

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงาน
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สินธุวรรณะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**The Relationship between Personal Factors, Ethical Work Climate
and Organizational Commitment of Professional Nurses, at
Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense**

Wg. Cdr. Uncharlee Sindhuwanna

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

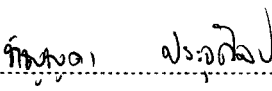
School of Nursing

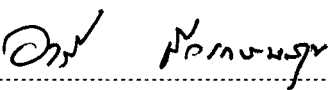
Sukhothai Thammathirat Open University

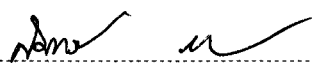
2007

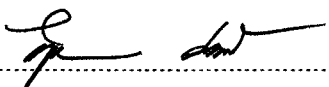
| | |
|-------------------|--|
| หัวข้อวิทยานิพนธ์ | ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม |
| ชื่อและนามสกุล | นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สิ้นธุวรรณะ |
| แขนงวิชา | การบริหารการพยาบาล |
| สาขาวิชา | พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี |

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

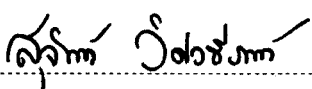
 ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุศิลป์)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข)

 กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

 ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่ 16 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2551

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผู้วิจัย นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สินธุวรรณะ **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการ
พยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล
วิจิตรวรรณ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา (1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
(2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
และ (3) ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 356 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย
ขั้นตอนจากประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
คือ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงาน และความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ
ตอนที่ 2 และ 3 ได้เท่ากับ .89 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่ม
ตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง
(ค่าเฉลี่ย = 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.54) (2) ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.176$) ส่วนระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส
ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่บรรยากาศ
จริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.497$) (3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บรรยากาศ
จริยธรรมในงาน และอายุ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.7 ($R^2 = 0.267$) ได้สมการในรูป
คะแนนดิบได้ดังนี้

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = 0.623 + .707 \text{ บรรยากาศจริยธรรมในงาน} + 0.010 \text{ อายุ}$$

คำสำคัญ บรรยากาศจริยธรรมในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

Thesis title: The Relationship between Personal Factors, Ethical Work Climate and Organizational Commitment of Professional Nurses at Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense

Researcher: Wg. Cdr. Uncharlee Sindhuwana; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr.Aree Cheevakasemsook, Assistant Professor; (2) Dr.Somtawin Vijitwanna, Associate Professor; (3) Dr.Areewan Oumtanee, Assistant Professor; **Academic year:** 2007

ABSTRACT

The purposes of this descriptive research were: (1) to analyze organizational commitment; (2) to study the relationship between personal factors, ethical work climate and organizational commitment; and (3) to identify predictors of organizational commitment of professional nurses at hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense.

The sample group consisted of three hundred and fifty six professional nurses who were selected by multi-stage sampling. The research instruments were questionnaires with three parts: demographic data, ethical work climate, and organizational commitment of professional nurses. Content validity was tested. The Cronbach Alpha reliability coefficients of the second and the third parts were .89 and .93 respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, contingency coefficient, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows: (1) Professional nurses rated their organizational commitment at the high level ($\bar{X}=3.71$, S.D=0.54); (2) There was statistically significant positive correlation between the age of professional nurses and the organizational commitment of professional nurses ($p<.05$, $r=.176$). There was no relationship between (a1) educational status, (a2) marital status, and (b) organizational commitment of professional nurses; while there was statistically significant positive correlation between the ethical work climate, and the organizational commitment of professional nurses ($p<.05$, $r=.497$); (3) The ethical work climate and the age of professional nurses could predict the organizational commitment of professional nurses ($R^2=.267$). The predictive equation was as follow:

$$\text{Organizational commitment} = 0.623 + 0.707 \text{ Ethical Work Climate} + 0.010 \text{ Age}$$

Keywords: Ethical Work Climate, Organizational Commitment of Professional Nurses, Hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข รองศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล วิจิตรวรรณ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็นและแนวทางที่เป็นประโยชน์ทุกขั้นตอนของการศึกษา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง รวมทั้งกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี ซึ่งให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกิลป์ นาวาเอกหญิง สายชล กองอ่อน นาวาอากาศเอกหญิง สุพิศ ประสบศิลป์ นาวาอากาศโทหญิง สมศิริ สายภัทรานุสรณ์ และพันโทหญิง ดร.วาสนา นัยพัฒน์ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจันทบุรุษ ห้วหน้าพยาบาลและ พยาบาลวิชาชีพ ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริกิติ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสุรนารี ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลอานันทมหิดล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่าย สมเด็จพระนเรศวรมหาราช ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่าย ประจักษ์ศิลปาคม และผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ห้วหน้าพยาบาลทุกท่านที่ อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลและขอคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาที่ให้การสนับสนุน ตลอดจนครอบครัว ญาติ พี่น้อง ที่เป็นที่รักและกำลังใจ ขอขอบพระคุณ นาวาอากาศเอก กัมปนาท วีรกุล ที่ให้โอกาสและให้ความ สนับสนุนมาโดยตลอด ตลอดจนเพื่อน ๆ น้อง ๆ และกัลยาณมิตรทุกท่านที่ทำให้วิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ให้ลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแก่บุพการี ครอบครัว และ ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องมา ณ ที่นี้

นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สิ้นธุระณะ

มิถุนายน 2551

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| สารบัญภาพ..... | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 5 |
| กรอบแนวคิด..... | 5 |
| สมมุติฐานการวิจัย..... | 7 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 9 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 9 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 11 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร..... | 13 |
| บรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ..... | 21 |
| โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... | 26 |
| บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... | 31 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 33 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 36 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 36 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 39 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 43 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 44 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 46 |
| ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... | 47 |
| ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม และบรรยากาศจริยธรรมในงาน..... | 49 |
| ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความเชื่อมั่นผูกพัน ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ..... | 56 |
| การศึกษาแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... | 60 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 63 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 63 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 66 |
| ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย..... | 70 |
| บรรณานุกรม..... | 72 |
| ภาคผนวก | 79 |
| ภาคผนวก ก..... | 80 |
| ภาคผนวก ข..... | 82 |
| ภาคผนวก ค..... | 89 |
| ภาคผนวก ง..... | 92 |
| ภาคผนวก จ..... | 96 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 104 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---------------|--|
| ตารางที่ 3.1 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ..... 36 |
| ตารางที่ 3.2 | ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม บรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร..... 41 |
| ตารางที่ 3.3 | เกณฑ์การแปรความหมายขนาดหรือปริมาณความสัมพันธ์..... 43 |
| ตารางที่ 4.1 | ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามคุณลักษณะ..... 47 |
| ตารางที่ 4.2 | ค่าเฉลี่ย และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศจริยธรรมใน งานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวม..... 49 |
| ตารางที่ 4.3 | ค่าเฉลี่ย และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้านและโดยรวม..... 50 |
| ตารางที่ 4.4 | ค่าเฉลี่ย และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้านและโดยรวม..... 51 |
| ตารางที่ 4.5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศจริยธรรมในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้าน และโดยรวม..... 52 |
| ตารางที่ 4.6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศจริยธรรมในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม..... 53 |
| ตารางที่ 4.7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของสถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 55 |
| ตารางที่ 4.8 | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... 56 |
| ตารางที่ 4.9 | ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... 57 |
| ตารางที่ 4.10 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมใน งานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม..... 58 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า | |
|---------------|---|----|
| ตารางที่ 4.11 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและ โดยรวม..... | 59 |
| ตารางที่ 4.12 | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการ เลือกเข้าสู่สมการถดถอย อำนาจในการพยากรณ์ และการทดสอบ ความมีนัยสำคัญของอำนาจในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น และในการ พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเมื่อใช้ วิธีการแบบขั้นตอน..... | 60 |
| ตารางที่ 4.13 | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ รูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานของสมการถดถอย พหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัด กระทรวงกลาโหมที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Stepwise regression... | 61 |

ฉ

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|------------------------------------|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 7 |

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญมากกลุ่มหนึ่งของระบบบริการสาธารณสุข ในการให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพของผู้ใช้บริการ อันเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อมวลมนุษย์ ซึ่งนับได้ว่าบุคลากรพยาบาลมีความสำคัญในการผลักดันให้นโยบายด้านสาธารณสุขของประเทศบรรลุเป้าหมาย (ทัศนา บุญทอง 2542) การพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เน้นการดูแลบุคคลแบบองค์รวม เป็นการดูแลทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ซึ่งพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในการดูแลด้านสุขภาพ มีทักษะสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จากการรับรู้และการคาดหวังของผู้ใช้บริการเมื่อเข้ารับบริการในโรงพยาบาล ผู้ใช้บริการและครอบครัวต้องการความถูกต้องและพอใจของการบริการที่มีคุณภาพ และผู้ให้บริการยังคาดหวังว่าจะได้จากการให้บริการทางการแพทย์ ได้แก่ การได้รับการบริการที่ดี ผู้ให้บริการทางการแพทย์ต้องมีความรู้ ความเชื่อมั่นไว้วางใจรวมถึง ได้รับการบริการที่ถูกต้อง เหมาะสม รวดเร็ว มีความปลอดภัย ได้มาตรฐาน การเอาใจใส่ที่มีอริยาไศย องค์การพยาบาลจึงตระหนักความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบริการ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกัน เพื่อให้ผู้ให้บริการได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพและถูกต้องตามมาตรฐานวิชาชีพ

ปัจจุบันประเทศไทยประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่สะสมมาจากอดีต แต่เมื่อมีนโยบายภาครัฐที่จะปรับลดงบประมาณ รวมทั้งนโยบายลดขนาดกำลังคน (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติวิภาวิกุล 2541) ส่งผลกระทบให้องค์การพยาบาลขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และมีแนวโน้มที่จะมีความขาดแคลนมากขึ้น ประกอบกับความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนก็เพิ่มมากขึ้น ทั้งในมิติของความจำเป็นด้านสุขภาพ และความสามารถในการเข้าถึงบริการ (กฤษดา แสงวงศ์ 2550: 17) ทำให้บุคลากรพยาบาลที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานหนักมากขึ้น นอกจากนี้โรงพยาบาลหลายแห่งมีนโยบายเร่งพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ส่งผลกระทบต่อบุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน รวมทั้งด้านปัจจัยการแข่งขันจากภายนอกองค์การทำให้บุคลากรพยาบาลต้องพัฒนาตนเองเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถตลอดจนมีทักษะในการปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคลากรเกิดความเหน็ดเหนื่อยต่อการทำงาน มีความเครียด และวิตกกังวลจากปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความเบื่อหน่ายอาจนำไปสู่การลาป่วยหรือ ลาออกจากงาน (Wolf 1981 อ้างถึงใน ขนิษฐา แก้วกัลยา 2547) จากปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีคุณภาพในโรงพยาบาลต่าง ๆ ยังส่งผลถึงการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมด้วย

พยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงกลาโหม นอกจากจะมีหน้าที่ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน และฟื้นฟูสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ ตลอดจนการให้บริการการเข้าถึงสถานบริการของนโยบายหลักประกันสุขภาพเช่นเดียวกับพยาบาลพลเรือนทั่วไปแล้ว ยังต้องปฏิบัติภารกิจของทหารอาชีพ ยึดระเบียบวินัยทหาร เชื่อฟังและปฏิบัติตามอยู่ในกฎข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมทหารและปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ตลอดจนสร้างเสริมประสิทธิภาพ และคุณภาพบริการสุขภาพแก่ข้าราชการและครอบครัวข้าราชการที่สังกัดกระทรวงกลาโหม (กองวิชาการ กรมแพทย์ทหาร 2544) นอกจากนี้โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังมีการพัฒนาคุณภาพเพื่อรักษาความคงอยู่ของโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานมีภาระงานที่มากขึ้นเกิดความเบื่อหน่าย มีการแยกย้าย และการลาออกของพยาบาลวิชาชีพทุกปี ก่อให้เกิดความสูญเสียทรัพยากร ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ การสร้างเสริมประสิทธิภาพ และคุณภาพการบริการในองค์การ (ขนิษฐา แก้วกัลยา 2547) ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความตระหนักที่จะธำรงรักษามูลค่าที่มีอยู่ให้คงอยู่ในองค์การให้มากที่สุดและนานที่สุดเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญต่อองค์การในปัจจุบัน (ละออ อริยกุลนิมิต 2546) ในขณะเดียวกันปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมก็เป็นปัญหาเช่นเดียวกับโรงพยาบาลอื่นๆและยังไม่ได้รับการแก้ไขให้คล่องไป ทำให้ปัญหาการขอ โยกย้ายและการลาออกของพยาบาลวิชาชีพยังคงมีอยู่ในองค์การพยาบาลของ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การเพราะบุคคลจะมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ยึดมั่นผูกพันกับงาน พอร์เตอร์ สเตียร์ เมาว์เคย์ และ บาวเรียน (Porter; Steers; Mowday and Boulianl 1979) อธิบายไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคลากรในองค์การ ที่ส่งผลให้เกิดความเชื่อถือ ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความปรารถนาที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลเป็นการบ่งบอกทัศนคติของพยาบาลที่มีต่อ

องค์การพยาบาล และถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ หากพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะทำให้เกิดความเต็มใจร่วมมือในการทำงานให้ดีที่สุด มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (ชุตินา สุวรรณประทีป 2543) การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงทำให้มีเจตคติที่ดีเกิดความไว้วางใจ ลดความขัดแย้งลงและบุคลากรทุกคนจะคำนึงถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Streets 1977) นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันยังทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Vandenberg & Lance 1992) และนำไปสู่การคงอยู่ในองค์การของบุคลากรด้วย

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การและการคงอยู่ในองค์การ อย่างไรก็ตาม การที่บุคลากรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ 3 ประการ (Luthans 1995) คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factor) เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านองค์การ (Organization factor) เช่น ลักษณะงาน ลักษณะการบริหารงาน เป็นต้น และ 3) ปัจจัยภายนอกองค์การ (Non organization factor) เช่น การมีทางเลือกในงานอื่น ๆ จากการศึกษางานวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเนื่องจากคนที่ไม่มีครอบครัวแล้วต้องการความมั่นคงในอาชีพและต้องการรายได้เพียงพอครอบครัวมากกว่า นอกจากนี้อายุยังมีความสัมพันธ์กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเช่นกัน สเตียร์ (Steers 1977) กล่าวว่าสมาชิกที่มีอายุ และอายุงานยิ่งมากขึ้นจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นเมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen 1984) กล่าวว่า คนที่อายุมากจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุผลบางอย่าง เช่น ความพึงพอใจในงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น ส่วนกิสสันและดुरิกค์ (Gisson & Durick 1988) กล่าวว่าสมาชิกองค์การที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าคนที่มีการศึกษาน้อยกว่า ซึ่งจากการศึกษาของแองเกิลล์และเพอร์รี่ (Angle & Perry 1981) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะใช้เหตุผลข้อมูลต่าง ๆ เป็นข้อต่อรองผลประโยชน์ที่ต้องการจะได้รับจากองค์การ หากไม่ได้ตามที่ต้องการก็จะย้ายไปทำงานที่ให้ผลประโยชน์มากกว่า ผลการศึกษาของชุตินา สุวรรณประทีป (2543) และนิยม สีสุวรรณ (2544) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน ส่วนปัจจัยด้านองค์การเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์การส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ อิทธิพลของบุคลากร (Employee influence) การหมุนเวียนของทรัพยากรมนุษย์ (Human resource flow) ระบบการให้รางวัล (Reward systems) และระบบงาน (Work system) ผลลัพธ์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพ (Beer และคณะ 1984 อ้างถึงใน ชุตินา สุวรรณประทีป 2543) นอกจากนั้นลักษณะงานที่สมาชิกในองค์กรรับรู้ว่างานนั้นมีคุณค่า รับรู้องค์ประกอบของศีลธรรม จริยธรรม และบรรทัดฐานขององค์กรที่นำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดการทุ่มเทหรือพยายามทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์กร (Victor and Cullen 1988) เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร เพราะบรรยากาศองค์กรจะมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรที่มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้นุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข นำไปสู่การมีความเสียสละให้กับองค์กร (อุทัย เลาหวิเชียร 2530) และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรวรรณ แยมสรवलสกุล (2544) พบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานการพยาบาลให้บุคลากรทางการพยาบาลทำงานด้วยความสุข ถือเป็นหน้าที่การบริหารการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม 2542) ผู้บริหารการพยาบาลมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพ ระบบการบริหารจัดการตามนโยบายจริยธรรมองค์กรจึงจะสามารถนำวิชาชีพและองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด (ประเวศ วะสี 2528) องค์กรที่มีบรรยากาศทางจริยธรรมที่เข้มแข็ง และสร้างสรรค์จะช่วยกำหนดความคาดหวังของสมาชิกได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงจำเป็นในการตระหนักถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและจริยธรรมสูงโดยส่งเสริมบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กร เช่น การส่งเสริมการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานการพยาบาลตามหลักการและแนวทางที่คำนึงเหมาะสมเพื่อให้ทุกคนในองค์กรยึดถือปฏิบัติ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเกิดขึ้น โดยการให้ความรัก การเอาใจใส่ซึ่งกันและกันตลอดจนการเอื้ออาทรระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานทางการพยาบาล สามารถปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กรด้วยความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ไม่ขัดต่อหลักปฏิบัติ ศีลธรรม และอยู่บนบรรทัดฐานของสังคม จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร (ญาณิศ ลิมรัตน์ 2547) และทำให้นุคลากรคงอยู่ในองค์กรเป็นเวลานาน ไม่ต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยอื่นช่วยธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในงานนานที่สุด

โดยสรุปจะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีวิสัยทัศน์และพันธกิจตลอดจนความมุ่งมั่นให้ได้รับรองคุณภาพโรงพยาบาลเช่นเดียวกับโรงพยาบาลทั่ว ๆ ไป แต่เพราะ

ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานหนักก่อให้เกิดความเครียดและความเมื่อยหน่าย ซึ่งนำไปสู่การ โยกย้ายและลาออก ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยภายนอกองค์กร รวมทั้งบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และบรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 2.2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 2.3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพอร์ทเตอร์ สเตียร์ เมาว์เคย์ และบาวเรียน (Porter; Steers; Mowday and Boulianl 1979) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และบรรยากาศจริยธรรมโดย

3.1 อายุ จากการศึกษานของ สเตียร์ (Steer 1977) พบว่า สมาชิกที่มีอายุและอายุงานยิ่งมากขึ้นจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น โดยบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกการไปทำงานใน

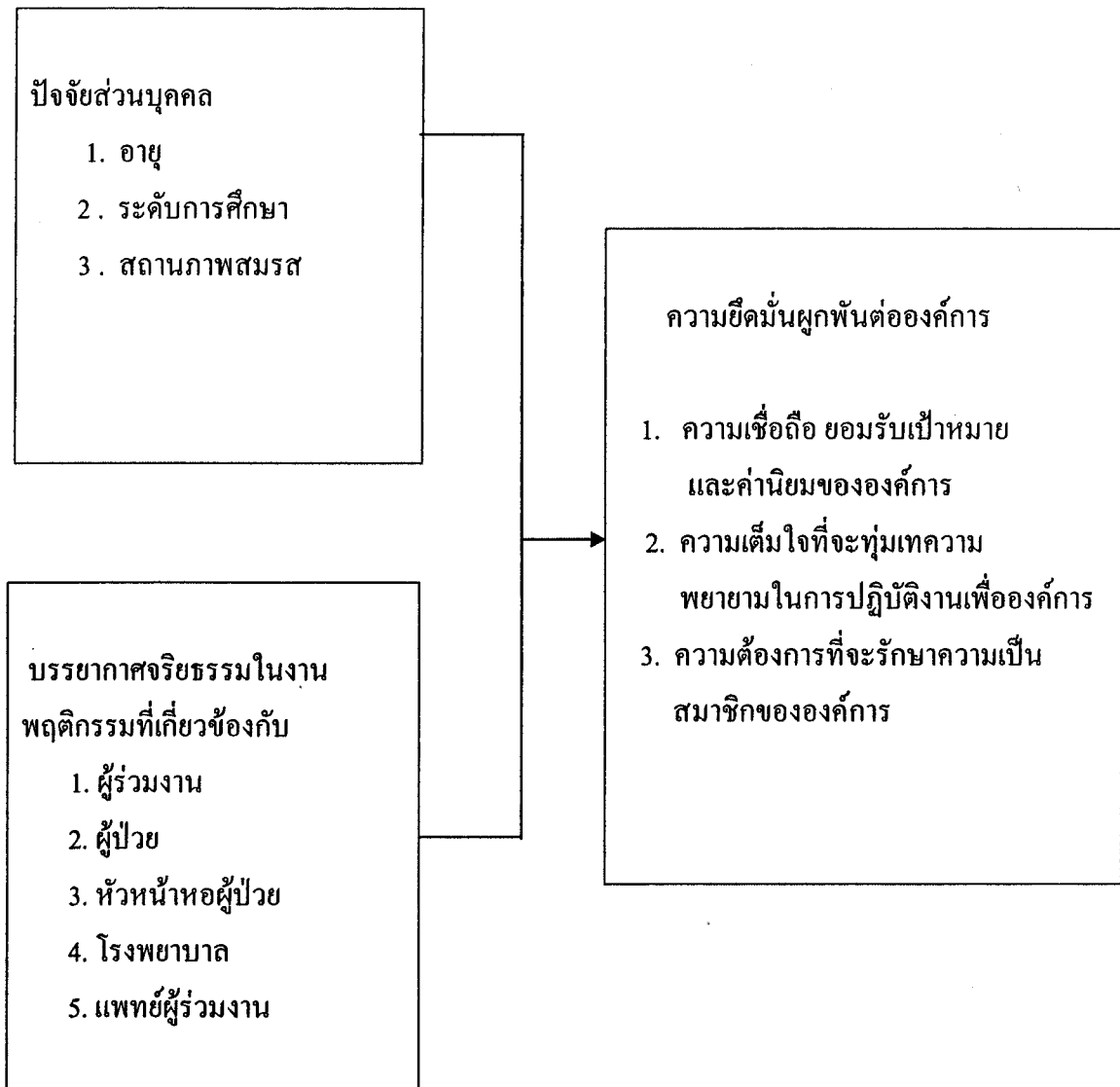
หน่วยงานอื่น ๆ ของตนลดลง และคนที่มียุ่่มากมักจะมีหน้าที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความเคลื่อนไหวระหว่างองค์การจะลดลงเมื่อคนมียุ่่มากขึ้น (Meyer & Allen.1993: 538-573)

3.2 ระดับการศึกษา จากการศึกษาของแอนเกลต์และเพอร์รี่ (Angle & Perry 1981) พบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะใช้เหตุผลข้อมูลต่าง ๆ เป็นข้อต่อรองผลประโยชน์ที่ต้องการจะได้รับจากองค์การ หากไม่ได้ตามที่ต้องการก็จะย้ายไปทำงานที่ให้ผลประโยชน์มากกว่า ซึ่งผลการศึกษาของสเทียร์ (Steer 1977) พบว่า บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การสูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย โดยบางครั้งองค์การไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังนั้นได้ ก็เกิดความผิดหวัง ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อยลง

3.3 สถานภาพสมรส จากการศึกษาของเฮอร์บีเนคและอลูโต (Hrebiniak and Alutto 1972) พบว่า บุคคลที่สมรสแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคคลที่เป็นโสด เนื่องจากบุคคลที่มีครอบครัวต้องการความมั่นคงในการทำงานไม่ต้องการเปลี่ยนงานบ่อยเพราะการเริ่มต้นใหม่ทำให้ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นอกจากนี้คนที่แต่งงานแล้วต้องการความมั่นคงในอาชีพจึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่ต้องการให้องค์การเสื่อมสลายซึ่งจะมีผลต่อการขาดรายได้ของตนและครอบครัว (Mathieu and Zajac 1990)

3.4 บรรยากาศจริยธรรมในงาน เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทางการพยาบาลทำงานด้วยความสุข บรรยากาศทางจริยธรรมที่เข้มแข็งและสร้างสรรค์จะช่วยกำหนดความคาดหวังของสมาชิกได้ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเกิดขึ้น โดยการให้ความรักการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันตลอดจนการเอื้ออาทรระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานทางการพยาบาล สามารถโดยปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพ บรรยากาศจริยธรรมในงานจะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในทางบวกทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

แนวคิดเหตุผลของสมมติฐานการวิจัย

อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจาก อายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการไปทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ของตนลดลง และคนที่มีอายุมากมักจะมีหน้าที่ตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจทำให้ไม่ต้องการออกไปทำงานในองค์กรอื่น ทำให้เกิดความความเคลือบไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น

(Meyer & Allen, 1993: 538-573) เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจะมีการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น (Sheldon 1971) และทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย จากการศึกษาของสตีเยร์ (Steer 1977) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุและอายุงานยิ่งมากขึ้น จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพัน โดยบุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเลือกหางานใหม่ได้ง่ายกว่า ซึ่งจากการศึกษาของแอนเกลล์และเพอร์รี่ (Angle & Perry 1981) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะใช้เหตุผลข้อมูลต่าง ๆ เป็นข้อต่อรองผลประโยชน์ที่ต้องการจะได้รับจากองค์กร หากไม่ได้ตามที่ต้องการก็จะย้ายไปทำงานที่ให้ผลประโยชน์มากกว่า

สถานภาพสมรส บุคคลที่สมรสแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่เป็นโสด เนื่องจากบุคคลที่มีครอบครัวต้องการความมั่นคงในการทำงาน ไม่ต้องการเปลี่ยนงานบ่อย การเริ่มต้นใหม่ทำให้ขาดความก้าวหน้า (Herbiniak & Alutto 1972 อ้างถึงใน ชูติมา สุวรรณประทีป 2543)

บรรยากาศจริยธรรมในงาน เป็นการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากบรรยากาศจริยธรรมเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์กรที่มีการรับรู้เกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี และเหมาะสมของพยาบาลผู้ปฏิบัติและผู้บริหารการพยาบาล รวมทั้งผู้บริหารโรงพยาบาล ซึ่งในการปฏิบัติงานการพยาบาลของบุคลากรทางการพยาบาลที่ทำงานด้วยความสุข ก่อให้เกิดแรงจูงใจ สร้างความรู้สึกรักผูกพันในงานและกลายเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

โดยสรุปสมมุติฐานการวิจัยครั้งนี้เป็นดังนี้

4.1 อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

4.2. บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

4.3. ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลและมีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 1 ปี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

5.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เลือกโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จำนวน 356 คน

5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

5.3.1 *ตัวแปรต้น* ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ

5.3.2 *ตัวแปรตาม* ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร* หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีต่อองค์กรพยาบาล โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม นโยบายขององค์กรพยาบาลมีการทุ่มเทความพยายามเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีความต้องการที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามตามแนวคิดของพอร์เตอร์ สเตียร์ เมาว์เคย์ และบาวเรียน (Porter; Steers; Mowday and Boulianl 1979) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

6.1.1 *ความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Strong belief in and acceptance of the organization's goal and values)* หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความศรัทธาและภูมิใจต่อองค์กรพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ ยอมรับเป้าหมาย และให้ความสำคัญกับนโยบายการปฏิบัติงานมีค่านิยมสอดคล้องต่อผู้ปฏิบัติงาน

6.1.2 *ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร (Willingness to exert considerable effort on behalf of the organization)* หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทุ่มเทความพยายามอุทิศกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพยาบาล สนใจในการอยู่รอดขององค์กร เต็มใจที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

6.1.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Strong desire to maintain membership in the organization) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรพยาบาล และไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรแม้มีโอกาเลือกงานประเภทเดียวกันในองค์กรอื่น

6.2 บรรยากาศจริยธรรมในงาน (Ethical work climate) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีผู้ร่วมงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการวางแผนการรักษา มีหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่สนับสนุนการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลมีบรรยากาศในการเรียนรู้ และมีแพทย์ที่ยอมรับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการรับรู้ สามารถวัดโดยใช้แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในงานตามแนวคิดของโอลสัน (Olson 1995) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

6.2.1 ผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติร่วมกับพยาบาลวิชาชีพผู้ร่วมงานในลักษณะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนให้คำปรึกษาและแนะนำในการดูแลผู้ป่วย โดยยึดหลักความปลอดภัยของผู้ป่วยในการปฏิบัติงาน

6.2.2 ผู้ป่วย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานในการดูแลผู้ป่วยในสถานพยาบาล โดยให้ผู้ป่วยรับทราบขั้นตอน ผลลัพธ์จากการดูแลของพยาบาล รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดูแลรักษาพยาบาล

6.2.3 หัวหน้าหรือผู้ป่วย หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหรือผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาในการทำงาน และมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาการดูแลผู้ป่วย รวมทั้งมีความน่าความเคารพนับถือและสามารถไว้วางใจได้

6.2.4 โรงพยาบาล หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลมีส่งเสริมการเรียนรู้และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เมื่อมีความขัดแย้งได้รับการแก้ไขอย่างเปิดเผย ซึ่งผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย

6.2.5 แพทย์ผู้ให้การรักษา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ที่ยอมรับการทำงานของพยาบาล รับฟังความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจพยาบาลวิชาชีพ มีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

6.3.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของอายุ นับเป็นจำนวนปีที่บริบูรณ์

6.3.2 **ระดับการศึกษา** หมายถึง วุฒิทางการศึกษาขั้นสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

6.3.3 **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานะทางสังคมในด้านการมีคู่ครองของ พยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

6.4 **กองการพยาบาล** หมายถึง องค์กรการพยาบาลที่มีผู้บริหารพยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย ด้านการบริหารองค์กร บริการพยาบาล บริหารงานด้านวิชาการ และบริหารงานด้านพัฒนาบุคลากร โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บริการพยาบาลมีคุณภาพ ซึ่งผู้บริหารการพยาบาลมีระดับต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง คือ หัวหน้ากองการพยาบาล ผู้บริหารระดับกลาง คือ ผู้ตรวจการพยาบาล และผู้บริหารระดับต้น คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย.

6.5 **พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาพยาบาลศาสตร์ มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลจากสภาการพยาบาลและเป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร โดยปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลสังกัดในกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วย ศัลยกรรม หอผู้ป่วยสูติกรรม และหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม

6.6 **โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาดตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไป โดยมีพันธกิจ และภารกิจในการให้บริการแก่ทหารและครอบครัวทหารของแต่ละเหล่าทัพ คือ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ รวมทั้งประชาชนทั่วไป

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบการศึกษาทางการพยาบาลเกี่ยวกับเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันทำนายการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

- 1.1 ความหมายและความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 1.2 แนวคิดทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2. บรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศจริยธรรมองค์กร
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีบรรยากาศจริยธรรม
- 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ของพยาบาลวิชาชีพ

3. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

- 3.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 3.2 ระบบบริหารของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 3.3 กองการพยาบาล

4. บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ได้รับความสนใจจากนักวิจัยที่ศึกษามากมาย เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและประสิทธิผลขององค์กร บุคลากรในองค์กรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อพฤติกรรมทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร (Steers 1991; Wilson & Laschinger 1994: 39)

1.1 ความหมายและความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ไว้หลากหลาย แตกต่างตามทัศนะ และแนวคิดของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

แคนเตอร์ (Kanter 1968 Cited in Buchanan II 1974) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างจงรักภักดี

เชลดอน (Sheldon 1971: 143) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีการประเมินผลองค์กรในทางบวก และจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุชชานเนน (Buchanan 1974: 339) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น รวมทั้งมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

- 1) การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตน
- 2) การมีส่วนร่วม (Involvement) เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตใจในภาระหน้าที่ต่อองค์กร
- 3) ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันที่มีต่อองค์กร

พอร์เตอร์ สเตียร์ เมาคีย์ และบาวเรียน (Porter, Steers, Mowday และ Boulian 1979) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

มาชและแมนนารี (Marsh & Mannari 1977: 58) กล่าวว่า ความยึดมั่นต่อองค์กรเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะทุ่มเทความพยายามในการกระทำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นระดับของความรู้สึกความเป็นเจ้าของขององค์กร ยอมรับเป้าหมายที่สำคัญตลอดจนคุณค่าขององค์กร โดยมีเจตคติทางบวกต่อองค์กร

มอทแทซ (Mottaz 1988 อ้างถึงใน สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม 2545) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์กร บุคคลจะมีการประเมินผลขององค์กรในทางบวกและตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เมเยอร์และคณะ (Meyer et al. 1993: 539) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพัน 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

โดยสรุป ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงถึงเจตคติของบุคคลรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.1.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบัน โดยผู้บริหารมุ่งบริหารองค์กรให้เสถียรและมีประสิทธิภาพ (Luthans 1995) เพราะการที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเกิดความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร จะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กรมีความรักและสามัคคี เต็มใจที่จะรักษาผลประโยชน์สร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กร ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกในองค์กรยังมีความสำคัญช่วยธำรงรักษามูลค่าและยังเป็นดัชนีวัดประสิทธิภาพขององค์กร ความอยู่รอดขององค์กร ประสิทธิภาพขององค์กร ผู้บริหารควรหาทางเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การ เนื่องจากพบว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การจะมีความเต็มใจ ทุ่มเทพปฏิบัติงานในบรรลุเป้าหมายขององค์การและมี แนวโน้มว่าจะคงอยู่ในองค์การเป็นระยะเวลานาน (Mowday; Steers & Porter 1979) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญ คือ

1) ความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลงานทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงการสนองตอบของบุคคลต่อเงื่อนไขของงาน

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงาน จะเปลี่ยนแปลงอย่างทันทีในสิ่งแวดล้อมการทำงาน ขณะที่เจตคติความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พัฒนาอย่างช้า ๆ แต่มั่นคงตามระยะเวลา (Steers 1977)

3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ

4) ความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงานเพราะมีความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์การ

5) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สามารถเป็นตัวทำนายการลาออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจ และเมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์การบุคคลมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และคงอยู่ในองค์การ

1.2 แนวคิดทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

1.2.1 แนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

พอร์เตอร์ สเตียร์ เมาคีย์ และบาวเรียน (Porter; Steers; Mowday and Boulian 1979) กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1) ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นความศรัทธา และภูมิใจที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วยความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2) ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยบุคคลทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งสนใจในการอยู่รอดขององค์การมีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน

3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ คือ บุคคลมีความ

จงรักภักดีต่อองค์การมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การไม่ปรารถนาที่จะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การแม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

เมาว์เคย์ และคณะ (Mow day et al. 1979) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

อัลเลนและเมเยอร์ (Allen and Meyer 1986) ได้สรุปแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1) *ด้านพฤติกรรม (Behavior)* เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็แสดงพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงานเพื่อองค์การ มีความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากต้องออกจากองค์การซึ่งผลเสียที่เกิดขึ้นจะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่เกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2) *ด้านทัศนคติ (Attitude)* เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์การต่อไปเพื่อช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

3) *ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม (Norm)* แนวความคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ จะต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จากแนวคิดดังกล่าว เมเยอร์ อัลเลน และสมิทซ์ (Meyer; Allen & Smitt 1993: 539-541) ได้จำแนกลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกหรือสภาวะจิตใจของบุคคลกับองค์การประกอบไว้เป็น 3 ด้าน คือ

1) *ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment)* หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อองค์การ โดยยึดมั่นต่อเป้าหมายขององค์การและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ เป็น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานที่เข้มแข็งและการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังที่บุคคลได้ตั้งใจไว้จะมีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การ

2) *ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)* หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การในการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ

องค์การไว้โดยคำนึงถึงการลงทุนการสะสม การทุ่มเทที่ได้อุทิศให้องค์การ การละทิ้งองค์การไป อาจทำให้เกิดการสูญเสียผลประโยชน์รวมทั้งมีทางเลือกอื่น ๆ จำกัดสำหรับตนเอง

3) *ความยึดมั่นผูกพันต่อบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment)* หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งเกิดจากประสบการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การที่เน้นการจงรักภักดีต่อองค์การของตนเอง ตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การมีความรับผิดชอบและสำนึกในการที่จะตอบแทนองค์การเนื่องจากได้รับประโยชน์จากการได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ในระหว่างการทำงานและมีความต้องการที่จะตอบแทน

1.2.2 แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้แตกต่างกันตามแนวคิดและคำจำกัดความที่ให้ไว้

เฮอริบีนคและอลุตโต (Hrebiniak and Alutto 1972) ได้ศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา จำนวน 318 คน และพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 395 คน โดยใช้แบบวัด 4 ข้อใหญ่ แบ่งเป็น 12 ข้อย่อย ซึ่งถามถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรลาออกจากงาน มีค่าตอบให้เลือก คือ ลาออกแน่นอน ไม่แน่ใจ และไม่ลาออกแน่นอน และได้รายงานค่าความเที่ยงของแบบวัดได้เท่ากับ .79 แต่ไม่ได้กล่าวถึงการตรวจสอบ ความตรงของแบบวัด

บุชชานเนน (Buchanan II 1974) ศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการองค์การรัฐบาลและองค์การธุรกิจ ทั้งหมด 279 คน โดยศึกษาตัวแปรอิสระ 13 ตัวแปร ซึ่งแบบวัดมีข้อคำถามประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ การมีส่วนร่วมในงานและความจงรักภักดีต่อองค์การ ใช้สเกล 3 สเกลในการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีค่าความเที่ยงรวมของแบบวัดทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ .94

1) วัดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (*Organization identification scale*) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .86

2) วัดการมีส่วนร่วมในงาน (*Job involvement scale*) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .84

3) วัดความรัก ความภักดีต่อองค์การ (*Organizational loyalty scale*) มีข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .91

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al. 1974) ได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีชื่อว่า Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติ

เครื่องมือทั้งหมดมี 15 คำถาม ที่ครอบคลุมถึงคำจำกัดความของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประการ คือ การเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะข้อคำถามมีทั้งข้อความเชิงรับ และเชิงปฏิเสธอยู่ด้วยเพื่อลดความลำเอียงของการตอบ

พอร์ทเตอร์ สเตียร์ เมาคีย์ และบาวเรียน (Porter; Steers; Mowday and Boulian 1979) ได้นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ไปใช้กับบุคลากรในสาขาอาชีพต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ นักบริหาร นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น จำนวน 2,563 คน ใน 9 องค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน และได้ค่าความเที่ยงของแบบวัด (Internal consistency reliability) คือ .82 ถึง .93 โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) เท่ากับ .90 และรายงานค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำ (Test – retest reliability) เท่ากับ .53 ถึง .75 และยังได้ตรวจสอบความตรงของแบบวัดด้วยวิธีการหาความตรงเชิงร่วม (Convergent validity) โดยเปรียบเทียบกับเครื่องมือวัดเจตคติอื่น คือ Sources of Organizational Attachment Questionnaire พบว่า มีค่าความตรงเชิงร่วมเท่ากับ .63 ถึง .74 ศึกษาความสัมพันธ์ร่วมกับตัวทำนายต่าง ๆ เช่น การลาออกจางาน การขาดงาน อาการ และผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน การลาออกจางานและการขาดงานของพนักงาน

จากการพิจารณาความหมาย แนวคิด และการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะเห็นว่า คำจำกัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพอร์ทเตอร์ สเตียร์ เมาคีย์ และบาวเรียน (Porter; Steers; Mowday และ Boulian 1979) มีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ พอร์ทเตอร์ สเตียร์ เมาคีย์ และบาวเรียน (Porter; Steers; Mowday และ Boulian 1979) มาเป็นกรอบในการศึกษานี้

1.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.4.1 อายุ จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง และคนที่อายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งที่จูงใจในการตัดสินใจออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงกว่าที่จะทำให้บุคคลย้ายออกไป และสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ทำให้เกิดความความเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น (Meyer & Allen, 1993: 538-573) เมื่อคนมีอายุมากขึ้นจะมีการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น (Sheldon 1971: 145) และทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

1.4.2 เพศ ผู้หญิงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานน้อยกว่าผู้ชาย (Herbiniak & Alutto 1972 อ้างถึงใน ขนิษฐา แก้วกัลยา 2547)

1.4.3 สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานหรือเป็นโสด เนื่องจากมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า และไม่ยากให้องค์กรต้องสละลงซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเองและรายได้จุนเจือครอบครัว

1.4.4 ระดับการศึกษา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย (Steers 1977) เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีการศึกษาน้อย การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกริสสันและดริกส์ (Glasson and Durick 1988) ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์กรบริการสุขภาพ 22 องค์กร พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงจะมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบในการตัดสินใจมากกว่า

1.4.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

บุชชานน (Buchanan 1974) ศึกษาตัวแปรที่ทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร ความสำเร็จของงาน และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้น Marsh and Mannari (1977) พบว่า ตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และสถานภาพสมรส

สเทียร์ (Steers 1977) ศึกษาปัจจัยหลายที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งปัจจัยหลายที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ประการ คือ

1) *ลักษณะส่วนบุคคล (Personal factor)* ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ และการศึกษา

ก. *อายุ* บุคคลที่อายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่อายุน้อย (Meyer & Allen 1984) คนที่อายุมากจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง ความพึงพอใจในงาน อายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง นอกจากนี้บุคคลที่มีอายุงานมาก มักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกจากองค์การเดิมไปสู่องค์การอื่นก็ต้องสูงพอที่จะทำให้เขาออกจากองค์การไป รวมทั้งมีความรู้สึว่าการคงอยู่ในองค์การต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

ข. *ระยะเวลาปฏิบัติงาน* บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ บุคลากรที่ทำงานมานานจะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์การ (Herbiniak & Alutto 1972) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจะมีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์การต่อไป นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีเพื่อนสนิทมาก และมีความรู้สึผูกพันทางจิตใจกับองค์การมากขึ้น

ค. *เพศ* ผู้หญิงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย และผู้หญิงมีความตั้งใจจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานน้อยกว่าผู้ชาย (Herbiniak & Alutto 1972)

ง. *การศึกษา* บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ (Steer 1977) เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การสูงกว่า บุคคลที่มีการศึกษาน้อย ซึ่งบางครั้งองค์การไม่สามารถตอบสนองความคาดหวังนั้นได้ ทำให้เกิดความผิดหวัง จึงทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง

2) *ลักษณะงาน (Job characteristics)* ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับ ลักษณะต่าง ๆ ของงานเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่าให้บุคลากรรู้สึกอยากสร้างผลงานที่ดีให้กับตนเอง

3) *ลักษณะองค์การ (Organization characteristics)* ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ การขยายอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ โดยผู้ปฏิบัติที่มีการลงทุนหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การจะทำให้เกิดความผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่

4) ประสบการณ์จากการทำงาน (Work experiences) เป็นความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ซึ่งบุคคลรู้สึกว่าจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคคลเกิดปัญหา รวมทั้งความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร การปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยที่บุคลากรลงทุนกับองค์กรแล้วคาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม และการเข้าร่วมสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน โดยที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมของสังคมในองค์กรมีลักษณะเป็นมิตรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นต่อองค์กรสูง

5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บุคคลควรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้ด้วย ความสบายใจมีประสิทธิภาพ (เสนาะ ดิยาวี 2543) The American Association of Critical-Care Nurses (AACN 2005) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อคุณค่าของงานได้มากขึ้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานภายในที่ทำงาน ประกอบด้วย การให้ข้อมูลข่าวสาร อุปกรณ์เครื่องมือ สิ่งปลูกสร้าง จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัย การส่งเสริมการเรียนรู้ มีความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ แสงสว่าง (ละอ อริยกุลนิมิต 2546)

โดยสรุปจากแนวคิดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการดังที่ได้กล่าวไว้ จะเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งบรรยากาศจริยธรรมเป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจึงตระหนักในการเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในงานเพื่อดึงดูดให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันมีการคงอยู่ในองค์กร

2. บรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ

องค์กรเป็นระบบสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรที่ดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด องค์กรพยาบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่ การดำเนินกิจกรรมขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และต้องสร้างบรรยากาศจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร นักวิชาการส่วนใหญ่มุ่งศึกษาบรรยากาศจริยธรรมการทำงานของผู้บริหารในรูปแบบการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร วิคเตอร์และคูลินท์ (Victor and Cullen 1988) กล่าวว่า

ปัจจัยร่วมระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ก่อให้เกิดการรับรู้บรรยากาศจริยธรรม พฤติกรรม หรือคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหาร ถูกสะท้อนออกมาให้สมาชิกรับรู้ด้วยความเชื่อ ค่านิยม จริยธรรม วัฒนธรรมองค์การ ความต้องการและความคาดหวังในลักษณะต่าง ๆ กัน

2.1 ความหมายและความสำคัญของบรรยากาศจริยธรรมในงาน

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศจริยธรรมในงาน

บรรยากาศจริยธรรมเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศการทำงาน บรรยากาศจริยธรรมเกิดขึ้นจากผลของการปฏิบัติงานในองค์การ โดยคำนึงถึงศีลธรรมจริยธรรม ในการศึกษาจริยธรรม (Ethic) ได้มีการพัฒนาทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประจักษ์ในการบริหารองค์การด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า มีการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมมากขึ้น เช่นการศึกษาพฤติกรรมองค์การที่เกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออก ซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในเรื่องบรรยากาศจริยธรรม (Joseph and Deshpande 1997)

นักวิชาการได้ให้ความหมายของบรรยากาศจริยธรรมองค์การไว้หลากหลายตามทัศนะของแต่ละท่านดังต่อไปนี้

วิกเตอร์และคูเรนท์ (Victor and Cullen 1987) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมองค์การหมายถึง กลุ่มคุณลักษณะสภาพแวดล้อมของการทำงานในองค์การที่พนักงานรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากผู้บริหารแต่ละระดับขององค์การ และจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องรวบรวมเพื่อให้คำตอบแก่สมาชิกองค์การว่าอะไรคือสิ่งที่ควรกระทำ รวมทั้งรับรู้เรื่องสิทธิ การยอมรับหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามศีลธรรมจริยธรรมในองค์การ

ชไนเดอร์ (Schneider 1983) กล่าวว่า การที่จะทำให้บรรยากาศการทำงานดำรงอยู่ได้ ผู้บริหารต้องทำให้เกิดเป็นมาตรฐานแบบอย่างให้คงอยู่ในองค์การ และสมาชิกองค์การต้องรับรู้รูปแบบมาตรฐานที่ดำรงอยู่ในองค์การ พร้อมทั้งสามารถวัดระดับการลงมติเป็นเอกฉันท์ได้

โคเฮน (Cohen 1995) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรม หมายถึง การรับรู้องค์ประกอบของศีลธรรม จริยธรรมและบรรทัดฐานขององค์การร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ ที่นำมาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

วายด์และโจเนส (Wyld & Johnes 1997: 466) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมขององค์การ หมายถึง การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานขององค์การเฉพาะแต่ละบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กันและการใช้หลักจริยธรรมสำหรับตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและแก้ปัญหาจริยธรรมในองค์การ

เบส บาเนท และบราวน์ (Bass, Barnet & Brown 1999) ได้เสนอแนวคิดบรรยากาศจริยธรรมองค์การว่า เป็นหลักจริยธรรมของบุคคลที่สร้างขึ้นในองค์การ ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างกฎเกณฑ์ขององค์การกับความคาดหวัง การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีต่อองค์การ
- 2) การตัดสินใจเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับลักษณะงาน ของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ

เบลล์ (Bell 2003) กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรม หมายถึง การแผ่ขยายบรรยากาศทางจริยธรรมในระบบสังคมนั้น

โอลสัน (Olson 1995) ได้เสนอแนวคิดบรรยากาศจริยธรรมตามนิยามของโรเจอร์ (Roger 1989) ที่วิเคราะห์คำนิยามของบรรยากาศจริยธรรมกล่าวถึง กรอบแนวคิด ลักษณะ และผลที่ตามมาตามลำดับ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชีวิตจริง ในขณะที่ Victor and Cullen ได้อธิบายถึงคำนิยามของบรรยากาศจริยธรรมที่เกี่ยวกับการรับรู้ขององค์การที่มีความเฉพาะเจาะจงในบรรทัดฐานการปฏิบัติ และข้อกำหนดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมและแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งนิยามของบรรยากาศจริยธรรมที่เป็นที่แพร่หลายมากที่สุด คือ นิยามที่รวมถึงบรรยากาศคุณธรรม บรรยากาศจริยธรรมขององค์กร บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน สภาพแวดล้อมจริยธรรมหรือวิสัยทัศน์ด้านจริยธรรมในองค์การ ลักษณะของบรรยากาศจริยธรรม

ฟาริดา อิบราฮิม (2541) กล่าวว่า หลักจริยธรรมพื้นฐานขององค์การวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง การรับรู้บทบาทหน้าที่ของทีมสุขภาพในความรับผิดชอบตามภาวะสุขภาพของผู้ใช้บริการต่อตนเอง ผู้ร่วมวิชาชีพ และสังคม พร้อมทั้งการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีหลักเกณฑ์เชิงคุณธรรมการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และเสริมสร้างหลักประกันการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศจริยธรรมในงาน หมายถึง การรับรู้บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรที่เอื้อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยยึดหลักจริยธรรม ศีลธรรม คุณธรรม มาตรฐานวิชาชีพ เป็นเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้อง เกิดการยอมรับในสังคม

2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศจริยธรรมในงาน

วิชาชีพพยาบาล เป็นวิชาชีพที่ให้ความช่วยเหลือและดูแลเพื่อนมนุษย์ในยามเจ็บป่วยโดยไม่เลือกชั้นวรรณะและศาสนา ซึ่งต้องใช้ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน สิ่งสำคัญต้องยึดมั่นหลักจรรยาบรรณวิชาชีพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ปฏิบัติวิชาชีพอยู่ใน

กรอบของจริยธรรม และคุณธรรมเพื่อรักษาระดับคุณภาพการบริการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ ถ้าพยาบาลสามารถเข้าถึงหลักจริยธรรมและนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติก็จะสามารถสร้างความสุขในส่วนตัวให้ความก้าวหน้าแก่วิชาชีพ และสร้างประโยชน์สุขแก่สังคมและประเทศชาติได้มาก

(ฟารีดา อิบราฮิม 2541) บรรยายทฤษฎีจริยธรรมเป็นมิติหนึ่งของบรรยาการการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความคิดและพฤติกรรมของบุคคล ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (อุทัย เลาหวิเชียร 2530) โดยบรรยาการจริยธรรมจะสามารถส่งเสริมให้การปฏิบัติงานการพยาบาลของบุคลากรทางการพยาบาลที่ทำงานด้วยความสุข ก่อให้เกิดแรงจูงใจ สร้างความรู้สึกรักผูกพันในงาน และกลายเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในที่สุด (สมิท และคณะ 1997)

2.2 แนวคิดทฤษฎีของบรรยาการจริยธรรมในงาน

บรรยาการจริยธรรมในองค์กรเป็นมิติหนึ่งของบรรยาการการทำงาน วิกเตอร์และคูเรน (Victor and Cullen 1987) ได้เสนอรูปแบบวัดการรับรู้บรรยาการจริยธรรมในงานขององค์กรที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพนิยม (Professionalism) ด้านความเอื้ออาทรต่อบุคคล (Caring) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์กร (Instrumentalism) ด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และด้านจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence)

ต่อมาวิกเตอร์และคูเรน (Victor and Cullen 1988) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยาการจริยธรรมและรูปแบบการรับรู้บรรยาการจริยธรรมการทำงานในองค์กร โดยการวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor analysis) ซึ่งสรุปองค์ประกอบบรรยาการจริยธรรม 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความเอื้ออาทร (Caring) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงาน การปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารในองค์กรพยาบาล ที่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรทางการพยาบาลทุกคน โดยคำนึงถึงสิ่งที่เกิดผลดีและถูกต้องในการปฏิบัติงานมากที่สุด เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานและให้บริการด้านการพยาบาลที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

2) ด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ (Law and Code) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารในองค์กรพยาบาล ยึดหลักประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ และจริยธรรมองค์กร มีการประพฤติปฏิบัติทางการพยาบาล ตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ

3) ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารในองค์กรพยาบาลที่ให้

ความสำคัญต่อการปฏิบัติการพยาบาลและให้บริการตามเป้าหมาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงาน และนโยบายขององค์การอย่างเคร่งครัด

4) *ด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ (Instrumental)* หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงาน และการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารในองค์การพยาบาล ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนร่วมกัน รักษาผลประโยชน์ ควบคุมค่าใช้จ่ายขององค์การ

5) *ด้านจริยธรรมส่วนบุคคล (Independence)* หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานและการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารในองค์การพยาบาลให้ความสำคัญบุคลากรทางการพยาบาลมีอิสระในการตัดสินใจด้านจริยธรรมของตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถพิจารณาสิ่งใดถูกและสิ่งใดผิดได้ด้วยตนเอง

โอลสัน (Olson 1995) ได้กล่าวถึงแนวคิดการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (Ethical climate in hospital Nurses' perception) ซึ่งเป็นแนวคิดระบบงานเกี่ยวกับด้านการแพทย์และการดูแลรักษาผู้ป่วยอยู่ภายใต้ภาวะของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในการรับผิดชอบต่อสังคม ควบคุมเรื่องการใช้จ่าย การสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ เพื่อที่จะปรับปรุง คุณภาพในการให้การพยาบาลแก่ประชาชน ทั้งในประเทศอเมริกาและทั่วโลก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลทำให้เกิดคำถาม การตระหนักถึงเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมในทางการแพทย์มากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งที่เป็นประเด็นสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ พยาบาลวิชาชีพและบุคลากรด้านการแพทย์มีการรับรู้ถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างไร รวมทั้งการแก้ปัญหาของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรด้านการแพทย์เมื่อมีข้อปัญหาเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการดูแลรักษาผู้ป่วยเกิดขึ้น และแนวทางการตัดสินใจทางด้านคุณธรรมจริยธรรม

ในการบริหารองค์การ การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องจัดทำเพื่อความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงาน องค์การพยาบาลในปัจจุบันปัญหาจากปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในวิชาชีพ เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสังคม เป็นงานที่หนักต้องใช้ความอดทนสูง ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องรับผิดชอบวิเคราะห์ปัญหาและมีแนวทางที่ชัดเจนในสร้างบรรยากาศจริยธรรม ปลูกฝังค่านิยมเชิงจริยธรรมแก่พยาบาลวิชาชีพทุกคน บรรยากาศจริยธรรมองค์การที่ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญ คือ (คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล 2545)

1) *ด้านผู้บริหารองค์การ* ถ้าผู้บริหารองค์การไม่เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมทั้งการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชาขาดความโปร่งใสและไม่มีคุณธรรมนโยบายโครงสร้างกระบวนการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่

พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและพัฒนางาน การประสานงาน และการสื่อสารไม่ชัดเจนส่งผลให้เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

2) **ด้านสิ่งแวดล้อม** การบริหารจัดการองค์การในการจัดสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การปลูกฝัง พัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพ รวมทั้งกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม

3) **ด้านองค์การวิชาชีพ** สภาพการทำงานที่หนักจากระบบที่เป็นกรรม การจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน กำหนดกรอบและแนวทางปฏิบัติของวิชาชีพพยาบาลที่ไม่ชัดเจนขาดความก้าวหน้า ไม่ได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

จากสถานการณ์ในปัจจุบันเกิดกระแสการเรียกร้องจากผู้ให้บริการ การขาดแคลนบุคลากร ภาระงานหนักที่เพิ่มมากขึ้น กรอบแนวทางความก้าวหน้าวิชาชีพที่ไม่ชัดเจน และค่าตอบแทนที่ไม่ก่อให้เกิดการดึงดูดใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ เบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีการลาออกหรือโยกย้ายงานมากขึ้นตามมา ดังนั้นผู้บริหารองค์การพยาบาลจำเป็นต้องมุ่งเน้นการธำรงรักษาให้บุคลากรทางการพยาบาลคงอยู่ในองค์กรและยึดมั่นผูกพันกับหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การเสริมสร้างบรรยากาศจริยธรรมในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลเพื่อเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นต้น โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ก็พบสภาพปัญหาเช่นเดียวกับโรงพยาบาลทั่วไปจึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปัญหาการลาออกหรือโยกย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพเช่นกัน

3. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหม เป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันประเทศและรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักรจากภัยคุกคามทั้งภายในและภายนอกประเทศ นอกจากนี้ยังมีภารกิจแฝง ได้แก่ การให้บริการแก่กำลังพล ครอบครัวพลเรือน ด้านการบริการสุขภาพ ตลอดจนสนับสนุนภารกิจพิเศษให้แก่ประชาชนและสังคม โดยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านบริการสุขภาพ ซึ่งมีโรงพยาบาลในสังกัด 3 เหล่าทัพ คือ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ และโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ ซึ่งโรงพยาบาลของแต่ละเหล่าทัพจะมีขนาดจำนวนเตียงขึ้นอยู่กับภารกิจและพื้นที่ขององค์กรนั้น ๆ รับผิดชอบ แบ่งเป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง ขนาด 60 เตียง ขนาด 200 เตียง ขนาด 500 เตียง และขนาดใหญ่ มากกว่า 500 เตียง โดยโรงพยาบาลมีพันธกิจให้บริการทางสุขภาพครบทั้ง 4 มิติ คือ

การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค ให้การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม จิตวิญญาณ ตลอดจนเป็นสถาบันการศึกษาวิจัยแก่แพทย์ พยาบาลและบุคลากร ทางสาธารณสุข วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำกำกับการดำเนินงานการวิจัย พัฒนา เกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลังบำรุง บริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และการ รักษาตลอดจนการฝึกศึกษาของเหล่าแพทย์ทหาร โดยมีระบบการจัดการดังนี้

3.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

3.1.1 ภารกิจของกรมแพทย์ทหารบก มีหน้าที่

1) วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับการ ดำเนินงานการ พัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลังบำรุง บริการการรักษาพยาบาล ทันตกรรม เวชกรรมป้องกัน และพยาธิวิทยา

2) กำหนดหลักนิยามและจัดทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษาเกี่ยวกับ กิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าแพทย์

3) มีเจ้ากรมแพทย์ทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนขึ้นตรง ต่อกองทัพบก โดยมีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก 3 โรงพยาบาล คือ 1)โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 2)โรงพยาบาลอานันทมหิดล และ 3)โรงพยาบาลค่ายสุรนารี ส่วน โรงพยาบาลอื่น ๆ ในสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพบกต่าง ๆ และภารกิจของ โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกมีหน้าที่ ดังนี้

ก. ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือนลูกจ้างและ ครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็น โรงพยาบาลเพื่อฝึกศึกษาของ บุคลากรสายการแพทย์

ข. กำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกต้อง สอดคล้องกับนโยบายของกรมแพทย์ทหารบก

3.1.2 ภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ มีหน้าที่

ดำเนินงานเกี่ยวกับการแพทย์ทหารอากาศ การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์ การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์ และมีหน้าที่กำหนด แนวทางควบคุมประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคลากรสายแพทย์มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็น ผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการสนับสนุนทางอากาศ มีขอบเขตความ รับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ คือ

1) ตรวจรักษาข้าราชการทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป

2) ตรวจคัดเลือกรักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ทำการในอากาศ และควบคุมมาตรฐานให้แก่ผู้ทำการในอากาศ

3) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากการบิน การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การส่งเสริมความปลอดภัยในการบิน และสอบสวนหาสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์

4) การส่งกำลังบำรุงสายการแพทย์ การส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม และป้องกันโรค ให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศและครอบครัว งานอนามัยบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อม

5) การกำหนดความต้องการ การจัดหา ผลผลิต เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย วิเคราะห์ และซ่อมบำรุงพัสดุสายการแพทย์

6) ฝึกลูกศิษย์ค้ำคว้าวิจัย พัฒนา รวบรวมสถิติ และเผยแพร่ความรู้ในสายการแพทย์

7) ผลิตบุคลากรสายการแพทย์

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษา ข้าราชการทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและประชาชนทั่วไป และมีหน้าที่ให้การศึกษาวินิจฉัยพยาธิศาสตร์ การฝึกอบรม และพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งมีโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษามีหน้าที่เพิ่ม คือ รับผิดชอบเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ป้องกัน ตามที่ได้รับมอบหมาย

3.1.3 ภารกิจกรมแพทย์ทหารเรือ

มีหน้าที่อำนาจการประสานงาน แนะนำ กำกับ และดำเนินการในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขภาพและอนามัย การส่งกำลังพัสดุสายแพทย์รวมทั้งการวิจัยและการพัฒนาการแพทย์ ตลอดจนฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพเรือ มีขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ ดังนี้

1) อำนาจการวางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ และกำกับการเกี่ยวกับกิจการแพทย์ของกองทัพเรือ

2) ดำเนินการรักษาพยาบาล ให้แก่ทหาร ข้าราชการกลาโหม ครอบครัว และพลเรือนตามความจำเป็น

3) วิจัยและพัฒนาการแพทย์ ดำเนินการฝึกและการศึกษาของเหล่าทหารแพทย์

4) ดำเนินการส่งกำลังบำรุงเกี่ยวกับกิจการแพทย์ เพื่อสนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพเรือ ให้ข้อเสนอแนะทางวิชาการสายแพทย์

5) **ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค** ตลอดจนส่งเสริมอนามัยแก่ข้าราชการในกองทัพเรือ

6) **ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน** โดยมีกองเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบินพลเรือน เป็นผู้รับผิดชอบ โดยแบ่งเป็น แผนกเวชศาสตร์ใต้น้ำ มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ ตรวจสอบสภาพผู้ปฏิบัติการใต้น้ำ ตามมาตรฐานที่กำหนด และให้การรักษายาบาลแก่ผู้ป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการใต้น้ำ ตลอดจนทำการรักษายาบาลผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้ห้องปรับอากาศ สอบสวนหาสาเหตุ กำหนดมาตรฐานในเรื่องที่เกี่ยวกับนริภัย เวชกรรม

โรงพยาบาลกองทัพเรือ มีหน้าที่รักษายาบาลทหาร ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็น โรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรม และการวิจัยทางการแพทย์

โดยสรุป โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ด้านการให้การรักษายาบาลแก่ทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงาน และครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป และมีหน้าที่เป็น โรงพยาบาลเพื่อฝึกศึกษาของบุคลากรสายการแพทย์ รวมทั้งการสนับสนุนการวิจัยทางการแพทย์และรักษาเฉพาะโรค เช่น โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบิน โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำ

3.2 ระบบบริหารโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยบริการสุขภาพ โดยมีการจัดโครงสร้างการบริหารต้องเป็นไปในรูปแบบแบนราบ เพื่อความสะดวก คล่องตัว มีความชัดเจน เนื่องจากโครงสร้างทางการทหารมีรูปแบบที่คล้ายกันทั้ง 3 เหล่าทัพ การปกครองและสายการบังคับบัญชาขององค์การจึงเป็นตามระเบียบและรูปแบบคล้ายกัน (กองบัญชาการ กรมแพทย์ 2544) โดยมีผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

3.3 กองการพยาบาล เป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญในการบริหารบุคลากรทางการพยาบาล วางแผนจัดการบริการแก่ผู้รับบริการในโรงพยาบาล ตลอดจนครอบครัวและสังคม องค์การพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มักใช้คำว่า “กองการพยาบาล” โดยมีสายการบังคับบัญชาหน่วยงานไม่สลับซับซ้อน กองการพยาบาลมีหัวหน้ากองการพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด โดยขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาล มีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล ผู้บริหารจะทำหน้าที่วางแผน กำกับ การ และเฝ้าผู้อำนวยการด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ลักษณะหลักขององค์การพยาบาล จำแนกได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบริการพยาบาล ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านพัฒนาบุคลากร (วิภาดา คุณาวิทิตกุล 2549)

3.3.1 การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานทางการพยาบาลมีระบบ โดยให้การสนับสนุนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ และสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะงานบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร และการควบคุมติดตามงานของฝ่ายต่างๆ

3.3.2 การบริหารงานบริการการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้ใช้บริการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนความต้องการและปัญหาของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน โดยลักษณะงานบริการพยาบาลจะครอบคลุมการพยาบาล 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสภาพ เป็นการดูแลแบบองค์รวม (Holistic care) การบริหารงานบริการพยาบาลมีกิจกรรมบริการที่หลากหลาย เช่น การจัดบริการพยาบาลตามความต้องการหรือตามปัญหาและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ การจัดการบริการพยาบาล โดยให้มีผู้รับผิดชอบและผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และจัดวางแผนบุคลากรเพื่อให้บริการพยาบาล

3.3.3 การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการทางการพยาบาลให้มีคุณภาพ โดยดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ เพิ่มสมรรถนะ และทักษะ โดยคำนึงหลักจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ลักษณะการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การปฏิบัติการทางวิชาการ ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ด้านเอกสารตำราวิชาการ ตลอดจนค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล และส่วนหนึ่งเป็นงานบริการทางการศึกษา โดยการติดต่อประสานระหว่างสถาบันในการฝึกภาคปฏิบัติของบุคลากรภายในและภายนอกองค์การ

3.3.4 การพัฒนาบุคลากรพยาบาล เป็นการบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดการพัฒนาและการเจริญขึ้น โดยมีการวางแผน การจัดการพัฒนาบุคลากรพยาบาล มีการระบุไว้ในพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์หลักเป็นการเพิ่มขีดความสามารถของพยาบาล ตลอดจนการปรับปรุงการทำงานของบุคลากร

การกำหนดความรับผิดชอบในการบริหารงานมีดังนี้ คือ การจัดรูปแบบองค์การ โดยดำเนินการภายในหน่วยงาน กองและแผนกตามอัตราการจัดองค์การพยาบาล กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การพยาบาลไว้ดังนี้ (กองวิชาการ กรมแพथ์ทหาร 2542)

1) ดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานทางการพยาบาลและจริยธรรมวิชาชีพ

- 2) เสริมสร้างความเข้าใจและความสำนึกอันดีในองค์การพยาบาล
- 3) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ
- 4) ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่ และให้การศึกษาแก่ประชาชนและองค์การอื่น
- 5) ส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรมการวิจัยและมีส่วนร่วม ในการพัฒนา

โรงพยาบาล

ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การพยาบาล (กองวิทยากร กรมแพทย
ทหาร 2542) มีดังนี้

- 1) กำหนดแผนงานขององค์การพยาบาล
- 2) จัดระบบการบริหารบุคลากรทางการพยาบาล
- 3) กำหนดเกณฑ์และวิธีการจัดระบบบริการพยาบาล
- 4) กำหนดกฎระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาล
- 5) กำหนดมาตรฐานการบริการพยาบาล
- 6) สร้างเสริมขวัญและกำลังใจของบุคลากร
- 7) กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลและส่งเสริม

การศึกษาวิจัย

- 8) จัดระบบบริหารอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้
- 9) จัดระบบการจัดการด้านอาคาร สถานที่ เพื่อให้อำนวยความสะดวกให้บริการ
- 10) จัดระบบการสื่อสาร ประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- 11) กำหนดแนวทางการสนับสนุน โครงการต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาสาธารณสุข

4. บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ซึ่งมีลักษณะบทบาทหน้าที่และลักษณะงานที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพอื่น โดยทั่วไป แต่มีความแตกต่างในลักษณะของความเป็นองค์กรทหาร ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 2 บทบาท คือ ทหารอาชีพซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบธรรมเนียมทหารทั่ว ๆ ไป และเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการตามพระราชบัญญัติวิชาชีพและการผดุงครรภ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ และต้องมีหน้าที่

ปฏิบัติตามนโยบาย วางแผนด้านการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม คือ

4.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล มีการใช้ความรู้พื้นฐานและทักษะกระบวนการพยาบาลในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย ครอบครัวในหอผู้ป่วยสามัญ และหอผู้ป่วยวิกฤต รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยยึดหลักการพยาบาลแบบองค์รวม ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง มีการวางแผนการพยาบาล การจำหน่าย การมีส่วนร่วมสาขาในการรักษาพยาบาล เพื่อควบคุมคุณภาพและมาตรฐานการพยาบาล รวมถึงการขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพ ภายใต้การนิเทศติดตามของผู้มีใบประกอบวิชาชีพชั้น 1

4.1.1 ให้การพยาบาลแก่บุคคลและสมาชิกในครอบครัวที่มีปัญหาด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน

4.1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วย และครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม

4.1.3 เฝ้าสังเกตอาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยที่รับผิดชอบ รายงานการเปลี่ยนแปลงต่อหัวหน้าทีมหรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ได้ถูกต้อง รวมทั้งเขียนบันทึกต่าง ๆ ลงในฟอร์มที่จัดไว้ให้

4.1.4 ประเมินปัญหาการพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว

4.1.5 มีส่วนร่วมในการประชุมกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย หน่วยงาน หรือในทีม เพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

4.1.6 เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา

4.1.7 ดูแลรักษาเครื่องมือ จัดเก็บอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลในหอผู้ป่วยให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งดูแลความสะอาดของหน่วยงาน และสิ่งแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้บริการและบุคลากรในทีมสุขภาพ

4.1.8 ให้การรักษาพยาบาล โดยยึดหลักข้อบังคับของสภาการพยาบาลว่าด้วยข้อจำกัด และเงื่อนไขในการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ รวมทั้งการรักษาจริยธรรม แห่งวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์

4.2 ด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการจัดการการดูแลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว การวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจาก

ระบบงานบุคคลและสิ่งแวดล้อม มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือในการศึกษาและดูงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มาศึกษาดูงาน รวมทั้งร่วมประชุมกับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการ

4.3 ด้านวิชาการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล

4.4 ด้านการพัฒนาบุคลากร มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ การศึกษาต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้รับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al. 1974: 603-609) ได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานที่มีต่อการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านจิตเวช (Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians) โรงพยาบาลแห่งหนึ่งของสหรัฐอเมริกา เพื่อติดตามวัดทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง 84 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามี 2 กลุ่ม เปรียบเทียบระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่กับผู้ลาออกสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ลาออกได้ชัดเจนกว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน

สตีเยอร์ (Steers 1977: 46-56) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและผลที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and Outcomes of Organization Commitment) ศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล จำนวน 382 คน กับกลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน โดยรวบรวมตัวแปรอิสระที่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความสำเร็จ ระดับการศึกษา ความมีเอกลักษณ์ของงาน ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของตัวอย่างที่ศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม

วรรณคดี ชูกาล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ

อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์พยาบาล จำนวน 382 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

นิยม สีสวรรณ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิต การทำงานและพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 385 คน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรสและ ประสบการณ์ในการทำงานมีความสำคัญทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

อรวรรณ แหม่มสรวลสกุล (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศ จริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ 15 แห่ง จำนวน 381 คน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูงการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และพบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความก้าวหน้าในงาน ความอิสระในงาน ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร สภาพการทำงาน และความสำคัญของงาน ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 53.5

นียดา ผุยเจริญ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 376 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง รายได้และประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนิษฐา แก้วกล้า (2547) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 226 คน พบว่า อายุและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.173$ และ 0.154 ตามลำดับ) สถานภาพสมรส และตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ญาณิศา ลิ้มรัตน์ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกลุ่มการพยาบาลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลทั่วไป 18 แห่ง จำนวน 386 คน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปจากผลการวิจัยที่กล่าวมาจะเห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และบรรยากาศจริยธรรมในงานเป็นตัวแปรว่ามีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง โดยปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 356 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ยูวดี ภาษา และคณะ 2543) โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.2.1 สํารวจโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เลือกโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไป ซึ่งมีศักยภาพในการตรวจวินิจฉัยโรคทุกสาขา ให้บริการครอบคลุมกับอัตราบุคลากรสายแพทย์ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ โดยจำแนกโรงพยาบาลเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลขนาดเล็ก (150-200 เตียง) โรงพยาบาลขนาดกลาง (201- 500 เตียง) และ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 เตียงขึ้นไป) จำนวน 17 แห่ง

1.2.2 จัดกลุ่ม เป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก (150-200 เตียง) จำนวน 10 แห่ง โรงพยาบาลขนาดกลาง (201-500 เตียง) จำนวน 5 แห่ง และ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 เตียงขึ้นไป) จำนวน 2 แห่ง

1.2.3 ทำการสุ่มเลือกโรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่ม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากโดยใช้อัตราส่วน 1:2 ได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทน จำนวน 9 โรงพยาบาล

เป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก (150-200 เตียง) จำนวน 5 แห่ง โรงพยาบาลขนาดกลาง (201-500 เตียง) จำนวน 3 แห่ง และ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 เตียง) จำนวน 1 แห่ง

1.2.4 *สำรวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพ* ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้วิจัยได้สอบถามจำนวนประชากรจากหน่วยงาน และจากกองการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลมีจำนวนทั้งสิ้น 3,206 คน

1.2.5 *กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง* โดยใช้สูตร Yamane (1973) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่า

$$\begin{aligned} n &= \frac{3206}{1 + (3206) (.05)^2} \\ &= \frac{3206}{9.01} \end{aligned}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน = 356 คน

1.2.6 *กำหนดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ* แต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาลตัวแทนที่สุ่มได้ 9 แห่ง ได้จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 356 คน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม

| โรงพยาบาล | ประชากร (คน) | กลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง (คน) |
|---|-----------------|----------------------------------|
| โรงพยาบาลเล็ก (150-200 เตียง) | | |
| ร.พ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จ.อุบลราชธานี ทบ. | 72 | 16 |
| ร.พ.ค่ายประจักษ์ศิลปาคม จ.อุดรธานี ทบ. | 97 | 21 |
| ร.พ.ค่ายสุรศักดิ์มนตรี จ.ลำปาง ทบ. | 25 | |
| ร.พ.ค่ายจิรประวัติ จ.นครสวรรค์ ทบ. | 27 | |
| ร.พ.ค่ายโรงเรียน จปร. จ.นครนายก ทบ. | 20 | |
| ร.พ.ค่ายจักรพงษ์ จ.ปราจีนบุรี ทบ. | 26 | 5 |
| ร.พ.ค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จ.พิษณุโลก ทบ. | 23 | 5 |
| ร.พ.ค่ายวชิราวุธ จ.นครศรีธรรมราช ทบ. | 20 | |
| ร.พ.ค่ายธนระริชต์ จ.ประจวบคีรีขันธ์ ทบ. | 24 | |
| ร.พ.ค่ายสุรสีห์ จ.กาญจนบุรี ทบ. | 24 | 5 |
| โรงพยาบาลกลาง (201-500 เตียง) | | |
| ร.พ.อานันทมหิดล จ.ลพบุรี ทบ. | 132 | 29 |
| ร.พ.ค่ายสุรนารี จ.นครราชสีมา ทบ. | 135 | 29 |
| ร.พ.จันทบูรเบกษา จ.นครปฐม ทอ. | 95 | |
| ร.พ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า กรุงเทพมหานคร ทร. | 723 | |
| ร.พ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จ.ชลบุรี ทร. | 454 | 97 |
| โรงพยาบาลใหญ่ (มากกว่า 500 เตียง ขึ้นไป) | | |
| ร.พ.พระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร ทบ. | 610 | |
| ร.พ.ภูมิพลอดุลยเดช กรุงเทพมหานคร ทอ. | 699 | 149 |
| รวม | 3,206 | 356 |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน
ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
และขนาดของโรงพยาบาล แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะมีคำตอบให้เลือกตอบ และเติมข้อความลง
ในช่องว่าง จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในงาน แบบสอบถามนี้จะถาม
เกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน วัดตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถาม Hospital Ethical climate
Survey (HECs) ซึ่งสร้างโดยโอลสัน (Olson 1995) มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

**2.1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบรรยากาศ
จริยธรรมในงาน** ศึกษาตามแนวคิดของโอลสัน (Olson 1995) และแบบสำรวจ Hospital Ethical
climate Survey (HECs) ของโอลสัน

2.2.2 ขอนหนังสือราชการเพื่อขออนุญาตใช้เครื่องมือ (หนังสือขออนุญาตใน
ภาคผนวก ค) แปลและปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม ครอบคลุมกับคำจำกัดความ ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ มีรายละเอียด
ดังนี้

- | | | | |
|----------------------------|-------|-------|-------------|
| 1) ด้านผู้ร่วมงาน | จำนวน | 4 ข้อ | (ข้อ 1-4) |
| 2) ด้านผู้ป่วย | จำนวน | 5 ข้อ | (ข้อ 5-9) |
| 3) ด้านหัวหน้าหอผู้ป่วย | จำนวน | 5 ข้อ | (ข้อ 10-14) |
| 4) ด้านโรงพยาบาล | จำนวน | 5 ข้อ | (ข้อ 15-19) |
| 5) ด้านแพทย์ผู้ให้การรักษา | จำนวน | 5 ข้อ | (ข้อ 20-24) |

ข้อคำถามทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวกทั้งหมด ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตร
วัดประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด (ร้อยละ81-100)
 4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก (ร้อยละ61-80)
 3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง (ร้อยละ41-60)
 2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย (ร้อยละ21-40)
 1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเลย (ร้อยละ1-20)

การแปลความหมายของคะแนน มีเกณฑ์การคิดบรรยากาศจริยธรรมในงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปรผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศจริยธรรมในงาน (ประคอง วรรณสูตร 2542: 108) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด
 คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การวัดตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ พอร์เตอร์, สเตียร์, เมาร์เคย์ และบาวเรียน (Porter; Steers; Mowday and Boulian 1979) เป็นลักษณะคำถามปิดให้เลือกที่เป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบให้เลือกตอบ จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) ความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำนวน 6 ข้อ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

จำนวน 4 ข้อ

- 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ จำนวน 6 ข้อ

แบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามปิด ให้เลือกที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบให้เลือกตอบในลักษณะที่เป็นมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกตอบและให้ค่าคะแนน ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด (ร้อยละ81-100)
 4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก (ร้อยละ61-80)
 3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง (ร้อยละ41-60)
 2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย (ร้อยละ21-40)
 1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเลย (ร้อยละ1-20)

การให้คะแนน กำหนดค่าการให้คะแนน ดังนี้

| | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|
| คำตอบ | คะแนนข้อความเชิงบวก | คะแนนข้อความเชิงลบ |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง | มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน | มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน | มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน |
| ไม่แน่ใจ | มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน | มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วย | มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน | มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน |
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน | มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน |

การแปลความหมายคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยใช้หลักการแปรผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ประคอง วรรณสูตร 2542: 108) ดังนี้

| | | | |
|-------------|-----------|---------|--------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.50-5.00 | หมายถึง | บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.50-4.49 | หมายถึง | บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับสูง |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.50-3.49 | หมายถึง | บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.50-2.49 | หมายถึง | บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับต่ำ |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00-1.49 | หมายถึง | บรรยากาศจริยธรรมอยู่ในระดับต่ำที่สุด |

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

การหาความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไขเนื้อหา รวมทั้ง ความถูกต้องของการใช้ภาษา หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามพร้อม โครงร่างวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาการด้านการบริหาร การพยาบาลในสถาบันการศึกษา และสถานพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาความสอดคล้องของข้อคำถามกับค่านิยมศัพท์ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอปรับปรุงแก้ไขทั้ง 5 ท่าน จากนั้นนำมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์โดยความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตามความคิดเห็น และข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ

การพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาพิจารณาจากความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับสาระของมิติที่วัด โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับค่านิยมเชิงปฏิบัติการและกรอบทฤษฎีของมิติที่วัด ถูเกณฑ์ความเห็นสอดคล้อง โดยใช้ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Index of Congruence: IOC) (นิรัตน์ อิมามิ 2549) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจะให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

นำคะแนนแต่ละข้อคำถามมาหาค่า Index of Congruence (IOC) รายข้อ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

การตัดสินใจ ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 กัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน (รายชื่อตามภาคผนวก ก) และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมจากเดิม ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความเห็นตรงกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงต่อไป

2.2.2 การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจันทร์เกษมจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS/FW version 11.5 การวิเคราะห์คำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้เกณฑ์ข้อคำถามใดที่มีค่า t-value มากกว่า .2 ถือว่าใช้ได้ (ประคอง กรรณสูตร 2542: 34) ได้ค่าความเที่ยงบรรยาการจรรยาบรรณในงานเท่ากับ .89 ค่าความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .93

ตารางที่ 3.2 ความเที่ยงของแบบสอบถาม บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

| แบบทดสอบ | ค่าความเที่ยง | |
|--|-----------------|---------------------------|
| | ทดลอง (N=30) | เก็บข้อมูลจริง (N=356) |
| 1. บรรยากาศจริยธรรมในงาน | .89 | .89 |
| ด้านผู้ร่วมงาน | .65 | .73 |
| ด้านผู้ป่วย | .65 | .74 |
| ด้านหัวหน้าหอผู้ป่วย | .88 | .90 |
| ด้านโรงพยาบาล | .73 | .76 |
| ด้านแพทย์ผู้ให้การรักษา | .91 | .89 |
| 2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | .91 | .93 |
| ความเชื่อ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร | .86 | .91 |
| ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร | .68 | .84 |
| ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร | .90 | .87 |

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.1 ขอเอกสารรับรองจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์การ และหนังสือจากบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ถึง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 9 แห่ง

3.2 ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษาไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 9 แห่ง ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายธุรการของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อขอความร่วมมือและชี้แจงถึงรายละเอียดในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ติดต่อประสานกับหัวหน้ากองการพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้แจ้งพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสอบถามไปให้ โดยชี้แจงจำนวนและกลุ่มประชากรที่ต้องการ เพื่อให้ครอบคลุมประชากรทุกหน่วย พร้อมมอบ

ปากกาสำหรับใช้ตอบแบบสอบถามการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 1 ค้ำมทุกท่าน โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และจัดส่งแบบสอบถามการวิจัยผ่านทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ จำนวน 400 ฉบับ โดยผู้วิจัยติดต่อสอบถามผู้ประสานงานวิชาการของแต่ละโรงพยาบาล เป็นระยะ ๆ

3.4 เก็บรวบรวมข้อมูลกลับโดยประสานงานวิชาการในแต่ละโรงพยาบาลรวบรวมแบบสอบถามที่ตอบเรียบร้อยแล้วใส่ซองเอกสารที่ติดแสตมป์แล้ว แล้วส่งกลับทางไปรษณีย์ถึงผู้วิจัยโดยตรง ได้รับกลับคืนมา จำนวน 356 ฉบับ จากจำนวนข้อมูลที่จัดส่ง จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89

3.5 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบก่อนนำไปบันทึกในโปรแกรมคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 356 ฉบับ ครอบคลุมลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยแยกวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติพื้นฐาน โดยแจกแจงค่าความถี่ และค่าร้อยละ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล และขนาดของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศจริยธรรม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกรายด้านและโดยรวม

4.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติไคสแคว์

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ บรรยากาศจริยธรรมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson s Product Moment Coefficient) เครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมี

ลักษณะเพิ่มลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะตรงกันข้ามกัน

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายของขนาดหรือปริมาณความสัมพันธ์ วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2549) กล่าวสรุปไว้ดังแสดงในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปลความหมายขนาดหรือปริมาณความสัมพันธ์

| ความสัมพันธ์ทางตรง | ความสัมพันธ์ผกผัน | ความหมายของความสัมพันธ์ |
|--------------------|-------------------|-------------------------|
| 0.80-0.99 | - 0.80-0.99 | สูงมาก |
| 0.60-0.79 | - 0.60-0.79 | สูง |
| 0.40-0.56 | - 0.40-0.59 | ปานกลาง |
| 0.20-0.39 | - 0.20-0.39 | ต่ำ |
| 0.10-0.19 | - 0.10-0.19 | ต่ำมาก |

4.5 ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน เพื่อหาความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้
ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวนทั้งสิ้น 356 คน ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับ
ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 4 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษาประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงพยาบาล จากข้อมูลที่น่ามาศึกษานั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการวัดข้อมูลเป็นนามบัญญัติ (ยกเว้นอายุ) จึงได้ทำการศึกษาลักษณะเบื้องต้นของข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ได้ผลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามคุณลักษณะ

| คุณลักษณะ | จำนวน (คน) (N=356) | ร้อยละ | \bar{X} | S.D. |
|------------------------|-----------------------|--------|-----------|------|
| 1. อายุ | | | 33.68 | 7.69 |
| 22-30 ปี | 156 | 43.8 | | |
| 31-40 ปี | 129 | 36.2 | | |
| 41-50 ปี | 61 | 17.1 | | |
| มากกว่า 50 ปี | 10 | 2.8 | | |
| 2. เพศ | | | | |
| หญิง | 349 | 98.0 | | |
| ชาย | 7 | 2.0 | | |
| 3. สถานภาพสมรส | | | | |
| โสด | 179 | 50.3 | | |
| สมรส | 168 | 47.2 | | |
| หม้าย/หย่า/แยก | 9 | 2.5 | | |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุด | | | | |
| ปริญญาตรี | 329 | 92.4 | | |
| ปริญญาโท | 27 | 7.6 | | |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| คุณลักษณะ | จำนวน (คน) (N=356) | ร้อยละ | \bar{X} | S.D. |
|------------------------------|-----------------------|--------|-----------|------|
| 5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน | | | 11.16 | 7.69 |
| 2-5 ปี | 94 | 26.4 | | |
| 6-10 ปี | 113 | 31.7 | | |
| 11-15 ปี | 55 | 15.4 | | |
| 16-20 ปี | 43 | 12.1 | | |
| 21-25 ปี | 29 | 8.1 | | |
| 26-30 ปี | 16 | 4.5 | | |
| มากกว่า 30 ปี | 6 | 1.7 | | |
| 6. ขนาดโรงพยาบาล | | | | |
| 150-200 เตียง | 52 | 14.6 | | |
| 201-500 เตียง | 156 | 43.8 | | |
| มากกว่า 500 เตียง | 148 | 41.6 | | |

หมายเหตุ อายุและประสบการณ์ในงาน การเก็บข้อมูลให้ตอบบอกจำนวนปีที่แท้จริง
ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาจัดกลุ่มเพื่อนำเสนอภาพรวมให้ชัดเจนขึ้น

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
กลาโหม มีอายุเฉลี่ย 33.68 ปี อายุระหว่าง 22-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 43.8) เป็นเพศหญิงเกือบ
ทั้งหมด (ร้อยละ 98.0) มีสถานภาพโสดมากที่สุด (ร้อยละ 50.3) การศึกษาระดับปริญญาตรีมาก
ที่สุด (ร้อยละ 92.4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพระหว่าง 6-10 ปี เป็นส่วนใหญ่
(ร้อยละ 31.7) ประสบการณ์การในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.16 ปี และอยู่ในโรงพยาบาลขนาด
201-500 เตียงมากที่สุด (ร้อยละ 43.8)

**ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม และบรรยากาศจริยธรรมในงาน**

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศจริยธรรมในงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวม

| ตัวแปร | \bar{X} | สูงสุด | ต่ำสุด | S.D. | ระดับ |
|----------------------------------|-----------|--------|--------|------|-------|
| บรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวม | 3.89 | 5.00 | 2.54 | 0.37 | สูง |
| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม | 3.71 | 5.00 | 1.25 | 0.54 | สูง |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =3.71 และ 3.89
ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

| ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร | 3.87 | 0.60 | สูง |
| ความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร | 3.83 | 0.57 | สูง |
| ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร | 3.48 | 0.65 | ปานกลาง |
| รวม | 3.71 | 0.54 | สูง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความ
เต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและ ความเชื่อ ยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.87$ และ 3.83 ตามลำดับ) และพบว่า ความต้องการ
ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้านและโดยรวม

| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-------------|-------------|----------------|
| ด้านความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร | | | |
| มีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นพยาบาล | 4.00 | 0.70 | สูง |
| ปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรพยาบาล | 3.96 | 0.62 | สูง |
| ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและยินดีปฏิบัติงาน | 3.94 | 0.63 | สูง |
| เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรพยาบาล | 3.75 | 0.68 | สูง |
| มีความศรัทธาต่อองค์กรพยาบาล | 3.73 | 0.71 | สูง |
| ค่านิยมขององค์กรสอดคล้องกัน | 3.65 | 0.72 | สูง |
| รวม | 3.83 | 0.57 | สูง |
| ความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร | | | |
| ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ | 4.10 | 0.65 | สูง |
| เต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย | 3.98 | 0.73 | สูง |
| ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการอยู่รอดขององค์กร | 3.81 | 0.69 | สูง |
| สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน | 3.53 | 0.81 | สูง |
| รวม | 3.87 | 0.60 | สูง |
| ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร | | | |
| มีความจงรักภักดีต่อองค์กร | 3.92 | 0.67 | สูง |
| เป็นองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงาน | 3.61 | 0.72 | สูง |
| การเป็นสมาชิกขององค์กรทำให้ประสบความสำเร็จ | 3.52 | 0.77 | สูง |
| ทำงานในองค์กรพยาบาลต่อไป | 3.46 | 0.86 | ปานกลาง |
| องค์กรนี้ให้สิทธิประโยชน์ที่ต้องการ | 3.34 | 0.82 | ปานกลาง |
| ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน | 3.08 | 1.00 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 0.65 | ปานกลาง |
| โดยรวมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 3.71 | 0.54 | สูง |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$) ยกเว้น ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.83$ และ 3.87 ตามลำดับ) ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง ยกเว้น หัวข้อ 3 ข้อ คือ 1) ทำงานในองค์กรพยาบาลนี้ต่อไป 2) องค์กรนี้ให้สิทธิประโยชน์ที่ต้องการ และ 3) ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46, 3.34$ และ 3.08 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

| บรรยากาศจริยธรรมในงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----------------------|-------------|-------------|------------|
| ด้านผู้ร่วมงาน | 4.20 | 0.44 | สูง |
| ด้านหัวหน้าหอผู้ป่วย | 4.17 | 0.61 | สูง |
| ด้านผู้ป่วย | 4.05 | 0.44 | สูง |
| ด้านแพทย์ผู้ร่วมงาน | 3.61 | 0.59 | สูง |
| ด้านโรงพยาบาล | 3.49 | 0.52 | ปานกลาง |
| โดยรวม | 3.89 | 0.37 | สูง |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยบรรยากาศจริยธรรมด้านผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านหัวหน้าหอผู้ป่วย และบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ป่วย ($\bar{X}=4.17$ และ 4.05 ตามลำดับ) ส่วนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.49$) และเป็นบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศจริยธรรมในงานของ
 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และ
 โดยรวม

| บรรยากาศจริยธรรมในงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| ด้านผู้ร่วมงาน | | | |
| การดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัย คือ หลักในการทำงาน | 4.66 | 0.51 | สูงมาก |
| ให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันมีปัญหาในการดูแล | 4.13 | 0.63 | สูง |
| ได้ทำงานกับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ | 4.07 | 0.57 | สูง |
| รับฟังความกังวลของฉันเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย | 3.95 | 0.66 | สูง |
| รวม | 4.20 | 0.44 | สูง |
| ด้านผู้ป่วย | | | |
| สนใจหรือคำนึงถึงความต้องการของผู้ป่วย | 4.22 | 0.55 | สูง |
| ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการแก้ปัญหา | 4.21 | 0.56 | สูง |
| สามารถให้การพยาบาลสิ่งที่ควรกระทำต่อผู้ป่วย | 4.02 | 0.72 | สูง |
| ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการรักษา | 3.96 | 0.69 | สูง |
| รับทราบขั้นตอนและผลลัพธ์จากการดูแล | 3.91 | 0.60 | สูง |
| รวม | 4.05 | 0.44 | สูง |
| ด้านหัวหน้าหอผู้ป่วย | | | |
| หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลหนึ่งที่ทำให้ความเคารพนับถือ | 4.35 | 0.64 | สูง |
| รับฟังปัญหาการดูแลผู้ป่วย | 4.17 | 0.72 | สูง |
| ช่วยเหลือเมื่อไม่สามารถแก้ไขปัญหาการดูแลผู้ป่วย | 4.17 | 0.74 | สูง |
| ช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาการดูแลผู้ป่วย | 4.13 | 0.72 | สูง |
| หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ | 4.09 | 0.73 | สูง |
| รวม | 4.17 | 0.61 | สูง |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| บรรยากาศจริยธรรมในงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|----------------|
| ด้านโรงพยาบาล | | | |
| มีส่วนร่วมกำหนดพันธกิจของโรงพยาบาล | 3.56 | 0.79 | สูง |
| ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีส่วนร่วมแนวทางการรักษาดูแล | 3.54 | 0.70 | สูง |
| มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ | 3.51 | 0.71 | สูง |
| นโยบายช่วยแก้ไขปัญหาการดูแลผู้ป่วย | 3.47 | 0.64 | ปานกลาง |
| ความขัดแย้งได้รับการแก้ไขอย่างเปิดเผย | 3.38 | 0.77 | ปานกลาง |
| รวม | 3.49 | 0.52 | ปานกลาง |
| ด้านแพทย์ผู้ให้การรักษา | | | |
| มีส่วนร่วมในการตัดสินใจการรักษาผู้ป่วย | 3.66 | 0.70 | สูง |
| ให้ความเคารพนับถือกันและกัน | 3.65 | 0.68 | สูง |
| รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน | 3.62 | 0.73 | สูง |
| ให้การยอมรับการทำงานของพยาบาล | 3.58 | 0.72 | สูง |
| พยาบาลและแพทย์ไว้ใจซึ่งกันและกัน | 3.57 | 0.68 | สูง |
| รวม | 3.61 | 0.59 | สูง |
| โดยรวมของบรรยากาศจริยธรรมในงาน | 3.86 | 0.37 | สูง |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น บรรยากาศจริยธรรมในงานด้าน โรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.49$) และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านผู้ร่วมงาน หัวข้อการดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัย คือ หลักในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X}=4.66$) และบรรยากาศจริยธรรมในงานด้าน โรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวข้อนโยบายช่วยแก้ไขปัญหาการดูแลผู้ป่วย และหัวข้อความขัดแย้งได้รับการแก้ไขอย่างเปิดเผยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน 2 ลำดับสุดท้าย ($\bar{X}=3.47$ และ 3.38 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | ระดับ |
|----------------------|----------------------------|-------|
| | \bar{X} | |
| สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 3.68 | สูง |
| สมรส | 3.74 | สูง |
| หม้าย/หย่า/แยก | 3.92 | สูง |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 3.72 | สูง |
| ปริญญาโท | 3.69 | สูง |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสและระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูง ทั้งหมด โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่า/แยก มีค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพัน สูงสุด และระดับการศึกษาปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันมากกว่าระดับปริญญาโท

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพสมรสกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

| สถานภาพสมรส | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | | Cramer's V | χ^2 | p-value |
|----------------|----------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| | ต่ำ-ปานกลาง | สูง | | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | | |
| โสด | 87 (25.0) | 92 (48.1) | | | |
| คู่ | 75 (45.5) | 93 (48.7) | | | |
| หม้าย/หย่า/แยก | 3 (1.8) | 6 (3.1) | | | |
| รวม | 165 | 191 | .057 | 1.17 | .556 |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้นำเอาคะแนน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มาแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ต่ำ-กลาง และสูง โดย
นำคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 2 ระดับ กับสถานภาพสมรส 3 กลุ่ม
มาจัดทำตารางไขว้ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.9 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

| ระดับการศึกษา | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | | Cramer's V | χ^2 | p-value |
|---------------|----------------------------|-------------------|------------|----------|---------|
| | ต่ำ-ปานกลาง | สูง | | | |
| | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) | | | |
| ปริญญาตรี | 152 (92.1) | 177 (92.7) | | | |
| ปริญญาโท | 13 (7.9) | 14 (7.3) | | | |
| รวม | 165 | 191 | .010 | .038 | .845 |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้นำเอาคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มาแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ต่ำ-ปานกลาง และสูง โดยนำคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 2 ระดับ กับระดับการศึกษา 3 กลุ่ม มาจัดทำตารางไขว้ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

| ตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | การแปลผล |
|------------------|--|----------|
| อายุ | .176 ** | ต่ำ |
| บรรยากาศจริยธรรม | .497 ** | ปานกลาง |

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพทางบวกในระดับต่ำและในระดับปานกลางตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.176$ และ 0.497 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

| บรรยากาศจริยธรรมในงาน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | การแปลผล |
|-----------------------|--|----------|
| ด้านแพทย์ | .528 | ปานกลาง |
| ด้านโรงพยาบาล | .439 | ปานกลาง |
| ด้านหัวหน้าหอ | .253 | ระดับต่ำ |
| ด้านเพื่อน | .256 | ระดับต่ำ |
| ด้านผู้ป่วย | .221 | ระดับต่ำ |
| รวม | .479 | ปานกลาง |

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ($r = 0.497$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานด้านโรงพยาบาลและด้านแพทย์ผู้รักษามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.439$ และ 0.528 ตามลำดับ) ส่วนบรรยากาศจริยธรรมในงานด้านเพื่อนผู้ร่วมงาน ด้านหัวหน้าหอผู้ป่วย และด้านผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำ ($r = .256, .253$ และ $.221$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 การศึกษาหาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ได้รับการคัดเลือก
เข้าสู่สมการถดถอย อำนาจในการพยากรณ์ (R^2) และการทดสอบความมีนัยสำคัญ
ของอำนาจในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเมื่อใช้วิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise)

| Model | ลำดับขั้นตัวพยากรณ์ | R | R^2 | R^2 change | F | Sig |
|-------|-----------------------------|------|-------|--------------|-----------|------|
| 1 | บรรยากาศจรรย์ธรรมในงาน | .497 | .247 | .247 | 16.127*** | .000 |
| 2 | บรรยากาศจรรย์ธรรมในงาน อายุ | .517 | .267 | .020 | 64.219*** | .000 |

p-value < 0.001

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขั้นตอน พบว่า
ตัวแปรอิสระที่เข้าสมการถดถอยมี 2 ตัว คือ บรรยากาศจรรย์ธรรมในงานและอายุ

บรรยากาศจรรย์ธรรมในงานสามารถอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .001 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ .247 ($R^2 = .247$) แสดงว่า บรรยากาศจรรย์ธรรมใน
งานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 24.7

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ อายุเข้าไปค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .267
($R^2 = .267$) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่า
บรรยากาศจรรย์ธรรมในงานและอายุ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 26.7 โดยที่อายุสามารถ
อธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 (R^2 change = .020)

เมื่อพิจารณาตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวสามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)

เท่ากับ .517 และมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .267 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 26.7

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยวิธี Stepwise regression

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | Beta | t | Sig |
|-----------------------|---------------|---------------------------|-------------------------|------|
| Constant | .623 | 2.271 | .024 | |
| บรรยากาศจริยธรรมในงาน | .707 | .487 | 10.653** | .000 |
| อายุ | .010 | .141 | 3.085 * | .002 |
| | R=.517 | R²=.267 | OverallF= 64.219 | |

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 4.13 สามารถสร้างสมการความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

โดยที่ \hat{Y} = ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

a = ค่าคงที่

b_1 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของบรรยากาศจริยธรรมในงาน

b_2 = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของอายุ

x_1 = คะแนนของบรรยากาศจริยธรรมในงาน

x_2 = คะแนนของอายุ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = .623+ .707 บรรยากาศจริยธรรมในงาน+.010อายุ

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับเลือก 2 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 2 ตัว กล่าวคือ บรรยากาศจริยธรรมในงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะเพิ่มขึ้น 0.707 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มากที่สุด คือ บรรยากาศจริยธรรมในงาน (Beta=.487) ส่วนอายุสามารถคาดทำนายได้น้อยกว่า (Beta=.141)

สรุปสมการในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{ความยึดมั่นผูกต่อองค์กร} = 0.487 \text{ บรรยากาศจริยธรรมในงาน} + 0.141 \text{ อายุ}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับปรุงค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นมาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้มีค่าคงที่แล้วเพิ่มบรรยากาศจริยธรรมในงาน 1 คะแนน ความยึดมั่นผูกต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะเพิ่มขึ้น 0.487 หน่วยมาตรฐาน

ถ้าคะแนนอายุสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความยึดมั่นผูกต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจะเพิ่มขึ้น 0.141 หน่วยมาตรฐาน

ตัวแปรทั้ง 2 ตัว ได้แก่ บรรยากาศจริยธรรมในงาน และอายุ ใช้เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้โดยประสิทธิภาพการพยากรณ์ ร้อยละ 26.7 นั่นคือ ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 26.7

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1.2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1.3 ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 จากประชากรพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 17 แห่ง จำนวน 3,206 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 356 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 356 คน โดยแบ่งเป็น 1) โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี 2) โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี 3) โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ จังหวัดปราจีนบุรี 4) โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก 5) โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ จังหวัดกาญจนบุรี 6) โรงพยาบาลอานันทมหิดล จังหวัดลพบุรี 7) โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา 8) โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จังหวัดชลบุรี และ 9) โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จังหวัดกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 3

ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย แบบสอบถามให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สร้างจากแนวคิดของโอลสัน (Olson 1995) ประกอบด้วย ข้อคำถาม จำนวน 24 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สร้างจากแนวคิดของพอร์เตอร์ สเตียร์ เมาคีย์ และ บาวเรียน (Porter; Steers; Mowday และ Boulian 1979) ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 16 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์รายข้อ และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในงาน เท่ากับ 0.89 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้บริหารและผู้รับผิดชอบประสานงานการทำวิจัยของกองการพยาบาลและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ด่วน โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 12 พฤษภาคม 2551-6 มิถุนายน 2551 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 97.5

1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 33.68 ปี อายุระหว่าง 22-30 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 43.8) เป็นเพศหญิงเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.0) มีสถานภาพโสดมากที่สุด (ร้อยละ 50.3) การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 92.4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพระหว่าง 6-10 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 31.7) ประสบการณ์การในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 11.16 ปี และอยู่ในโรงพยาบาลขนาด 201-500 เตียงมากที่สุด (ร้อยละ 43.8)

1.3.2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 4.3) พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.83$ และ 3.87 ตามลำดับ) แต่ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$)

เมื่อพิจารณารายข้อของความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูง ยกเว้น หัวข้อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในข้อย่อของการไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.08$)

1.3.3 อายุ และบรรยาศจรรยาบรรณในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ และระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.176$ และ 0.488 ตามลำดับ)

แต่ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตัวแปรอิสระที่เข้าสมการถดถอย มี 2 ตัวแปร คือ บรรยาศจรรยาบรรณในงานและอายุ โดยบรรยาศจรรยาบรรณในงานมีอำนาจพยากรณ์เท่ากับ .247 ($R^2=.247$) เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์อายุ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .267

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = .623 + .707 \text{ บรรยาศจรรยาบรรณในงาน} + .010 \text{ อายุ}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = 0.487 \text{ บรรยาศจรรยาบรรณในงาน} + 0.141 \text{ อายุ}$$

2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยแยกอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของจุริย์ อุตสาหะ (2542) อรวรรณ แยมสรพลสกุล (2544) และญาณิศา ลิ้มรัตน์ (2547) ซึ่งพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเชื่อ ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และความเต็มใจในการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง แต่ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีการกึ่งให้การสนับสนุนกองทัพทำให้บุคลากรที่ทหารอาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และในปัจจุบัน โรงพยาบาลต่าง ๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ (ฟาริดา อิบราฮิม 2542) โดยโรงพยาบาลใดที่มีการพัฒนาระบบคุณภาพ โรงพยาบาลก็จะได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ตามแผนพัฒนาสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคุณภาพขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทอุทิศเวลา ความเสียสละของบุคลากรในองค์กร และมีความยึดมั่นในองค์กรสูง หลายโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองแล้วยังจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทุ่มเทความพยายามในการประกันคุณภาพและการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องและส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความผูกพันกับการที่จะพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง (ขนิษฐา แก้วกัลยา 2547)

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.48$) และพิจารณารายข้อพบว่า 1) หัวข้อการทำงานในองค์กรพยาบาลนี้ต่อไป ($\bar{X}= 3.46$) 2) องค์กรนี้ให้สิทธิประโยชน์ที่ท่านต้องการ ($\bar{X}= 3.34$) และ 3) ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ($\bar{X}= 3.08$) ทั้ง 3 ข้ออยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ใน 3 ลำดับสุดท้าย เนื่องจากในปัจจุบันพยาบาลมีภาระงานที่หนักมาก อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพไม่สมดุลกับผู้ใช้บริการ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเบื่อหน่าย และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือมีแรงจูงใจน้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชน เนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนจะมีแรงจูงใจ ค่าตอบแทน วัฒนธรรมองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงเด่นชัดกว่าโรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม (รัชนี นามจันทรา และคณะ 2550) ทำให้พยาบาลที่มีความสามารถมีโอกาสทางเลือกที่ดีกว่าหรือมีแนวโน้มไม่คงอยู่ในหน่วยงานดังผลการวิจัยที่กล่าวมา

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 จากผลการวิจัย พบว่า อายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($r = 0.176$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องสมมติฐานข้อที่ 1) สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีการสั่งสมคุณค่า และประสบการณ์ในการทำงานขององค์กรไว้มาก และบุคคลอายุมากขึ้นทำให้โอกาสการปรับตัวลดลง ทางเลือกในการไปทำงานในหน่วยงานอื่นลดลงด้วย นอกจากนี้บุคคลที่อายุมากมีแนวโน้มได้รับตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้น และได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นด้วย พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรทุกคนทำให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้นยศที่สูงขึ้นเป็นลำดับ และจะได้รับค่าตอบแทนเมื่อเกษียณอายุราชการด้วย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของสตีเยอร์ (Steer 1977) และขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) ซึ่งพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษาของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen 1984) พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลบางอย่าง เช่น ความพึงพอใจในงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น เป็นต้น

2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่ง ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ จากระบบราชการทหารไม่แตกต่างกัน เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ที่พักอาศัย สอดคล้องกับงานวิจัยของญานิสสา ลิ้มรัตน์ (2547) พบว่า สถานภาพสมรสพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาของขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพไม่ว่าจะสำเร็จการศึกษาในระดับใดต่างได้รับการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง

มากขึ้น (วิภาดา คุณาวิคิตกุล 2549) การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น จากการศึกษาพยาบาลวิชาชีพมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพระดับปริญญาตรีมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาปริญญาโท จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนั้นเหตุผลประการหนึ่งที่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อาจเนื่องจากลักษณะข้อมูลกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษา 2 กลุ่ม มีจำนวนแตกต่างกันมากคือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.4 และปริญญาโท ร้อยละ 7.6 จึงเป็นไปได้ว่า ข้อมูลกระจายไม่เพียงพอที่จะแยกให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา (ตารางที่ 4.7)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาด้านรวมของบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับกลาง ($r = 0.497$) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่รับรู้ถึงบรรยากาศในการทำงาน สภาพแวดล้อม ปัจจัยต่าง ๆ ในองค์กรที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีคุณค่า เกิดความสุข ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ โดยจากผลการวิจัยนี้พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงาน ด้านโรงพยาบาล และด้านแพทย์ผู้รักษามีความสัมพันธ์ อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน ($r = 0.439$ และ 0.528 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเบส บานเท และบราวน์ (Bass; Barnett & Brown 1999) ที่กล่าวว่า บรรยากาศจริยธรรมของบุคคลที่สร้างขึ้นในองค์กรประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างกฎเกณฑ์ขององค์กรกับการคาดหวังการปฏิบัติงานของบุคคล และการตัดสินใจเชิงจริยธรรมเกี่ยวกับลักษณะงานของผู้บริหารระดับสูง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศในองค์กรที่เอื้อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีการยึดหลักจริยธรรม และได้รับการยอมรับในสังคมนั้น ๆ จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการเป็นสมาชิกองค์กรนั้นนาน ๆ (Bell 2003) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของอรรวรรณ เข้มสรวลสกุล (2544) ซึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลมีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และญาติฯ ถิ่นรัตน์ (2547) ที่พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

2.4 การศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ บรรยากาศจริยธรรมในงานและอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 26.7 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ตัวพยากรณ์ความยึดมั่นต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นต่อองค์กร และมีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .247 แสดงว่า บรรยากาศจริยธรรมในงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นต่อองค์กรได้ร้อยละ 24.7 อธิบายได้ว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีบรรยากาศจริยธรรมในงานสูงจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบรรยากาศจริยธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ลดความขัดแย้งภายในองค์กร ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ชวลิต ศิริภิญโญ 2546) ผลที่ตามมาคือ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น จะทำให้เกิดความยึดมั่นต่อองค์กรมากขึ้น

เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านอายุเข้าไปสามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 เพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 2.0 (R^2 change=0.020) และพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

สรุปว่า จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise) บรรยากาศจริยธรรมในงานและอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 26.7

3. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า อายุและบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นแนวทางเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสามารถจะกระทำได้ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ 1) การทำงานในองค์กรพยาบาลนี้ต่อไป 2) องค์กรนี้ให้สิทธิประโยชน์ที่ที่ต้องการ และ 3) ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ทั้ง 3 ข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรให้มากกว่าเดิม เช่น 1) สร้างแรงจูงใจและดึงดูดพยาบาลวิชาชีพ โดยให้ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุคิธรรม 2) สนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำงานในตำแหน่งและทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลนั้น ๆ 3) มีการวางแผนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตรงตามความต้องการของหน่วยงาน 4) เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ควรมีการวางแผนและการบริหารจัดการความก้าวหน้าในวิชาชีพแบบขั้นบันได เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพในปัจจุบันและอนาคต

3.1.2 จากผลการศึกษาบรรยากาศจริยธรรมในงาน ด้านผู้ร่วมงานในหัวข้อการดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัย คือ หลักในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก ผู้บริหารควรธำรงรักษากระบวนการดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัยเพราะเป็นมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยและตัวชี้วัดของการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) แต่ในหัวข้อนโยบายช่วยเหลือปัญหาการดูแลผู้ป่วยอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการดูแลผู้ป่วยให้พยาบาลวิชาชีพเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมากอยู่แล้วจึงต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาการดูแลผู้ป่วยซึ่งเป็นภาระงานหลักของพยาบาลวิชาชีพ หากไม่ได้รับการช่วยเหลือเพียงพอ ก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานตามมามากขึ้นได้ สำหรับบรรยากาศจริยธรรมในงานหัวข้อปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน เนื่องจากความขัดแย้งอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีภาระงานมากก่อให้เกิดความเครียดหรือมาจากความขัดแย้งที่มีอยู่เดิม ความขัดแย้งในองค์กรจะส่งผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ตัวแปรที่สามารถใช้คาดทำนายมีเพียง 2 ตัวแปรเท่านั้น คือ บรรยากาศจริยธรรมในงานและอายุ ทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายความผกผันของตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 26.7 อีกร้อยละ 73.3 สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยตัวแปรอื่น ๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลกระทรวงกลาโหมด้านชั้นยศ และด้านโรงพยาบาลแบ่งตามเหล่าทัพ

3.2.2 ผลการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$) อาจมีความแตกต่างจากโรงพยาบาลระดับอื่น จึงควรมีการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาล สังกัดอื่น ๆ หรือศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา (2546) การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร ชรรรมสาร
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล (2541) “วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย”
สารสภากาพยาบาล หน้า 1-7
- กฤษดา แสงวดี (2550) “สถานการณ์และแนวโน้มของการบริหารอัตรากำลังสาขาพยาบาลศาสตร์”
ใน ประมวลสาระชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการบริหารการพยาบาล บทที่ 6
หน้า 6-14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- กองวิทยาการกรมแพทยทหารบก (2542) คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายทหารใหม่เหล่าทหารแพทย์
กรุงเทพมหานคร
- ขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- จूरีย์ อุสาหะ (2542) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพประจำการใน
โรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร โรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชวลิต ศิริภินธ์ (2546) จริยธรรมนำระเบียบสังคม ฝ่ายการศึกษาสงเคราะห์ กองพุทธศาสนศึกษา
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร
- ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากร
มนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ญาณิศา ลิ้มรัตน์ (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงาน
ของกลุ่มการพยาบาลคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ณัญญา มูลประหัต (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทัศนาศ นุญทอง (2542) *ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต* กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ พฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจใน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่ลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นิรัตน์ อิมามี (2549) “เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน้าที่ 4 หน้า 4-55 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ประคอง วรรณสูตร (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง) กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประภาพร นิกรเพสย์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ฟารีดา อิบราฮิม (2524) *ความสำเร็จของพยาบาลอยู่ที่การปฏิบัติ วารสารพยาบาล* 36 (2): 55-61
- _____ (2529) *จริยธรรมในวิชาชีพ* กรุงเทพมหานคร ชวนพิมพ์
- _____ (2541) *นิเทศวิชาชีพ และจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 2 โครงการพัฒนาตำราสาขาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร / สามเจริญพานิชย์

- มานิตย์ สะสมทรัพย์ (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานกับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ยูวดี ภาษา และคณะ (2534) *วิจัยทางการพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร สยามศิลป์ การพิมพ์
- รัชณี นามจันทร์ และวรรณิ บุญช่วยเหลือ (2550) “การบริหารการพยาบาลกับการจัดการเชิงธุรกิจ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล* หน่วยที่ 14 หน้า 7-56 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ละออ อริยกุลนิมิต (2546) “การวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2549) “การนำผลเสนอผลการวิเคราะห์ในการทำวิทยานิพนธ์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์* หน่วยที่ 8 หน้า 8-39 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิภาดา คุณาวิคติกุล (2549) *การพัฒนานุเคราะห์พยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 1 เชียงใหม่ โชคนา พรินทร์
- วรรณวดี ชูกาล (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.) *มาตรฐาน HA และเกณฑ์พิจารณา: บรูณาการภาพรวมระดับโรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร ดีไซน์ด์*
- สุรีย์ โปธาราม (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำชั้นยอดของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สุนันทา ศิระวงษ์ธรรม (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วยความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการสนับสนุนจากองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สมยศ นาวิการ (2544) *การบริหาร* พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพมหานคร บรรณกิจ
- อรวรรณ เข้มสรวลสกุล (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงาน การพยาบาลเจตคติต่องานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อุทัย เลาหวิเชียร (2530) “ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์การ” ใน *เอกสารการสอน ชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชารัฐศาสตร์
- Angle, H.L. and Perry, J.L. (1981). “An empirical assessment of organizational commitment and organization affectiveness.” *Administrative Science Quarterly* 26: 1-14.
- 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: 1-18.
- Buchanan, B. (1974). “Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization.” *Administrative Science Quarterly*. 19: 533-546.
- Bell, S. Ellen. (2003). “Ethical Climate in Managed Care Organizations.” *Administrative Science Quarterly*. 27: 133-139.
- Hrebiniak, LG. and Alutto, J.A. (1972). “Personal and role-related factors in the develop of Organizational commitment.” *Administrative Science Quarterly* 17: 555-573.
- Henry, Ongori. (2007). “A review of the literature on employee turnover.” *African Journal of Business Management*. : 49-54.
- Linda, Olson. (1995). “Ethical Climate in Health Care Organizations.” *International Nursing Reiew*. 42: 85-90.
- _____. (1995). “Hospital nurse’ perception of the ethical climate of their work setting.” *Dissertation Abstracts International*. 56: 345-349.

- Luthans, F. (1995). *Organization Behavior* (7th ed) USA. McGraw-Hill.
- Mash, R.M. and Marnari, H. (1997). "Organization commitment and turnover: Appreciation study." *Administration Science Quarterly*. 22: 57-75.
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedent, correlates and consequences of organization commitment." *Psychological Bulletin*. 108: 171-194.
- Meyer, J.P. and Allen, N. (1991). "A Three- component conceptualization commitment." *Human Resource Management Review*. 1: 61-98.
- Meyer, J.P. and Allen, N. (1984). "Testing the side –bet theory of Organization commitment some methodological consideration." *Journal of Applied Psychology*. 69: 372-378.
- Meyer, et al., (1993). "Commitment to organization and occupations: Extension and test Of Three - Component Conceptualization." *Journal of Applied Psychology* 78, 4: 538-551.
- Mowday, R.T., Steers R.M. and Porter, L.W. (1979). "The Measurement of Organization Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-247.
- Olson .L. Linda. (1995). "Ethical Climate in Health Care Organizations." *International Nursing Reiew*. 42: 85-90.
- _____. (1995). "Hospital nurse' perception of the ethical climate of their work setting." *Dissertation Abstracts International*. 56: 345-349.
- Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday, R.T. And Boulian, P.V.(1974). "Organization commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology* 59, 5: 603-609.
- _____. (1979). "The Measurement of Organization Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-247.
- Schneider, B. (1993). cited in Victor and Cullen. (1998). "The organizational bases of ethical Work climates." *Administrative Science Quarterly*. 33: 101-125.
- Steer, R.M. (1977). "Antecedent and outcome of organizational commitment." *Administrative Science*.
- Smith, R.L. and Keon, T.L. (1997). "Ethical Climate as a factor in the development of Person-organization." *Journal of Bussiness Ethic*. 16 (11): 1095-1105.

Victor, B. and Cullen, J.B. (1987). *A theory and measure of ethical climate in Organizational.*

In Frederick ed. W.C. Business ethics: Research issues and Empirical studies. Greenwich: JAI Press.

Victor, B. and Cullen, J.B. (1988). "The organization bases of ethical work climates."

Administrative Science Quarterly. 33: 101-103.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

| | |
|---------------------------------------|---|
| รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิลป | อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| นาวาเอกหญิง สายชล กองอ่อน | หัวหน้ากองการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ |
| นาวาอากาศเอกหญิง ดร.สุพิศ ประสบศิลป์ | อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ |
| นาวาอากาศโทหญิง สมสิริ สายภัทรานุสรณ์ | ผู้ตรวจการณ้กองสัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช |
| พันโทหญิง วาสนา นัยพัฒน์ | อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 มีนาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สิ้นสุวรรณะ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า นาวาเอกหญิง สายชล กองอ่อน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงกานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

27 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน นาวาเอกหญิง สายชล กองอ่อน

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สินธุวรรณะ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี อาจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

10 เมษายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจันทบุรุษ พอ.บมอ.

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สินธุวรรณะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนง
วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมใน
งานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม”
โดยมี อาจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลอง
เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศ
จริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม” กับทีมกลุ่มภารกิจบริการด้านการพยาบาล โรงพยาบาล ทั้งนี้ นักศึกษา
จะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการ
วิจัยดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความ
ร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26 /

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

18 เมษายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิ์ประสงค์

ด้วย นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สีนุชวรณะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนง
วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมใน
งานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม”
โดยมี อาจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลอง
เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศ
จริยธรรมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม” กับทีมกลุ่มภารกิจบริการด้านการพยาบาลโรงพยาบาล ทั้งนี้ นักศึกษา
จะได้ประสานงานในรายละเอียดเพื่อขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ดังกล่าว สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือ
จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-25032620

โทรสาร 0-2504-8096

แบบฟอร์มยินยอมให้ทำวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม”

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 25.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด จนกระทั่ง มีความเข้าใจดีแล้ว ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิ์บอกเลิกการเข้าร่วม โครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผยได้ เฉพาะในรูปที่เป็นผลสรุปการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น ผู้วิจัยรับรองว่า หากมีข้อมูลเพิ่มเติมที่ ส่งผลกระทบต่อกรวิจัย ข้าพเจ้าจะได้รับการแจ้งให้ทราบโดยไม่ปิดบังซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วและมีความเข้าใจดีทุกประการ จึงได้ลงนามในใบ ยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

ลงนาม.....พยาน

ลงนาม.....พยาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด นนทบุรี 11120

เมษายน 2551

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพ)

ด้วยนาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สินธุวรรณะ นักศึกษาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแขนง
วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้
ดำเนินการ ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมใน
งานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม”
โดยมี อาจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์
ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษา
ข้อมูลไว้เป็นความลับและผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้งาน
และคาร์ดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีและขอขอบคุณเป็น
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อัญชลี สินธุวรรณะ)

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตใช้แบบสอบถาม



SUKHOTHAI THAMMATHIRAT OPEN UNIVERSITY

BANGPOOD, PAKKRED, NONTABURI 11120, THAILAND
 FAX: +66-2-603 3556, 503 3607 TEL. +66-2-982 9710
 E-mail: stou@stou.ac.th URL: http://www.stou.ac.th

10 April, 2008

Ref. No. 0622-86 / A06

Linda L. Olson, PhD., RN
 Dean, School of Nursing
 North Park University
 3225 W. foster Ave.
 Chicago, Illinois 60625

Dear Prof. Linda. Olson:

We would like to ask permission to use the questionnaire of Hospital Ethical Climate developed by you as a part of data collection in the student's thesis. Our student, Wing Commander Uncharlee Sindhuwana, a Master's student of Nursing Administration has been developing proposal of *"Relationship between Personal factors, Ethical work climate and Organization commitment of Professional Nurses, Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense"*. Her advisor is Dr. Aree Cheevakasensook and her co-advisor is Asst. Prof. Dr. Arewan Oumtanee. She is interested in your questionnaire for her data collection. Her co-advisor asked you to send the full questionnaire for their reviews. Finally they agree to choose your questionnaire as a part of the student's thesis.

Thank you very much in advance and we look forward to hearing from you.

Sincerely Yours,

(Assoc. Prof. Dr. Poonsuk Hingkanont)
 Dean of School of Nursing
 Sukhothai Thammathirat Open University

Focus on the important

NORTH PARK
UNIVERSITY
CHICAGO

May 1, 2008

Wing Commander Uncharlee Sindhuwanna
Master's student of Nursing Administration
School of Nursing
Sukhhohai Thammathirat Open University
Bangpood, Pakkred, Nonthaburi 11120
Thailand

Dear Uncharlee Sindhuwanna:

Thank you for your interest in the Hospital Ethical Climate Survey for use in your proposed research on Relationship between Personal factors, *Ethical work climate and Organization commitment of Professional nurses, Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense*. This letter is to provide formal permission to use the survey in your research.

I would appreciate receiving a copy of your results. Attached is a copy of the Hospital Ethical Climate Survey, along with the items within each factor. Please note that this is a uni-dimensional instrument, and that the factors provide assistance when analyzing the results.

Sincerely,



Linda L. Olson, PhD, RN
Dean, School of Nursing

Cc: Dr. Aree Cheevakasensook
Asst. Prof. Dr. Areewan Oumtanee

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุปี (นับจำนวนเต็มปีบริบูรณ์)

2. เพศ

หญิง

ชาย

3. สถานภาพสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย / หย่า/ แยก

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาโททางการพยาบาล

อื่นๆ ระบุ.....

ปริญญาเอก

ตัวอย่าง

แบบสอบถามบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง
เพียงข้อเดียว โดยใช้เกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด (ร้อยละ 81-100)
4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก (ร้อยละ 61-80)
3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย (ร้อยละ 21-40)
1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเลย (ร้อยละ 1-20)

| ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | | |
|--|-------------------|---|---|---|---|-------------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | สำหรับผู้วิจัย |
| 1. ผู้ร่วมงานรับฟังความกังวลของฉันเกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย | | | | | | P1 <input type="checkbox"/> |
| 2. ผู้ร่วมงานให้ความช่วยเหลือเมื่อฉันมีปัญหาในการดูแลผู้ป่วย | | | | | | P2 <input type="checkbox"/> |
| 3. ฉันได้ทำงานกับผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ | | | | | | P3 <input type="checkbox"/> |
| 4. การดูแลผู้ป่วยอย่างปลอดภัย คือหลักในการทำงานของพยาบาล | | | | | | P4 <input type="checkbox"/> |
| 5. ผู้ป่วยรับทราบขั้นตอนและผลลัพธ์จากการดูแลของพยาบาล | | | | | | Pt1 <input type="checkbox"/> |
| 6. พยาบาลใช้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการแก้ปัญหาการดูแลผู้ป่วย เช่น ประวัติการรักษา ข้อมูลพื้นฐานของผู้ป่วยจากการซักประวัติ | | | | | | Pt 2 <input type="checkbox"/> |

ตัวอย่าง

แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับผลการประเมินความคิดเห็นของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด (ร้อยละ 81-100)
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก (ร้อยละ 61-80)
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง (ร้อยละ 41-60)
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย (ร้อยละ 21-40)
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเลย (ร้อยละ 1-20)

คำอธิบาย

องค์กรพยาบาล หมายถึง กองการพยาบาลที่ท่านสังกัดอยู่

| ข้อความ | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|-------------------|---|---|---|---|-----------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1. ท่านมีความศรัทธาต่อองค์กรพยาบาล | | | | | | C1 <input type="checkbox"/> |
| 2. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นพยาบาลในองค์กรแห่งนี้ | | | | | | C2 <input type="checkbox"/> |
| 3. ท่านยอมรับเป้าหมายขององค์กรและยินดีปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด | | | | | | C3 <input type="checkbox"/> |
| 4. ท่านปฏิบัติตามนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กรพยาบาล | | | | | | C4 <input type="checkbox"/> |
| 5. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรพยาบาลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพยาบาล | | | | | | C5 <input type="checkbox"/> |

ภาคผนวก จ

สถิติแสดงความสัมพันธ์

ตารางที่ 1 เมทริกซ์แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้ Pearson s Correlation (N=356)

| | อายุ | บรรยากาศจริยธรรม | ความยึดมั่นผูกพัน |
|----------------------|--------|------------------|-------------------|
| 1. อายุ | 1 | | |
| 2. บรรยากาศจริยธรรม | .073 | 1 | |
| 3. ความยึดมั่นผูกพัน | .176** | .497** | 1 |

** p-value < 0.01

จากตารางที่ 1 สรุปว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.176$) และบรรยากาศจริยธรรมในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.497$)

ภาคผนวก ก

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ก่อนทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์และอำนาจทำนายระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อสมมุติ (assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

1. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกันต่อกัน (no multicollinearity)

1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้นทั้ง 2 ตัว คือ อายุและบรรยากาศจริยธรรมในงาน มี 5 ตัวแปรย่อย ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ

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

1.2.1 การตรวจสอบจากค่า variance inflation factor (VIF) ในการตรวจสอบว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกันพิจารณาจากค่า VIF ของตัวแปรต้นแต่ละตัวในช่อง Collinearity statistics จากตาราง Coefficients ในการศึกษาครั้งนี้ค่า VIF ของตัวแปรต้นอยู่ระหว่าง 1.000-1.985 ซึ่งน้อยกว่า 10 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรต้น ไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

1.2.2 การตรวจสอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในเมทริกสหสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรต้นด้วยกันเอง (ยกเว้นตัวแปรที่มีหน่วยวัดเป็นนามมาตราซึ่งทำเป็นตัวแปรหุ่น จะไม่นำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรต้น) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรต้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.073-0.497 แสดงว่า ไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต้น

ตาราง ก. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ใช้ในการทำนายความยึดมั่นผูกพัน

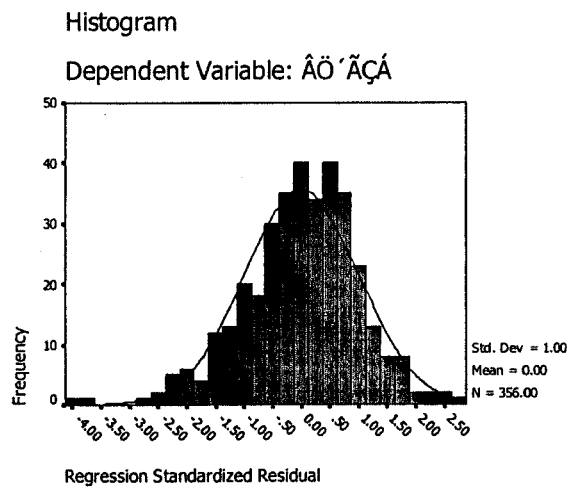
ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในรูปของตารางเมทริกสหสัมพันธ์ (Correlation matrix)

| | อายุ | บรรยากาศจริยธรรม | ความยึดมั่นผูกพัน |
|----------------------|------|------------------|-------------------|
| 1. อายุ | 1 | | |
| 2. บรรยากาศจริยธรรม | .073 | 1 | |
| 3. ความยึดมั่นผูกพัน | .176 | .497 | 1 |

2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

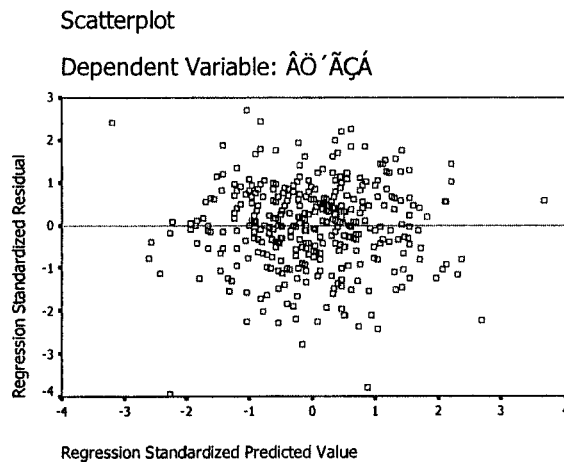
2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยการทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (residual) ซึ่งต้องมีการแจกแจงแบบปกติด้วย ในการศึกษาครั้งนี้ ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายแบบปกติดังแสดงในภาพ ดังนั้น ตัวแปรตามจึงมีการแจกแจงปกติ



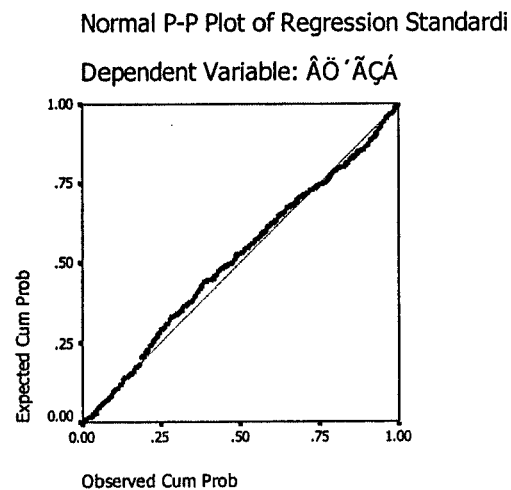
2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ค่าความแปรปรวนประชากรของตัวแปรตามในทุก ๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นต้องไม่มีความแตกต่างกัน และค่าความแปรปรวนประชากรของค่าความคลาดเคลื่อนในทุก ๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นก็ต้องไม่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกัน ซึ่งตรวจสอบได้โดยการพล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตาม ถ้าการกระจายของจุดอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ไม่มีการแสดงแนวโน้มใด ๆ แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน ไม่มีความแตกต่างกัน

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้พล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตามแล้ว พบว่า จุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 (ไม่มีแนวโน้มเป็นรูปสามเหลี่ยมเหมือนปากแตรหรือสามเหลี่ยม 2 รูปชนกัน) แสดงว่า ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนของประชากรคงที่



3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยการสร้างกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ปรับเข้ามาตรฐานแล้ว ซึ่งแนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุมอย่างไม่มีรูปแบบชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การกระจายของจุดอยู่รอบเส้นทแยงมุม โดยไม่มีรูปแบบชัดเจน แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อนมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ



3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ในการศึกษาครั้งนี้พิจารณาจากตาราง Residuals Statistics พบว่า ค่า Residual มีค่าเฉลี่ย (mean) = .000 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ

Residuals Statistics(a)

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 2.8185 | 4.7364 | 3.7152 | .27996 | 356 |
| Residual | -1.8326 | 1.2611 | .0000 | .46413 | 356 |
| Std. Predicted Value | -3.203 | 3.647 | .000 | 1.000 | 356 |
| Std. Residual | -3.937 | 2.710 | .000 | .997 | 356 |

a Dependent Variable: ยี่สิบรวม

3.3 ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Durbin –Watson (d) = 1.615

$H_0: \rho = 0$ (ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน)

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

สูตรหาค่า Durbin –Watson (d)

$$d = 2(1 - r)$$

จากสูตรหาค่า Durbin –Watson (d) จะเห็นว่าค่า d ขึ้นอยู่กับค่า r

ในกรณี $r = 0$ ค่า d จะเท่ากับ 0

ในกรณี r มีค่าเข้าใกล้ +1 ค่า d จะเท่ากับ 0

ในกรณี r มีค่าเข้าใกล้ -1 ค่า d จะเท่ากับ 4

จากสูตร จึงสรุปได้ว่า Durbin –Watson มีค่าระหว่าง 0-4

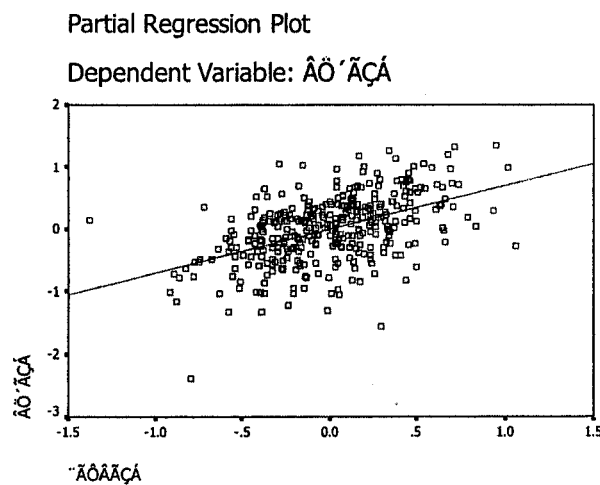
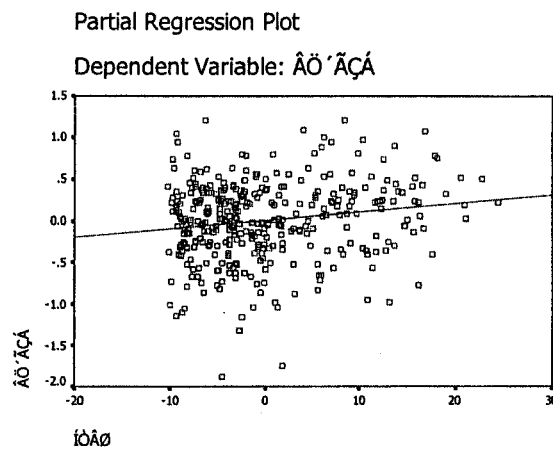
ค่า Durbin –Watson มีค่าเข้าใกล้ 0 หมายความว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก

ค่า Durbin –Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 หมายความว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์เป็นอิสระจากกันหรือไม่มีความสัมพันธ์

ค่า Durbin –Watson มีค่าเข้าใกล้ 4 หมายความว่า ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์และตัวแปรเกณฑ์มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางลบ

จากการศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Durbin –Watson (d) = 1.615 ซึ่งค่า Durbin –Watson มีค่าเข้าใกล้ 2 จึงยอมรับ $H_0: \rho = 0$ กล่าวคือ ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) สมการถดถอยเป็นตัวแทนการกระจายของข้อมูลได้ ซึ่งสมการถดถอยต้องเป็นสมการเส้นตรง คือ $\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 X$ หรือตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้พล็อตกราฟระหว่าง คือ อายุและบรรยากาศจริยธรรมในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ดังแสดงในภาพ แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล



โดยสรุป ข้อมูลของการวิจัยที่จะนำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาใช้ในครั้งนี้มีลักษณะเป็นไปตามข้อสมมุติทั้งหมด จึงสามารถนำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------|---|
| ชื่อ | นาวาอากาศโทหญิง อัญชลี สินธุวรรณะ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 13 มีนาคม 2503 |
| สถานที่เกิด | บางเขน ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการศึกษา | ปริญญาตรีพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ |
| สถานที่ทำงาน | ศูนย์ป้องกันและพัฒนารักษาโรคหัวใจ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. |
| ตำแหน่ง | หัวหน้าพยาบาลศูนย์ป้องกันและพัฒนารักษาโรคหัวใจและ ห้องปฏิบัติการตรวจสวนหัวใจ |