

Scan

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

นางดารัตน์ ทิพอาสน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Affecting Organizational Commitment
of Professional Nurses at North-Eastern
Community Hospitals**

Mrs Darut Tiparst

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

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย นางดารัตน์ ทิพอาสน์ ปริญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

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

อุจะรัตน์ ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์กร และประสพการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (3) ศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์กร และประสพการณ์การทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 376 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น

ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 36.09 ปี มีการรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวม และคุณลักษณะองค์กรด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง แต่มีการรับรู้ประสพการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์กร และประสพการณ์การทำงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 52.4

คำสำคัญ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

Thesis title: Factors Affecting Organizational Commitment of Professional Nurses at North-Eastern Community Hospitals

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

ABSTRACT

The purposes of this study were: (1) to examine the organizational commitment of professional nurses at north-eastern community hospitals, (2) to study the personal characteristics, job characteristics, organizational characteristics, and work experience of professional nurses at north-eastern community hospitals, and (3) to explore the influence of personal characteristics, job characteristics, organizational characteristics, and work experience on the organizational commitment of professional nurses at north-eastern community hospitals.

The sample of this study included 376 professional nurses who had worked at least 1 year at nursing departments in north-eastern community hospitals, and they were selected by the stratified random sampling technique. Questionnaires were used as research instruments. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows: (1) professional nurses rated their organizational commitment at the high level, (2) the average age of the sample was 36.09 years, professional nurses rated their job characteristics and organizational characteristics in term of decentralization at the high level; while they rated their work experience at the moderate level, finally, (3) personal characteristics, job characteristics, organizational characteristics, and work experience had influenced organizational commitment. These predictors accounted for 52.4 %.

Keywords: Organizational commitment, Professional nurses, Community hospitals

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ อย่างใกล้ชิดตลอดมา จนเสร็จสิ้นเป็นฉบับสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณายิ่งนัก จึงขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุศิลป์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบ ชี้แนะแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัยจนสำเร็จไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 27 แห่ง รวมทั้งหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และผู้ประสานงานที่ให้ความอนุเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลวิจัย ตลอดจนขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จนถึงเก็บรวบรวมส่งภายในเวลาที่กำหนด

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราชทุกท่านที่ช่วยประสานงานได้เป็นอย่างดี ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในทุก ๆ เรื่องที่ร้องขอ

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อหมั่น นามทอง และครอบครัวที่ให้การสนับสนุนด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณนายแพทย์สุพัฒน์ ธาดุเพชร ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ท้ายสุดนี้ต้องขอขอบคุณคุณคุณรศนา ฉนวนเกียรติ คุณคุณุฎิ เอกพจน์ ที่ช่วยให้คำปรึกษามาตลอด รวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ด้วยมิตรไมตรีอย่างสม่ำเสมอ

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอกแต่ท่านพระครูโสภณโพธิวัฒน์ อดีตเจ้าคณะอำเภอภมลาไสย ญาติผู้ใหญ่ผู้ล่วงลับไปแล้ว รวมทั้งญาติพี่น้องทุก ๆ ท่าน

ดาร์ตัน ทิพอาสน์

พฤศจิกายน 2551

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	6
ขอบเขตการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ลักษณะงานของโรงพยาบาลชุมชน	10
ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน	11
ความหมายของความยืดหยุ่นผู้พันด่องค์การ	15
ความสำคัญของความยืดหยุ่นผู้พันด่องค์การ	16
องค์ประกอบและการวัดความยืดหยุ่นผู้พันด่องค์การ	18
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผู้พันด่องค์การ	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	46
ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	47
ตอนที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	48
ตอนที่ 4 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะ องค์กร และประสิทธิภาพการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	52
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	58
สรุปการวิจัย	58
อภิปรายผล	61
ข้อเสนอแนะ	76
บรรณานุกรม	79
ภาคผนวก	86
ก. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	87
ข. เอกสารรับรองจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์	89
ค. หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย	91
ง. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	93
จ. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ	104
ฉ. การทดสอบข้อสมมุติฐานของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	110
ประวัติผู้วิจัย	120

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดเตียง.....	36
ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล.....	37
ตารางที่ 3.3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร.....	42
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาและ ระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	46
ตารางที่ 4.2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รายด้านและ โดยรวม.....	47
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ อายุ.....	48
ตารางที่ 4.4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณลักษณะของงาน รายด้านและ โดยรวม.....	49
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการกระจายอำนาจ.....	50
ตารางที่ 4.6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสบการณ์การทำงาน รายด้านและ โดยรวม.....	51
ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์กร และประสบการณ์การทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	53
ตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	54

ญ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	หน้า 5
------------------------------------	--------

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริการสาธารณสุขในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สถานบริการสาธารณสุขทุกแห่งทั้งภาครัฐและเอกชนมีความตื่นตัวในการปรับเปลี่ยนทิศทางการดำเนินงานให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะในเรื่องของการปรับรูปแบบการให้บริการเป็นการบริการเชิงรุก จึงกำหนดให้โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการหลักที่จะให้บริการแก่ประชาชน เพราะเป็นสถานบริการใกล้บ้านใกล้ใจ ทั้งยังเป็นสถานบริการด่านแรกที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ช่วยให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุม (อำพล จินดาวัฒนะ 2549) โดยเน้นให้มีบริการสาธารณสุขแบบผสมผสานครอบคลุม 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพชุมชน มุ่งให้บริการส่งเสริมสุขภาพเชิงรุก เน้นการส่งเสริมให้ประชาชนดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชนได้

ดังนั้น โรงพยาบาลชุมชนจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเองในเรื่องทิศทางขององค์การลักษณะงาน รวมทั้งการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัว และสามารถดูแลสุขภาพของประชาชนได้อย่างทั่วถึงมีประสิทธิภาพและคุณภาพ พร้อมรับปัญหาสุขภาพของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ดังจะเห็นได้จากจำนวนผู้ใช้บริการทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี (ฤชดา แสงวงศ์ 2549) ในปี พ.ศ.2547 โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นร้อยละ 20 จากปี พ.ศ.2546 (ประทีป ธนกิจเจริญ 2549) การมีจำนวนผู้ใช้บริการเพิ่มขึ้นทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับกำลังคน จะเห็นได้จากสัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เท่ากับ 1:1,045 ซึ่งสูงกว่าสัดส่วนที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ เท่ากับ 1:500 (สภาการพยาบาล 2547) ในทุกเขตและทุกจังหวัด โดยเขต 10, 11, 12, 13 และ 14 มีสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากรเท่ากับ 1:1,024, 1:1,141, 1:881, 1:1,153 และ 1:1,026 ตามลำดับ ประกอบกับอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพของภาคตะวันออกเฉียงเหนือในปัจจุบันมีจำนวน 6,744 อัตรา ต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ คือ 10,632 อัตรา (กองการสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข 2547) จังหวัดที่มี

การกระจายของพยาบาลวิชาชีพต่ำสุด 5 อันดับแรก คือ หนองบัวลำภู บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ และมหาสารคาม ตามลำดับ (กฤษดา แสงวงศ์ 2549)

นอกจากนั้นในปัจจุบันยังมีกระแสการเรียกร้องสิทธิเสรีภาพในเรื่องบริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพจากประชาชนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ (ทัศนา บุญทอง 2545) จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงพยาบาลชุมชนต้องตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพของโรงพยาบาล เพื่อเป็นหลักประกันว่าประชาชนจะได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ อันจะส่งผลต่อชื่อเสียงและความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาลด้วย การดำเนินการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลดังกล่าวต้องมีบุคลากรทุกสาขาวิชาชีพเข้าร่วมดำเนินการ แต่ปัจจุบันอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีไม่เพียงพอ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หลายแห่งจึงไม่ผ่านการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งยังทำให้บุคลากรมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นเพราะต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพไปพร้อม ๆ กับงานประจำ (เสาวมาศ เกื่อนนาคี 2545) โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพซึ่งต้องเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพกับทีมสหสาขาวิชาชีพ

ปัญหาภาระที่เพิ่มขึ้นในภาวะที่มีพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่เพียงพอส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพต้องทำงานหนักมากขึ้น เห็นได้จากการทำงานช่วงนอกเวลาราชการเพิ่มขึ้นทั้งเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ซึ่งมีผลต่อการดำเนินชีวิตที่ไม่เป็นไปตามปกติเหมือนคนทั่วไป นอกจากนี้ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนยังมีความหลากหลาย และมีความเสี่ยงกับปัญหาในการให้บริการเกินขอบเขตของวิชาชีพ และเกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนด (ทัศนา บุญทอง 2545) โดยทำหน้าที่ตรวจรักษาโรคแทนแพทย์ในช่วงนอกเวลาราชการ กรณีที่มีความขาดแคลนแพทย์ และขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดและสับสน รู้สึกเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (อุษนันท์ อินทมาศ 2546) ซึ่งจะมีผลให้การปฏิบัติการพยาบาลมีคุณภาพต่ำลงและอาจเป็นเหตุให้พยาบาลวิชาชีพลาออก หรือโอนย้ายงานมากขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ต้องรับภาระหนัก ขาดขวัญ กำลังใจและอาจจะไม่ทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้การพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร จึงมีความจำเป็นที่องค์กรจะต้องดำเนินการแก้ปัญหา ดังกล่าวอย่างรีบด่วน

ผู้บริหารองค์กรพยาบาลจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการบุคลากรภายใต้ข้อจำกัดทั้งด้านกำลังคนและงบประมาณให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด และสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยสร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพัน

ต่อองค์การ คือ มีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่อองค์การ อันจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมที่ดี มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ เชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การ มีความปรารถนาที่จะผูกติดเป็นหนึ่งเดียวหรือธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ต่อไป (Mowday, Porter and Steers 1982)

บุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลถึงร้อยละ 70 ของบุคลากรทั้งหมด คือ บุคลากรทางการแพทย์ (สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข 2547) พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความสำคัญ และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง การทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงมีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ (ชุตินันท์ สุวรรณประทีป 2543) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่สูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การสูงขึ้น (บุษกร ลีภา 2545) ในขณะที่เดียวกันองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง จะทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันสูงเช่นกัน (Steers 1977) ในทางตรงข้ามหากบุคลากรมีความยึดมั่นต่อองค์การต่ำจะส่งผลให้มีการขาดงาน โอนย้ายงานเพิ่มขึ้น ทำให้ประสิทธิภาพขององค์การลดลงได้ (Steers and Porter 1983)

การจะสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งแนวคิดของมาวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้ 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะของงาน 3) คุณลักษณะองค์การ และ 4) ประสบการณ์การทำงาน จากการทบทวนงานวิจัยในประเทศไทยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เสริมทรง จันทร์เพ็ญ 2547) และบรรยากาศขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (ศตินันท์ หล้านามวงศ์ 2545) แต่การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้ง 4 กลุ่มในบริบทของโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวนน้อยและเป็นการศึกษาเฉพาะบางจังหวัด ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทุ่มเทที่จะปฏิบัติกรพยาบาลให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล คือ มีคุณภาพและประสิทธิภาพช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพดี

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และ ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แนวคิดของมอว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีแยร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยคัดสรรบางตัวที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ 2) คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน 3) คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ และ 4) ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ โดยปัจจัยทั้ง 4 จะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในภาพที่ 1.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงาน ผลสะท้อนกลับของงาน คุณลักษณะองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ และประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10, 30, 60, 90 และ 120 เตียง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครอบคลุม 19 จังหวัด 260 แห่ง จำนวน 5,847 คน

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.2.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
- 2) คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน
- 3) คุณลักษณะองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ
- 4) ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้

5.2.2 ตัวแปรตาม คือ ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

- 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ
- 3) ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

5.3 ขอบเขตด้านเวลา เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2551

6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

6.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจหรือทัศนคติที่ดีของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

6.1.1 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้ององค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดเหมาะสมที่จะทำงานด้วย

6.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของพยาบาลวิชาชีพที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลประโยชน์ขององค์กร

6.1.3 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาของพยาบาลวิชาชีพที่จะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือลาออกจากองค์กรนั้น แม้จะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

6.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

6.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงเอกลักษณ์เฉพาะของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ซึ่งหมายถึง อายุของพยาบาลวิชาชีพนับจากวันเกิดจนถึงวันตอบแบบสอบถาม ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี

6.2.2 คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อลักษณะของงานที่พยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคลรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ

1) ความมีอิสระในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีความเป็นอิสระ คือ สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก

2) ความหลากหลายของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อลักษณะของงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน หรือมีการปฏิบัติงานหลายด้านและไม่ซ้ำซากจำเจ

3) ความท้าทายของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อลักษณะของงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติว่าท้าทายความสามารถจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ เทคนิค วิชาการเฉพาะทาง รวมทั้งใช้อุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

4) ความสำคัญของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อลักษณะของงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ

5) ผลสะท้อนกลับของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหาร ผู้นิเทศ และเพื่อนร่วมงาน

6.2.3 คุณลักษณะองค์กร หมายถึง ลักษณะการกระจายอำนาจขององค์กรที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อระดับการมอบหมายหน้าที่ลงสู่ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ

6.2.4 ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อสิ่งที่เกิดขึ้นขณะทำงานอยู่ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานจนบังเกิดผลสำเร็จ

2) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าจะได้รับสิ่งตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากองค์กร เมื่อปฏิบัติงานด้วยความพยายามและทุ่มเท

3) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่า ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร การปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า ตนมีความรู้ความสามารถ ตนมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเจริญก้าวหน้า

4) ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าคุณการจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อคุณเกิดปัญหา

6.3 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการของกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างน้อย 1 ปี

6.4 โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับอำเภอที่มีเตียงสำหรับรับผู้ป่วยในตั้งแต่ขนาด 10, 30, 60, 90 และ 120 เตียง (ไม่เกิน 150 เตียง) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เชิงเหนือ ทั้งหมด 260 แห่ง ที่ให้บริการสุขภาพแบบผสมผสานครอบคลุม 4 มิติ คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อนำข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรไปใช้ในการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น อันจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ การให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน และปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ทำให้องค์กรมีบุคลากรเพียงพอที่จะให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น

7.2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันอันจะเป็นการขยายขอบเขตขององค์ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันให้กว้างขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าหนังสือ วารสาร เอกสารวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และจะนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้ คือ

1. ลักษณะงานของ โรงพยาบาลชุมชน
2. ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน
3. ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
5. องค์ประกอบและการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะงานของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขประจำชุมชน (อุษนันท์ อินทมาศน์ 2546) ระดับอำเภอที่มีเตียงรับผู้ป่วยในตั้งแต่ 10-120 เตียง (หรือไม่เกิน 150 เตียง) จัดเป็นสถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิที่ให้บริการสุขภาพทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน มีระบบบริการสุขภาพแบบผสมผสานครอบคลุม 4 มิติ คือ ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการรักษาพยาบาล และด้านการฟื้นฟูสภาพ มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ คือ ให้บริการตรวจวินิจฉัยและให้การบำบัดรักษาผู้ป่วยทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล มีการจัดทำแผนงาน โครงการและดำเนินการให้บริการทางสาธารณสุขแก่ประชาชนเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานสุขภาพจิตและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานทันตสาธารณสุข และงานสุขภาพจิต มีการจัดบริการรักษาพยาบาลแบบหน่วยเคลื่อนที่และควบคุมระบบการส่งต่อผู้ป่วย นิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลและอำเภอ จัดให้บริการทางการแพทย์รักษาพยาบาลตามนโยบาย แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ศึกษา วิเคราะห์ และ

จัดทำสถิติข้อมูลเกี่ยวกับงานสาธารณสุข และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ รวมทั้งการประสานงานกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานสาธารณสุข ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

โครงสร้างการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน แบ่งเป็น 3 กลุ่มภารกิจ (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย 2550) ได้แก่ 1) กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ เป็นหน่วยพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนงบประมาณ และเป็นหน่วยสนับสนุนการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ สถิติข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงาน 2) กลุ่มภารกิจด้านบริการ เป็นกลุ่มให้บริการโดยทีมสหสาขาวิชาชีพ และ 3) กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล เป็นกลุ่มงานบริการทางการแพทย์ ดำเนินการโดยผู้บริหารงานจากกลุ่มภารกิจทั้ง 3 กลุ่ม มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับของ โรงพยาบาล เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางและการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร โดยอาศัยหลักการ 6 ประการ คือ 1) การมองปัญหาแบบองค์รวม 2) การแก้ ปัญหาแบบผสมผสาน 3) ดำเนินถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน 4) การพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 5) ลดการขัดแย้ง การบริหารจัดการเชิงระบบและด้านบุคลากร และ 6) สนองตอบความต้องการและปัญหาของชุมชน ในด้านการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขอย่างแท้จริง

จากลักษณะงานของโรงพยาบาลชุมชนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า โรงพยาบาลชุมชนมีความเหมาะสมที่จะเป็นสถานบริการหลักที่จะให้บริการแก่ประชาชน เพราะเป็นสถานบริการใกล้บ้านใกล้ใจ เป็นสถานบริการด่านแรกที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน โดยเน้นการให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานครอบคลุม 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพชุมชน เน้นการส่งเสริมให้ประชาชนดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชนเพื่อบรรลุถึงภาวะสุขภาพดี

2. ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

2.1 ลักษณะงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชน แบ่งเป็น 6 งาน มีขอบเขตงาน ดังนี้ (สำนักพัฒนาเครือข่ายระบบบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข 2545)

2.1.1 งานผู้ป่วยนอก เป็นงานบริการด่านแรกของโรงพยาบาล โดยให้บริการในการตรวจรักษาแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเป็นงานหลัก ให้บริการประชาสัมพันธ์และงานเวชระเบียนแก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการที่มาใช้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค การติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานผู้ป่วยนอกมีบทบาท

สำคัญในการสร้างศรัทธา ความประทับใจ และภาพพจน์ที่ดีแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการทั่วไป รวมทั้งหน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ

2.1.2 งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน เป็นงานที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง โดยให้บริการพยาบาลในการประเมินอาการ ตรวจสอบและให้การช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการที่มีภาวะเจ็บป่วยฉุกเฉินและได้รับอุบัติเหตุ เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการเกิดความปลอดภัย ไม่เกิดความพิการและภาวะแทรกซ้อนที่เกิดจากความเจ็บป่วย นอกจากนี้งานอุบัติเหตุและฉุกเฉินยังให้บริการฉีดยาและทำแผล รวมทั้งทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการรักษาพยาบาลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.1.3 งานห้องผ่าตัดและงานวิสัญญีพยาบาล เป็นงานให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการที่ได้รับการตรวจวินิจฉัย และ/หรือผู้ป่วย/ผู้ให้บริการที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาด้วยการผ่าตัด เริ่มตั้งแต่การตรวจเยี่ยมเพื่อประเมินอาการ การเตรียมการและดูแลความพร้อมของผู้ป่วย/ผู้ให้บริการด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งในระยะก่อนผ่าตัดและหลังผ่าตัด ให้บริการในการใช้ยาระงับความรู้สึกเฉพาะที่และทั่วไป รวมทั้งทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.1.4 งานห้องคลอด เป็นงานที่ให้บริการหญิงตั้งครรภ์ที่มาคลอด โดยให้การดูแลตั้งแต่ระยะรอคลอด ระยะคลอด และระยะหลังคลอด ให้ได้รับความปลอดภัยทุกระยะของการคลอด รวมทั้งการส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ และทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.1.5 งานผู้ป่วยใน เป็นงานที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการที่เข้าพักรักษาในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง จนกระทั่งจำหน่ายกลับบ้าน ครอบคลุมทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค เน้นการดูแลและเอาใจใส่ด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยให้บริการตามแผนการรักษาแผนการพยาบาล ให้บริการให้อาหารผู้ป่วย บริการเตรียมผู้ป่วยเพื่อการตรวจวินิจฉัยโรค และติดตามผลการส่งตรวจสิ่งส่งตรวจต่าง ๆ สอน ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาการดูแลตนเองและสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วย/ผู้ให้บริการและญาติ รวมทั้งทำหน้าที่ติดต่อประสานงานเพื่อการส่งต่อการพยาบาลกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.1.6 งานจ่ายกลางและซักฟอก เป็นงานที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมชุดเครื่องมือ เครื่องใช้ทางการรักษาพยาบาล ซึ่งผ่านกระบวนการทำลายเชื้อ การทำให้สะอาด และทำให้ปลอดภัย เพื่อให้บริการแก่หน่วยงานในโรงพยาบาลได้อย่างเพียงพอกับความต้องการใช้ และได้มาตรฐาน

1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล (อุษนันท์ อินทมาศน์ 2546) มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ดังนี้

1.2.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

- 1) ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ประเมินปัญหาสุขภาพ ให้การวินิจฉัย วางแผน ป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการวางแผนการพยาบาลและให้การพยาบาลแก่ผู้รับบริการ
- 2) ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อการตรวจรักษาทั่วไป และการตรวจพิเศษต่าง ๆ ให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มาใช้บริการอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ
- 3) มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือ หรือตรวจเยี่ยมทางการพยาบาล ร่วมกับทีมสุขภาพ
- 4) เผ่าสังเกต วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย และดำเนินการปรึกษากับทีมสุขภาพ เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ ก่อนเข้าสู่ภาวะวิกฤต
- 5) ควบคุมสิ่งแวดล้อมภายในหอผู้ป่วยให้เอื้อต่อการปฏิบัติการพยาบาล และเหมาะสมกับการเป็นแหล่งฝึกงาน รวมทั้งการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อและการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดกับผู้ป่วย
- 6) ร่วมประชุมปรึกษาหารือ เพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางการแก้ไข
- 7) จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา
- 8) สอนสุขศึกษาและให้คำปรึกษาแก่ผู้มาใช้บริการ เพื่อให้พัฒนาความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 9) ควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย ใช้มาตรฐานการพยาบาล และคู่มือต่าง ๆ
- 10) ให้คำแนะนำบุคลากร และช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ในการแก้ปัญหา
- 11) เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

1.2.2 ด้านบริหารจัดการ

- 1) มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ
- 2) มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม
- 3) มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของหน่วยงาน
- 4) ประเมินการทำงานภายในหอผู้ป่วย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพัฒนาหอผู้ป่วย
- 5) ร่วมประชุมปรึกษารื้อกับผู้บริหาร เพื่อประเมินคุณภาพการพัฒนาหอผู้ป่วย
- 6) มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การพยาบาล

1.2.3 ด้านวิชาการ

- 1) มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ และเข้ามอบรม
- 2) สอนหรือเป็นที่เลี้ยงแก่บุคลากรที่ย้ายเข้ามาใหม่ และนักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี
- 3) มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือ การสอนและการให้ความรู้ผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน
- 4) ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพงานในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

จากลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนที่กล่าวมา สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานบริการพยาบาลที่มีความหลากหลายในทุกงาน โดยมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

3. ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจ และมีผู้ศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางมานานกว่า 20 ปี และมีนักวิชาการให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกันตามความคิดของนักวิชาการแต่ละท่านดังนี้

เบคเกอร์ (Becker 1960 cited in Meyer and Allen 1984: 372) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นการที่บุคคลดำรงสมาชิกภาพของตนไว้เพื่อรักษาสิ่งที่ตนเองได้ลงทุนไปกับองค์กร สิ่งที่ลงทุนไปอาจเป็นเวลา ความพยายาม หรือเงิน ซึ่งจะสูญเสียไปถ้าเขาลาออกจากองค์กร

แคนเตอร์ (Kanter 1968: 499) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะเสียสละเวลา พลังงานในการดำเนินงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

สตีแยร์ส (Steers 1977: 46) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร

บุชานัน (Buchanan II 1974: 533) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น ความรู้สึกถึงความเป็นพวกพ้อง (partisan) ความผูกพันด้านจิตใจ (affective attachment) ต่อ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตอบทบาทของตนเองที่สัมพันธ์กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และต่อองค์กร

มาวเคย์ พอร์เตอร์ และสตีแยร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกแน่นแฟ้นในการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กรซึ่งเป็นมากกว่าความจงรักภักดีโดยอ้อม (passive loyalty) ต่อองค์กร และจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลกับองค์กร ทำให้บุคคลมีความเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อประโยชน์ขององค์กร

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1991) กล่าวว่า แม้จะมีการให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน แต่โดยรวมจะมองว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นภาวะทางด้านจิตใจของบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ทำให้บุคคลตัดสินใจดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยม และระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร

รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ภักดีต่อองค์กร ต้องการคงอยู่และเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการได้ให้ไว้ นั้น สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจหรือทัศนคติที่ดีของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่ดี โดยมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ เชื่อมั่น ยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร หรือธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ต่อไป และจะรู้สึกสูญเสียเมื่อลาออกจากองค์กร

4. ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

มาเวย์ พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) และนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความอยู่รอดและประสิทธิผลขององค์กร หากสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเกิดความปกติสุขขึ้นในองค์กร เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

4.1 ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อการทุ่มเทความพยายามให้กับงาน (effort on the job) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจทำงาน เสียสละ และทุ่มเทให้กับงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Steers 1977; Mowday, Steers and Porter 1979) จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นดีขึ้น รวมทั้งองค์กรสามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้ตามต้องการ

4.2 การคงอยู่ในงาน (Tenure) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน (Steers 1977) บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร (Mowday, Steers and Porter 1979) หรืออาจกล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในงานเป็นเวลานาน ในทางกลับกันการคงอยู่ในงานสูงจะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย เมื่อบุคลากรคงอยู่ในงานนานจะมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรประหยัดเงินที่จะใช้ในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

4.3 การขาดงาน (Absenteeism) การทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรืออาจกล่าวในทางตรงกันข้าม คือ การขาดงานจะต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของมอว์เดย์ สตีลเลอร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter 1979) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน นอกจากนี้สตีลเลอร์ส (Steers 1977) ยังพบว่า หากสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีแนวโน้มในการขาดงานต่ำ จึงทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน พร้อมทั้งทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น (วรรณคดี ชูกาล 2540)

4.4 การเปลี่ยนงาน (Turnover) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน (Steers 1977; Mowday, Steers and Porter 1979) โดยจะช่วยลดการเปลี่ยนงาน ทั้งยังสามารถทำนายการลาออก และการเปลี่ยนงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Steers 1977) เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ตลอดไป โดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งที่พอใจ มีโอกาสได้รับรางวัลจากการทำงานสูง ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน และปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ

สรุป จะเห็นได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพราะบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีต่อองค์กร มีความเต็มใจเสียสละในการทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานจึงดี ทั้งยังมีความต้องการคงอยู่กับองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การมาทำงานสาย การเปลี่ยนงาน และการลาออก ถ้าหากองค์กรใดประสบปัญหาการทำงานของบุคลากรดังกล่าว จะเกิดความล้มเหลว เพราะจะทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายในการจัดสรรบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) ทั้งยังทำให้บุคลากรที่เหลืออยู่รับภาระงานหนัก และสูญเสียขวัญกำลังใจอีกด้วย

5. องค์ประกอบและการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดที่เป็นพื้นฐานและมีชื่อเสียงเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ แนวคิดของเบคเกอร์ (Becker 1960) ที่เรียกว่า “Side-bet” ซึ่งกล่าวถึง เรื่องการต่อรอง (Bargaining) ระหว่างบุคคลกับองค์การในช่วงเวลาที่บุคคลได้เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ และได้ลงทุนไปกับองค์การทั้งในด้านเวลา แรงกาย แรงใจ กำลังสติปัญญา และการเสียโอกาสในการไปทำงานในองค์การอื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลคาดหวังในผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การในอนาคต เช่น การได้รับบำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ แต่แนวคิดของเบคเกอร์ยังมีข้อจำกัดในการอธิบายเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Mowday, Porter and Steers 1982) จึงมีผู้อธิบายความยึดมั่นผูกพันเพิ่มเติม โดยกล่าวถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งสร้างเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแนวคิดของนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางมีดังนี้

บุชานัน (Buchanan II 1974: 533) ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสรุปองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) เป็นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมาเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตน
 2. การมีส่วนร่วมกับองค์การ (Involvement) เป็นความรู้สึกรักผูกพันทางจิตวิทยาในการปฏิบัติภาระหน้าที่ต่อองค์การ
 3. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพัน และชื่นชมที่มีต่อองค์การ
- จากแนวคิดดังกล่าวบุชานันได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ข้อคำถาม 14 ข้อ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (organizational identification) มีข้อคำถาม 6 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 2) ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) มีข้อคำถาม 6 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 และ 3) ด้านความจงรักภักดีในองค์การ (organizational loyalty) มีข้อคำถาม 2 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.94

มาวเคย์ พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) ได้นำแนวคิดของเบคเกอร์ มาศึกษาถึงผลที่ตามมาของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยเสนอว่า แนวคิดในการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะ คือ แนวคิดด้านพฤติกรรมมองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม และแนวคิดด้านเจตคติมองความยึดมั่นผูกพัน

ต่อองค์การในรูปของความรู้สึกจริง ๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ และสรุปว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดเหมาะสมที่จะทำงานด้วย
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์การและผลประโยชน์ขององค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจไปปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ โดยบุคคลจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์การนั้น แม้จะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

จากแนวคิดดังกล่าวมาเวย์ พอร์เตอร์ และสตีร์ส ได้พัฒนาเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การขึ้นมาในปี 1982 เรียก แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) มีทั้งหมด 15 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ โดยวัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำนวน 6 ข้อ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ จำนวน 6 ข้อ และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบอยู่ด้วย เพื่อลดความลำเอียงในการตอบ มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับและรายด้านเท่ากัน คือ 0.82 (Mowday, Porter and Steers 1982)

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1991: 61) เสนอแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (affective commitment) เป็นความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ของบุคคล ความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ รู้สึกมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อองค์การสูง จะทำงานกับองค์การเพราะเขาต้องการที่จะทำดังนั้น
2. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (normative commitment) สะท้อนถึงความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือพันธะที่จะต้องทำงานในองค์การ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานสูงจะรู้สึกว่าต้องอยู่กับองค์การต่อไป

3. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นการตระหนักรู้ถึงต้นทุน (costs) ที่เกี่ยวข้องหากออกจากองค์การ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ จะคงอยู่ในองค์การเพราะเขาจำเป็นต้องทำเช่นนั้น

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1991) ได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ 2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ 3) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน แบบวัดมีข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ด้านละ 8 ข้อ รวม 24 ข้อ เป็นแบบมาตราประมาณค่า 7 ระดับ ค่าความเที่ยง 0.80

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่านักวิชาการได้ศึกษาและกล่าวถึงองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

5.1 แนวคิดด้านเจตคติ มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรูปของความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ กล่าวคือ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

5.2 แนวคิดด้านพฤติกรรม มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรม โดยบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมที่ดียิ่งขึ้น มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ และไม่ลาออกจากองค์การ

ในการศึกษารุ่นนี้จะใช้แนวคิดของมอว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ชัดเจน และมีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญที่นักวิชาการอื่น ๆ ได้กล่าวถึงทั้งหมด ด้วยเหตุนี้แนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของมอว์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส จึงได้รับการยอมรับและคัดเลือกให้เป็นตัวแปรในการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากที่สุด โดยเห็นว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีลักษณะ 3 ประการ คือ 1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

อีกทั้งยังเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ดังจะเห็นได้จากจำนวนงานวิจัยที่ใช้แนวคิดนี้เป็นกรอบในการวิจัย ตัวอย่างเช่น งานวิจัยของจอร์จ อูซาหะ (2542) ประภา ทองวัฒนา (2542) และณัฏสนา วิทยานุกากร (2548) ซึ่งงานวิจัยเหล่านี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์การ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งปัจจัยเหล่านี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำแนวคิดนี้มาศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

สเตียร์ส (Steers 1977: 49) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ ได้แก่ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความต้องการความสำเร็จ ความเป็นอิสระ

2. คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความมีอิสระในงาน (autonomy) ความหลากหลายของงาน (variety) ความท้าทายของงาน (challenge) ความสำคัญของงาน (significance) และผลสะท้อนกลับของงาน (feed back)

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) ประกอบด้วย ความรู้สึกรู้สีกหรือการรับรู้ 4 ด้าน คือ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ (group attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (met expectation) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (personal importance) และความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ (organization dependability)

มาวเคย์ พอร์เตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มจากของสเตียร์ส (Steers 1977) โดยเพิ่มปัจจัยด้านองค์การหรือโครงสร้างขององค์การว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การออกเป็น 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละบุคคล (individual's identification) และความเกี่ยวพันกับองค์การใดองค์การหนึ่ง (involvement into a

particular organization) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน (Mowday, Porter and Steers 1982) ลักษณะส่วนบุคคลหลายประการมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในระยะเริ่มแรก

2. คุณลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลรับผิดชอบตามบทบาทที่ดำรงอยู่ (Mowday, Porter and Steers 1982) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันด้วย ลักษณะงานที่ดี คือ งานที่มีความเป็นอิสระ มีความหลากหลาย มีความท้าทาย มีความสำคัญ และการได้รับผลสะท้อนกลับของงาน จะเป็นแรงจูงใจภายในให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตัวเอง หรือถ้าผลงานไม่ดีก็ยังมีเหตุผลความพยายามให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตัวเองจากระบบแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน (exchange perspective) รางวัลภายนอกที่ชัดเจนจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกรับผิดชอบ และตัดสินใจที่จะทำงาน และมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982)

3. คุณลักษณะองค์กร (Organizational Characteristics) หมายถึง ลักษณะขององค์กรที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ (Mowday, Porter and Steers 1982) โครงสร้างสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ขนาดองค์กร (organization size) และการกระจายอำนาจ (decentralization)

4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่เกิดกับบุคคลขณะทำงานอยู่กับองค์กร เป็นแรงผลักดันสำคัญทางด้านสังคมและจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันด้านจิตใจของบุคคลต่อองค์กร และมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ (organizational dependability) ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร (personal importance) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (expectations were met) และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร (positive attitude toward the organization) (Mowday, Porter and Steers 1982)

เมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1991) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณลักษณะด้านโครงสร้าง (structure characteristics) โดยประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เนื่องจากสามารถทำให้บุคคลมีความสุขที่อยู่ในองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ได้แก่ จำนวนหรือขนาดของสิ่งลงทุนกับองค์กร เช่น อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกในองค์กร เงินบำรุง สถานภาพของตำแหน่ง และการไม่มีทางเลือก

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ประสิทธิภาพทางสังคมของบุคคล ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน ความรู้สึกที่สามารถพึ่งพาองค์กรได้ และการขัดเกลาทางสังคมในองค์กร

จากความคิดเห็นของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมี 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะของงาน 3) คุณลักษณะองค์กร และ 4) ประสิทธิภาพการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดของมาวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และมีผลการวิจัยยืนยันว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ เช่น ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ บุคคลที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป คุณลักษณะของงาน ปัจจัยด้านองค์กรสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และจากการศึกษาของประภาทองวัฒนา (2542) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังได้รับการสนองตอบจากองค์กร สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ยังไม่มีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในบริบทของโรงพยาบาลชุมชน แต่ในปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนถูกกำหนดให้เป็นสถานบริการด่านแรกที่จะให้บริการสุขภาพแก่ผู้ใช้บริการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเลือกศึกษาปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล 2) คุณลักษณะของงาน 3) คุณลักษณะองค์กร และ 4) ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้สร้างเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรขึ้นในหน่วยงาน อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพในด้านการบริหารจัดการองค์กร และสามารถให้บริการที่มีคุณภาพ ผู้ใช้บริการมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี หน่วยงาน สังคม และประเทศชาติ มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยมีรายละเอียดของปัจจัยที่จะศึกษาแต่ละปัจจัยดังนี้

6.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง คุณสมบัติที่แสดงลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละบุคคล (Steers 1977: 49; Mowday, Porter and Steers 1982) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน การศึกษาของสตีเวิร์ส (Steers 1977) มาวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) และนักวิชาการหลายท่านพบว่า อายุ การศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะอายุ ซึ่งจากการศึกษาของสตีเวิร์ส (Steers 1977) มาวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter and

Steers 1982) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แสดงว่า บุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มียุคน้อย ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีทางเลือกในการทำงานลดลงและมักจะมีตำแหน่งหน้าที่สูง ได้รับค่าตอบแทนสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการจะให้ค่าตอบแทนตามระยะเวลาปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจึงได้รับค่าตอบแทนสูงด้วย ดังนั้นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ออกจากองค์กรไปสู่องค์กรอื่นก็ต้องสูงพอที่จะทำให้ตัดสินใจออกจากงาน สอดคล้องกับการศึกษาของเมเยอร์และอัลเลน (Meyer and Allen 1991) นิยม สี่สุวรรณ (2544) ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) และศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ (2545) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2 คุณลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลรับผิดชอบตามบทบาทของตน ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) ตัวแปรแต่ละตัวมีความหมายและความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

6.2.1 ความมีอิสระในงาน (*Autonomy*) หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลปฏิบัติเป็นงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างอิสระ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยไม่มี การควบคุมจากภายนอก (Hackman and Oldham 1980) ซึ่งจะทำให้บุคคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน (Steers 1977) จากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล (2544) และเสริมทรง จันทรเพ็ญ (2547) พบว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความมีอิสระในการทำงานที่สูงขึ้นจะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วยเพราะจะทำให้เกิดความคล่องตัว และยังเป็นโอกาสเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายในขอบเขตหน้าที่ของตน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานสูง ซึ่งองค์กรที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานจะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแก่สมาชิก และส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

6.2.2 ความหลากหลายของงาน (*Variety*) หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลปฏิบัติ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ทำให้รู้สึกท้าทายซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ (self image) ของผู้ปฏิบัติงาน (Buchanan II 1974) งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจภายใน ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะบุคคลรับรู้ว่างานนั้นมี

ความหมาย และมีความหลากหลายน่าสนใจ (meaningfulness of the work) บุคคลจะเกิดความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Hackman and Oldham 1980) จากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) พบว่า ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ความหลากหลายของงานจะทำนาย ความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นและ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณค่าและมีความสุข ในการทำงาน ต้องการจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป

6.2.3 ความท้าทายของงาน (Challenge) หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคลปฏิบัติ เป็นงานที่ทำนายความสามารถมากจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ เทคนิค วิทยาการเฉพาะทาง รวมทั้งต้องนำอุปกรณ์ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) จากการศึกษาของบุชานัน (Buchanan II 1974) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) พบว่า ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับงานที่ทำนาย ความรู้ความสามารถนั้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ เห็นคุณค่าของงาน เกิด ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ทำให้โอกาสเกิดความเบื่อหน่ายในงานน้อยลง

6.2.4 ความสำคัญของงาน (Significance) หมายถึง ลักษณะของงานที่บุคคล ปฏิบัติ เป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจ (Steers 1977; Hackman and Oldham 1980) ซึ่งความรู้สึกรู้ค่าของงานที่ได้ทำงานที่มี คุณค่า จะสร้างความพึงพอใจและคงอยู่ในหน่วยงาน จากการศึกษาของแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) พบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.2.5 ผลสะท้อนกลับของงาน (Feed Back) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติมี โอกาสได้ รับการประเมินผลงาน และได้ข้อมูลย้อนกลับจากผู้บังคับบัญชา ผู้นิเทศงาน และเพื่อน ร่วมงาน เพื่อปรับปรุงตนเอง และปรับปรุงงานของบุคคล (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) เมื่อบุคคลมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมของงาน และได้รับข้อมูลย้อนกลับที่มีความชัดเจนจะ ส่งผลให้บุคคลรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Hackman and Oldham 1980) จากการศึกษาของ ประภา ทองวัฒนา (2542) วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) และลดาวัลย์ ราชชนบริบาล (2544) พบว่า ผลสะท้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน และตรง

ตามความเป็นจริง จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

6.3 คุณลักษณะองค์การ (Organizational Characteristics) หมายถึง ลักษณะขององค์การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ได้แก่ ขนาดขององค์การ (organization size) และการกระจายอำนาจ (decentralization) (Mowday, Porter and Steers 1982) ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะการกระจายอำนาจซึ่งมีความหมายและความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

การกระจายอำนาจในองค์การ (Decentralization) หมายถึง การมอบหมายหน้าที่ลงสู่ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ มีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers and Porter 1983; Mowday, Porter and Steers 1982) การกระจายอำนาจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (กัลยา เพียรแก้ว 2543)

6.4 ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นกับบุคคลขณะทำงานอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย 1) ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ 2) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ 3) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และ 4) ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) จากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรแต่ละตัวมีความหมายและความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

6.4.1 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ (Group Attitude) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เกี่ยวกับการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานจนบังเกิดผลสำเร็จ (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982; Meyer and Allen 1991) จากการศึกษาของบุชานัน (Buchanan II 1974) ประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) พบว่า ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า บุคคลที่มีทศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น เพราะการมีความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าประสบการณ์นี้มีความสำคัญมาก และจะสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามมา

6.4.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ (Met Expectation) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่า การปฏิบัติงานด้วยความพยายามและทุ่มเทจะได้รับสิ่งตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากองค์การ (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) ตั้ง

ตอบแทนดังกล่าว ได้แก่ ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การศึกษาต่อ ฝึกอบรมดูงานเพิ่มเติม เป็นต้น และสิ่งตอบแทนยังเป็นสิ่งจูงใจที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน และเมื่อองค์การสามารถตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้ จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของสตีร์ส และพอร์เตอร์ (Steers and Porter 1983) ประภา ทองวัฒนา (2542) ที่พบว่า ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance) หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่า ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ การปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า ตนมีส่วนช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเจริญก้าวหน้า จนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) การทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขามีคุณค่า และองค์การให้การตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง (self esteem) เมื่อบุคคลตระหนักว่าตนเองเป็นที่ต้องการและมีความสำคัญต่อพันธกิจขององค์การ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น จากการศึกษาของบุชานัน (Buchanan II 1974) ประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.4.4 ความรู้สึกว่าคุณ้องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ (Organizational Dependability) หมายถึง ความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อถือของบุคคลว่าคุณ้องค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจต่อองค์การสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) สอดคล้องกับการศึกษาของบุชานัน (Buchanan II 1974) ประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) ที่พบว่า ความรู้สึกว่าคุณ้องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า การที่หน่วยงานให้ความช่วยเหลือบุคลากรแก้ปัญหาในการทำงานจะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพบว่า มีจำนวนมากและใช้แนวคิดที่หลากหลาย ซึ่งจะได้นำเสนอบางส่วนดังต่อไปนี้

จूरีย์ อูซาหะ (2542) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค โรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ จำนวน 245 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่าตอบแทน อายุ นโยบาย และการบริหารขององค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลได้ร้อยละ 56.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประภา ทองวัฒนา (2542) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในจังหวัดชัยนาท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในจังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชัยนาท และโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยนาท รวม 6 แห่ง จำนวน 262 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์การบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึงพิงได้ ความคลุมเครือทางบทบาท ตำแหน่ง ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังได้รับการสนองตอบจากองค์การ ความขัดแย้งทางบทบาทสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลได้ร้อยละ 57.41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร 8 แห่ง จำนวน 400 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พิมลพรรณ ทิพาคำ (2543) ศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10 ภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความเครียดในงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 262 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ความเครียดในงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10 มีความเครียดในงานระดับปานกลางมากที่สุด โดยรับรู้ว่าสาเหตุด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลาทำให้เกิดความเครียดในงานในระดับสูง และรับรู้ว่าสาเหตุด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล แรงกดดันจากผู้ป่วย ปัญหาองค์กรและการจัดการ และประเด็นเกี่ยวกับงานอาชีพ ทำให้เกิดความเครียดในงานระดับปานกลาง ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในงานด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา มีระดับสูง ความเครียดด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านแรงกดดันจากผู้ป่วย ด้านปัญหาองค์กรและการจัดการ และด้านประเด็นเกี่ยวกับงานอาชีพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศรีสุภา สีดากุล (2544) ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานของพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่างความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร กับ

ความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำนวน 87 คน ที่ได้จากการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิยม สีสวรรณ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 367 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านอยู่ในระดับปานกลางเกือบทั้งหมด ยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรสคู่ และประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความ

พึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงานและการมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วรมน เชนเมธาวิพงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 369 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตของการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายด้านอยู่ในระดับปานกลางเกือบทั้งหมด ยกเว้น ด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตของการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 19

นัยดา สุขเจริญ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ และประสบการณ์การทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 373 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5

ระดับ ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 9 แห่ง จำนวน 347 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด กลุ่มอายุ 41 ปีขึ้นไป ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลได้ร้อยละ 48.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุษกร สีกา (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในทุกแผนกการพยาบาล จำนวน 199 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เยาวภรณ์ ประชาสุข (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
 ประจำการ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค
 ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาล
 วิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเลย ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 135 คน
 ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 4 ระดับ
 ประกอบด้วย บรรยากาศขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมของพยาบาลประจำการ 4 มิติ และ
 พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผลการศึกษาพบว่า
 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ราค้านอยู่ใน
 ระดับปานกลางเกือบทั้งหมด ยกเว้น ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
 อยู่ในระดับสูง บรรยากาศขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศขององค์การมิติขวัญ มิติมิตร
 สัมพันธ์ มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปราณี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ
 ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
 ในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
 วิชาชีพ และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยใช้วิธีสังเคราะห์งานวิจัยที่
 ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จำนวน 10 ฉบับ ในปี พ.ศ.2536-2543 ผลการศึกษา
 พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
 และในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปัจจัยลักษณะ
 ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์
 ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แต่สภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพยังไม่สามารถ
 สรุปได้ว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนปัจจัยลักษณะ
 งาน ปัจจัยประสบการณ์การทำงานทุกด้านที่นำมาศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง
 กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนิษฐา แก้วกัลยา (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการ
 เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 กองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้าน
 เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
 และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และ 3) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัว
 พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ

จากโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และ โรงพยาบาลค่าย
 สุรนารี จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ
 ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และการเสริมสร้างพลัง
 อำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ
 ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนสถานภาพสมรสและตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ
 ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และอายุ
 สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 23.6

ฉสนา วิทยานุกากร (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ โรงพยาบาล
 ของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ
 ความยึดมั่นผูกพันต่อ โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ
 โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล
 วิชาชีพระดับปฏิบัติการในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ จำนวน 190 คน ที่ได้จากการสุ่ม
 แบบชั้นภูมิตามหอผู้ป่วย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า 5 ระดับ
 ประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันต่อ โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย และปัจจัยที่มีผล
 ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย ผลการศึกษาพบว่า ระดับ
 ความยึดมั่นผูกพันต่อ โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสงขลานครินทร์
 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อ โรงพยาบาลของ
 พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
 คือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน
 โรงพยาบาล โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อ โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
 ในหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ได้ร้อยละ 46.40

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10, 30, 60, 90 และ 120 เตียง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครอบคลุม 19 จังหวัด 260 แห่ง จำนวน 5,847 คน (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย 2551)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10, 30, 60, 90 และ 120 เตียง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 *คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ* (Yamane 1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2545: 195) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ 5 %

$$\text{แทนค่า } n = \frac{5,847}{1 + (5,847) (.05)^2}$$

ผลการคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน = 374 คน

1.2.2 การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยดำเนินการดังนี้

- 1) จำนวนโรงพยาบาลชุมชนออกเป็นชั้นตามขนาดของโรงพยาบาล คือ โรงพยาบาล ขนาด 10, 30, 60, 90 และ 120 เตียง (สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย 2551)
- 2) สุ่มเลือกโรงพยาบาล โดยวิธีจับฉลากเลือกโรงพยาบาลแต่ละชั้นจาก 5 ชั้น เพื่อให้ได้ตัวแทนที่กระจายทุกขนาดของโรงพยาบาล ในอัตราส่วน 1:10 หากมีเศษ 5 จะปัดขึ้นได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 27 แห่ง
- 3) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลแต่ละชั้นตามสัดส่วนประชากร และเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 ทุกชั้น เพื่อป้องกันการไม่ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 411 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดเตียง

ขนาดเตียง	จำนวนโรงพยาบาล (แห่ง)		พยาบาลวิชาชีพ (คน)	
	ทั้งหมด	ที่ต้องการ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
10	15	2	102	7
30	154	15	2,224	156
60	57	6	1,910	134
90	28	3	1,148	81
120	6	1	463	33
รวม	260	27	5,847	411

4) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ดังตารางที่ 3.2

5) เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ และขึ้นปฏิบัติงานในช่วงเก็บข้อมูลในทุกหน่วยงานและให้ความร่วมมือในการวิจัย ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล

ตารางที่ 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล

ประเภทโรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาด 10 เตียง		
1. โรงพยาบาลนิคมน้ำอูน จ.สกลนคร	13	4
2. โรงพยาบาลห้วยเกิ้ง จ.อุดรธานี	9	3
ขนาด 30 เตียง		
1. โรงพยาบาลศรีเชียงใหม่ จ.หนองคาย	21	10
2. โรงพยาบาลภูเรือ จ.เลย	24	11
3. โรงพยาบาลเวียงใหญ่ จ.ขอนแก่น	23	10
4. โรงพยาบาลหนองบุญมาก จ.นครราชสีมา	23	10
5. โรงพยาบาลโพนสวรรค์ จ.นครพนม	25	11
6. โรงพยาบาลป่าติ้ว จ.ยโสธร	25	11
7. โรงพยาบาลคำชะอี จ.มุกดาหาร	22	10
8. โรงพยาบาลเสนางคณิศม จ.อำนาจเจริญ	20	10
9. โรงพยาบาลกันทรวิชัย จ.มหาสารคาม	22	10
10. โรงพยาบาลจังหาร จ.ร้อยเอ็ด	23	10
11. โรงพยาบาลโพธิ์ชัย จ.ร้อยเอ็ด	24	11
12. โรงพยาบาลเทพสถิต จ.ชัยภูมิ	22	10
13. โรงพยาบาลบ้านกรวด จ.บุรีรัมย์	25	11
14. โรงพยาบาลโขงเจียม จ.อุบลราชธานี	21	10
15. โรงพยาบาลยางชุมน้อย จ. ศรีสะเกษ	24	11
ขนาด 60 เตียง		
1. โรงพยาบาลเพ็ญ จ.อุดรธานี	33	22
2. โรงพยาบาลโนนสัง จ.หนองบัวลำภู	32	21
3. โรงพยาบาลน้ำพอง จ.ขอนแก่น	30	20
4. โรงพยาบาลปักธงชัย จ.นครราชสีมา	30	20
5. โรงพยาบาลเขมราฐ จ.อุบลราชธานี	43	28
6. โรงพยาบาลรัตนบุรี จ.สุรินทร์	35	23

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ประเภทโรงพยาบาล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาด 90 เตียง		
1. โรงพยาบาลพระอาจารย์ฝั้น อาจาโร จ.สกลนคร	35	24
2. โรงพยาบาลยางตลาด จ.กาฬสินธุ์	40	27
3. โรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย จ.ศรีสะเกษ	45	30
ขนาด 120 เตียง		
1. โรงพยาบาลปากช่องนานา จ.นครราชสีมา	80	33
รวมทั้งสิ้น	1,204	411

1.3 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดทำจดหมายขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการตอบแบบสอบถาม โดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม การส่งแบบสอบถามคืน การเก็บข้อมูลเป็นความลับ โดยไม่อ้างอิงถึงบุคคลใด ๆ การมีสิทธิปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม หรือหยุดตอบเมื่อไม่พอใจ โดยไม่เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม การนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวม และเอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อแสดงความยินยอมในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ และผู้วิจัยพร้อมจะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหากผู้ตอบแบบสอบถามต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษา และคำนึงตามศัพท์ ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และนำไปตรวจสอบคุณภาพดังนี้

2.1 รายละเอียดของเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของมาวเคย์ พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) ประกอบด้วย แบบสอบถาม 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ การศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 15 ข้อ มีข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 3 และข้อ 15 ประกอบด้วย 5
ด้าน ๆ ละ 3 ข้อ คือ

ความมีอิสระในงาน	ข้อ 1-3
ความหลากหลายของงาน	ข้อ 4-6
ความท้าทายของงาน	ข้อ 7-9
ความสำคัญของงาน	ข้อ 10-12
ผลสะท้อนกลับของงาน	ข้อ 13-15

ตอนที่ 3 คุณลักษณะองค์กร คือ การกระจายอำนาจ มีลักษณะเป็นคำถามปลาย
เปิด ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวน 4 ข้อ เป็นข้อความทางบวกทั้งหมด

ตอนที่ 4 ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ชนิดมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 5-7)
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 8-10)
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 11-13)

ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ชนิดมาตรา
ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ มีข้อคำถามทางลบ 2 ข้อ คือ ข้อ 9 และข้อ 10 ประกอบด้วย
3 ด้าน คือ

ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1-4)
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 5-7)
ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 8-10)

กำหนดค่าคะแนนสำหรับการตอบแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

1) ข้อความทางบวกกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความเห็นด้วย
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

2) ข้อความทางลบกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับความเห็นด้วย
1	มากที่สุด
2	มาก
3	ปานกลาง
4	น้อย
5	น้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของคุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป	หมายถึง	การรับรู้คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	การรับรู้คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49	หมายถึง	การรับรู้คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49	หมายถึง	การรับรู้คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.50 ลงมา	หมายถึง	การรับรู้คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับต่ำมาก

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือ โดยดำเนินการดังนี้

2.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสอบความตรง ความชัดเจนและความถูกต้องของภาษา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสอบความตรง นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งประกอบด้วย นักวิชาการด้านการบริหารการพยาบาล 3 ท่าน ผู้บริหารทางการพยาบาล 1 ท่าน และนักวิชาการสาธารณสุข 1 ท่าน รวม 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความชัดเจนของภาษา โดยกำหนดเกณฑ์ความเห็นพ้องต้องกันร้อยละ 80 หรือจาก 4 ท่าน ใน 5 ท่าน และนำความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity index: CVI) โดยใช้สูตร ดังนี้ (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล และวรรณภา อัสวชัยสุวิกรม 2549: 46) สูตรที่ใช้คำนวณ คือ

$CVI = \frac{\text{จำนวนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าสอดคล้องค่อนข้างมาก} / \text{สอดคล้องมาก}}$

จำนวนข้อคำถามทั้งหมด

จากการคำนวณหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ได้ค่า CVI ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1	ข้อมูลทั่วไป ค่า CVI เท่ากับ 1.00
แบบสอบถามตอนที่ 2	คุณลักษณะของงานรายด้านมีค่า CVI อยู่ระหว่าง 0.40-1.00 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.93
แบบสอบถามตอนที่ 3	คุณลักษณะขององค์กรรายด้านมีค่า CVI อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.90
แบบสอบถามตอนที่ 4	ประสบการณ์การทำงานรายด้านมีค่า CVI อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.91
แบบสอบถามตอนที่ 5	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านมีค่า CVI อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.96

หลังจากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปทดลองใช้ (try out)

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขหลังการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกมลลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

(Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายด้านดังตารางที่ 3.3 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือตามผลการวิเคราะห์ความเที่ยง และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และคำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้งหลังเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายด้าน ระหว่าง 0.74-0.87 ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน
คุณลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของ	ค่าความเที่ยงของ
	แบบสอบถาม ที่ทดลองใช้ (n = 30)	แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจริง (n = 376)
คุณลักษณะของงาน	0.79	0.74
1. ความมีอิสระในงาน	0.81	0.66
2. ความหลากหลายของงาน	0.72	0.63
3. ความท้าทายของงาน	0.74	0.69
4. ความสำคัญของงาน	0.90	0.71
5. ผลสะท้อนกลับของงาน	0.71	0.71
คุณลักษณะองค์การ	0.71	0.78
1. การกระจายอำนาจ	0.71	0.78
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.72	0.87
1. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	0.71	0.75
2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ	0.73	0.89
3. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ	0.73	0.76
4. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้	0.75	0.92
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	0.85	0.85
1. ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์การ	0.75	0.85
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	0.92	0.89
3. ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.74	0.77

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 เสนอโครงการวิจัย และเครื่องมือการวิจัยให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาเพื่อออกเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.3 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน ที่เป็น โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

3.4 ส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาล พร้อมจดหมายขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 แห่ง ทางไปรษณีย์ เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถาม กำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน การส่งแบบสอบถามคืนมายังฝ่ายการพยาบาลภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากที่ได้แจกแบบสอบถามและมอบแบบสอบถามจำนวนเท่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลแต่ละแห่งที่คำนวณได้ รวมทั้งสิ้น 411 ฉบับ

3.5 ติดตามทวงถามขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มการพยาบาล ด้วยตนเองหรือทางโทรศัพท์ตามความเหมาะสม เมื่อผ่านกำหนดการส่งแบบสอบถามคืนใน 1 สัปดาห์

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จำนวน 381 ฉบับ คิดเป็นแบบสอบถามร้อยละ 92.70 ของแบบสอบถามทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลคือ ตอบครบถ้วนทุกข้อ พบว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จำนวน 5 ฉบับ เหลือแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 376 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.48 ของแบบสอบถามทั้งหมด

3.7 จัดเตรียมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะองค์การ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.6 วิเคราะห์อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงาน ต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น (stepwise multiple regression analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงาน (n=376)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	358	95.2
ปริญญาโท	18	4.8
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (\bar{X} = 10.46 ปี S.D. = 7.43 ปี)		
1 - 10 ปี	209	55.6
11 - 20 ปี	125	33.2
21 - 30 ปี	41	10.9
31 - 40 ปี	1	0.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 95.2 มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.46 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.43 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.6

ตอนที่ 2 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวม ดังแสดงในตาราง
ที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวม (n=376)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อองค์กร	17.8	67.0	14.4	0.5	0.3	4.02	0.61	สูง
ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	10.6	63.9	24.2	1.3	0	3.84	0.61	สูง
ความปรารถนาที่จะรักษาความ เป็นสมาชิกขององค์กร	19.4	32.7	34.3	12.0	1.6	3.56	0.99	สูง
โดยรวม	9.6	64.3	24.5	1.6	0	3.82	0.61	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม
และรายด้านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.61) โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ
องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.61) รองลงมาคือ ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ
ค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.61) และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ
องค์กร ($\bar{X}= 3.56$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานรายด้านและโดยรวม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุ (n=376)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
$\bar{X} = 36.09$ ปี S.D. = 7.02 ปี		
20 – 30 ปี	90	23.9
31 – 40 ปี	170	45.2
41 - 50 ปี	109	29.0
51 - 60 ปี	7	1.9

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 36.09 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.02 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2

3.2 คุณลักษณะของงาน

กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะของงานรายด้านและโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
คุณลักษณะของงานรายด้านและโดยรวม (n=376)

คุณลักษณะของงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
ความสำคัญของงาน	50.8	45.7	3.5	0	0	4.47	0.57	สูง
ความหลากหลายของงาน	13.6	64.9	20.7	0.8	0	3.91	0.61	สูง
ผลสะท้อนกลับของงาน	12.6	58.2	27.9	1.3	0	3.82	0.65	สูง
ความท้าทายของงาน	9.3	53.2	34.8	2.7	0	3.69	0.67	สูง
ความมีอิสระในงาน	0.3	29.5	68.6	1.6	0	3.28	0.49	ปานกลาง
โดยรวม	1.3	83.8	14.9	0	0	3.86	0.38	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.86$, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ส่วนมากอยู่ในระดับสูง ยกเว้นความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$, S.D.=0.49)

3.3 คุณลักษณะองค์การ

กลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะองค์การด้านการกระจายอำนาจ ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการกระจายอำนาจ (n=376)

การกระจายอำนาจ	จำนวน	ร้อยละ
$\bar{X} = 3.86, S.D. = 0.61$		
สูงมาก	42	11.2
สูง	243	64.6
ปานกลาง	87	23.1
ต่ำ	4	1.1
ต่ำมาก	0	0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.86, S.D.=0.61$) ส่วนใหญ่มีการรับรู้การกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 64.6

3.4 ประสิทธิภาพการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานรายด้านและโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพการทำงานรายด้านและโดยรวม (n=376)

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับ					\bar{X}	S.D.	ระดับ
	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ มาก			
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	14.9	66.9	17.1	1.1	0	3.96	0.60	สูง
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	4.2	37.0	55.6	3.2	0	3.42	0.63	ปาน กลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	6.4	40.7	42.8	8.2	1.9	3.41	0.81	ปาน กลาง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่ พึงพิงได้	4.0	25.3	48.1	17.3	5.3	3.05	0.89	ปาน กลาง
โดยรวม	4.0	41.0	51.9	2.9	0	3.46	0.62	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรับรู้อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.96$, S.D.=0.60)

ตอนที่ 4 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีปัจจัยที่นำมาประมวลวิเคราะห์ 4 กลุ่ม คือ 1) คุณลักษณะของบุคคล ประกอบด้วย 1 ตัวแปร คือ อายุ 2) ลักษณะของงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน 3) คุณลักษณะขององค์การ ประกอบด้วย 1 ตัวแปร คือ การกระจายอำนาจ และ 4) ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ และความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบข้อมูล พบว่า VIF ของตัวแปรต้นอยู่ระหว่าง 2.140-2.269 และ Durbin Watson มีค่า = 1.575 แสดงว่า ตัวแปรไม่มี Multicollinearity และ Autocorrelation เป็นไปตามข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทุกประการ ดังแสดงในภาคผนวก ฉ

คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในตารางที่ 4. 7 และมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์กร และประสบการณ์การทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n=376)

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์**
1. คุณลักษณะส่วนบุคคล		
อายุ	0.34*	ต่ำ
2. คุณลักษณะของงาน		
ความหลากหลายของงาน	0.58*	ปานกลาง
ผลสะท้อนกลับของงาน	0.49*	ปานกลาง
ความสำคัญของงาน	0.42*	ปานกลาง
ความท้าทายของงาน	0.41*	ปานกลาง
ความมีอิสระในงาน	0.32*	ต่ำ
0.22*		ต่ำ
3. คุณลักษณะองค์กร		
การกระจายอำนาจ	0.52*	ปานกลาง
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.56*	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.53*	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.44*	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	0.42*	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.38*	ต่ำ

* $p < 0.05$

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

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงาน คุณลักษณะองค์กรด้านการกระจายอำนาจ และประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนคุณลักษณะ

ส่วนบุคคลด้านอายุ คุณลักษณะของงานด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ ทางบวกระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (n=376)

ปัจจัย	b	SEb	Beta	R	R ²	R ² Change	SE.est
ประสิทธิภาพการทำงานด้าน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	0.128*	0.050	0.133	0.530	0.281	0.281	0.457
คุณลักษณะส่วนบุคคลด้าน อายุ	0.021*	0.003	0.276	0.614	0.376	0.096	0.426
คุณลักษณะองค์กรด้าน การกระจายอำนาจ	0.155*	0.047	0.156	0.659	0.434	0.058	0.407
คุณลักษณะของงานด้าน ความหลากหลายของงาน	0.173*	0.043	0.172	0.685	0.469	0.035	0.394
คุณลักษณะของงานด้าน ผลสะท้อนกลับของงาน	0.111*	0.042	0.118	0.703	0.494	0.025	0.386
คุณลักษณะของงานด้านความ สำคัญของงาน	0.142*	0.045	0.129	0.713	0.508	0.014	0.381
ประสิทธิภาพการทำงานด้าน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	0.096*	0.038	0.115	0.719	0.517	0.008	0.378
ประสิทธิภาพการทำงานด้าน ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่ พึงพิงได้	0.064*	0.028	0.100	0.724	0.524	0.007	0.376
ค่าคงที่ (Constant)	-0.312	0.226					

F=42.665, * p < 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสิทธิภาพการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ได้ร้อยละ 52.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เป็นอันดับแรก ร้อยละ 28.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ คุณลักษณะองค์การด้านการกระจายอำนาจ คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงาน ประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เป็นอันดับต่อมา โดยสามารถอธิบายร่วมกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การเพิ่มขึ้น ร้อยละ 9.6, 5.8, 3.5, 2.5, 1.4, 0.8 และ 0.7 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.8 สามารถสร้างสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ได้ดังนี้

1. สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในรูปของคะแนนดิบ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ = $-0.312 + 0.128$ (ประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ) + 0.021 (คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ) + 0.155 (คุณลักษณะองค์การด้านการกระจายอำนาจ) + 0.173 (คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน) + 0.111 (คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน) + 0.142 (คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน) + 0.096 (ประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ) + 0.064 (ประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้)

จากสมการข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า

1) ถ้าประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น 0.128 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

2) ถ้าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น 0.021 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

3) ถ้าคุณลักษณะองค์การด้านการกระจายอำนาจ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น 0.155 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

4) ถ้าคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น 0.173 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

5) ถ้าคุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.111 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

6) ถ้าคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.142 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

7) ถ้าประสบการณ์การทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.096 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

8) ถ้าประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.064 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

2. สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = 0.133 (ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร) + 0.276 (คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ) + 0.156 (คุณลักษณะองค์กรด้านการกระจายอำนาจ) + 0.172 (คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน) + 0.118 (คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน) + 0.129 (คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน) + 0.115 (ประสบการณ์การทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) + 0.100 (ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้)

จากสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน สามารถอธิบายได้ว่า

1) ถ้าประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 0.133 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

2) ถ้าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.276 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

3) ถ้าคุณลักษณะองค์กรด้านการกระจายอำนาจ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.156 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

4) ถ้าคุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.172 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

5) ถ้าคุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.118 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

6) ถ้าคุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.129 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

7) ถ้าประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.115 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

8) ถ้าประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.100 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษารั้ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 เพื่อศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสพการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคูณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสพการณ์การทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10, 30, 60, 90 และ 120 เตียง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จากโรงพยาบาล 27 แห่ง เป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 10 เตียง จำนวน 2 แห่ง ขนาด 30 เตียง จำนวน 15 แห่ง ขนาด 60 เตียง จำนวน 6 แห่ง ขนาด 90 เตียง จำนวน 3 แห่ง และขนาด 120 เตียง จำนวน 1 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 411 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของมอวเคย์ พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) ประกอบด้วย แบบสอบถาม 5 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามปลายปิด จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 คูณลักษณะของงาน จำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 3 คูณลักษณะองค์การ จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 4 ประสพการณ์การทำงาน

จำนวน 13 ข้อ ตอนที่ 5 ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 45 ข้อ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน และนำไปตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกมลลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงด้านคุณลักษณะของงาน ด้านคุณลักษณะองค์กร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน และความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.79, 0.71, 0.72 และ 0.85 ตามลำดับ เมื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเที่ยงด้านคุณลักษณะของงาน ด้านคุณลักษณะองค์กร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน และความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.74, 0.78, 0.87 และ 0.85 ตามลำดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาล พร้อมจดหมายขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 27 แห่ง ทางไปรษณีย์ เพื่อชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง การแจกแบบสอบถาม กำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืน และการส่งแบบสอบถามคืน ภายใน 1 สัปดาห์ โดยให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลแต่ละแห่งตามจำนวนที่คำนวณได้ รวมทั้งสิ้น 411 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 381 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.70 ของแบบสอบถามทั้งหมด มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 376 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.48 ของแบบสอบถามทั้งหมด

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น (stepwise multiple regression analysis) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 95.2 มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.46 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.43 ปี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.6

1.3.2 ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง

1.3.3 คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และ ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 36.09 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2

2) คุณลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น การรับรู้ความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง

3) คุณลักษณะองค์การ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง

4) ประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การอยู่ในระดับสูง

1.3.4 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์การ และประสิทธิภาพการทำงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และ ประสิทธิภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางและต่ำ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 52.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เป็นอันดับแรก ร้อยละ 28.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ คุณลักษณะองค์การด้านการกระจายอำนาจ คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงาน ประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การร่วมกับความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การได้เป็นอันดับต่อมาเพิ่มขึ้น ร้อยละ 9.6, 5.8, 3.5, 2.5, 1.4, 0.8 และ 0.7 ตามลำดับ

สามารถสร้างสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ได้ดังนี้

1) สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปของคะแนนดิบ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = $-0.312 + 0.128$ (ประสพการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร) + 0.021 (คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ) + 0.155 (คุณลักษณะองค์กรด้านการกระจายอำนาจ) + 0.173 (คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน) + 0.111 (คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน) + 0.142 (คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน) + 0.096 (ประสพการณ์การทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) + 0.064 (ประสพการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้)

2) สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = 0.133 (ประสพการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร) + 0.276 (คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ) + 0.156 (คุณลักษณะองค์กรด้านการกระจายอำนาจ) + 0.172 (คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน) + 0.118 (คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน) + 0.129 (คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน) + 0.115 (ประสพการณ์การทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) + 0.100 (ประสพการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้)

2. อภิปรายผล

2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะความยึดมั่นผูกพันรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.02 (S.D.=0.61) รองลงมา คือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (\bar{X} =3.84, S.D.=0.61) และด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{X} =3.56, S.D.=0.99) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามีอายุเฉลี่ย 36.09 ปี (S.D.=7.02) ส่วนมากร้อยละ 45.2 มีอายุ 31-40 ปี รองลงมา ร้อยละ 29 มีอายุ 41-50 ปี และอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steer 1977; Mowday, Porter and Steers 1982; นิยม สี่สุวรรณ 2544; ศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ 2545) นั่นคือบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เพราะบุคคลที่มีอายุมากจะมีทางเลือกในการทำงานลดลง นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังมีระยะเวลาปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลเฉลี่ย 10.46 ปี (S.D.=7.43) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากร้อยละ 55.6 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-10 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (นิยม สี่สุวรรณ 2544) นั่นคือ บุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรที่นานขึ้นจะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เพราะการทำงานนานขึ้นทำให้มีตำแหน่งสูงขึ้น ในอดีตพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการระดับ 3 หลังจากนั้นจะได้รับการเลื่อนระดับ และค่าตอบแทนสูงขึ้นตามอายุราชการหรือระยะเวลาปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2549) นอกจากนั้นยังมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ไว้ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของจอร์จ อูสาหะ (2542) ประภา ทองวัฒนา (2542) ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) ศรีสุภา สีดากุล (2544) บุญกร สีกา (2545) นิยดา หุยเจริญ (2545) และฉันทนา วิทยานุภากร (2548) ซึ่งพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1.1 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เพราะความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียง ปฏิบัติงานโดยใช้ความพยายามเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่โรงพยาบาลตั้งไว้ และปฏิบัติการกิจโดยยึดผลประโยชน์ของโรงพยาบาลตลอดมา ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมานานทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ประกอบกับ ปัจจุบันโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกือบทุกแห่งเข้าร่วม โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล (เสาวมาศ เกื่อนนาดี 2547) ทำให้เกิดการแข่งขันทางด้านคุณภาพ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะใช้หลักการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) (อนุวัฒน์ สุขขุดิกุล 2544) ส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพหน่วยงานทั้งหมดในองค์กร โดยบุคลากรทุกคน นอกจากนี้ยังมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหาร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับมากขึ้น (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของนิยม สี่สุวรรณ (2544) เขาวกรณ์ ประชาสุข (2546) และฉันทนา วิทยานุภากร (2548) ซึ่งพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

2.1.2 ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

เพราะความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรรายข้ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาล มีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกับโรงพยาบาล และเห็นว่าโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็น โรงพยาบาลที่ดีเหมาะสมจะทำงานด้วย ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่ที่ศึกษาเป็น โรงพยาบาลขนาดเล็ก 30 เตียง มีการจัดโครงสร้างองค์กรแนวราบมากขึ้น (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสเข้าร่วมในการบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชนมากขึ้น อีกทั้งการบริหารงานในปัจจุบันจะเน้นการกำหนดทิศทางการบริหาร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายของหน่วยงาน (สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ ศุภวัฒนากร วงศ์ธนวิสุ และอภิญา จำปำมูล 2549: 11-24) ประกอบกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนดให้โรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล 2551) ดังนั้น โรงพยาบาลชุมชนจึงมีความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพมากขึ้น และการพัฒนาคุณภาพให้ประสบความสำเร็จจะต้องใช้หลักของการพัฒนาคุณภาพทั้งองค์กร (TQM) โดยบุคลากรทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม (อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล 2544) พยาบาลวิชาชีพจึงเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในรูปคณะกรรมการด้านต่าง ๆ กับทีมสหสาขาวิชาชีพมากขึ้น ทำให้กลุ่มตัวอย่างได้ร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารหน่วยงาน จึงรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และค่านิยมที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของจुरีย์ อุสาหะ (2542) ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) ณัฏษา วิทยานุกากร (2548) ซึ่งพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2.1.3 ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

เพราะความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรรายข้ออยู่ในระดับสูงเกือบทุกข้อ ยกเว้น ความพร้อมจะไปทำงานโรงพยาบาลอื่นหากได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพต้องการจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 10.46 ปี (S.D.=7.43) จึงมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร การทำงานนานยังมีผลให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานดีและได้รับค่าตอบแทนสูง การจะตัดสินใจลาออกจากองค์กรต้องมีสิ่งจูงใจที่สูงพอ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) ประกอบกับปัจจุบันนี้มีภาวะขาดแคลนพยาบาล หน่วยงานต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุด และพยายามโน้มน้าวให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร และใช้การธำรงรักษา

บุคลากรไว้ในองค์กรเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหารองค์กร ดังนั้นแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารของโรงพยาบาลชุมชนจึงมุ่งที่การดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรให้มากที่สุด (ผ่องฉวี เพ็ชรรุ่งจบ 2546) อีกทั้งโรงพยาบาลชุมชนเป็นระบบราชการ ซึ่งเป็นระบบที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การลาภัก การลาป่วย การลาพักผ่อน การเบิกค่ารักษาพยาบาล ตามระเบียบราชการ มีการเลื่อนเงินเดือนทุก ๆ ปี และจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา มีเงินบำเหน็จบำนาญ (นิยม สี่สุวรรณ 2544) สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่ามี ความมั่นคง และมีความพึงพอใจ แม้จะได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่าก็พร้อมจะไปทำงานโรงพยาบาลอื่นในระดับปานกลาง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้จริง ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของจूरีย์ อุสาหะ (2542) ประภา ทองวัฒนา (2542) ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล (2544) ศรีสุภา สีดากุล (2544) บุญกร สีกา (2545) นิยดา หุยเจริญ (2545) และ ฉัสนา วิทยานุกา (2548) ซึ่งพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และ ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2.1 **คุณลักษณะส่วนบุคคล** ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.09 ปี ทั้งนี้เนื่องจากส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของผ่องฉวี เพ็ชรรุ่งจบ (2546) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขต 6 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 31.06 ปี มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.8 และการศึกษาของลดาวัลย์ ราชชนบริบาล (2544) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีอายุ 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 37.3

2.2.2 **คุณลักษณะของงาน** ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เพราะการรับรู้คุณลักษณะของงานรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงาน ยกเว้นการรับรู้ด้านความเป็นอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อการทำงานในองค์กรเป็นไปในทางที่ดี คือ มีความสำคัญต่อชีวิต มีความหลากหลายท้าทาย และได้รับข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้อื่น ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการในระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิแบบผสมผสานครอบคลุม 4 มิติ ทั้งยังมีการจัดบริการแบบหน่วยเคลื่อนที่ นิเทศ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลและอำเภอ (สำนัก

พัฒนาเครือข่ายระบบบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข 2545) พยาบาลยังมีหน้าที่รับผิดชอบกว้างขวางทั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ (สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสดเสถียร 2546: 201-203) นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังปฏิบัติงานในงานทุกงานของโรงพยาบาลชุมชน คือ งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล งานห้องคลอด งานจ่ายกลางและซักฟอก จึงมีผลให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้คุณลักษณะงานในระดับสูง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของลดาวัลย์ ราชธนบริหาร (2544) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีการรับรู้ลักษณะของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้คุณลักษณะของงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะของงานแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง และปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสำคัญของงานอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.57) เพราะการรับรู้ความสำคัญของงานรายข้ออยู่ในระดับสูงมากและสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูงมาก คือ งานพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้บริการ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ลักษณะของงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นงานที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพการพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติต่อมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิต โดยเน้นการพยาบาลแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยการดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ซึ่งการกระทำต่อร่างกาย หรือจิตใจของบุคคลโดยตรง ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง ยึดประโยชน์ของผู้ป่วยเป็นสำคัญ รวมทั้งต้องให้ความเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เพื่อป้องกันข้อร้องเรียนจากประชาชนในเรื่องคุณภาพบริการ เพื่อให้โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการใกล้บ้านใกล้ใจ เป็นสถานบริการด่านแรกที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน (อำพล จินดาวัฒนะ 2549) นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังต้องพัฒนาคุณภาพบริการทั้งด้านพฤติกรรมบริการ และเทคนิคบริการอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการประกอบวิชาชีพการพยาบาล คำประกาศสิทธิของผู้ป่วย 10 ประการ และข้อบังคับของสภาการพยาบาลว่าด้วยการประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ และการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพ (สภาการพยาบาล 2547) เหตุผลดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษา

ของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชัยนาทมีการรับรู้ความสำคัญ
ของงานอยู่ในระดับสูง

2) กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง

($\bar{X}=3.91$, $S.D.=0.61$) เพราะการรับรู้ความหลากหลายของงานรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดย
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายสาขาวิชาชีพในการ
ดูแลผู้ใช้บริการ เช่น การพยาบาล การแพทย์ และการบริหาร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ใน
ระดับปานกลางคืองานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้
เกี่ยวกับลักษณะของงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติว่า เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลาย
สาขาวิชา ต้องปฏิบัติงานหลายด้านทั้งด้านบริการ วิชาการ และบริหาร นอกจากนั้นงานที่ปฏิบัติ
ยังน่าสนใจ ไม่ซ้ำซากจำเจ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องปฏิบัติงานทั้งด้านบริหาร
บริการ และวิชาการ (สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนิเวศ โอสเสถียร 2546: 201-203) ประกอบกับ
โรงพยาบาลชุมชนเป็น โรงพยาบาลที่มีขนาดเล็กมีการจัดแบ่งงานออกเป็น 6 งาน (สำนักงานพัฒนา
เครือข่ายระบบบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข 2545) งานผู้ป่วยในจะให้บริการพยาบาลแบบ
องค์รวมแก่ผู้ป่วยทุกประเภททั้งอายุรกรรม ศัลยกรรม กุมารเวชกรรม สูติรีเวชกรรม ครอบคลุม
ทั้งด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค พยาบาล
วิชาชีพจำเป็นต้องเตรียมตัวให้พร้อมทั้งด้านความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เพื่อ
สามารถให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยได้ทุกประเภท นอกจากนั้น โรงพยาบาลขนาดเล็กจะมีจำนวน
พยาบาลวิชาชีพไม่มาก จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทุกงาน
จึงอาจมีผลให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่างานที่ตัวเองรับผิดชอบมีความหลากหลายอยู่ในระดับสูง ผล
การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชัยนาทรับรู้ความหลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของลดาวลัย ราช
ธนบริบาล (2544) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รับรู้ความ
หลากหลายของงานอยู่ในระดับสูง เช่นกัน

3) กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ผลสะท้อนกลับของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.82$,

$S.D.=0.65$) เพราะการรับรู้ผลสะท้อนกลับของงานรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานทุกปี แสดงว่า
กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่ามี การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการแจ้งผลการประเมินจากผู้นิเทศใน
ลักษณะที่เน้นการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามหลักการที่ถูกต้องของการนิเทศ และได้รับข้อมูลย้อนกลับ
จากผู้บริหารงานปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 กพร. กำหนดให้มีการพัฒนาสมรรถนะ
การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการประเมินและแจ้งผลการประเมินสมรรถนะ

ทั้งยังกำหนดให้หน่วยราชการลงนามในสัญญา การปฏิบัติงานตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อเป็นกรอบในการประเมินองค์การด้วยตนเอง เป็นแนวทางการปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การ และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการต่อไป ประกอบกับการปฏิรูประบบราชการจะเน้นการบริหารงานแบบมุ่งผลลัพธ์มากขึ้น จึงให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบ เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2549)

นอกจากนี้ โรงพยาบาลทุกแห่งยังมีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมินคุณภาพโรงพยาบาลทั้งภายในและภายนอก โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งจึงมีความตื่นตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากเป็นตัวแปรสำคัญของการพัฒนาคุณภาพ (บุญใจ ศรีสติชัยนรากร 2550) ผลการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชัชนาท รับรู้ผลสะท้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวกระทำตั้งแต่ปี 2542 แต่โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เริ่มต้นปี พ.ศ.2542 และมีโรงพยาบาลบางแห่งที่เข้าร่วมในโครงการนำร่อง และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามนโยบายการบริหารงานแบบมุ่งผลลัพธ์เริ่มต้นปี พ.ศ.2547 ซึ่งโรงพยาบาลชัชนาทอาจอยู่ในช่วงปรับเปลี่ยนและยังไม่มีดำเนินการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลอย่างจริงจัง รูปแบบการประเมินผลองค์การและการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่ชัดเจน จึงมีผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ผลสะท้อนกลับของงานอยู่ในระดับปานกลาง

4) กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความท้าทายของงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=0.67$) เพราะการรับรู้ความท้าทายของงานรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ใช้ความรู้ความสามารถสูง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความท้าทายต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ใช้ทักษะความชำนาญ เทคนิค วิทยาการเฉพาะทางสูง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อชีวิตและมีความหลากหลายสูง จึงมีผลให้เกิดความรู้สึกว่าท้าทาย ประกอบกับโรงพยาบาลชุมชนถูกกำหนดให้เป็นสถานบริการด่านแรกใกล้บ้านใกล้ใจ มีหน้าที่รับผิดชอบให้บริการระดับทุติยภูมิ มีเตียงสำหรับผู้ป่วยตั้งแต่ 10-150 เตียง ครอบคลุมประชากรตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป มีการบูรณาการสาธารณสุขผสมผสานครอบคลุมองค์รวม และให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตสภาพปัญหา และความต้องการทางด้านสุขภาพของชุมชน แต่เน้นหนักทางด้านการรักษาพยาบาล และจัดบริการทางด้านการแพทย์จากแพทย์ที่มีความรู้ความชำนาญมากกว่าทางด้านการสร้างสุขภาพ ป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพ ดังนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนควรมีทักษะในการให้บริการทางการแพทย์ที่ซับซ้อนและต้องมีความเข้าใจการให้บริการอย่างเป็นองค์รวม

สามารถนำเทคโนโลยี/วิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับความรู้ทางการแพทย์ รวมทั้ง วิชาการเฉพาะทางด้านต่าง ๆ รวมทั้ง เทคโนโลยี/วิทยาการทางด้านสังคม ด้านการสื่อสาร ด้าน การแพทย์ ด้านระบาดวิทยาให้เกิดบริการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตหรือปัจจัยครอบครัวของชุมชนแต่ ละแห่ง (อำพล จินดาวัฒนะ และคนอื่น ๆ 2549) นอกจากนี้โรงพยาบาลชุมชน ที่ศึกษาในครั้งนี่ยังมี โรงพยาบาลขนาด 90-120 เตียง จำนวน 4 แห่ง ซึ่งบางแห่งมีศักยภาพในการให้บริการสูง เพราะมี แพทย์เฉพาะทางเกือบทุกสาขา สามารถเปิดแผนกไอซียู แผนกไตเทียม แผนกทารกแรกเกิด ทำให้ โรงพยาบาลต้องใช้ความรู้และทักษะการปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง แตกต่างไปจากเดิมจึงทำให้รับรู้ ความท้าทายสูง ผลการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของเสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547) ซึ่งพบว่า โรงพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีการรับรู้ลักษณะงานด้านความท้าทายของงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาดังกล่าวเป็นการสังเคราะห์งานวิจัย 10 ฉบับ ในปี พ.ศ.2536- 2543 ซึ่งยังไม่มีการปฏิรูประบบสุขภาพที่เน้นหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการกำหนดให้ โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการหลักในการจัดบริการสุขภาพแก่ประชาชน (อำพล จินดาวัฒนะ 2549) จึงมีผลให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความท้าทายของงานอยู่ในระดับปานกลาง

5) กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X}=3.28$, S.D.=0.49) เพราะการรับรู้ความมีอิสระในงานรายชื่ออยู่ในระดับสูงและต่ำ โดยข้อที่มี ระดับต่ำสุด คือ พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยต่ำ มาก คือ 1.94 (S.D.=0.65) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าจะสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความ สามารถและทักษะตามบทบาทหน้าที่ของตนเองได้เต็มที่ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้ด้วยตนเองโดย ไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา และไม่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยทั่วไปการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล จะให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติในระดับหนึ่ง คือ อิสระในการให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยในความรับผิดชอบ เพราะรูปแบบการให้การพยาบาลในประเทศไทยส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบการพยาบาลเป็นทีม ซึ่ง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 4-5 คน มีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีมรับผิดชอบดูแลผู้ป่วยจำนวน หนึ่ง (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) หัวหน้าทีมจะมอบหมายให้สมาชิกทีมให้การพยาบาลผู้ป่วย แบบองค์รวม และรายงานผลการปฏิบัติงานแก่หัวหน้าทีม ส่วนหัวหน้าทีมจะต้องรายงานผลการ ปฏิบัติงานแก่หัวหน้าเวรและหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะการทำงานดังกล่าวจึงมีผลให้พยาบาล วิชาชีพมีการรับรู้ความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษา ของเสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงานด้านความมีอิสระในงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.3 คุณลักษณะองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณลักษณะขององค์การด้านการกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.61$) เพราะการรับรู้การกระจายอำนาจรายข้อเกือบทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พยาบาลวิชาชีพมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้มอบหมายอย่างเต็มที่ แสดงว่า หน่วยงานมอบอำนาจในการตัดสินใจ ให้อิสระบุคลากรในการแก้ไขปัญหาและกำหนดวิธีการดำเนินงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ ทั้งยังมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรทุกตำแหน่งอย่างชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากองค์กรพยาบาลจะมีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจน มีสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับไว้อย่างชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจอำนาจหน้าที่ของตนเอง ประกอบกับการให้การพยาบาลเป็นทีมจะมีการมอบหมายให้บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบให้การพยาบาลทุกอย่างแก่ผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน พยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบผู้ป่วยจะต้องรับผิดชอบวางแผนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาล ประเมินผลการพยาบาล และรายงานผลการปฏิบัติการพยาบาลแก่หัวหน้าทีม เพื่อใช้ในการส่งเวรต่อไป (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2550) ลักษณะการปฏิบัติงานดังกล่าว เป็นการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรแต่ละคน ทั้งยังมีการมอบอำนาจให้หัวหน้าเวรปฏิบัติงานแทนหัวหน้าหอผู้ป่วย ในกรณีที่หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่อยู่ จึงมีผลให้กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชัยนาท มีการรับรู้การกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูง และการศึกษาของกัลยา เพ็ชรแก้ว (2543) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีการรับรู้การกระจายอำนาจอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2.2.4 ประสิทธิภาพการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก

ออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.46$, $S.D.=0.62$) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ($S.D.=0.81$), 3.42 ($S.D.=0.63$) และ 3.05 ($S.D.=0.89$) ตามลำดับ แม้ประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรจะอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.96$, $S.D.=0.60$) แสดงว่า การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อสิ่งที่เกิดขึ้นขณะทำงานอยู่ในองค์กรเป็นไปในทางบวก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชัยนาท รับรู้ว่าคุณภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของเสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยรับรู้ว่าคุณภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ในระดับสูงและปานกลาง ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การอยู่ในระดับสูง

($\bar{X}=3.96$, $S.D.=0.60$) เพราะทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การรายชื่ออยู่ในระดับสูงทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พยาบาลวิชาชีพภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าได้ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน บังเกิดความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้ และบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนมีการกำหนด โครงสร้างองค์การแนวราบมากขึ้น ประกอบกับโรงพยาบาลชุมชนมีขนาดเล็กจึงมีจำนวนบุคลากรไม่มากนัก ทำให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูง นอกจากนี้รูปแบบการบริหารองค์การยุคใหม่ยังให้ความสำคัญกับคนและเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะต้องร่วมแรงร่วมใจกัน และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันจึงจะทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังจะเห็นได้จากข้อบังคับของสภาการพยาบาลที่กำหนดให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพและผู้ร่วมงาน โดยยกย่องให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน ไม่ทับถมให้ร้ายหรือกลั่นแกล้งกัน ผู้ประกอบวิชาชีพ พึงยกย่องให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบวิชาชีพของผู้ร่วมงาน (พรจันท์ สุวรรณชาติ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล 2544: 110) ผลการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชยันนา มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงพยาบาลชยันนาเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงมีน้อย

2) กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X}= 3.42$, $S.D.=0.63$) เพราะความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์การรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น การรับรู้ว่างานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เป้าหมายขององค์การประสบความสำเร็จอยู่ในระดับสูง แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า มีส่วนช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเจริญก้าวหน้า จนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550) จึงต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกด้านของโรงพยาบาล โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพขององค์การให้ดีขึ้น พยาบาลวิชาชีพยังต้องรับผิดชอบการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง หากมีเหตุฉุกเฉินวิกฤตเกิดขึ้นแก่ผู้ป่วย โรงพยาบาลก็ต้องหาทางแก้ไขปัญหอย่างรีบด่วน เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดแก่ชีวิตของผู้ป่วย ระหว่างรอให้แพทย์มาดูแลรักษาผู้ป่วยต่อ แต่การรักษาพยาบาลผู้ป่วยจะประสบ

ความสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมพยาบาลและสหสาขาวิชาชีพ ประกอบกับ กลุ่มตัวอย่างทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็กให้บริการในระดับทุติยภูมิ เป็นส่วนใหญ่ และมีภาระงานด้านการบริหารไม่มากนัก จึงมีผลให้พยาบาลรับรู้ความสำคัญของตนเองในระดับปานกลาง ผลการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชนบทมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงพยาบาลชนบทเป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่มีขนาดใหญ่ให้บริการทั้งในระดับ ทุติยภูมิและตติยภูมิ พยาบาลวิชาชีพจะมีโอกาสได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติการพยาบาลในขั้นสูง มากขึ้น ประกอบกับภาระงานจะมากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่ง โดยทั่วไปจะอยู่ในความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพเป็นส่วนใหญ่

3) กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.81) เพราะความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รายชื่ออยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้น บุคลากรที่ทำงานดีจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูง แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าการปฏิบัติงานด้วยความพยายามและทุ่มเทจะได้รับสิ่งตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากองค์กร รวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบตามผลงาน ทั้งนี้อาจเนื่องจากหน่วยงานราชการ มีทรัพยากรจำกัด การให้สิ่งตอบแทนแก่บุคลากรอาจจะไม่ทั่วถึง จึงอาจจะมีการให้สิ่งตอบแทน โดยมีได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานหรือความพยายามและทุ่มเทของบุคลากรอย่างชัดเจน แม้ปัจจุบันการปฏิรูประบบราชการจะเน้นให้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารแบบดั้งเดิมมาเป็นแบบ ธรรมภิบาล คือ การบริหารตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีระบบจ่ายรางวัล ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร 2550) ผลการศึกษานี้แตกต่างจากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชชนบท มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก โรงพยาบาลชนบทเป็นโรงพยาบาลทั่วไปมีการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การ เลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นไปด้วยความยุติธรรม ส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง

4) กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.05$, S.D.=0.89) เพราะความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้รายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าคุณค่าการและผู้บริหารจะให้ความช่วยเหลือและสนใจปัญหาความทุกข์ ร้อนของบุคลากร และมีสวัสดิการช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาอย่างเหมาะสมปานกลาง ทั้งนี้อาจ

เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนเป็นหน่วยงานรัฐซึ่งจะมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและการศึกษาของบุตร แต่ไม่ได้มีสวัสดิการช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหา บุคลากรในโรงพยาบาลแต่ละแห่งจะจัดสวัสดิการเสริมเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เจ็บป่วยหรือประสบปัญหาขึ้นมาเอง โดยจะมีลักษณะแตกต่างกัน หรือบางแห่งอาจมิได้กำหนดระบบการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาไว้อย่างชัดเจน หรืออาจจะมีการกำหนดไว้แต่ผู้บริหารมิได้แสดงให้เห็นกลุ่มตัวอย่างประจักษ์ในข้อกำหนดดังกล่าว หรือกลุ่มตัวอย่างไม่เคยประสบปัญหาจึงไม่เคยได้รับความช่วยเหลือดังกล่าว ประกอบกับการทำงานในวิชาชีพการพยาบาลส่วนใหญ่จะกำหนดระบบการรายงานเมื่อเกิดความผิดพลาดหรือปัญหาในการปฏิบัติงาน แต่บุคลากรมักจะมองว่าการรายงานจะทำให้ถูกลงโทษ จึงอาจจะไม่รายงานทำให้ไม่เคยมีประสบการณ์ได้รับความช่วยเหลือ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชัยนาท มีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของลดาวัลย์ ราชชนนบริบาล (2544) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2.3 อิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และประสบการณ์การทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเลือกตัวแปรเข้าและออกทีละขั้น พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะขององค์กร และประสบการณ์การทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 52.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดของมาวเดย์ พอร์เตอร์ และสตีเวิร์ส (Mowday, Porter and Steers 1982) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน 2) คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความสำคัญของงาน และผลสะท้อนกลับของงาน 3) คุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดองค์กร การกระจายอำนาจ และ 4) ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

2.3.1 ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับแรก และมากที่สุด

ร้อยละ 28.1 ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.53$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย เพราะการรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร การปฏิบัติงานของตนมีคุณค่า ตนมีความรู้ความสามารถ ตนมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเจริญก้าวหน้าจนได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ จะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) การทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์กร และได้รับความชื่นชมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึว่าการปฏิบัติงานของเขา มีคุณค่า และองค์กรให้การตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง (self esteem) เมื่อนุคคลตระหนักว่าตนเองเป็นที่ต้องการและมีความสำคัญต่อพันธกิจขององค์กร จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของบุชานัน (Buchanan II 1974) ประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) ซึ่งพบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับที่สอง ร้อยละ 9.6 ทั้งนี้เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r=0.34$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุสูงขึ้นไปจะมีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นไปด้วย ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีอายุค่อนข้างสูง คือ มีอายุเฉลี่ย 36.09 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 จึงมีผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง คนที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เพราะบุคคลที่มีอายุมากจะมีทางเลือกในการทำงานลดลง และมักจะมีตำแหน่งหน้าที่สูงและได้รับค่าตอบแทนสูง ดังนั้นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ออกจากองค์กรไปสู่องค์กรอื่นก็ต้องสูงพอที่จะทำให้ตัดสินใจออกจากงาน (Allen and Meyer 1990) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของนิม สี่สุวรรณ (2544) ซึ่งพบว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ซึ่งพบว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) ซึ่งพบว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.3 คุณลักษณะองค์การด้านการกระจายอำนาจ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นอันดับที่สาม ร้อยละ 5.8 ทั้งนี้เนื่องจากการกระจายอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r=0.52$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าการกระจายอำนาจสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เพราะการกระจายอำนาจเป็นการมอบหมายหน้าที่ลงสู่ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจ มีอิสระในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Steers and Porter 1983; Mowday, Porter and Steers 1982) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของกัลยา เพียรแก้ว (2543) ซึ่งพบว่า การกระจายอำนาจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.4 คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นอันดับที่สี่ ร้อยละ 3.5 ทั้งนี้เนื่องจากความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r=0.49$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่างานมีความหลากหลายมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เพราะความหลากหลายของงานทำให้นุคลากรได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกท้าทาย เป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน ต้องการจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์การต่อไป (Buchanan II 1974) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) ซึ่งพบว่า ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.5 คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้เป็นอันดับที่ห้า ร้อยละ 2.5 ทั้งนี้เนื่องจากผลสะท้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r=0.42$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ผลสะท้อนกลับของงานสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนและตรงตามความเป็นจริง จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Hackman and Oldham 1980) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) และลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) ซึ่งพบว่า ผลสะท้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.6 คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้เป็นอันดับที่หก ร้อยละ 1.4 ทั้งนี้เนื่องจากความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r=0.41$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่างานมีความสำคัญสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะการปฏิบัติงานที่สำคัญจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า สร้างความพึงพอใจ และต้องการที่จะคงอยู่ในหน่วยงาน (Steers 1977; Hackman and Oldham 1980) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ซึ่งพบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.7 ประสบการณ์การทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นอันดับที่เจ็ด ร้อยละ 0.9 ทั้งนี้เนื่องจากทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r=0.44$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะการรับรู้ว่ามีปัญหาคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ให้ความร่วมมือและให้การสนับสนุนจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Allen and Meyer 1990) จึงมีผลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถทำงานจนบังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของบุชานัน (Buchanan II 1974) ประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) ซึ่งพบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3.8 ประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้เป็นอันดับที่แปด ร้อยละ 0.7 ทั้งนี้เนื่องจากความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r=0.42$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้สูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง เพราะการรับรู้ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา จะทำให้บุคคลไม่เกิดความเครียด และมีพลังที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้ได้รับผลตอบแทนจากงานมาก จึงมีความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers 1977; Mowday, Porter and Steers 1982) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของบุชานัน (Buchanan II 1974) ประภา ทองวัฒนา (2542) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) ซึ่งพบว่า ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารทางการแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรดำเนินการสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นในทุกๆด้าน อันจะทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ การให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน และปรารถนา ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ทำให้องค์กรมีบุคลากรเพียงพอที่จะให้บริการสุขภาพ ที่มีคุณภาพได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ผู้ใช้บริการ ได้รับบริการที่มีคุณภาพ สังคมและประเทศชาติเจริญรุ่งเรือง ซึ่งมีแนวทางดำเนินการดังนี้

3.1.1 สร้างเสริมความรู้สึกว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุมาก โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดทิศทางการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กร ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุด และอายุสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพัน ในองค์กร ได้รองลงมา

3.1.2 บริหารงานในองค์กรพยาบาลโดยเน้นการกระจายอำนาจ ด้วยการจัดโครงสร้างแนวราบ หรือมีการกระจายอำนาจไปยังผู้บริหารระดับล่างและผู้ปฏิบัติ โดยการมอบหมายหน้าที่ และอำนาจในการตัดสินใจลงสู่ผู้ปฏิบัติ ให้อิสระในการปฏิบัติงาน มีการติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางเมื่อผู้ปฏิบัติเกิดปัญหาขึ้นสามารถปรึกษาหารือและพูดคุยกับผู้บริหารได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องรอคำสั่ง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และมีการประสานงานระหว่างองค์กรในลักษณะเครือข่าย อันจะส่งผลให้มีความคล่องตัวในการบริหาร ทั้งนี้เพราะการกระจายอำนาจสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับที่สาม

3.1.3 ให้โอกาสบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลที่ย้ายเข้ามาใหม่ได้เรียนรู้การปฏิบัติงานทุกแผนกก่อนจะประจำการ เพื่อให้บุคลากรได้สัมผัสกับลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทุกแผนกในกรณีตามเวรเสริม ส่วนบุคลากรเก่าก็ควรจะมีการหมุนเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานทุก ๆ ปี เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกท้าทาย เป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณค่าและมีความสุข

ในการทำงาน ต้องการจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรต่อไป ทั้งนี้เพราะความหลากหลายของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับที่สี่

3.1.4 จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบทุกปี ๆ ละ 2 ครั้งอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมินผลเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน และตรงตามความเป็นจริง เน้นการประเมินผลแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment evaluation) เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงตนเอง และพัฒนาองค์กร ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะผลสะท้อนกลับของงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับที่ห้า

3.1.5 ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการที่ตนเองปฏิบัติมีความสำคัญ โดยผู้บริหารควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญของการทำงาน โดยเน้นให้เห็นว่าการพยาบาลเป็นการปฏิบัติกับผู้ใช้บริการทั้งที่เป็นบุคคล ครอบครัว และชุมชนที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ใช้ทักษะหลายด้าน ต้องมีความละเอียดความรอบคอบ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี คือ สุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานที่สำคัญจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนมีคุณค่า สร้างความพึงพอใจ และต้องการที่จะคงอยู่ในหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะความสำคัญองงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับที่หก

3.1.6 สร้างเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้ามาใหม่ควรมีปฐมนิเทศแรกเข้าเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเพื่อให้เกิดความคิดเห็นร่วมว่าองค์กรนี้ดีพร้อมที่จะร่วมงานด้วย และสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร โดยให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน อันจะทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความกลมเกลียวและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับที่เจ็ด

3.1.7 สร้างเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ โดยเฉพาะในกลุ่มที่อายุมากและอยู่มานาน โดยการจัดสวัสดิการช่วยเหลือ แสดงความเห็นใจ เมื่อเกิดปัญหาและมีความทุกข์ร้อนให้ความช่วยเหลือตามสมควร เช่น จัดบ้านพัก โรงรถ อาหารเวร สวัสดิการต่าง ๆ เช่น การเยี่ยมคลอดและการเยี่ยมเมื่อป่วย ทั้งนี้เพราะความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับที่แปด

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะพัฒนาโปรแกรมสร้างเสริมความเชื่อมั่น
ผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่
ในโรงพยาบาล เพื่อลดภาวะขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีปัญหา
รุนแรงอยู่ในขณะนี้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงดี (2549) “สถานการณ์และแนวโน้มของการบริหารกำลังคน สาขาพยาบาลศาสตร์”
ใน *ประมวลสาระชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการบริหารการพยาบาล* หน้าที่ 6
หน้า 1-56 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- กองการสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข (2547) *รายงานทรัพยากรสาธารณสุข ประจำปี
2544* นนทบุรี สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข
- กัลยา เพียรแก้ว (2543) “ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเอกการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ขนิษฐา แก้วกัลยา (2547) “ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
กองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร
มหาบัณฑิต (การบริหารโรงพยาบาล) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช
- จุรีย์ อุสาหะ (2542) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัด
กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน
ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสมิติเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอก
การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัสนา วิทยานุกาทร (2548) “ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อโรงพยาบาลของพยาบาล
วิชาชีพในหอผู้ป่วย” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

- เดชาวุธ นิตยสุทธิ (2549) “สถิติที่ใช้วิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว 1” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการแพทย์ สาธารณสุขและสถิติ* หน้าที่ 11 หน้า 1-90 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ทัศนาศ นุญทอง (2545) *ทิศทางการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต: ข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ* นนทบุรี สภาการพยาบาล
- ทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- นัยดา ผุยเจริญ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- นิยม สีสวรรณ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2545) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ (2547) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย
- _____ (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุษกร ลีกา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

- ประกอบ วรรณสุด (2542) สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 3
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
- ประทีป ธนกิจเจริญ (2549) พยาบาลกับการเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพผลจากระบบ
หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ นนทบุรี สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
- ประภา ทองวัฒนา (2542) “ความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ผ่องฉวี เพียรรู้จบ (2546) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน เขต 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาเอกการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พรจันทร์ สุวรรณชาติ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2544) “พัฒนาการวิชาชีพการพยาบาล” ใน
เอกสารการสอนชุดวิชา มโนคติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 2 หน้า 1-112
นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- พิมลพรรณ ทิพาคำ (2543) “ความเครียดในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลชุมชน เขต 10” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เขวagrณ์ ประชาสุข (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเลย” การศึกษาอิสระ
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัย
ด้านองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกระทรวง
กลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิต
การทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
ของรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาเอกการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- วรรณดี ชูกาล (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยความสะดวก ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริบาลการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- วาริณี เข็มสวัสดิกุล และวรรณภา อัสวชัยสุวิกรม (2549) “เครื่องมือเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์ 1* หน้าที่ 5 หน้า 1-88 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการบริบาลการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศรีสุภา สีดากุล (2544) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลบุรีรัมย์” *วารสารกองการพยาบาล* 28,1 (มกราคม-เมษายน): 86-94
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2551) “พรพ. จับมือ สปสช. เร่งพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลกว่า 965 แห่งทั่วประเทศ” คืบวันที่ 25 มกราคม 2552 จาก <http://www.ha.or.th/index2008.asp>
- สภาการพยาบาล (2547) *พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2547* กรุงเทพมหานคร เดอะเบส กราฟฟิค แอนด์ปริ้นท์
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย (2551) *ปฏิทินสาธารณสุข พ.ศ.2551* กรุงเทพมหานคร สหประชาพานิช
- สมจิต หนูเจริญกุล และศรีนวล โอสเสถียร (2546) “การปฏิบัติการพยาบาล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชานโยบายและกระบวนการพยาบาล* หน้าที่ 4 หน้า 173-238 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ ศุภวัฒน์นกร วงศ์ชนวสุ และอภิญา จำปานุต (2549) “กลยุทธ์การบริหารจัดการระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการการพยาบาล* หน้าที่ 5 หน้า 1-57 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (2547) *แผนยุทธศาสตร์การบริการพยาบาล (พ.ศ. 2547-2549)* นนทบุรี สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข (อัครา)
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) “มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งสายการพยาบาล” คำนวณวันที่ 26 มกราคม 2552 จาก <http://www.thaihrhub/index.jsp.th/index2008.asp>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2549) *การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2550* กรุงเทพมหานคร วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย
- สำนักพัฒนาเครือข่ายระบบบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข (2545) *รายงานประจำปีงบประมาณ 2544* นนทบุรี สำนักพัฒนาเครือข่ายระบบบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข
- เสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย” *วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาบริหารสาธารณสุข) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*
- เสาวมาศ เกื่อนนาคี (2545) “การพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลชุมชน” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- อนุวัฒน์ ศุภชติกุล (2544) *Roadmap to HA* กรุงเทพมหานคร ดีไซน์
- อุษนันท์ อินทมาศน์ (2546) “การปฏิบัติบทบาทของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- อำพล จินดาวัฒน์ (2549) *การสร้างนโยบายสาธารณะ เพื่อสุขภาพแบบมีส่วนร่วม* กรุงเทพมหานคร สร้างสื่อ
- _____ และคนอื่นๆ (2549) “การจัดการระบบสุขภาพและระบบบริการสาธารณสุข” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการระบบสุขภาพและการจัดการ* หน้าที่ 6 หน้า 1-113 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). "The Measurement and Antecedent of Effective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*. 63, 1 (March): 1-18.
- Becker, H.S. (1960). "Note on the Concept of Commitment." *American Journal of Sociology*. 66, 16 (July): 32-40.
- Buchanan II, B. (1974). "Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations." *Administrative Science Quarterly*. 19, 4 (December): 533-546.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing.
- Kanter, M.R. (1968). "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Community." *American Sociological Review*. 33, 4 (August): 499-517.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. and Porter, L.W. (1974). "Organization Commitment, Job Satisfaction, and Turn Over Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. 59, 5 (October): 603-609.
- _____. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*. 14, 3 (July): 224-247.
- _____. Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Meyer, J.P. and Allen, N. J. (1984). "Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations." *Journal of Applied Psychology*. 69, 3 (August): 372-378.
- _____. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*. 1, 1: 61-89.
- Steers, R.M. (1977). "Antecedent and Outcome of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly*. 22, 1 (March): 46-56.
- _____. and Porter, L.W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 5th ed. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง
ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ประจุกสิลา | คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี | คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. คุณนวลจันทร์ พูลสมบัติ | หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ |
| 5. คุณสม นาสะอ้าน | นักวิชาการสาธารณสุข 8
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ |

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0522.26/

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

เมษายน 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะคณบดีพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้วย นางคาร์ตัน ทิพอาสน์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการ ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญา ประจุศิลป์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บุคลากรดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

8 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัย
เรียน พยาบาลวิชาชีพที่เคารพทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางคาร์คณ์ ทิพอาสน์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ และประสบการณ์การทำงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

จึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ คำตอบในแบบสอบถามไม่มีชื่อถูกหรือชื่อผิด โปรดตอบด้วยความสบายใจ โดยอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละตอน และตอบให้ตรงกับความจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเชื่อถือได้ กรุณาส่งแบบสอบถาม กลับคืน ภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากได้รับแบบสอบถาม ข้อมูลทั้งหมดของท่านจะถือเป็นความลับและไม่อ้างอิงถึงตัวบุคคลใด ๆ ผลการศึกษาระดับปริญญาจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น และไม่เกิดผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของท่าน หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ผู้วิจัยยินดีที่จะให้คำตอบทุกประการ

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางคาร์คณ์ ทิพอาสน์)

นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

หมายเหตุ หากท่านมีข้อสงสัยหรือปัญหาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ กรุณาติดต่อผู้วิจัย

เอกสารแสดงการยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว.....ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และผู้ดำเนินการวิจัยพร้อมจะตอบคำถามที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังจนข้าพเจ้าพอใจ รวมทั้งจะเปิดเผยข้อมูลในรูปที่สรุปเป็นผลการวิจัยต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ข้าพเจ้าขอให้ความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิ์จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผลและไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า จึงขอลงลายมือชื่อในใบยินยอมไว้เป็นหลักฐานด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....(ผู้ยินยอม)

ลงนาม.....(พยาน)

ลงนาม.....(พยาน)

เลขที่แบบสอบถาม () ()

แบบสอบถาม

เรื่อง “ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของงาน

ตอนที่ 3 คุณลักษณะขององค์กร

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง () หรือเติมคำลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของ
ท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

Age () ()

2. ระดับการศึกษาสูงสุด

Edu ()

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี

() 3. ปริญญาโท

() 4. ปริญญาเอก

3. ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้.....ปี.....เดือน (ถ้าเกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี) Exp () ()

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลง
ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ความมีอิสระในงาน							
1	ท่านใช้ความรู้และทักษะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่						()A1
2	ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานในควมรับผิดชอบได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา						()A2
3	ท่านต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด						()A3
ความหลากหลายของงาน							
4	งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ใช้บริการ เช่น การพยาบาล การแพทย์ และการบริหาร						()A4
5	ท่านต้องปฏิบัติงานทั้งด้านบริการวิชาการ และบริหาร						()A5
6	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ						()A6
ความท้าทายของงาน							
7	งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายให้ใช้ความรู้ความสามารถสูง						()A7
8	ท่านต้องปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะความชำนาญทางการพยาบาล เช่น การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง การพยาบาลเฉพาะทาง						()A8

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
9	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้เทคนิคและอุปกรณ์ใหม่ ๆ จึงจะประสบความสำเร็จ						()A9
ความสำคัญของงาน							
10	งานพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้บริการ						()A10
11	งานพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร						()A11
12	งานพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม						()A12
ผลสะท้อนกลับของงาน							
13	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานทุกปี						()A13
14	ผลการประเมินที่ได้รับจากผู้นิเทศเป็นไปในลักษณะของการประเมินเพื่อพัฒนา						()A14
15	ท่านไม่เคยทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา						()A15

ตอนที่ 3 คุณลักษณะองค์การ

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความเห็นด้วย					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
การกระจายอำนาจ							
1	การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรในหน่วยงานมีความชัดเจนทุกตำแหน่ง						()B1
2	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่						()B2
3	หน่วยงานของท่านให้อิสระบุคลากรในการแก้ไขปัญหาตามขอบเขตรับผิดชอบ						()B3
4	หน่วยงานของท่านให้บุคลากรกำหนดวิธีดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ						()B4

ตอนที่ 4 ประสพการณ์การทำงาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร							
1	ท่านคิดว่าท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี						()C1
2	ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างดี						()C2
3	ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน						()C3
4	ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้						()C4
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร							
5	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความคิดความชอบตามผลงาน						()C5
6	บุคลากรที่ทำงานดีจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม						()C6
7	บุคลากรที่ทุ่มเทในการทำงานจะได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า						()C7

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						
8	เพื่อนร่วมงานชื่นชมในความรู้ ความสามารถของท่าน						()C8
9	ผู้บังคับบัญชายกย่องชมเชยผลการ ปฏิบัติงานของท่าน						()C9
10	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้ เป้าหมายขององค์กรประสบ ความสำเร็จ						()C10
	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้						
11	โรงพยาบาลมีสวัสดิการช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรประสบปัญหาอย่าง เหมาะสม						()C11
12	ผู้บริหารองค์กรให้ความช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรมีปัญหาเดือดร้อนทุก ครั้งที่ทราบ						()C12
13	ผู้บริหารองค์กรสนใจปัญหา ความทุกข์ร้อนของบุคลากร						()C13

ตอนที่ 5 ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓
ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร							
1	ท่านมีเป้าหมายการทำงานที่ สอดคล้องกับโรงพยาบาล						()D1
2	ค่านิยมของท่านสอดคล้องกับ โรงพยาบาล						()D2
3	ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จ ตามเป้าหมายของโรงพยาบาล						()D3
4	โรงพยาบาลของท่านเป็น โรงพยาบาลที่ดีที่สุดเหมาะสมที่ ท่านทำงานด้วย						()D4
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ องค์กร							
5	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ โรงพยาบาลตั้งไว้						()D5
6	ท่านปฏิบัติภารกิจโดยยึดผล ประโยชน์ของโรงพยาบาลตลอดมา						()D6
7	ท่านปฏิบัติงานเต็มกำลังความ สามารถเพื่อให้โรงพยาบาลมี ชื่อเสียง						()D7

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความเห็นด้วย					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
	ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์กร						
8	ท่านตั้งใจจะทำงานอยู่ใน โรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป						()D8
9	ท่านต้องการเปลี่ยนไปทำงานอื่นใน เวลาอันใกล้						()D9
10	ท่านพร้อมจะไปทำงานโรงพยาบาล อื่น หากได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่า						()D10

ขอขอบพระคุณที่ตอบคำถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของงาน คุณลักษณะองค์การ
ประสิทธิภาพการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n=376)

ข้อที่	ข้อความถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร		4.02	0.61	สูง
1	ท่านปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้โรงพยาบาลมีชื่อเสียง	4.07	0.64	สูง
2	ท่านใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงพยาบาลตั้งไว้	4.01	0.63	สูง
3	ท่านปฏิบัติภารกิจโดยยึดผลประโยชน์ของโรงพยาบาลตลอดมา	3.98	0.65	สูง
ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		3.84	0.61	สูง
4	ท่านปฏิบัติงานโดยมุ่งความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาล	3.91	0.64	สูง
5	ท่านมีเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับโรงพยาบาล	3.79	0.65	สูง
6	ค่านิยมของท่านสอดคล้องกับโรงพยาบาล	3.65	0.66	สูง
7	โรงพยาบาลของท่านเป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดเหมาะสมที่ท่านทำงานด้วย	3.62	0.73	สูง
ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร		3.56	0.99	สูง
8	ท่านตั้งใจจะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ตลอดไป	3.69	0.94	สูง
9	ท่านต้องการเปลี่ยนไปทำงานอื่นในเวลาอันใกล้	3.59	1.18	สูง
10	ท่านพร้อมจะไปทำงานโรงพยาบาลอื่นหากได้รับผลประโยชน์ที่ดีกว่า	3.40	1.22	ปานกลาง
โดยรวม		3.82	0.61	สูง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n=376)

ข้อที่	ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความสำคัญของงาน		4.47	0.57	สูง
1	งานพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้บริการ	4.62	0.55	สูงมาก
2	งานพยาบาลเป็นงานที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม	4.47	0.61	สูง
3	งานพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตคนในองค์กร	4.30	0.66	สูง
ความหลากหลายของงาน		3.91	0.61	สูง
4	งานของท่านเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลายสาขาวิชาชีพในการดูแลผู้ใช้บริการ เช่น การพยาบาล การแพทย์ และการบริหาร	4.33	0.66	สูง
5	ท่านต้องปฏิบัติงานทั้งด้านบริการ วิชาการ และบริหาร	3.93	0.77	สูง
6	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจไม่ซ้ำซากจำเจ	3.41	0.79	ปานกลาง
ผลสะท้อนกลับของงาน		3.82	0.65	สูง
7	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานทุกปี	4.16	0.70	สูง
8	ผลการประเมินที่ได้จากผู้ให้คะแนนเป็นไปในลักษณะของการประเมินเพื่อพัฒนา	3.94	0.70	สูง
9	ท่านไม่เคยทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองจากการประเมินของผู้บังคับบัญชา	3.28	1.08	ปานกลาง
ความท้าทายของงาน		3.69	0.67	สูง
10	งานที่ท่านปฏิบัติท้าทายให้ใช้ความรู้ความสามารถสูง	3.95	0.68	สูง
11	ท่านต้องปฏิบัติงานที่ใช้ทักษะความชำนาญทางการพยาบาล เช่น การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง การพยาบาลเฉพาะทาง	3.73	0.82	สูง
12	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้เทคนิคและอุปกรณ์ใหม่ ๆ จึงจะประสบความสำเร็จ	3.34	0.79	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ความมีอิสระในงาน	3.28	0.49	ปานกลาง
13	ท่านใช้ความรู้และทักษะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่	4.28	0.60	สูง
14	ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	3.67	0.74	สูง
15	ท่านต้องปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	1.94	0.65	ต่ำ
	โดยรวม	3.86	0.38	สูง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n=376)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การกระจายอำนาจ				
1	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	3.87	0.66	สูง
2	หน่วยงานของท่านให้อิสระบุคลากรในการแก้ไขปัญหาตามขอบเขตรับผิดชอบ	3.84	0.68	สูง
3	การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้บุคลากรในหน่วยงานมีความชัดเจนทุกตำแหน่ง	3.82	0.71	สูง
4	หน่วยงานของท่านให้บุคลากรกำหนดวิธีดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ	3.48	0.68	ปานกลาง
โดยรวม		3.86	0.61	สูง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายชื่อ (n=376)

ข้อที่	ข้อความ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.96	0.60	สูง
1	ท่านภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.99	0.69	สูง
2	ท่านคิดว่าท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอย่างดี	3.86	0.63	สูง
3	ท่านคิดว่าท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างดี	3.82	1.68	สูง
4	ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.77	0.75	สูง
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.42	0.63	ปานกลาง
5	งานที่ท่านปฏิบัติส่งเสริมให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ	3.74	0.65	สูง
6	เพื่อนร่วมงานชื่นชมในความรู้ความสามารถของท่าน	3.39	0.64	ปานกลาง
7	ผู้บังคับบัญชาขอยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.25	0.76	ปานกลาง
	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.41	0.81	ปานกลาง
8	บุคลากรที่ทำงานดีจะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสม	3.52	0.79	สูง
9	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความคิดความชอบตามผลงาน	3.38	0.88	ปานกลาง
10	บุคลากรที่ทุ่มเทในการทำงานจะได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่า	3.33	0.86	ปานกลาง
	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	3.05	0.89	ปานกลาง
11	โรงพยาบาลมีสวัสดิการช่วยเหลือเมื่อบุคลากรประสบปัญหาอย่างเหมาะสม	3.10	0.89	ปานกลาง
12	ผู้บริหารองค์กรให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรมีปัญหาเดือดร้อนทุกครั้งที่ทราบ	3.08	0.91	ปานกลาง
13	ผู้บริหารองค์กรสนใจปัญหาความทุกข์ร้อนของบุคลากร	2.97	0.97	ปานกลาง
	โดยรวม	3.46	0.62	ปานกลาง

ภาคผนวก ก

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การทดสอบข้อสมมุติของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ก่อนทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ และอำนาจทำนายระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อสมมุติ (assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังนี้

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ที่ไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity)

1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรต้นมี 13 ตัวแปร เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ คือ ตัวแปรที่มีหน่วยวัดเป็นอัตราส่วนมาตรา 1 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ตัวแปรที่มีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรามี 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะของงาน มี 5 ตัวแปรย่อย คุณลักษณะองค์การ มี 1 ตัวแปรย่อย ประสบการณ์การทำงานมี 4 ตัวแปรย่อย ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ

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

1.2.1 การตรวจสอบจากค่า variance infection factor (VIF) ในการตรวจสอบว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกันพิจารณาจากค่า VIF ของตัวแปรต้นแต่ละตัวในช่อง Collinearity statistics จากตาราง Coefficients ในการศึกษาครั้งนี้ ค่า VIF ของตัวแปรต้นอยู่ระหว่าง 1.048-2.123 ซึ่งน้อยกว่า 10 (เดชาวุธ นิตยสุทธิ 2549) จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

1.2.2 การตรวจสอบจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในเมทริกสหสัมพันธ์ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรต้นด้วยตนเอง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรต้นมีค่าอยู่ระหว่าง 0.223-0.530 แสดงว่าไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นระหว่างตัวแปรต้น เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระต่ำกว่า 0.85 (เดชาวุธ นิตยสุทธิ 2549) จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

ตาราง ก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ใช้ในการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพในรูปของตารางเมทริกสหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

Correlations

Correlations

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. FR	.223	1.000										
2. VA	.488	.164	1.000									
3. CH	.321	.203	.520	1.000								
4. IM	.408	.165	.361	.300	1.000							
5. FB	.416	.185	.276	.176	.341	1.000						
6. DIS	.520	.336	.407	.267	.321	.450	1.000					
7. AT	.442	.211	.294	.230	.339	.447	.458	1.000				
8. EC	.381	.009	.250	.166	.162	.363	.484	.423	1.000			
9. ORG	.530	.151	.452	.350	.385	.422	.569	.543	.585	1.000		
10. DEP	.421	.104	.305	.160	.222	.382	.436	.347	.562	.528	1.000	
11. AGE	.338	.038	.175	.130	.051	-.035	.100	.004	.034	.054	.060	1.000

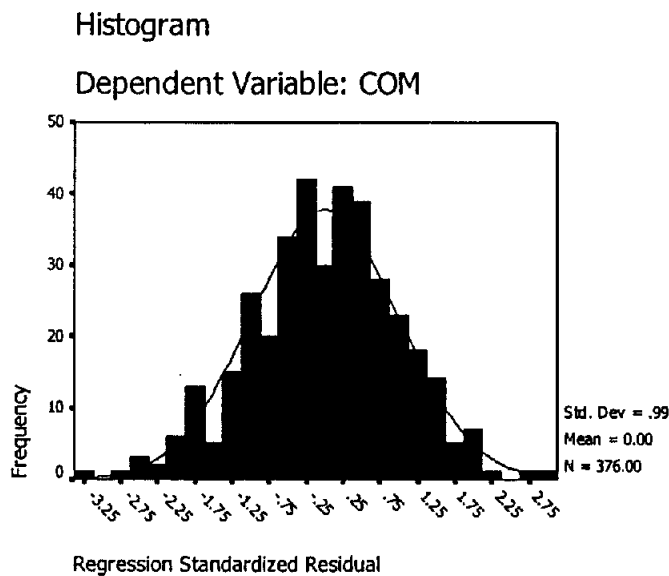
หมายเหตุ

- | | | |
|---------|---------|--|
| 1. FR | หมายถึง | ความมีอิสระในงาน |
| 2. VA | หมายถึง | ความหลากหลายของงาน |
| 3. CH | หมายถึง | ความท้าทายของงาน |
| 4. IM | หมายถึง | ความสำคัญองงาน |
| 5. FB | หมายถึง | ผลสะท้อนกลับของงาน |
| 6. DIS | หมายถึง | การกระจายอำนาจ |
| 7. AT | หมายถึง | ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ |
| 8. EC | หมายถึง | ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ |
| 9. ORG | หมายถึง | ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ |
| 10. DEP | หมายถึง | ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ |
| 11. AGE | หมายถึง | อายุ |

2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ ตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีหน่วยวัดเป็นช่วงมาตรา จึงเป็นไปตามข้อสมมุติ

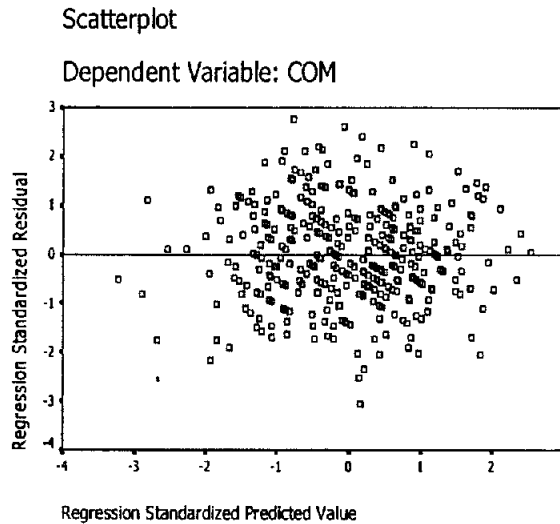
2.2 ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบได้ทั้งการทำฮิสโตแกรมดูการกระจายของตัวแปรตามว่า มีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ หรืออาจใช้วิธีการตรวจสอบโดยใช้สถิติ Kolmogorov-Smirnov test หรือใช้การทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน (residual) ซึ่งถ้าตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติค่าความคลาดเคลื่อนก็ต้องมีการแจกแจงแบบปกติด้วย ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้การทดสอบการแจกแจงของค่าความคลาดเคลื่อน ซึ่งแสดงในภาพ จะเห็นได้ว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีการกระจายใกล้เคียงแบบปกติ ดังนั้น ตัวแปรตามหรือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจึงมีการแจกแจงแบบปกติด้วย



2.3 ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ (homoscedasticity) ค่าความแปรปรวนประชากรของตัวแปรตามในทุก ๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นต้องไม่มีความแตกต่างกัน และค่าความแปรปรวนประชากรของค่าความคลาดเคลื่อนในทุก ๆ ค่าร่วมของตัวแปรต้นก็ต้องไม่มีความแตกต่างกันเช่นเดียวกัน ซึ่งตรวจสอบได้โดยการพล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตาม ถ้าการกระจายของจุดอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 โดยไม่มีการแสดงแนวโน้มใด ๆ แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่หรือไม่มีความแตกต่างกัน

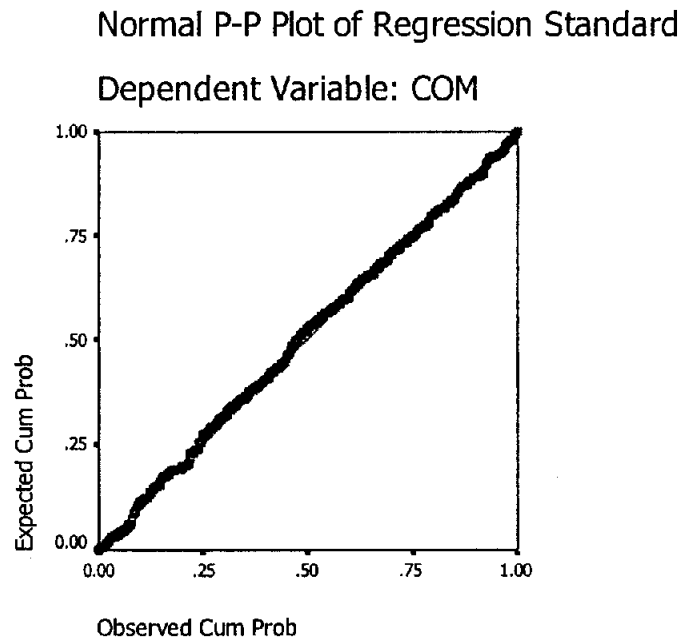
ในการศึกษาครั้งนี้ได้พล็อตกราฟค่าความคลาดเคลื่อนกับค่าทำนายของตัวแปรตามแล้ว พบว่า จุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 (ไม่มีแนวโน้มเป็นรูป

สามเหลี่ยมเหมือนปากแตรหรือสามเหลี่ยม 2 รูปชนกัน) (เดชาวุธ นิตยสุทธิ 2549) ดังแสดงในภาพ จึงสรุปได้ว่าความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่หรือไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ



3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติที่มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ และค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)

3.1 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ตรวจสอบโดยการสร้างกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ปรับเข้ามาตรฐานแล้ว ซึ่งแนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุมอย่างไม่มีรูปแบบชัดเจน ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า การกระจายของจุดอยู่รอบเส้นทแยงมุมโดยไม่มีรูปแบบชัดเจน ดังแสดงในภาพ จึงสรุปได้ว่า ค่าคลาดเคลื่อนมีลักษณะการแจกแจงแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ



3.2 *ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์* ในการศึกษาครั้งนี้พิจารณาจากตาราง Residuals Statistics พบว่า ค่า Std. Predicted Value และ Std. Residual มีค่า = .000 แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อนเป็น 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2547: 470)

Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.3993	4.7635	3.7710	.3895	376
Residual	-1.2362	1.0808	9.614E-16	.3716	376
Std. Predicted Value	-3.521	2.548	.000	1.000	376
Std. Residual	-3.291	2.878	.000	.989	376

a Dependent Variable: COM

3.3 *ค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelation)*
ในการศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Durbin-Watson (D) = 1.526

$H_0: \rho = 0$ (ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์กัน)

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

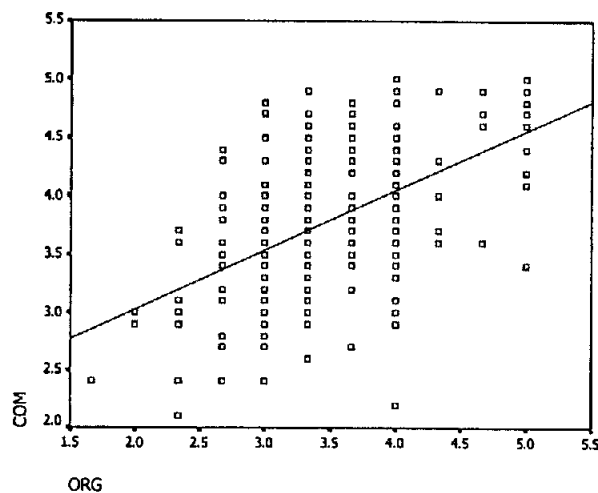
ถ้า D อยู่ระหว่าง d_U และ $4 - d_U$ จะยอมรับ H_0

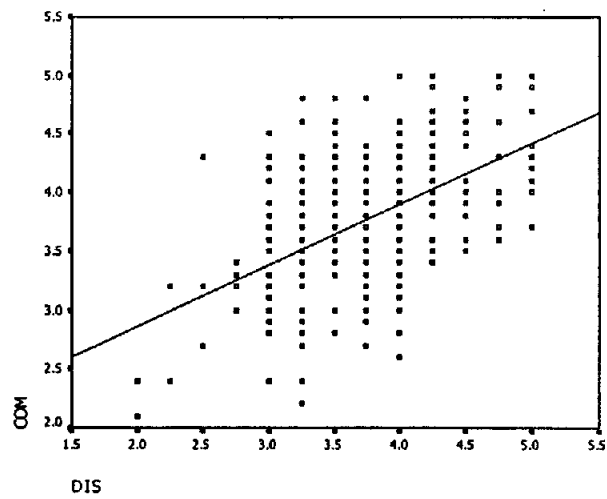
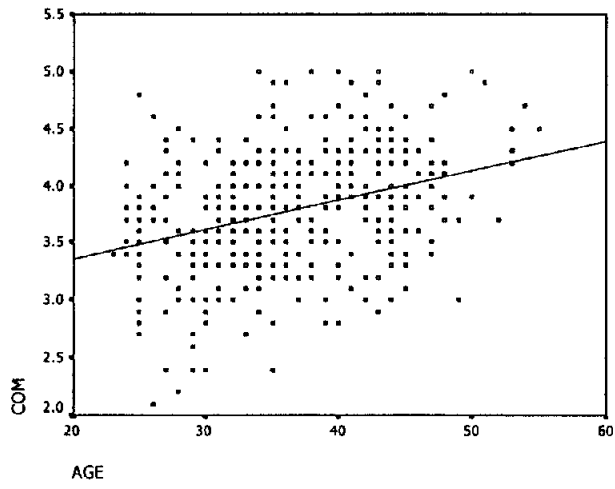
ถ้า $D < d_L$ หรือ $> 4 - d_L$ จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_a

ถ้า $d_L < D < d_U$ หรือ $4 - d_U < D < 4 - d_L$ แสดงว่าสรุปผลไม่ได้

$n=376$ ตัวแปรต้น 4 ตัว เปิดตารางที่ $k'=4$ $n=150-200$ (นำค่ามาบวกกันแล้วหาร 2) ได้ค่า $d_L = 1.728+1.679/2 = 1.704$ และ $d_U = 1.810+1.788/2 = 1.484$ ดังนั้น $4 - d_U = 2.516$ แสดงว่า ค่า Durbin-Watson ในการศึกษาครั้งนี้ ($D=1.526$) อยู่ระหว่าง d_U คือ 1.484 และ $4 - d_U$ คือ 2.516 จึงยอมรับ H_0 กล่าวคือ ความคลาดเคลื่อนแต่ละค่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมุติ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร 2547: 207)

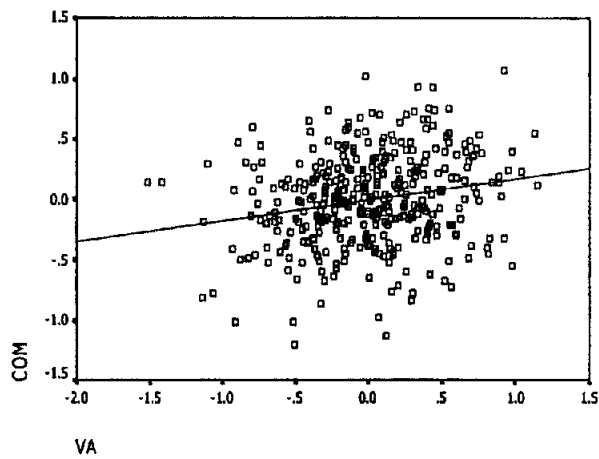
4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) สมการถดถอยที่ได้เป็นตัวแทนการกระจายของข้อมูล กล่าวคือ สมการถดถอยต้องเป็นสมการเส้นตรง คือ $\hat{y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X$ หรือตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง ในการศึกษาครั้งนี้ได้พล็อตกราฟระหว่างตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (COM) กับตัวแปรต้นทั้ง 8 ตัวที่เข้าสมการ คือ ประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าคนมีความสำคัญต่อองค์กร (ORG) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ (Age) คุณลักษณะขององค์การด้านการกระจายอำนาจ (DIS) คุณลักษณะของงานด้านความหลากหลายของงาน (VA) คุณลักษณะของงานด้านผลสะท้อนกลับของงาน (FB) คุณลักษณะของงานด้านความสำคัญของงาน (IM) ประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (AT) ประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ (DEP) โดยให้ตัวแปรต้นอยู่ในแกน X และตัวแปรตามอยู่ในแกน Y ดังแสดงในภาพ ซึ่งพบว่า ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง แสดงว่า ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล หรือสรุปได้ว่า no lack of fit นั้นเอง

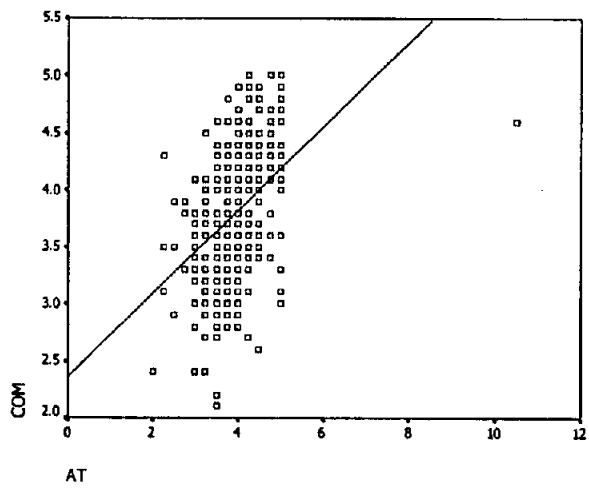
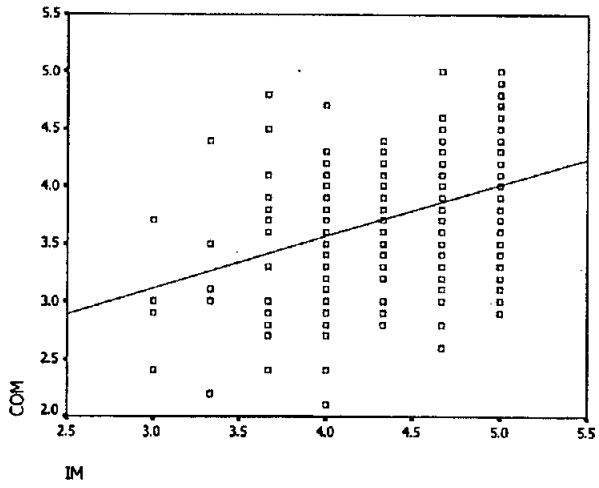
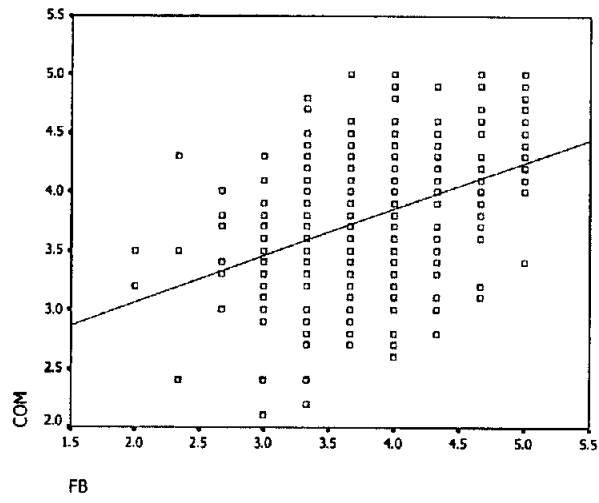


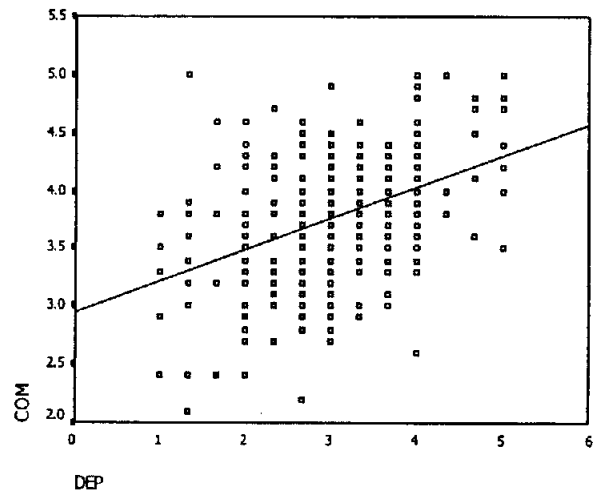


Partial Regression Plot

Dependent Variable: COM







โดยสรุป ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้มีลักษณะเป็นไปตามข้อสมมุติทุกประการ จึงสามารถนำสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมาใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางคาร์ตัน ทิพอาสน์
วัน เดือน ปีเกิด	29 กุมภาพันธ์ 2507
สถานที่เกิด	อำเภออมลาคไสย จังหวัคกาฬลลนลฐ์
ประวัติการศีกษา	ประกาศนลยบัตรพยาบาลศาสตร์และผคุงครรรกัชั้นสูง วลทยาลลยพยาบาล นครราชลลลมา พ.ศ.2529
สถานที่ทำงาน	รอลพยาบาลกมลาคไสย อำเภอกมลาคไสย จังหวัคกาฬลลนลฐ์
ตำแหน่ง	หัวหน้างานผู้ป้วยในชาย (พยาบาลวลชาลลพ 7)