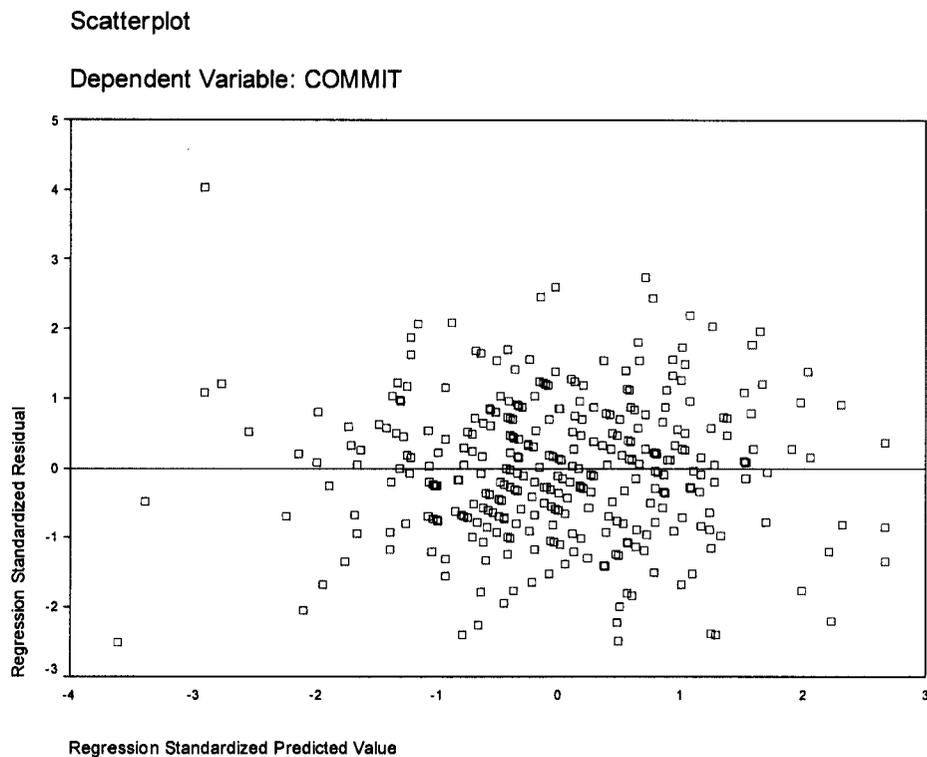
2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบได้ทั้งการทำฮิสโตแกรมดูการกระจายของตัวแปรตามว่า มีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ หรืออาจใช้วิธีการตรวจสอบโดยใช้สถิติ Kolmogorov-Sminov test หรือใช้การทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (residual) ซึ่งถ้าตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติค่าความคลาดเคลื่อนก็ต้องมีการแจกแจงแบบปกติด้วย ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้การทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน ซึ่งแสดงในภาพ จะเห็นได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปกติ ดังนั้น ตัวแปรตามหรือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงมีการแจกแจงแบบปกติด้วย



2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ค่าความแปรปรวนประชากรของตัวแปรตามในทุกๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นต้องไม่มีความแตกต่างกัน และค่าความแปรปรวนประชากรของค่าความคลาดเคลื่อนในทุกๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นก็ต้องไม่มีความ

แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ซึ่งตรวจสอบได้โดยการสร้างกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตาม ถ้าการกระจายของจุดอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 โดยไม่มีการแสดงแนวโน้มใดๆ แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่หรือไม่มีความแตกต่างกัน

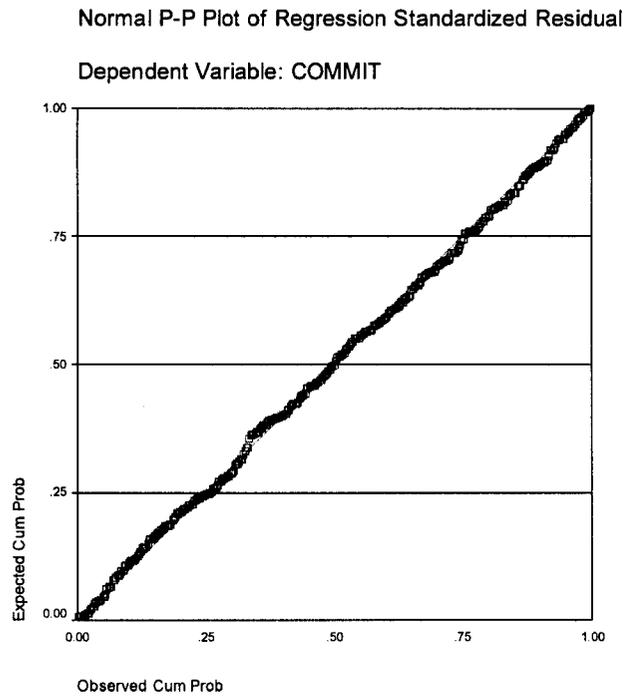
ในการศึกษาครั้งนี้ได้สร้างกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตามแล้ว พบว่า จุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 (ไม่มีแนวโน้มเป็นรูปสามเหลี่ยมเหมือนปากแตรหรือสามเหลี่ยม 2 รูปชนกัน) (เดชาวุธ นิตยสุทธิ 2549: 11-40) ดังแสดงในภาพ จึงสรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร มีค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่หรือไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ



3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยการสร้างกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ปรับเข้ามาตรฐานแล้ว ซึ่งแนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุมอย่างไม่มีรูปแบบชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การ

กระจายของจุดอยู่รอบเส้นทแยงมุมโดยไม่มีรูปแบบชัดเจน ดังแสดงในภาพ จึงสรุปได้ว่า ค่าคลาดเคลื่อนมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ



3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาจากตาราง Residuals Statistics พบว่า ค่า Residual มีค่าเฉลี่ย (mean) = .000 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

Residuals Statistics(a)

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 2.1350 | 4.4979 | 3.4949 | .37644 | 350 |
| Residual | -1.1350 | 1.8214 | .0000 | .44955 | 350 |
| Std. Predicted Value | -3.613 | 2.664 | .000 | 1.000 | 350 |
| Std. Residual | -2.510 | 4.028 | .000 | .994 | 350 |

a Dependent Variable: COMMIT

3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Durbin –Watson (D) = 1.993

$H_0: \rho = 0$ (ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน)

$H_a: \rho \neq 0$ (ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่ามีความสัมพันธ์กัน)

ถ้า D อยู่ระหว่าง d_U และ $4 - d_U$ จะยอมรับ H_0

ถ้า $D < d_L$ หรือ $> 4 - d_L$ จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_a

ถ้า $d_L < D < d_U$ หรือ $4 - d_U < D < 4 - d_L$ แสดงว่า สรุปผลไม่ได้

Model Summary (f)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .492(a) | .242 | .240 | .511 | .242 | 110.994 | 1 | 348 | .000 | |
| 2 | .599(b) | .358 | .355 | .471 | .117 | 63.019 | 1 | 347 | .000 | |
| 3 | .631(c) | .399 | .393 | .457 | .040 | 23.201 | 1 | 346 | .000 | |
| 4 | .642(d) | .412 | .405 | .452 | .014 | 7.925 | 1 | 345 | .005 | 1.993 |

a Predictors: (Constant), PARTICIP

b Predictors: (Constant), PARTICIP, SUPPORT

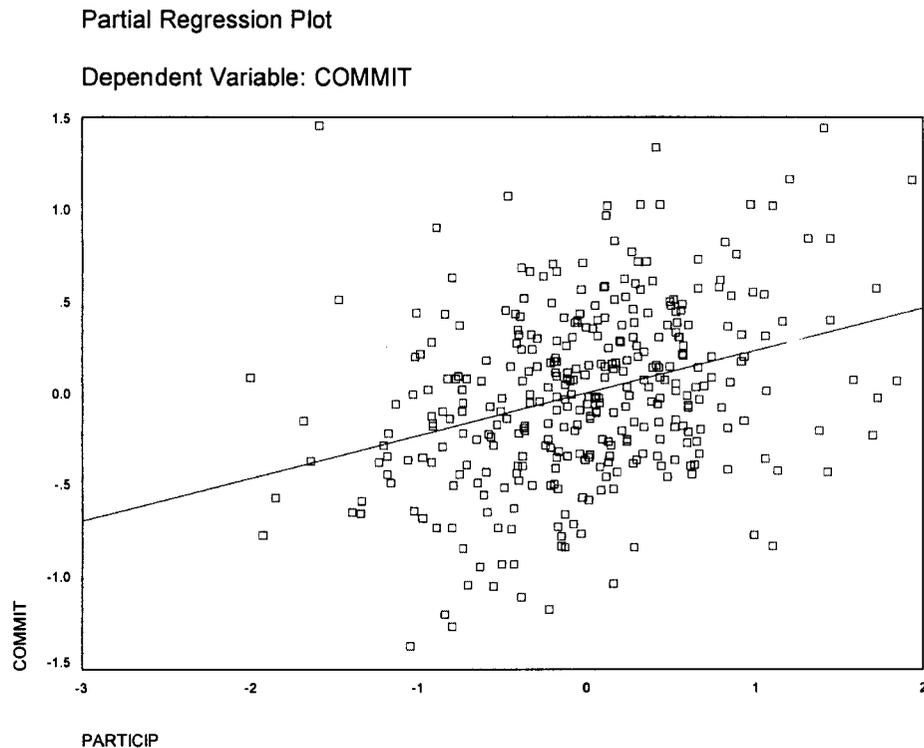
c Predictors: (Constant), PARTICIP, SUPPORT, VALUE

d Predictors: (Constant), PARTICIP, SUPPORT, VALUE, CLIMATE

e Dependent Variable: COMMIT

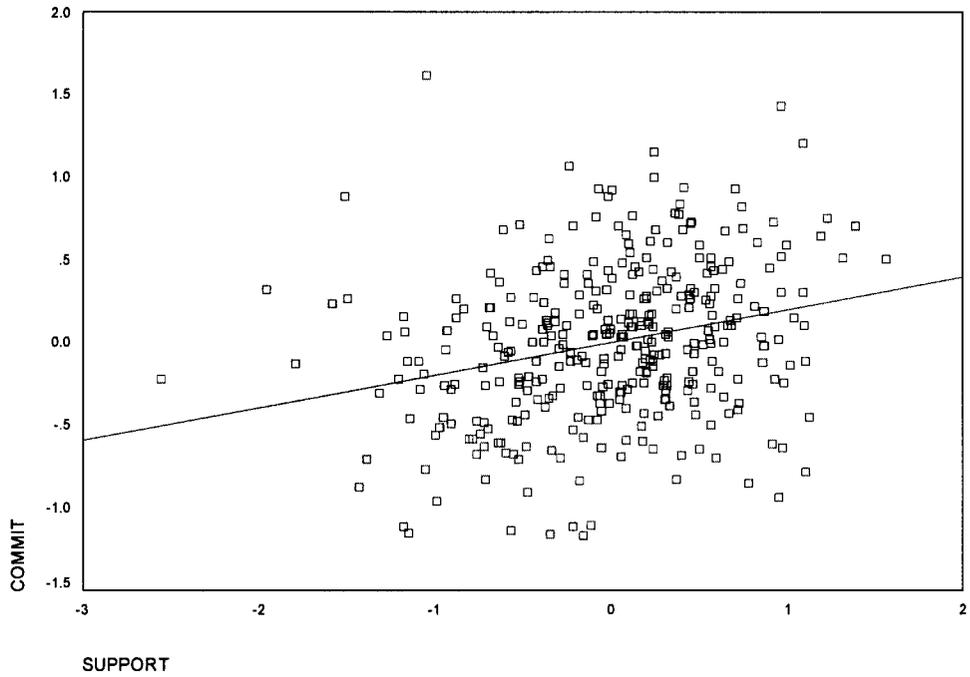
ในที่นี้ $n = 350$ ตัวแปรต้น 4 ตัว เปิดตารางที่ $k' = 4$ และ $n = 200$ ซึ่งเป็นค่า n สูงสุด ได้ค่า $d_L = 1.728$ และค่า $d_U = 1.810$ ดังนั้น $4 - d_U = 2.190$ แสดงว่าค่า Durbin-Watson (D) ในการศึกษาครั้งนี้ (1.993) อยู่ระหว่าง d_U (1.810) และ $4 - d_U$ (2.190) จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า ความคลาดเคลื่อนของตัวแปรต้นและตัวแปรตามแต่ละค่ามีความเป็นอิสระต่อกัน หรือไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation) ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติ

4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) สมการถดถอยที่ได้เป็นตัวแทนการกระจายของข้อมูลได้ กล่าวคือ สมการถดถอยต้องเป็นสมการเส้นตรง คือ $\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 X$ หรือตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ในการศึกษาครั้งนี้ได้สร้างกราฟระหว่างตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (COMMIT) กับตัวแปรต้นทั้ง 4 ตัวที่เข้าสมการ คือ การมีส่วนร่วม (PARTICIP) การสนับสนุน (SUPPORT) ค่านิยมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (VALUE) และบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (CLIMATE) โดยให้ตัวแปรต้นอยู่ในแกน X และตัวแปรตามอยู่ในแกน Y ดังแสดงในภาพ ซึ่งพบว่า ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล หรือสรุปได้ว่า no lack of fit นั่นเอง



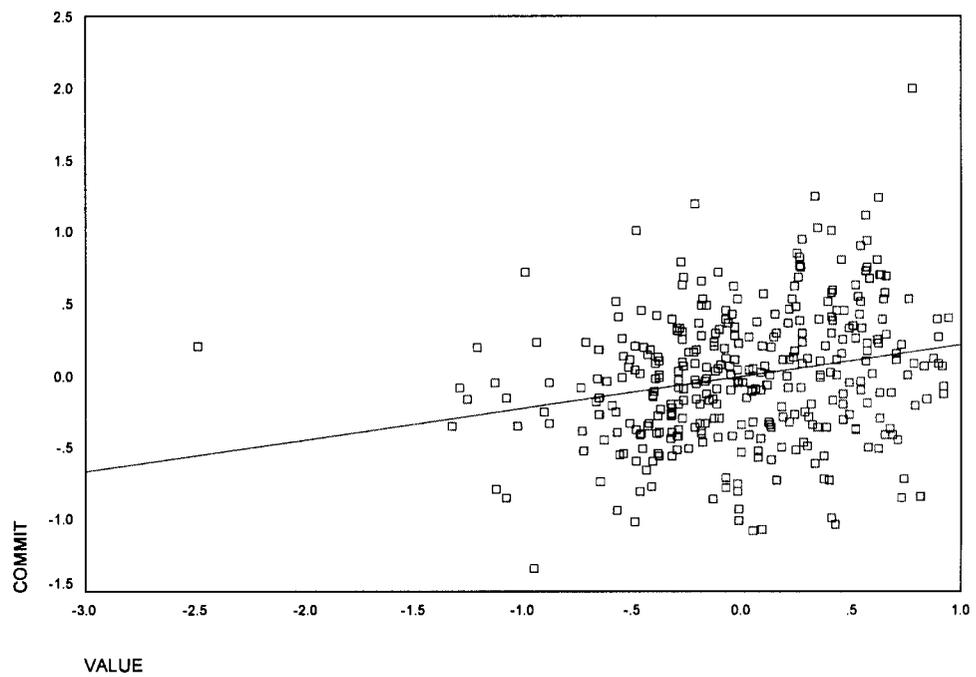
Partial Regression Plot

Dependent Variable: COMMIT



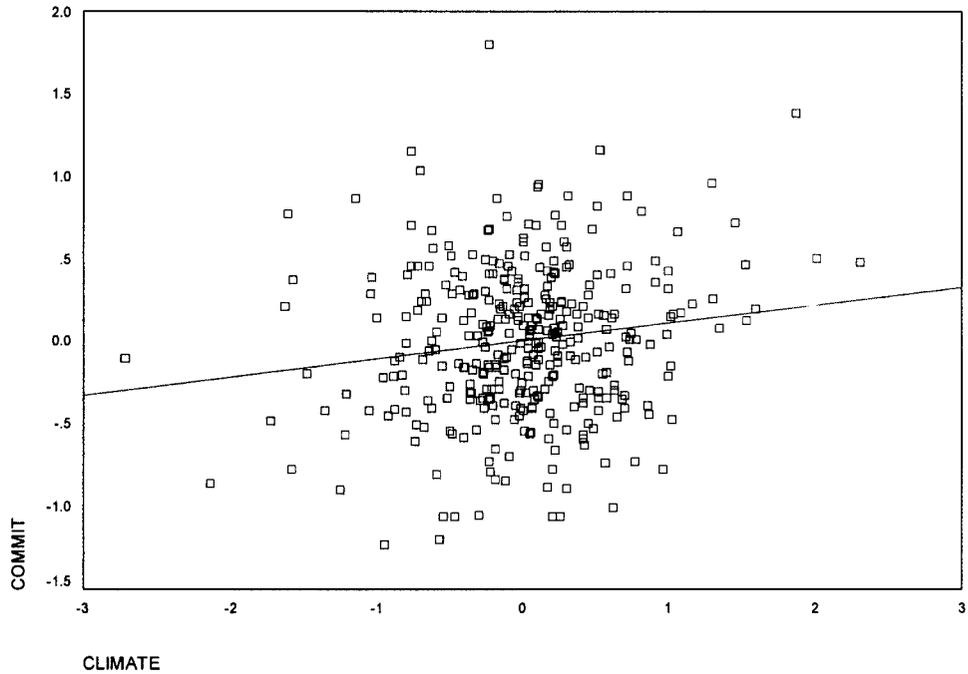
Partial Regression Plot

Dependent Variable: COMMIT



Partial Regression Plot

Dependent Variable: COMMIT



โดยสรุป การทดสอบข้อสมมติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ มีลักษณะเป็นไปตามข้อสมมติทุกประการ จึงสามารถใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ข้อมูลได้

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ | นางสาวรศนา ถนอมเกียรติ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 21 สิงหาคม พ.ศ. 2507 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดภูเก็ต |
| ประวัติการศึกษา | วิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) เกียรตินิยมอันดับสอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2529 วุฒิปัตร์หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาวิชาการพยาบาลการควบคุม โรคติดเชื้อ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2536 วุฒิปัตร์หลักสูตร Mini MBA in Health คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2540 |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลพระรามเก้า เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร |
| ตำแหน่ง | รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล |
| ทุนการศึกษาวิจัย | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |