

5000

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยืดหยุ่นผูกพัน
ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม
และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยฉัตรกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2551

**The Relationship Between Constructive Organizational Culture
and Organizational Commitment of Professional Nurses , Hospitals
under the Jurisdiction of the Ministry of Defense,
and Royal Thai Police**

Pol.Lt. Col. Metta Chaitirasakul

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

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยืดหยุ่นผู้พัน
ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม
และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

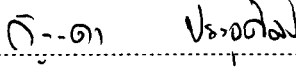
ชื่อและนามสกุล พันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยถิรสกุล

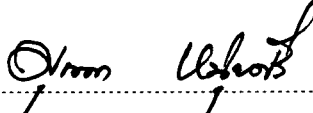
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล

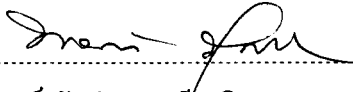
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี
2. รองศาสตราจารย์ พันตำรวจตรีหญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ

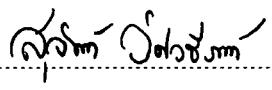
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกสิปป)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ พันตำรวจตรีหญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
การบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


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

วันที่ 13 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2552

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัย พันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศศรี (2) รองศาสตราจารย์ พันตำรวจตรีหญิง
ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ **ปีการศึกษา** 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การเชิง
สร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ (2) ศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) ศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล
วิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม
และสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 313 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรม
องค์การเชิงสร้างสรรค์ และส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้เท่ากับ 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาล
วิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง และ (3) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.652$)
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Thesis title: The Relationship Between Constructive Organizational Culture and Organizational Commitment of Professional Nurses at Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense and the Royal Thai Police

Researcher: Pol.Lt.Col. Metta Chaitirasakul; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Mukda Nuysri, Associate Professor; (2) Dr. Police Major Paungphen Choonhapran, Associate Professor; **Academic year:** 2008

Abstract

The purposes of this descriptive study were: (1) to determine the level of constructive organizational culture as perceived by professional nurses at hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense and the Royal Thai Police, (2) to study the level of organizational commitment of professional nurses, and (3) to investigate the relationship between constructive organizational culture and organizational commitment of professional nurses.

Stratified random sampling technique was used for selecting 313 subjects from professional nurses at hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense and the Royal Thai Police. The research tools used for collecting the data were questionnaires comprising 4 sections: (1) personal data, (2) constructive organizational culture, and (3) organizational commitment of professional nurses. These questionnaires were tested for content validity and reliability. The Cronbach alpha reliability coefficients of the second and the third sections were 0.92 and 0.94 respectively. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and Pearson product - moment correlation coefficient.

The results of this study illustrated as follows. (1) Professional nurses rated constructive organizational culture of nursing department at the high level. (2) They also rated their organizational commitment at the high level. Finally, (3) there was a statistically significant positive high relationship ($r = 0.65$) between constructive organizational culture of nursing department and organizational commitment of professional nurses ($p < .05$).

Keywords: Constructive organizational culture, Organizational commitment, Professional nurses, Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense and the Royal Thai Police

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี และรองศาสตราจารย์ พันตำรวจตรีหญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและแนวทางที่เป็น ประโยชน์ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น และให้กำลังใจใน การทำวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่ อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ พันตำรวจเอกหญิง ประไพ ปิยะจันทร์ และ พันตำรวจเอกหญิง อภัยร ตรีเทวี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดอันทรงคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญดา ประจุกสิลา ที่กรุณาสละเวลามา เป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุง วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทองค์ความรู้และประสบการณ์ที่มีค่าแก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และบุคลากรผู้ประสานงานของโรงพยาบาล ในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้ง 10 แห่งทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่สละเวลามาทำการตอบ แบบสอบถาม และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า หัวหน้ากลุ่มงาน และพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสามี ที่ให้การสนับสนุน ให้ความ ห่วงใย และเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

เมตตา ชัยฉัตรสกุล

เมษายน 2552

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญตาราง..... | ฅ |
| สารบัญภาพ..... | ญ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 5 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย..... | 5 |
| สมมุติฐานการวิจัย..... | 7 |
| ขอบเขตการวิจัย..... | 7 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 8 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 10 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 11 |
| โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม..... | 12 |
| โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ..... | 16 |
| องค์การพยาบาล..... | 18 |
| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ..... | 26 |
| วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์..... | 42 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ.. | 53 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 54 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 58 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 58 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 62 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 70 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 71 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 73 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 83 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 85 |
| อภิปรายผล..... | 86 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 96 |
| บรรณานุกรม..... | 98 |
| ภาคผนวก..... | 107 |
| ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ..... | 108 |
| ข หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย และหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย..... | 110 |
| ค เอกสารรับรองโครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการการวิจัย และจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์..... | 142 |
| ง แบบสอบถาม..... | 146 |
| จ ตารางแสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรม องค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำแนก ตามรายด้านและรายชื่อ..... | 160 |
| ฉ แผนภาพการกระจาย (Scatter Diagram) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น และตัวแปรตาม..... | 168 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 170 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ..... | 61 |
| ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย..... | 69 |
| ตารางที่ 3.3 เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์ (r)..... | 72 |
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลใน สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ..... | 74 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การเชิง สร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัด กระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำแนกโดยรวม และรายด้าน..... | 78 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำแนกโดยรวมและรายด้าน..... | 79 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความมีนัยสำคัญและระดับความสัมพันธ์ของ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ | 81 |

ญ

สารบัญภาพ

| | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6 |
| ภาพที่ 2.1 ผังแสดงโครงสร้างการบริหารการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม | 24 |
| ภาพที่ 2.2 ผังแสดงโครงสร้างการบริหารการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ..... | 25 |

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสาร ความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการแพทย์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดระบบบริการสุขภาพ โดยเฉพาะการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ (Human Resources for Health Planning) เป็นเรื่องสำคัญที่ทุกประเทศทั่วโลกต่างให้ความสนใจและมีการแสวงหาแนวทางที่ดีที่สุดในการดำเนินงานเพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพที่มีประสิทธิภาพและเป็นพื้นฐานสำคัญของการประสบความสำเร็จของระบบบริการสุขภาพ พยาบาลในฐานะเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด ประมาณร้อยละ 78 ของบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ 2545 : 3) จึงจำเป็นต้องมีการวางแผน บริหารจัดการเพื่อให้มีพยาบาลอย่างเพียงพอ และมีคุณภาพในด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการให้บริการทางสุขภาพ จากสถานการณ์กำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ของประเทศไทย ประสบกับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มที่จะมีความขาดแคลนเพิ่มขึ้น เนื่องจากความต้องการการบริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้น ทั้งในมิติของความจำเป็นด้านสุขภาพ และความสามารถในการเข้าถึงบริการ ประกอบกับเงื่อนไขการปฏิรูประบบสุขภาพ ที่มีนโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้ลดกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพลงจาก 3,500 คนต่อปี เหลือเป็น 1,500 คนต่อปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 – 2546 มีผลให้พยาบาลวิชาชีพที่จะเข้าสู่ระบบในช่วงปี พ.ศ. 2547 – 2549 ลดลงตามไปด้วย (กฤษดา แสงดี 2549 : 5, 33) คณะกรรมการวิจัยทางการแพทย์แห่งชาติ สถาบันการพยาบาลได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยปี พ.ศ. 2549 – 2558 ผลการศึกษาครั้งนี้ได้สะท้อนให้เห็นภาพการขาดแคลนที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งแนวทางการแก้ไขและการลดปัญหาดังกล่าว นอกจากจะต้องเพิ่มกำลังการผลิตพยาบาลแล้ว การธำรงรักษากำลังคนเหล่านี้ไว้ในระบบให้ยาวนานที่สุดเป็นเรื่องที่จำเป็น โดยการเสริมสร้างให้พยาบาลมีการยึดมั่นผูกพันในองค์กร เนื่องจากเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดทั้งในแง่การลดค่าใช้จ่ายในการผลิตและลดภาระการทำงานของสถานการศึกษาพยาบาล และยังเป็นการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพไว้ในระบบด้วย (ทัศนยา บุญทองและคณะ 2547 : 4)

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์การสุขภาพที่ให้การรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพแก่ทหาร ตำรวจ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรมทางการแพทย์ มีนโยบายบางส่วนที่แตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นๆ คือการให้การรักษาพยาบาลกับกำลังพลในภาวะสงครามหรือเหตุการณ์ไม่สงบ เช่นเหตุการณ์ไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือตามแนวชายแดนภาคอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งต้องส่งพยาบาลบางส่วนไปดูแลผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นการทำงานที่นอกจากจะเสี่ยงต่อการเป็นโรคติดต่อแล้วยังเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิตอีกด้วย พยาบาลวิชาชีพในสังกัดนอกจากจะต้องทำหน้าที่พยาบาลแล้ว ส่วนใหญ่เป็นทหาร ตำรวจ มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมองค์การในการให้ความเคารพผู้ที่มีอาวุโส ส่วนใหญ่จบมาจากสถาบันเดียวกัน จากเหตุผลที่ระบบราชการในปัจจุบันของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความจำกัดในด้านชั้นยศ การลดการบรรจุทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ และไม่มีการขยายอัตรากำลัง ทำให้ความก้าวหน้าของบุคลากรมีความจำกัด การผลิตพยาบาลไม่เพียงพอกับความต้องการ พยาบาลที่ปฏิบัติงานจึงต้องมีการะงานมาก วิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องปฏิบัติงาน ทั้งด้านบริหาร ด้านวิชาการและด้านการบริการ ลักษณะการทำงานเป็นงานที่หนักและไม่จูงใจ ต้องทำงานแข่งกับเวลา และให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ต้องปฏิบัติงานทั้งช่วงวันหยุด และช่วงกลางคืน ซึ่งเป็นเวลาพักผ่อนของกลุ่มอาชีพอื่น นอกจากนี้ยังเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงต่อชีวิตของผู้ป่วย มีความเสี่ยงสูงเนื่องจากพยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยโรคติดต่อโดยเฉพาะ โรคเอดส์ วัณโรค และมีโอกาสถูกฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายได้หากเกิดความผิดพลาดในการให้บริการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เข้าร่วม โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงต้องมีการจัดระบบที่เอื้อต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย มีพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการตรวจสอบตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและบุคลากร(สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2542 : 7) ทำให้ต้องใช้บุคลากรบางส่วนในการทำงานด้านคุณภาพ อีกทั้งยังได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ซึ่งไม่ใช่งานทางด้านการพยาบาล ทำให้บุคลากรที่มีไม่เพียงพออยู่แล้วขาดแคลนมากขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานลดต่ำลง พยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มการลาออกจากงานหรือโอนย้ายออกจากองค์การเพิ่มมากขึ้น จากสถิติการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพของกรมแพทย์ทหารอากาศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2550 มีพยาบาลวิชาชีพลาออก 20 คน โอนย้ายภายในโรงพยาบาล 41 คน โอนย้ายนอกโรงพยาบาล 46 คน รวม 107 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ) และจากสถิติการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจในปี พ.ศ. 2546 – 2550 พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพลาออก

80 คน โอนย้ายภายในโรงพยาบาล 75 คน โอนย้ายนอกโรงพยาบาล 12 คน รวม 167 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2551 กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดต่ำลง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเพื่อให้สามารถดึงดูด ชำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถอยู่ปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา และพูลสุข หิงคานนท์ 2549: 17) จึงมีผลทำให้อัตราการลาออก โยกย้ายงานลดลง การแก้ปัญหาการลาออกจากองค์กร คือ การสร้างความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล 2544 :82) และยังคงต้องจงใจให้บุคคลทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ กำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลในองค์กรที่แสดงความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ขอมรับเป้าหมายขององค์กร มีการคงอยู่กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มีความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดี และตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร (Allen and Meyer, 1990) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นการบ่งบอกถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์กร โดยไม่ลาออก หรือโอนย้าย แม้ว่าองค์กรอยู่ในภาวะวิกฤต ก็พยายามจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหา ดังนั้น บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความปรารถนาและตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร (Mowday Steers & Porter, 1979) เสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547) ได้ทำการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย โดยวิธีสังเคราะห์งานวิจัย (content analysis) เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งพิมพ์เผยแพร่ระหว่างปี พ.ศ. 2536 – 2543 จำนวน 10 เรื่อง ผลการศึกษาสรุปว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยทั้งในภาพรวมและในรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนงานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ รองลงมาอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 40 กลุ่มที่มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงเป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมีขอบเขตงานชี้เฉพาะหรือมีความมั่นคงในลักษณะงาน มีประสบการณ์การทำงานมานานและอายุมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่สถานภาพการสมรสยังไม่สามารถสรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนปัจจัยลักษณะ

งาน ปัจจัยประสพการณ์การทำงานทุกด้านที่นำมาศึกษา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (อุปกิจ พละวงศ์, 2544 จารุวรรณ ประดา; 2547) วัฒนธรรมองค์กร เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยม รวมถึงความคาดหวังขององค์กรจากผู้ปฏิบัติงานด้วย โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร (Cooke and Lafferty, 1989) วัฒนธรรมองค์กรจะหยั่งรากลึกในอดีตแต่จะถูกระทบบจากปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต แนวความคิดของวัฒนธรรมองค์กรจะมีรากฐานมาจากมานุษยวิทยาและ วัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นการผสมของความเชื่อและค่านิยม งานพิธี เรื่องราว ตำนาน และภาษาพิเศษ ที่กระตุ้นความรู้สึก ความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์กร บุคคลบางคนจะเรียกวัฒนธรรมองค์กรว่าเป็น “กาวทางสังคม” ที่ผูกสมาชิกขององค์กรไว้ด้วยกัน (สมยศ นาวิการ 2546 : 78) จากแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) วัฒนธรรมองค์กรแบ่ง ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ- เนื้อหา และลักษณะตั้งรับ – ก้าวร้าว วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ประสิทธิผลขององค์กรสูงสุด เป็นวัฒนธรรมทางบวกของกลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มุ่งเน้นมิตรสัมพันธ์ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ เป็นลักษณะค่านิยมในองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จของงาน เน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน โดยคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร ควบคู่กับความความสำเร็จของงาน จากการศึกษาของศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ มีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรอันเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพของตน มีความกระตือรือร้น รักและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดความสุขและรักในการทำงาน เกิดการคงอยู่ในงานพยาบาล (Tzeng, 2002) ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมเหล่านี้ เนื่องจากผู้บริหารมีส่วนส่งเสริม และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมขององค์กร

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ประกอบกับยังไม่มีผู้ใดศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้

ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือไม่ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด เพื่อให้ผู้บริหารโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการสร้างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนบรรลุเป้าหมายขององค์การต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้จะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ของกลุ่มงานพยาบาล โดยใช้แนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) ซึ่งสามารถวัดด้วยแบบสอบถาม ทั้ง 4 มิติ ได้แก่

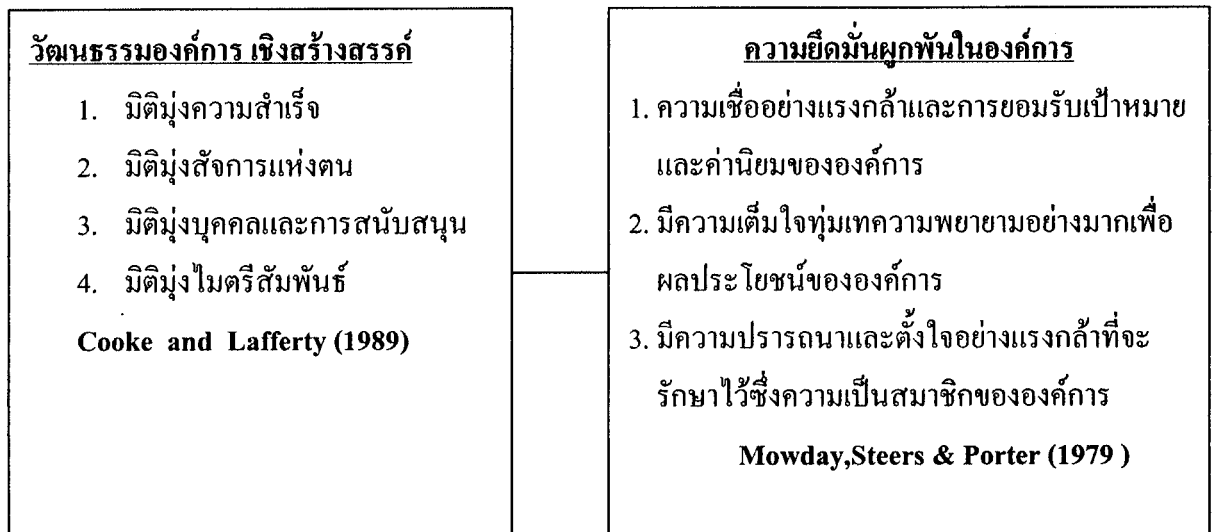
1. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension)
2. มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing)
3. มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic – Encouraging)
4. มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliation)

ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Mowday, Steers & Porter 1979 ซึ่งประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
(A strong belief and acceptance in the organizations goals and values)
2. มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ
(A willingness to exert considerable on behalf of organization)
3. มีความปรารถนาและตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิก
ขององค์การ (A willingness to exert considerable on behalf of organization) โดยมีกรอบแนวคิด
ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 การศึกษาครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

5.1.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5.1.2 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ จากหน่วยงานต่างๆ ของฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมจำนวนทั้งสิ้น 3,696 คน

5.1.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จากหน่วยงานต่างๆ ของฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 366 คน

5.1.4 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล เดือน ตุลาคม – พฤศจิกายน 2551

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

5.2.1 *ตัวแปรต้น* ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยใช้แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension) มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic – Encouraging) และมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliation)

5.2.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แนวคิดของ Mowday, Steers & Porter 1979 ซึ่งประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่ออย่างแรงกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (A strong belief in and acceptance of the organizations goals and values) มีความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ (A willingness to exert considerable on behalf of organization) มีความปรารถนาและตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (A strong desire to maintain membership in the organization)

6. นวัตกรรมเฉพาะ

6.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่มีความแน่วแน่ของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติการกิจขององค์กรที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน ได้แก่

6.1.1 มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A strong belief and acceptance in the organizations goals and values) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กรคือมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

6.1.2 มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert considerable on behalf of organization) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ จะอุทิศกำลังกายกำลังใจปฏิบัติการกิจขององค์กรอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร

6.1.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร (A strong desire to maintain membership in the organization) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่ามีทางเลือกหรือผลตอบแทนที่ดีกว่า และมีความพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรในทุกๆ ด้าน เพื่อความสำเร็จขององค์กร

6.2 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ (Constructive Organization Culture) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้ว่าองค์กรพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสำเร็จ มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ได้รับการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์กรในทางที่ดี และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรเชิง

สร้างสรรค์ ของกลุ่มงานการพยาบาล โดยใช้แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ซึ่งสามารถวัดด้วยแบบสอบถาม ทั้ง 4 มิติ ได้แก่

6.2.1 มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าบุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงาน โดยการปฏิบัติงานที่เน้นการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นเป้าหมายที่ท้าทายแต่สามารถปฏิบัติได้ มีการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานถูกต้องตามหลักวิชาการและตามมาตรฐานวิชาชีพ บุคลากรทางการพยาบาลปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้น

6.2.2 มิติมุ่งเน้นจัดการแห่งตน (Self-actualizing dimension) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าบุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานให้ความสำคัญกับผลงานซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเน้นคุณภาพงานมากกว่าปริมาณงาน บุคลากรทางการพยาบาลมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเอง ได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มงานพยาบาลในการพัฒนาความรู้ ทักษะที่เหมาะสม บุคลากร ได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและมีความสุขในการปฏิบัติงาน

6.2.3 มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic – Encouraging dimension) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าบุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน โดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับโอกาสพิเศษต่างๆ ของบุคลากรแต่ละคน มีความภาคภูมิใจกับการนิเทศงานและบทบาทการเป็นที่เลี้ยงสอนงาน

6.2.4 มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliation dimension) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าบุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานมีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นมิตร เป็นกันเอง เปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน ขอมรับซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

6.3. พยาบาลวิชาชีพ (Professional nurse) หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ที่มีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่าสามปี หรือ ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรืออนุปริญญาในสาขาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ และขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล หรือผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง มีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

6.4 โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หมายถึง โรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไป

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนากุศลกรทางการแพทย์ ให้มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

7.2 เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการนำไปใช้เป็นแนวทางในสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรเกิดความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย สรุปสาระสำคัญของเนื้อหา ดังต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

- 1.1 โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก
- 1.2 โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ
- 1.3 โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ
- 1.4 ลักษณะหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- 2.1 โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.2 ลักษณะหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. องค์การพยาบาล

- 3.1 ความหมายขององค์การ
- 3.2 โครงสร้างขององค์การพยาบาล
- 3.3 บทบาทหน้าที่ขององค์การพยาบาล
- 3.4 องค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
- 3.5 องค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 3.6 การบริหารงานของกลุ่มงานการพยาบาล

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

- 4.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 4.2 แนวคิด ทฤษฎีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 4.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 4.4 กลยุทธ์การสร้างความยึดมั่นผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร
- 4.5 กระบวนการเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4.6 แนวทางการประเมินความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

4.7 ผลลัพธ์ที่เกิดจากความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

5. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

5.2 องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

5.3 คุณลักษณะ ของวัฒนธรรมองค์การ

5.4 หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

5.5 ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

5.6 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

5.7 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงานพยาบาล

6. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดในกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกระทรวงกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป และมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกนักศึกษาของบุคลากรสายแพทย์ และรักษาเฉพาะโรค เช่น โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ การบิน โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำ ในงานวิจัยนี้แบ่งขนาดโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

1. โรงพยาบาลขนาดใหญ่มีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 501 เตียงขึ้นไปได้แก่
 - 1.1 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีจำนวนเตียง 915 เตียง
 - 1.2 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีจำนวนเตียง 700 เตียง
 - 1.3 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า มีจำนวนเตียง 505 เตียง
2. โรงพยาบาลขนาดกลางมีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 201 – 500 เตียง ได้แก่
 - 2.1 โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา มีจำนวนเตียง 350 เตียง
 - 2.2 โรงพยาบาลอานันทมหิดล มีจำนวนเตียง 405 เตียง
 - 2.3 โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มีจำนวนเตียง 426 เตียง

- 2.4 โรงพยาบาลค่ายสุรนารี มีจำนวนเตียง 300 เตียง
- 3. โรงพยาบาลขนาดเล็กมีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 150 – 200 เตียง
 - 3.1 โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ มีจำนวนเตียง 200 เตียง
 - 3.2 โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม มีจำนวนเตียง 200 เตียง
 - 3.3 โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีจำนวนเตียง 200 เตียง
 - 3.4 โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ มีจำนวนเตียง 200 เตียง
 - 3.5 โรงพยาบาลค่ายธนระริชต์ มีจำนวนเตียง 180 เตียง
 - 3.6 โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ มีจำนวนเตียง 180 เตียง
 - 3.7 โรงพยาบาลค่ายจिरประวัติ มีจำนวนเตียง 150 เตียง
 - 3.8 โรงพยาบาลสุรศักดิ์มนตรี มีจำนวนเตียง 150 เตียง
 - 3.9 โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ มีจำนวนเตียง 150 เตียง

1. โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกมีหน้าที่ ให้การรักษาพยาบาลทหารข้าราชการ กลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไปนอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกและศึกษาของบุคลากรสายแพทย์

นโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมแพทย์ทหารบก ซึ่งภารกิจของกรมแพทย์ทหารบกมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับการ ดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลังซ่อมบำรุง บริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และการรักษาพยาบาล

2. กำหนดหลักนิยม และทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและอุปกรณ์ของเหล่าทหารแพทย์

โดยมีเจ้ากรมแพทย์ทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพบก มีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก 3 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลอานันทมหิดล และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี ส่วนโรงพยาบาลอื่น ๆ ในสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพอากาศต่าง ๆ

2. โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ

โรงพยาบาลกองทัพเรือมีหน้าที่รักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงานตลอดจนครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรม

และการวิจัยทางการแพทย์ นโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ ขึ้นอยู่กับการกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ ซึ่งภารกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ มีหน้าที่ คือ อำนวยการประสานงาน แนะนำ กำกับและดำเนินการในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลและอนามัย การส่งกำลังพัสดุสายแพทย์รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาการแพทย์ ตลอดจนการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์ ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย มีเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกับกองทัพเรือ ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดทหารเรือ คือ อำนวยการ วางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ และกำกับ เกี่ยวกับกิจการแพทย์ของกองทัพเรือ ดังนี้

1. ดำเนินการรักษาพยาบาลให้แก่ทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม ครอบครัว และพลเรือนตามความจำเป็น
2. วิจัยและพัฒนาการแพทย์และดำเนินการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์
3. ดำเนินการส่งกำลังบำรุงเกี่ยวกับกิจการแพทย์ เพื่อสนับสนุนหน่วยต่างๆ ในกองทัพเรือ
4. ให้ข้อเสนอแนะทางวิทยาการสายแพทย์
5. ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค ตลอดจนส่งเสริมอนามัยแก่ข้าราชการในกองทัพเรือ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน โดยมีกองเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบินพลเรือน เป็นผู้รับผิดชอบโดยแบ่งเป็น
 - 6.1 แผนกเวชศาสตร์ใต้น้ำ มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ ตรวจสอบสุขภาพผู้ปฏิบัติการใต้น้ำ ตามมาตรฐานที่กำหนดและให้การรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการใต้น้ำ ตลอดจนทำการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้ห้องปรับอากาศ สอบสวนหาสาเหตุ กำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัยเวชกรรมใต้น้ำ
 - 6.2 แผนกเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์การบิน ตรวจสอบสุขภาพผู้ปฏิบัติการในอากาศ ตามมาตรฐานที่กำหนด สอบสวนหาสาเหตุ และกำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัย รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกลับทางอากาศ
 - 6.3 แผนกปรับบรรยากาศ มีหน้าที่ดำเนินการซ่อมบำรุงและจัดเตรียมเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ห้องปรับบรรยากาศให้พร้อมใช้

3. โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาลข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและประชาชน

ทั่วไป กับมีหน้าที่ให้การศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งมีโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษามีหน้าที่เพิ่มคือ รับผิดชอบเวชศาสตร์ การบินและเวชศาสตร์ป้องกันตามที่ได้รับมอบหมายนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศต้องสอดคล้องกับนโยบายกรมแพทย์ทหารอากาศ

ภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหารอากาศ การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์ กับมีหน้าที่กำหนดแนวทางควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคลากรสายแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ขอบเขตความรับผิดชอบ และพันธกิจที่สำคัญของโรงพยาบาลกองทัพอากาศ มี 8 ประการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพ 2) การควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ 3) การรักษาพยาบาล 4) การฟื้นฟูสมรรถภาพ 5) การปฏิบัติการการแพทย์ทหารและการส่งกำลังบำรุง 6) การเวชศาสตร์การบิน 7) การวิจัยและการพัฒนาด้านการแพทย์ทั่วไปและการแพทย์ทหาร และ 8) การผลิตและพัฒนาบุคลากรในสายการแพทย์ให้มีความเชี่ยวชาญ

4. ลักษณะหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือและกองทัพอากาศ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพอื่นทั่วไป แต่อาจมีความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์การทหาร และบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหาร โดยพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม จัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าแพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลในสังกัดทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ เป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศตามลำดับ และมีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้ง 2 บทบาทคือเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ และทหารอาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบธรรมเนียมทหาร เช่นเดียวกับทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบข้อบังคับของทหารอาจแตกต่างจากของพลเรือนทั่วไป

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ด้านบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ซึ่งไม่แตกต่างจากพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลสังกัดอื่น ๆ สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ได้แก่ ปฏิบัติงานการให้การพยาบาลขั้นพื้นฐาน โดยตรงแก่บุคคล ครอบครัวและชุมชนที่ต้องการการดูแลที่ไม่ซับซ้อน โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับทีมการพยาบาลและบุคลากรอื่นๆ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การนิเทศติดตาม ให้การช่วยเหลือแนะนำจากหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

4.2 ด้านบริหารจัดการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดูแลภายในหอผู้ป่วย เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

4.3 ด้านวิชาการ ได้แก่ สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่พยาบาลเทคนิค และ/หรือ ผู้ช่วยพยาบาล มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาลและนำผลที่ได้จากการทำวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย โรงพยาบาลตำรวจ โรงพยาบาลค่ายดารารัศมี โรงพยาบาลนวมศิริมเด็จพระเจ้า โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรสุขภาพที่ให้การรักษายาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพแก่ ตำรวจ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรมทางการแพทย์ โดยมีภารกิจหลัก ดังต่อไปนี้

1. ให้บริการทางการแพทย์ที่ครอบคลุมการส่งเสริม ป้องกันรักษาและฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ตำรวจ ครอบครัวและประชาชน
2. ให้บริการด้านนิติเวชวิทยาและการชันสูตร
3. ผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์
4. เป็นฝ่ายการอำนวยความสะดวกทางการแพทย์ให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการปฏิบัติงานร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของแพทย์หลวงจิตจรดดา แพทย์หลวงพระบรมมหาราชวัง แพทย์อาสาในสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี และส่วนราชการหรือองค์กรต่างๆ ที่ร้องขอหรือได้รับมอบหมาย

ลักษณะหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยมีบทบาทหน้าที่ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาล

วิชาชีพทั่วไป แต่อาจมีความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์การตำรวจ และบทบาทหน้าที่ของความเป็นตำรวจ โดยพยาบาลวิชาชีพขึ้นตรงต่อกลุ่มงานพยาบาล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. รับนโยบายจากกลุ่มงานพยาบาลไปปฏิบัติ
2. วางแผน ควบคุม และปฏิบัติการพยาบาลตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.1 เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล
 - 2.1.1 มอบหมายงานแก่สมาชิกทีม ตามความรู้ความสามารถ
 - 2.1.2 ควบคุม ตรวจสอบ การให้บริการรักษพยาบาลของสมาชิกทีม
 - 2.1.3 เป็นผู้นำทำกิจกรรมการพยาบาลในทีม
 - 1) การรับส่งเวร
 - 2) การประชุมปรึกษา ก่อนและหลังปฏิบัติงาน (Pre-Post Conference)
 - 3) การเยี่ยมตรวจทางการพยาบาล (Nursing Round)
 - 4) การศึกษาผู้ป่วยรายบุคคล (Case Conference)
 - 5) วางแผนการพยาบาล
 - 6) ประเมินผลการพยาบาล
 - 2.2 เป็นสมาชิกทีมการพยาบาล
 - 2.2.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.2.2 ปฏิบัติกิจกรรมการรักษพยาบาลของทีมการพยาบาล
 - 2.2.3 ร่วมในการประชุมก่อนและหลังการปฏิบัติงาน
 - 2.2.4 ร่วมในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล
3. ปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้กระบวนการพยาบาล ให้บริการพยาบาลแบบองค์รวม และผสมผสานครอบคลุมทั้งการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสภาพ
4. ปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ดังนี้
 - 4.1 ภายในหน่วยงาน เช่น งานพัสดุ ครุภัณฑ์ ความสะอาดเรียบร้อยของอาคารสถานที่ เป็นต้น
 - 4.2 ภายนอกหน่วยงาน เช่น เป็นคณะกรรมการสิทธิผู้ป่วย บริหารความเสี่ยง เป็นต้น
5. นิเทศการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับรอง และนักศึกษาพยาบาล
6. เป็นที่ปรึกษาของสมาชิก และเจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา
7. ประสานงานทั้งในและนอกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. ป้องกัน และควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค
9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

10. ให้ข้อมูลในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน และคุณภาพการบริการพยาบาล
11. ร่วมจัดทำงานด้านวิชาการ

องค์กรพยาบาล

องค์กรพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลซึ่งมีจำนวนบุคลากรมากที่สุดและมีความสำคัญยิ่งในการให้บริการแก่ผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน องค์กรพยาบาลประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรพยาบาลทั้งระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการ และบุคลากรอื่น ร่วมกันดำเนินงานให้บริการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดองค์กรพยาบาลมีลักษณะการจัดที่หลากหลายแตกต่างกันตามสังกัด ขนาดของโรงพยาบาลหรือตามความจำเป็นของโรงพยาบาลแต่ละแห่งและเนื่องจากองค์กรพยาบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การจัดการองค์กรจึงต้องคำนึงถึงเป้าหมาย และสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

1. ความหมายขององค์กร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539) ได้ให้ความหมายขององค์กรว่า องค์กร (Organization) หมายถึง ศูนย์รวมของกิจการที่ประกอบขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน ส่วนคำว่า องค์กร (Organ) หมายถึง ส่วนประกอบย่อยของหน่วยใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือต่อเนื่องกัน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์กร (Organization) ที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535: 5) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึงกลุ่มของบุคคลซึ่งได้มีการรวมกันและร่วมกันทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้นได้มีการจัดประสานให้เข้ากันได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน หรือหลาย ๆ วัตถุประสงค์

ยรรยง โฉจินดา (2542: 20) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึงเป็นกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการรวมตัวเข้าเป็นหนึ่งเดียว และร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่มที่รวบรวมทรัพยากรและความพยายามของทุกฝ่ายมาดำเนินการร่วมกัน โดยมุ่งที่จะดำเนินการให้บรรลุถึงผลสำเร็จในเป้าหมายที่สูงขึ้น ซึ่งไม่อาจทำให้สำเร็จได้ ด้วยการกระทำโดยลำพังหรือโดยอิสระ

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 114) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง ระบบสังคมที่จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมีขอบเขตที่แยกตนเองจากสภาพแวดล้อม โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน

ลัทธிகาล ศรีวะรมย์ (2548: 28) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง กลุ่มคน จำนวนตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานด้วยกัน ภายใต้โครงสร้างองค์กรที่กำหนดไว้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งของกลุ่มที่ตั้งไว้

Barnard (1970) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึงระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรงร่วมใจทำงานอย่างมีจิตสำนึก

Herbert (1972) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึงกระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Robbin (1987) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึงกลุ่มชนกลุ่มหนึ่งรวมกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นการรวมกลุ่มคนและกลุ่มคนเหล่านั้นจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

Hodge, Antony, and Gales (1996) ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำงาน ร่วมมือกันภายใต้ขอบเขตที่พิสูจน์ได้ เพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายหลัก

กล่าวโดยสรุป องค์กร หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการรวมตัวเข้าเป็นหนึ่งเดียว เพื่อร่วมการกระทำใดๆ ก็ตามให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์กรพยาบาล (Nursing organization) เป็นองค์กรทางสุขภาพที่มีความสลับซับซ้อนและใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล มีหน่วยงานบริการอยู่ในความรับผิดชอบหลากหลาย มีเจ้าหน้าที่จำนวนมากและปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง(กองการพยาบาล, 2542) เพื่อให้บริการพยาบาล (Nursing service) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติต่อผู้ป่วยและผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และคงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยอันดีของประชาชน ทั้งนี้ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารอื่นๆที่จำเป็นด้วย นอกจากนี้ ฟาริดา อิบราฮิม (2541: 92) กล่าวว่า องค์กรพยาบาลเป็นการรวมกลุ่มของพยาบาลอย่างมีระบบ เพื่อการทำหน้าที่ต่าง ๆ ให้งานวิชาชีพการพยาบาลประสบความสำเร็จ

2. โครงสร้างองค์กรพยาบาล

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, (2539: 33-38) อธิบายโครงสร้างขององค์กรพยาบาล โดยทั่วไปไว้ 3 รูปแบบ ดังนี้

2.1 โครงสร้างองค์กรแบบงานหลัก (Line organization structure) เป็นโครงสร้างแบบธรรมดาไม่สลับซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้าไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา

โครงสร้างแบบนี้สามารถขยายได้ง่าย โครงสร้างอาจสูงชัน มีหลายชั้น หรือแบนราบเพียง 2-3 ชั้นแล้วแต่หน่วยงาน องค์การพยาบาลส่วนใหญ่จะใช้รูปแบบโครงสร้างขององค์การนี้ เนื่องจากง่ายต่อการเข้าใจ สายการบังคับบัญชาแสดงให้เห็นหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว สะดวกสำหรับผู้บริหารในการควบคุมงาน และเปลี่ยนแปลงหรือขยายได้ง่าย แต่มีข้อเสียคือ ขาดการช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการ ขาดการประสานงานและการผสมผสานกันระหว่างแผนก รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถแบ่งภาระให้กับผู้บริหารระดับรองได้เพราะการควบคุมเป็นไปโดยตรง และขาดคำแนะนำจากหน่วยงานที่ปรึกษา ทำให้ความรู้ ความสามารถจำกัด

2.2 โครงสร้างแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา (Line and staff organization)

โครงสร้างแบบนี้เป็นอีกชนิดหนึ่งของการจัดหน่วยงานอย่างมีรูปแบบ (formal organization) เกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างแบบงานหลัก โดยผู้เชี่ยวชาญ (specialist) ช่วยแก้ปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารขององค์การพยาบาล สายงานแบบนี้จะแสดงให้เห็นหน้าที่หลักตามสายการบังคับบัญชาลงมาและมีหน้าที่รองที่ขยายออกไป ซึ่งฝ่ายที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารจะได้รับมอบหมายงานต่างๆ ตามความเหมาะสมและความสามารถแทนผู้บริหารได้ โดยที่ปรึกษามักแสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 บทบาทคือ ให้บริการ(service) หรือให้คำแนะนำ(advisory) หรือควบคุม(control) ข้อดีของโครงสร้างแบบนี้ คือ ผู้บริหารสามารถกระจายงานให้ฝ่ายที่ปรึกษาได้ เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ลง การปฏิบัติงานมีเหตุมีผลเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นจากการมีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะและทำให้เกิดการประสานงานที่ดีในหน่วยงาน ส่วนข้อเสียคือ การจัดองค์การมีลักษณะซับซ้อน งานบางอย่างอาจล่าช้าได้ อาจเกิดการขัดแย้งระหว่างหน่วยงานหลักกับหน่วยงานที่ปรึกษา ขอบเขตหน้าที่แต่ละฝ่ายอาจซ้ำซ้อนกัน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

2.3 โครงสร้างแบบหน้าที่งานเฉพาะ (Functionalized organization structure) การจัดโครงสร้างแบบนี้เป็นการแบ่งหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะออกไป และมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับหน่วยงานหลัก โครงสร้างแบบหน้าที่งานเฉพาะนี้มีอำนาจสั่งการได้ ข้อดีของโครงสร้างองค์การแบบนี้ คือ ได้ใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะอย่างให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และงานในหน่วยงานเฉพาะรวดเร็วขึ้นเพราะมีอำนาจหน้าที่พร้อม ข้อเสียคือการจัดองค์การมีลักษณะซับซ้อนและเอกภาพในการบังคับบัญชาน้อยลงเพราะมีผู้สั่งการได้หลายคน การบริหารงานมีลักษณะของการรวมอำนาจมากกว่าการกระจายอำนาจ

สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2543) ได้กำหนดระบบและโครงสร้างขององค์การพยาบาลว่า จะต้องมีการจัดระบบและโครงสร้างขององค์การบริหารการพยาบาลที่

เอื้ออำนวยต่อพันธกิจที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพื่อเข้าร่วม โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation, HA) ดังนี้

1. โครงสร้างการบริหารการพยาบาลที่ชัดเจนและเหมาะสม เป็นทางการ มีการจัดตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนจากแผนก สาขา หรือหน่วยงาน เพื่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลที่ชัดเจน โดยมีบทบาทด้านการดูแล เสริมสร้าง อำนวยความสะดวก และควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลให้อยู่บนพื้นฐานทางจริยธรรม จรรยาบรรณ กฎหมาย จัดระบบการติดตามและประเมินคุณภาพ
3. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำทีมการพยาบาลทุกระดับ
4. ด้านการบริหาร การจัดการกับความขัดแย้ง การตัดสินใจแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจ การตรวจสอบวิเคราะห์งาน การนำเสนอรายงาน และการขอการสนับสนุน การจัดหาและควบคุมการใช้ทรัพยากร การวางแผนและการประเมินผล ด้านการปฏิบัติการพยาบาล การสั่งการ และการมอบหมายงาน การช่วยเหลือทีมงาน ในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่ซับซ้อน การนำเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ด้านวิชาการ การสอนและการฝึกให้ทีมงานพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน การริเริ่ม โครงการหรืองานวิจัย การศึกษาเรียนรู้และถ่ายทอด การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ มีกลไกกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน การสื่อสารและการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ ระบบรายงาน การประชุมการพยาบาล การแต่งตั้งคณะกรรมการระบบสารสนเทศ

3. บทบาทหน้าที่ขององค์กรพยาบาล

จากการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล(Hospital Accreditation: HA) ได้มีการกำหนดมาตรฐาน โรงพยาบาลที่พิจารณาเชิงการปฏิบัติ ซึ่งได้จัดระดับมาตรฐานของบริการพยาบาลและองค์กรพยาบาลเป็นมาตรฐานระดับองค์กร และได้กำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์กรพยาบาล ดังนี้ (สิทธิศักดิ์ พฤษย์ปิติกุล 2543)

1. เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรบริหารสูงสุดและทีมบริหารของโรงพยาบาลในเรื่องเกี่ยวกับบริหารการพยาบาล
2. ประสานงานกิจกรรมและนโยบายของงานบริการพยาบาล รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานหรือคณะกรรมการอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ดูแลเสริมสร้างและอำนวยความสะดวก และควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางพยาบาลทุกคน ให้มีหลักประกันว่ามีการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานของ จริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมายวิชาชีพ รวมทั้งความรู้ที่ถูกต้องทันสมัย

4. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละระดับ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน

5. กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทางการพยาบาลทั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการให้สอดคล้องกับปรัชญาวิชาชีพ และภาระหน้าที่ในทีมงาน

6. จัดระบบการติดตามและประเมินคุณภาพบริการพยาบาลทั้งในแผนกและหน่วยงานย่อย

7. กำหนดหลักการหรือวิธีการในการส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะในการพึ่งตนเองและดูแลตนเองด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ใช้บริการ ทั้งที่อยู่ในโรงพยาบาลและเมื่อกลับไปดำรงชีวิตอยู่ที่บ้าน

สภาการพยาบาล(2545) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารองค์กรขององค์กรพยาบาล ไว้ดังนี้

1. การจัดองค์กรและการบริหารองค์กรพยาบาล ได้แก่การบริหารจัดการการพยาบาลดำเนินการโดยองค์กรพยาบาล ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นพยาบาลวิชาชีพองค์กรพยาบาลมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดปรัชญา นโยบายทางการพยาบาลเพื่อเป็นทิศทางการปฏิบัติของทุกหน่วยงาน บริการพยาบาลมีโครงสร้างและขอบเขตงานในความรับผิดชอบชัดเจน มีระบบและกลไกการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งมีนโยบาย เป้าหมายและแผนงานที่ส่งเสริมคุณภาพและบริการและเอกลักษณ์ในการปฏิบัติการพยาบาล

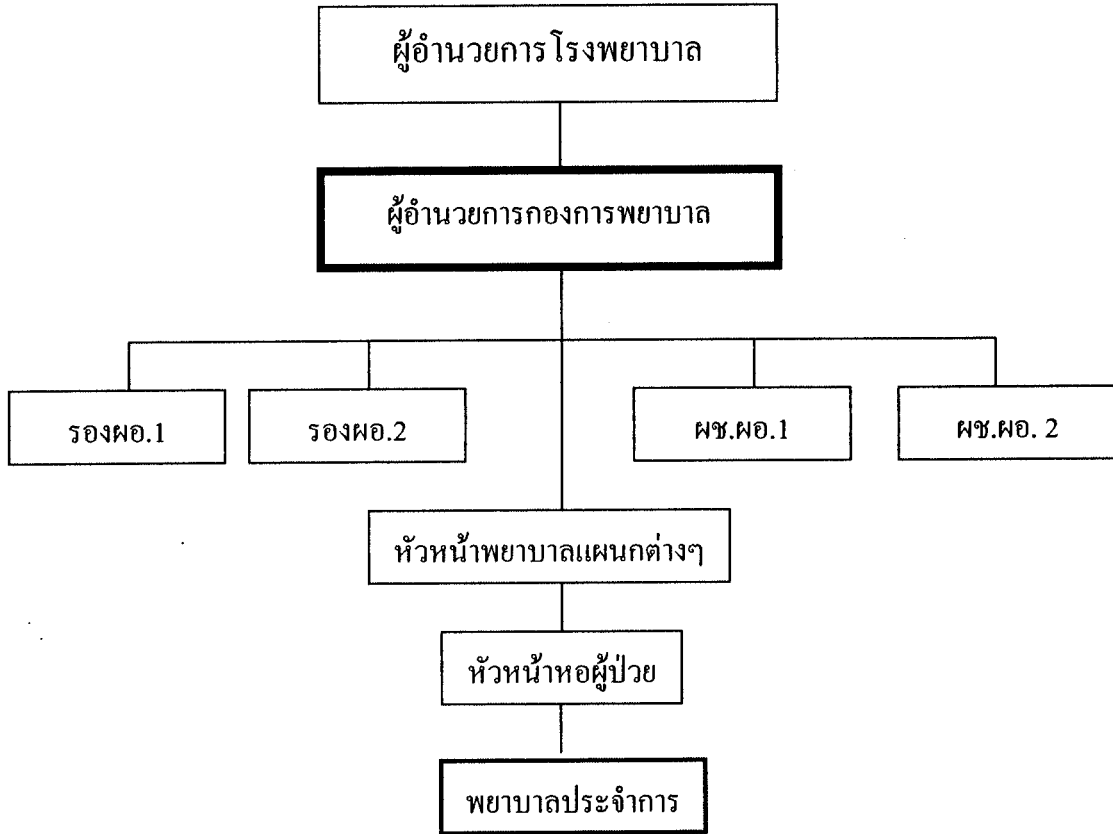
2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีระบบและกลไกการคัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน พยาบาลทุกระดับต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีประสบการณ์ที่เพียงพอ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้ให้บริการพยาบาลทุกระดับชัดเจนตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ การจัดอัตรากำลังเหมาะสมกับความต้องการบริการพยาบาล มีการจัดการ เตรียมการ และควบคุมการกำกับและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการได้ และมีระบบการพัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากรเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัย

3. การจักระบบงานและกระบวนการให้บริการพยาบาล ได้แก่ การบริการพยาบาลต้องคำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ มีการกำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติ แนวทางการพยาบาลผู้ป่วย ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาลในการบริการพยาบาลตลอดระยะเวลาที่ให้บริการ การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรที่มีความรู้และทักษะต่ำกว่าระดับวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ต้องไม่ใช่งานระดับวิชาชีพการพยาบาล และมีพยาบาลระดับวิชาชีพเป็นผู้กำกับดูแล กำหนดนโยบาย และสนับสนุนการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล มีกลไกในการส่งเสริมให้พยาบาลประกอบวิชาชีพที่ได้มาตรฐานและธำรงไว้ซึ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพมีการจัดสารสนเทศและใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาลในการบริหารจัดการ ช่วยเหลือผู้รับบริการ และพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

4. ระบบพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ได้แก่ มีนโยบายและแผนงานการจัดการคุณภาพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ มีระบบการบริหารความเสี่ยง มีระบบประกันคุณภาพการพยาบาล มีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

4. องค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

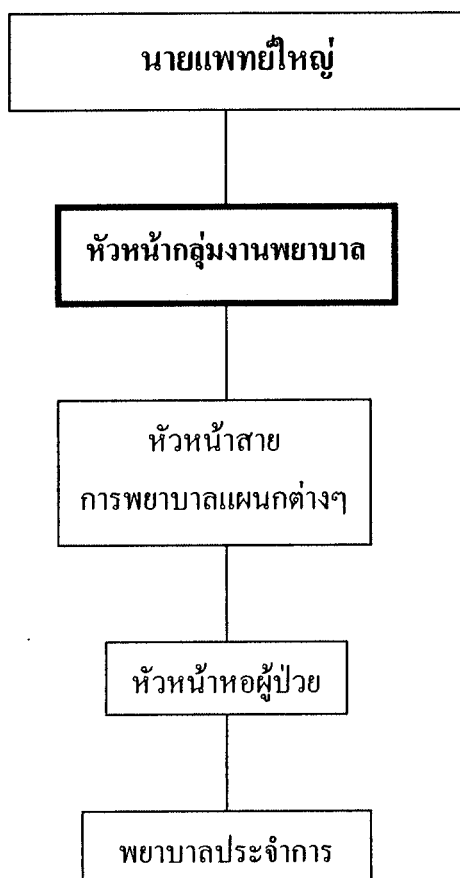
องค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาแบบโครงสร้างทางทหารที่คล้ายกันทั้ง 3 เหล่าทัพ การกำหนดปรัชญา นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายการดำเนินงานจะสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล (จุฑาทวีติ กลิ่นเฟื่อง 2543 :15) ในส่วนของการบริหารงานพยาบาล มีผู้อำนวยการกองการพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุด ที่จะกำหนดนโยบาย ควบคุม จัดการทรัพยากร ประสานความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง ส่วนผู้บริหารทางการพยาบาลในระดับกลาง และระดับต้นจะมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับแผนก ควบคุมและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างการบริหารงานแสดงดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แสดงโครงสร้างการบริหารการพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

5. องค์การพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

องค์การพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาจากกองบัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีนายแพทย์ใหญ่ เป็นผู้บริหารสูงสุด กลุ่มงานพยาบาลมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารงานระดับสูงเป็นผู้กำหนดนโยบาย ควบคุมจัดการทรัพยากร ประสานความร่วมมือไปยังผู้บริหารระดับกลางคือหัวหน้าสายงานพยาบาลต่างๆ ได้แก่ หัวหน้าสายการพยาบาลอาชญากรรม หอผู้ป่วยหนัก ห้องผ่าตัด ออโรบิคิกส์ ศัลยกรรม ตา หูคอจมูก ผู้ป่วยนอก สุตินรีเวชกรรม กุมารเวชกรรม และผู้บริหารระดับต้นคือหัวหน้าหอผู้ป่วย จะมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับหน่วยงาน ควบคุม ดูแลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการและปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โครงสร้างการบริหารงานแสดงดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ผังแสดงโครงสร้างการบริหารการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. การบริหารงานของกลุ่มงานการพยาบาล

การบริหารงานของกลุ่มงานการพยาบาลมีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่วางแผน กำกับการ และเอื้ออำนวยทรัพยากรด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ลักษณะงานของกลุ่มงานการพยาบาลจำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบริการพยาบาล และด้านการบริหารงานวิชาการ (นุบผา พวงมาลี, 2542: 58) ดังนี้

6.1 การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานของฝ่ายการพยาบาลมีระบบ โดยให้การสนับสนุนการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะงานการบริหารงานทั่วไป ได้แก่ การจัดทำแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุมงาน

6.2 การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการที่มีผลต่อผู้ให้บริการ ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน สถาบันหรือความต้องการและปัญหาของผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน ลักษณะของงานบริการพยาบาลจะให้บริการที่ครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษา การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมทั้งการดูแลบุคคล (holistic care) การบริหารงานบริการมีกิจกรรมบริการที่หลากหลาย เช่น การจัดบริการพยาบาล ตามความต้องการหรือตามปัญหา และความคาดหวังของผู้ให้บริการ การจัดบริการพยาบาลให้มี ผู้รับผิดชอบดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และการจัดทีมงานเพื่อให้บริการพยาบาล เป็นต้น

6.3 การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ดำเนินงานวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะ การบริหารวิชาการประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการปฏิบัติการทางวิชาการ ซึ่ง ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การบริการด้านเอกสาร ตำราวิชาการ ส่งเสริมและ เผยแพร่ผลงานวิชาการ ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนค้นคว้าวิจัยทางการพยาบาล และอีกส่วน หนึ่งเป็นงานบริการการศึกษาภาคปฏิบัติ การควบคุมนิเทศนักศึกษา การอำนวยความสะดวก และการประเมินผลภาคปฏิบัติของนักศึกษา

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มิได้จำกัดขอบเขตอยู่ที่การสรรหา และบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งที่จะต้องดำเนินงานควบคู่กัน ไป คือ การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรเกิดความผูกพัน จงรักภักดีและพึงพอใจในการจะ ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และความสำเร็จให้องค์กร โดยไม่เห็นแก่ ความเหน็ดเหนื่อย แต่การจะมุ่งผลให้บุคลากรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็น แรงเสริม เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล 2549 : 261)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร(Organizational Commitment) เป็นเรื่องที่ได้รับ ความ สนใจมาจากทั้งผู้บริหาร นักวิชาการ และนักวิจัยเพราะความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมีความสำคัญ ต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากเป็น คุณสมบัติที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กร หากบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความร่วมมือในการ

ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร จากการศึกษาของ Steers (1977) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางาน (turnover) ของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เนื่องจากบางครั้งแต่ละบุคคลอาจไม่พอใจเงินเดือนที่เขาได้รับ หรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชา นั่นคือ เขาไม่มีความพอใจในงานเกิดขึ้น แต่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอาจจะสามารถครอบงำหรือข่มความไม่พอใจของเขาไว้ ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมอยู่กับองค์กรต่อไป

1. ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างๆ กันหลายทัศนะ ดังนี้

Skeldon (1971: 143) ให้ความเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลที่เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์กร บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีการประเมินผลองค์กรในทางบวก และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Buchanan II (1974: 339) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน มีความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันอยู่กับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น และมีความผูกพันต่อผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเขาได้กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) คือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตน
2. การมีส่วนร่วม (Involvement) คือ ความรู้สึกผูกพันทางจิตใจในภาระหน้าที่ต่อองค์กร
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak & Alutto (1972: 559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของวิชาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกาย และกำลังสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Mowday, Steers and Porter (1979 : 225) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคลต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกของ

องค์การไว้ เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การที่แสดงถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์การประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
(A strong belief in and acceptance of the organizations goals and values)
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ(A willingness to exert considerable on behalf of organization)
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ (A willingness to exert considerable on behalf of organization)

Beer และคณะ(1984: 19) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกจงรักภักดี และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยมีความผูกพันทางจิตใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

Allen และ Meyer (1990 : 1-18) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การโดยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้ง (golden handcuff) ให้คนคงอยู่ในองค์การ ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันด้านรู้สึก (Affective commitment) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

Robbin (1998: 142) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้กับหน่วยงานหรือองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549: 261) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง วิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคคลเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ เป็นอารมณ์ที่บุคคลยึดติดกับองค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดี และตั้งใจทุ่มเท ที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ และมีความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. แนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

Kanter (1972) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เป็นความจงรักภักดี ชื่อสัตย์ต่อองค์การ เต็มใจที่จะอุทิศกายใจให้กับสังคมในองค์การ โดยผูกพันตัวเองเข้ากับสัมพันธภาพทางสังคม เมื่อสังคมในองค์การตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยความรู้สึkyึดมั่นผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติขององค์การต่อบุคคลในองค์การ โดยแบ่งความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็น 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลในองค์การอุทิศตนปฏิบัติงานให้แก่องค์การ และเสียดสีเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่องตลอดไป
2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะรวมกลุ่ม (Cohesion commitment) เป็นความผูกพันทางสังคมในองค์การ จึงเกิดการกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่ม จนทำให้ความยึดมั่นผูกพันในลักษณะนี้เพิ่มขึ้นได้

3. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะควบคุม (Control commitment) เป็นลักษณะที่สมาชิกมีการผูกพัน ยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การ

Mowday, Steers & Porter (1979 :225) ซึ่งได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่ามีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (A strong belief in and acceptance of the organizations goals and values) ซึ่งเป็นทัศนคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ (A willingness to exert considerable on behalf of organization) โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายกำลังใจไปปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ (A strong desire to maintain membership in the organization) บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ ถึงแม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

Allen และ Meyer (1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนคงอยู่ในองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของบุคคลที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์การ เพราะเห็นด้วยหรือต้องการที่จะกระทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางด้านอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการประเมินของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ และผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ โดยจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายที่ทำงาน
3. ความยึดมั่นผูกพันด้านมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ

Brewer and Lock (1995) กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีลักษณะ 7 ประการดังนี้

1. มีความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ หมายถึง การที่บุคคลยอมรับในค่านิยมขององค์การ เห็นว่าค่านิยมขององค์การนั้นเป็นสิ่งที่ดี และมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. มีความไว้วางใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์การว่ามีความยุติธรรม และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อการสร้างสรรค์งานในองค์การ
3. แสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเท พลังความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานและปกป้ององค์การให้พ้นจากการถูกคุกคาม
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง บุคคลที่แสดงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
5. การรู้สึกเชิงบวกต่องาน หมายถึง บุคคลที่มีการรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน
6. การแสดงความห่วงใยต่อองค์การ หมายถึง บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ จากองค์การ
7. การรับรู้ถึงความยุติธรรมขององค์การ หมายถึง บุคคลที่มีการรับรู้ว่าการจัดการด้านการให้รางวัล สิ่งตอบแทนในองค์การมีความยุติธรรม

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ตามแนวคิดของ Mowday Steers & Porter (1979) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers & Porter (1979) ได้ให้ความชัดเจนในการประเมินระดับความรู้สึกยึดมั่นผูกพันของแต่ละคน ตลอดจนมีการสรุปประเด็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันไว้ค่อนข้างครอบคลุม ในทุกมิติ เป็นความผูกพันที่บุคลากรมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความจงรักภักดี รักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อความสำเร็จและความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร และคงอยู่ในองค์กร แนวทางการประเมินสามารถวัดความยึดมั่นผูกพันได้อย่างแท้จริง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลจากการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ ได้พยายามนำเสนอตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรในหลายลักษณะ ได้แก่

Sheldon (1971) ศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ 2) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน 3) การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Hrebiniak & Alutto (1972, 566) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุด ได้แก่ 1) ความตึงเครียดในบทบาท (role tension) 2) ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงาน 3) ความไม่พึงพอใจ อันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Steers (1977: 49) ได้จัดหมวดหมู่ของปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ดังนี้

1.1 เพศ เพศหญิง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มากกว่าเพศชาย เนื่องจากการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรของผู้หญิง ส่วนมากต้องพึ่งพาอุปสรรคมากกว่าผู้ชาย จึงพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

1.2 อายุ จากการศึกษาคพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนอายุน้อย หรือยิ่งบุคคลอายุมากเท่าไร ก็จะมีที่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลง นอกจากนี้คนมีอายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ความพึงพอใจในงานมากขึ้น

1.3 สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานมีครอบครัวมักจะมีชีวิตมั่นคงผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงานหรือคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีความต้องการที่จะมั่นคงในอาชีพมากกว่า ไม่อยากให้องค์กรล่มสลาย ซึ่งจะมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้ จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนโสด

1.4 ระดับการศึกษา สมาชิกองค์กรที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่าคนที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูงมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูงกว่า ถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ก็จะผิดหวัง ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรนานจะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน

2. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท (job or role – related characteristics) ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่ระบุถึงขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทของหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจน

2.2 งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยปราศจากการควบคุมจากภายนอก

2.3 ลักษณะงานที่ทำทนาย เป็นปกติของมนุษย์ที่สนใจงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีพิเศษ อันเป็นลักษณะงานที่ทำทนาย ซึ่งความท้าทายของงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความสนใจ และตั้งใจในการปฏิบัติงาน

2.4 งานที่หลากหลายเป็นงานที่มีลักษณะไม่จำเจ งานที่ต้องการความสามารถหลายด้านและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experiences) ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบทบาทของตนเองว่าได้รับการยกย่อง ยอมรับและได้รับความสำคัญจากองค์กรและผู้ร่วมงาน

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงและไว้วางใจได้ หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การว่าสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ ในด้านความมั่นคงในการทำงาน ระบบสวัสดิการที่ได้รับ การจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพียงพอสำหรับการทำงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงาน รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์การให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน

3.3 ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกส่วนใหญ่ในองค์การที่มีต่อภาพพจน์ขององค์การ สภาพแวดล้อมการทำงาน การบริหารงาน และกฎระเบียบภายในองค์การ

3.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในลักษณะที่เป็นมิตรหรือมีความขัดแย้ง

3.5 การได้รับการพัฒนา หมายถึงการรับรู้ของผู้ปฏิบัติที่มีต่อองค์การว่าองค์การได้มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3.6 ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การ ย่อมมีความคาดหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมจากองค์การ เช่นรางวัล โอกาสก้าวหน้า หรือการพิจารณาความดีความชอบ ที่จะเป็แรงจูงใจทำให้เกิดแรงขับในการปฏิบัติงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

Mowday, Steers & Porter (1979) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มจากของ Steers (1977) โดยเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์การหรือโครงสร้างขององค์การว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และประสบการณ์จากการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และความต้องการความก้าวหน้า ลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่มีศักยภาพต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่เข้ามาทำงานในวันแรก ซึ่งบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงในวันแรกของการทำงาน มักจะคงอยู่ในองค์การนั้นต่อไป จะมีความตั้งใจรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและสร้างผลประโยชน์อื่น ๆ ต่อองค์การ

2. ลักษณะงาน (Job characteristics) ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตัวเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้นต่อไป เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความ

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงานหรือความชัดเจนของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน งานที่ท้าทายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

3. ลักษณะองค์การ (Organizational characteristics) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความเป็นทางการขององค์การ การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการควบคุมขององค์การ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work experience) เป็นแรงทางด้านสังคมซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองต่อองค์การ โอกาสการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

Allen & Meyer (1990) ได้นำเสนอรูปแบบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าประกอบด้วย 3 ลักษณะที่พวกเขาเรียกว่า ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) แม้ว่าโดยทั่วไปแล้ว ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างพนักงานและองค์การซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกได้ ถ้าพิจารณาอย่างละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่า การเชื่อมโยงนั้นมีความแตกต่างกันไป กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันด้านจิตใจ เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (want) ที่จะอยู่ในองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากพวกเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์การ และในขณะที่พวกเขาที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากพวกเขาารู้สึกว่าเขาควรอยู่ในองค์การ ทั้ง 3 ลักษณะช่วยให้เห็นถึงการแบ่งแยกเกี่ยวกับองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันมากกว่าจะเป็นเรื่องของประเภทของความยึดมั่นผูกพัน โดยพนักงานสามารถประเมินระดับความยึดมั่นผูกพันได้ตามสถานภาพทางจิตใจของแต่ละคน เช่น พนักงานบางคนอาจรู้สึกว่าเขาจำเป็นต้องอยู่ และควรจะต้องอยู่ในองค์การ ทั้งๆ ที่เขาปรารถนาที่จะอยู่หรือบางคนไม่รู้สึกว่าเขาจำเป็นต้องอยู่ และควรจะต้องอยู่ในองค์การ แต่เขาปรารถนาที่จะอยู่เอง เป็นต้น ซึ่งสิ่งนี้อาจกล่าวได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การสามารถแบ่งแยกออกมาได้ตามสภาพการณ์ทางจิตใจ (psychology state) ของแต่ละบุคคล

จากปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยที่อยู่ภายใต้แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เช่น การกำหนดขอบเขตของงาน การนิเทศงาน การมีส่วนร่วมในงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การให้รางวัลหรือผลตอบแทน ลักษณะของงานชนิดต่างๆ ได้แก่ งานที่ท้าทาย งานที่มีความเด่นชัด งานที่มีความสำคัญ งานที่ให้ความเป็นอิสระ งานที่ให้ผลย้อนกลับ เป็นต้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องให้ความสำคัญและจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพัน

ต่อองค์การ มีความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี
ประสิทธิภาพ

4. กลยุทธ์การสร้างความยึดมั่นผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ

กลยุทธ์การสร้างความยึดมั่นผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์การ อาจเริ่มต้นอย่างไม่เป็น
ทางการก่อนแล้วจึงนำไปใช้อย่างเป็นทางการด้วยการกำหนดนโยบายและกระบวนการปฏิบัติของ
องค์การ เสนาะ ดิเยว (2535 : 36-40) ได้เสนอกกลยุทธ์การสร้างความยึดมั่นผูกพัน ให้เกิดขึ้นใน
องค์การมีทั้งหมด 9 ประการ ดังนี้

4.1 สร้างคนให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การเกิด
จากการมีส่วนร่วมของทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์การ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่า
เขามีส่วนร่วมและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยใช้คำพูดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในทาง
สร้างสรรค์ เช่น ใช้คำว่าองค์การของเรา เป็นต้น

4.2 ผู้บริหารต้องให้เกียรติบุคลากร ผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการยกย่องบุคลากรที่
ปฏิบัติงานตามภาระผูกพันอย่างครบถ้วน ซึ่งการให้เกียรติบุคลากรเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าไม่มี
อะไรที่สำคัญมากกว่าความยึดมั่นผูกพันที่ทุกคนมีต่อองค์การ

4.3 อย่าให้การทำงานอยู่ภายใต้การตอบแทนซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายบริหาร
และฝ่ายปฏิบัติ ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของ
บรรยากาศความร่วมมือกัน เพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่ใช่ผลประโยชน์ที่ต่างตอบแทนซึ่งกัน
และกัน

4.4 หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวแต่ให้กระทำในนามขององค์การ สิ่งนี้
จะทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่
เห็นว่าการงานขององค์การมีความสำคัญ จะทำให้บุคลากรกระตือรือร้น หาวิธีที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดต่อ
องค์การ และเป็นการยอมรับว่าองค์การและผู้บริหารเห็นความสำคัญของบุคลากรในองค์การ

4.5 ใช้การประชุมเพื่อสร้างความยึดมั่นผูกพัน ในการประชุมผู้บริหารจะต้อง
อธิบายแนวคิดและแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับภาระผูกพันที่มีต่อองค์การ แสดงให้บุคลากรเห็นว่า
องค์การต้องการความช่วยเหลือและความร่วมมือจากทุกคน

4.6 สร้างบุคลากรใหม่ให้มีความยึดมั่นผูกพัน การพบปะครั้งแรกผู้บริหารต้องทำ
ให้บุคลากรรู้ว่าเขาจะประสบความสำเร็จได้อย่างไร และต้องแสดงให้เห็นว่ามีความยินดีที่ผู้มาใหม่
เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ และเขาเหล่านั้นเป็นความหวังขององค์การ

4.7 แสดงให้เห็นความยึดมั่นผูกพันขององค์การต่อบุคลากร เช่น อัตราค่าจ้าง

เงินเดือน สภาพการทำงาน พฤติกรรมและการแสดงออกด้วยคำพูดของผู้บริหาร นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพ เป็นต้น

4.8 ส่งจดหมายไปถึงบ้าน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานดีเกินจนก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องทำหนังสือแสดงความชื่นชมยินดีแล้วส่งไปยังบ้านของบุคคลนั้น เพื่อให้เขารู้สึกถึงคุณค่าที่องค์กรได้รับ ขณะเดียวกันทำให้เกิดความภาคภูมิใจทั้งแก่ตนเองและครอบครัว

4.9 ระวังข่าวลือแต่ใช้วิธีการสื่อสารที่เป็นกันเอง การสื่อสารแบบเป็นกันเองจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดีกว่าการสื่อสารอย่างเป็นทางการ ความแตกต่างของการสื่อสารแบบเป็นกันเองกับข่าวลือ คือ การสื่อสารแบบเป็นกันเองเป็นการสร้างบรรยากาศในทางบวกต่อองค์กร เป็นข่าวที่เป็นจริงและมีมาตรฐาน

ผู้บริหารที่สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานและสร้างความยึดมั่นผูกพันร่วมกันระหว่างคนในหน่วยงานและในองค์กร จะทำให้คนเกิดความรู้สึกร่วมกัน มีแนวทางและเป้าหมายร่วมกัน การใช้อำนาจบังคับก็ไม่ใช่ความจำเป็น คนจะอุทิศตัวให้กับงานด้วยความเต็มใจซึ่งเท่ากับเป็นการใช้อำนาจทางอ้อม

5. กระบวนการเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Miner (1992) อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันมีความหมายมากกว่าความจงรักภักดีที่บุคคลจะทุ่มเทให้กับองค์กร และความยึดมั่นผูกพันยังหมายถึงความต้องการคงอยู่ในองค์กร มีขั้นตอนการเกิดดังนี้

5.1 ความผูกพันเบื้องต้น (Initial Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นที่บุคคลยังไม่ได้เริ่มงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในขั้นต้น ได้แก่

5.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ

5.1.2 ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน

5.1.3 คุณลักษณะของทางเลือกของงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ การยกเลิกไม่ได้ การเสียดสีและการพิจารณาที่เหมาะสม

ปัจจัยทั้ง 3 ด้านจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน บุคคลจะเลือกทำงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ตนมีคือ จากพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ซึ่งปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลทำให้เกิดความคาดหวังในงานนั้นๆ และเช่นเดียวกับคุณลักษณะของงานก่อนจะทำงานนั้นจริง บุคคลจะมีความคาดหวังในตัวเอง ซึ่งคุณลักษณะของงานเป็นความต้องการที่มีลักษณะที่ทำให้เขาอยากทำและพึงพอใจ ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในเบื้องต้น

5.2 ความผูกพันระหว่างการจ้างงานในช่วงแรก (Commitment Early Employment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเมื่อเข้าทำงาน เป็นการประเมินสิ่งที่ได้พบตามความเป็นจริงจากงานนั้น ซึ่งได้แก่

5.2.1 ประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน (Initial Work Expression) ประกอบด้วย งาน การควบคุม กลุ่มทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนองค์กร

5.2.2 ความรู้สึกรับผิดชอบ เป็นผลมาจากประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน

5.2.3 ความผูกพันเบื้องต้น

5.3 ความผูกพันในช่วงปลาย เป็นความผูกพันที่บุคคลเข้าไปทำงานอยู่ในองค์กร ในช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานหรืออายุงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในช่วงปลายนี้ ได้แก่ การลงทุน การมีส่วนร่วม และการปรับเปลี่ยน

6. แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการแต่ละท่านได้สร้างแบบวัดที่มีความแตกต่างกันตามแนวคิดและคำจำกัดความ ซึ่งแบบวัดต่างๆ มีดังนี้

1. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Sheldon (1971) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็น นักวิทยาศาสตร์ และวิศวกรที่ปฏิบัติงานอยู่ในห้องปฏิบัติการ และมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 136 คน โดยใช้แบบสอบถามทั้งหมด 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมภายในระยะเวลาอันใกล้ เช่น การสร้างผลงานที่สำคัญ การเขียนผลงานลงในวารสารทางวิชาชีพ แม้ว่าหัวข้อนั้นไม่ได้รับความสนใจจากหน่วยงาน เป็นต้น

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามการวางแผนในอนาคตว่าจะอยู่ในองค์กรนี้ตลอดไป หรือจะอยู่ไปเรื่อยๆ แต่ท้ายที่สุดอาจมีการโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเจตนาคติที่มีต่อองค์กร ให้กลุ่มตัวอย่างเลือกรวม หมายเลข 1 (หมายถึงการเป็นองค์กรที่ดีที่สุด) ไปจนถึงหมายเลข 7 (เป็นองค์กรที่แย่ที่สุด) มีลักษณะเป็น Guttman scale ถ้าผู้ตอบเลือก 1 หรือ 2 แสดงว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมาก ถ้าผู้ตอบเลือกข้อความที่แสดงถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 2 ใน 3 ข้อ แสดงว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ถ้าผู้ตอบเลือก ข้อเดียวหรือไม่เลือกเลย แสดงว่า ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการลงทุน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และปัจจัยด้านประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

2. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan II (1974) เป็นแบบวัดที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการองค์การรัฐบาล และองค์การธุรกิจทั้งหมด จำนวน 279 คน โดยศึกษาตัวแปรอิสระ 13 ตัวแปร ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท ความผูกพันในกลุ่มเพื่อน เจตนาคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังต่อองค์กร ความคลาดเคลื่อนของสิ่งที่ได้รับจากความเป็นจริงขององค์กร ความทำทหายของงานในปีแรก ความขัดแย้งของเป้าหมายในองค์กรกับบุคคล ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความกลัวความล้มเหลว บรรทัดฐานของความผูกพันต่อองค์กร บรรทัดฐานของความผูกพันต่องาน และความรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้ แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ

2.1. สเกลวัดความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Organizational identification scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 ตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ฉันรู้สึกปัญหาในองค์กรนี้ คือปัญหาของฉัน เป็นต้น

2.2. สเกลวัดความผูกพันในงาน (Job involvement scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นกับตัวฉัน เกี่ยวข้องกับการทำงาน ฉันมีชีวิตอยู่เพื่องาน เป็นต้น

2.3. สเกลวัดความภักดีต่อองค์กร (Organization loyalty scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 2 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 ตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันมีความสุข อบอุ่นที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ ฉันเต็มใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่เหลืออยู่กับองค์กรนี้ เป็นต้น

3. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งที่เป็นทางบวก และที่เป็นข้อคำถามทางลบ มีค่าความเชื่อมั่น 0.87 โดยในด้านความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน คือ

3.1.1 ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

3.1.2 ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3.1.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.1.4 ความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร

3.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นการประเมินความยึดมั่นผูกพัน ด้านพฤติกรรม โดยเป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ แบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นที่ 0.75 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้าน คือ

3.2.1 ความต้องการที่จะคงอยู่เนื่องจากขาดทางเลือก แม้ว่าอาจไม่ต้องการที่จะอยู่ อาจเนื่องมาจากภาวะความรับผิดชอบด้านการเงิน หรือการต้องการการตอบแทนบางอย่างจากสิ่งที่ตนได้รับจากองค์กร

3.2.2 ความรู้สึกไม่มั่นคงหากจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพการทำงาน

3.2.3 ความรู้สึกว่าได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ และกำลังสติปัญญาให้กับองค์กรไว้หากต้องการออกจากองค์กร เกิดความกลัวว่าจะสูญเสียบางอย่างไป

3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากเกิดความไม่แน่ใจ ดังเลในการลาออก เนื่องจากกลัวว่าผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาจะผิดหวัง และเป็นความรู้สึกว่าที่ต้องอยู่ในองค์กร เนื่องจากเป็นพันธะ และหน้าที่ต่อองค์กรต่องานในความรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและลบ มีความเชื่อมั่น 0.79

4. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่สร้างขึ้นของ Mowday, Steers, และ Porter (1979) มีชื่อว่า Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติของเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับ เครื่องมือทั้งหมดมี 15 ข้อคำถาม ซึ่งครอบคลุมถึงคำจำกัดความของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประการ คือ

4.1 ด้านความเชื่อถือ การยอมรับและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีข้อคำถาม 6 ข้อ ดังนี้

4.1.1 ท่านมักพูดให้เพื่อนหรือผู้อื่นฟังเสมอว่า หน่วยงานของท่านดีเหมาะสมที่จะเข้าทำงานด้วย

4.1.2 ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับขององค์กรคล้ายคลึงกัน

4.1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆ ว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้

4.1.4 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านได้มากที่สุดทางการปฏิบัติงาน

4.1.5 ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในที่แห่งนี้

4.1.6 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร ในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากร

4.2 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มี 6 ข้อ ดังนี้

4.2.1 ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก

4.2.2 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกันหากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน

4.2.3 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านก็สามารถเป็นเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้ได้

4.2.4 ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการอยู่กับองค์กรนี้ตลอดไป

4.2.5 สำหรับตัวท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย

4.2.6 การตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด

4.3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

4.3.1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้องค์กรแห่งนี้ประสบความสำเร็จ

4.3.2 ท่านยอมทำงานทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้

4.3.3 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ

โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะมาตราส่วน 7 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะข้อคำถามมีทั้งข้อความเชิงรับ และเชิงปฏิเสธ อยู่ด้วยเพื่อลดความลำเอียงของการตอบ

Mowday, Steers, และ Porter (1979) ได้นำแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ไปใช้กับบุคลากรในสาขาอาชีพต่างๆ จำนวน 2,563 คน ใน 9 องค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน และได้รายงานค่าความเที่ยงของแบบวัด (internal consistency reliability) ไว้คือ 0.82 ถึง 0.83 โดยมีค่ามัธยฐาน (median) เท่ากับ 0.90 และรายงานค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำ (test-retest reliability) เท่ากับ 0.53 ถึง 0.75 และยังได้ตรวจสอบความตรงของแบบวัดด้วยวิธีการหา

ความตรงเชิงร่วม (convergent validity) โดยเปรียบเทียบกับเครื่องมือวัดเจตคติอื่น คือ Sources of Organizational Attachment Questionnaire พบว่ามีค่าความตรงเชิงร่วมเท่ากับ 0.63 ถึง 0.74 มีค่ามัธยฐาน (Median) เท่ากับ 0.70 ตรวจสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminate validity) โดยการศึกษาความสัมพันธ์กับแบบวัดความพึงพอใจในงาน (Job description index: JDI) พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ทางบวกตั้งแต่ 0.01 ถึง 0.68 และตรวจสอบความตรงเชิงทำนาย (Predictive validity) และผลการปฏิบัติงาน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน และการขาดงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, Steers และ Porter (1979) ได้ให้ความชัดเจนในการประเมินระดับความรู้สึกยึดมั่นผูกพันของแต่ละคน ตลอดจนมีการสรุปประเด็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันไว้ค่อนข้างครอบคลุม และได้รับความนิยมนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยอย่างแพร่หลาย เช่น Angle & Perry (1981), Williams & Hazer (1986) Mathieu & Zajac (1990), Keller (1997) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter (1979) มาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

7. ผลลัพธ์ที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะการที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน (Steers, 1977) มีความจงรักภักดี มีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเท ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อความสำเร็จ ความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร และคงอยู่ในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กรในปัจจุบันที่จะต้องค้นหาวิธี เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Steers, 1977) จากการศึกษาของนักวิจัยและนักวิชาการหลายๆท่าน สามารถสรุปผลลัพธ์ที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

7.1 ลดอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover rate) การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ทำงานในองค์กรสูง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนายการลาออกและการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความ

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ที่สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเงื่อนไขของงานในหน้าที่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน (Mowday, Steers & Porter, 1979 :226)

7.2 ลดอัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากการศึกษาของ Blau (1986: 581) พบว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่เฉื่อยชาในการทำงานหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุผลน้อยกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Decotis and Summers (1987) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจ ที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

7.3 เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (Organizational effectiveness) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การ (Steers, 1977) และมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม การขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน (Mowday, Steers & Porter, 1979)

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

สภาพแวดล้อมภายในขององค์การจะมีพลังอำนาจอย่างหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์การ (Organizational culture) เป็นค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์การที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์การ พลังนี้จะถูกเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมร่วมของวัฒนธรรมองค์การจะเรียกร้องความสนใจต่อสิ่งที่สำคัญ และระบุแบบแผนของพฤติกรรมที่กลายเป็นบรรทัดฐานนำทางการกระทำสิ่งต่างๆ ภายในองค์การ วัฒนธรรมองค์การจะหยั่งรากลึกในอดีตแต่จะถูกกระทบจากปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต แนวความคิดของวัฒนธรรมองค์การจะมีรากฐานมาจากมานุษยวิทยา วัฒนธรรม วัฒนธรรมองค์การจะเป็นการผสมของความเชื่อ ค่านิยม งานพิธี เรื่องราว ตำนาน และภาษาพิเศษ ที่กระตุ้นความรู้สึก ความผูกพันภายในบรรดาสมาชิกขององค์การ (สมยศ นาวิการ, 2546 :78)

มีผู้ศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่มากมาย ทั้งด้านวิชามานุษยวิทยา (Anthropology) และด้านวิชาสังคมศาสตร์ (Sociology) ซึ่งมีความแตกต่างในบางส่วน ทางด้าน

มานุษยวิทยา จะศึกษาวัฒนธรรมของชนเผ่าเล็กๆ และเห็นว่าสังคมโดยทั่วไปมีวัฒนธรรมของคนทั่วไปเพียงวัฒนธรรมเดียว เรียกว่า วัฒนธรรมทั่วไป (General Culture) Sir Edward B. Taylor เป็นบุคคลแรกที่ทำให้คำนิยามวัฒนธรรม และ เขียนหนังสือ Primitive Culture เมื่อปี ค.ศ. 1871 การสืบค้นวัฒนธรรมของทางมานุษยวิทยามักจะทำแบบการวิจัยคุณภาพ คือร่วมคลุกคลีและใช้การสังเกต สัมภาษณ์ นักมานุษยวิทยาที่สนใจเรื่องนี้คือ Kroeber (1952), Klukholm (1952) เป็นต้น

ทางด้านสังคมวิทยา ให้ความเห็นว่าสังคมโดยทั่วไปจะมีทั้งวัฒนธรรมของคนส่วนใหญ่ และวัฒนธรรมของคนกลุ่มย่อย ที่เรียกว่า วัฒนธรรมย่อย (Sub culture) การสืบค้น มักจะใช้การวิจัยเชิงปริมาณเนื่องจากการศึกษาชนกลุ่มมาก นักวิชาการกลุ่มนี้คือ Ritti & Fuinkhourser (1982), Van Maanen (1976), Smircich (1985), Schein (1985, 1992), Cooke & Lafferty (1989)

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540:11) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่างๆอันประกอบด้วยสิ่งประติษฐ์ แบบแผน ค่านิยม พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ(2542:409) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม(Values) ความเชื่อ(Beliefs) ประเพณี(Traditions) รูปแบบการดำเนินการ (Operating style) และสภาพแวดล้อมภายในบริษัท(Internal work environment)

ไพบุลย์ ช่างเรียน (2543: 68) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิถีทางการดำเนินชีวิตที่กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งถือปฏิบัติ วัฒนธรรมจึงประกอบด้วยนิสัยหรือความเคยชิน ขนบธรรมเนียมประเพณี วิธีประพฤติปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม รวมทั้งภาษาและวัตถุสิ่งของต่างๆ

สมยศ นาวิการ (2546: 79) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ คือระบบของ ค่านิยม สมมุติฐาน ความเชื่อและบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน วัฒนธรรมองค์การจะสะท้อนให้เห็นถึงมุมมองร่วมกันของ “วิถีทางที่เรากระทำกันอยู่ ณ ที่นี้”

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548:201) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันใ้องค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและ พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร หรือ โครงร่างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (cognitive framework) ประกอบด้วย (1) ทัศนคติ (attitudes) (2) ค่านิยม (values) (3) บรรทัดฐานด้านพฤติกรรม (behavioral norms) และ (4) ความคาดหวัง (expectations) ที่กำหนดร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กร

Cooke & Lafferty (1989: 17-18) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผน พฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และองค์การคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ด้วย ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมนี้มี 3 ลักษณะได้แก่ 1) ลักษณะสร้างสรรค์ 2) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา 3) ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว โดยทั้ง 3 ลักษณะมีความแตกต่างกัน ไปในแต่ละองค์การ

Schein (1992 cited in Luthan, 2001: 122) ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นแบบแผน วิธีการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนรวม เป็นการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มสมาชิกในองค์การในการจัดการกับปัญหาทั้งภายในและภายนอกขององค์การ จนวิธีการปฏิบัตินั้นถือเป็นแบบแผน ค่านิยม ถ่ายทอดสู่สมาชิกใหม่ เพื่อใช้เป็นแนวคิดและแนวทางการปฏิบัติต่อไป

Robbin (1998 : 142) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นการรวบรวมเอาค่านิยม ความเชื่อและความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกันซึ่งวัฒนธรรมจะบอกให้รู้ถึง ค่านิยมพื้นฐานขององค์การและถ่ายทอดไปยังสมาชิกใหม่ให้สามารถคิด และแสดงออกในสิ่งที่ควรทำ วัฒนธรรมช่วยเพิ่มความมั่นคงให้องค์การและช่วยให้สมาชิกเข้ากันได้กับกิจกรรมและเหตุการณ์ในองค์การ

Parker (2000) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นแบบแผนของการกระทำทั้งที่โดยตั้งใจ และไม่ได้ตั้งใจร่วมกันของบุคลากรในองค์การภายใต้ความเชื่อ ค่านิยม บรรทัดฐานและภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากในอดีต

Samuel C.Certo (2005 อ้างถึงในพัชนี นนทศักดิ์ และคณะ 2549 : 265) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยมและความเชื่อซึ่งสมาชิกภายในองค์การร่วมกันสร้างขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนภายในองค์การ ซึ่งได้ยึดถือสืบต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควร วัฒนธรรมองค์การอาจมีสัญลักษณ์ที่แสดงออกให้เห็นได้อย่างชัดเจนทั้งทางกายภาพและการสื่อสารทางด้านอื่นๆ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะชี้วัดถึงเสถียรภาพขององค์การ ตลอดจนความสำเร็จของงาน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงรูปแบบของพฤติกรรมซึ่งกำหนด ความเชื่อ ค่านิยมและบรรทัดฐานของสมาชิก ซึ่งจะก่อให้เกิดขึ้นร่วมกันและแสดงออกในรูปของการปฏิบัติที่เหมือนกัน และผูกพันสมาชิกให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การบริหารงานภายในองค์การบรรลุผลสำเร็จ

2. องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

Samuel C.Certo (2005 อ้างถึงในพัชนี นนทศักดิ์ และคณะ, 2549 : 265) ได้เสนอแนะว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

2.1 สัญลักษณ์ที่บ่งบอกสถานภาพบุคคล (Status symbols) ถือเป็นสิ่งที่สังเกตได้ง่ายในทางกายภาพเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อสถานภาพหรือตำแหน่งหน้าที่ของบุคคลในองค์การ

2.2 ขนบธรรมเนียมประเพณีที่ถือปฏิบัติสืบต่อกันมา (Traditions and history) ถือเป็นสิ่งที่อยู่คู่องค์การมาเป็นเวลาช้านาน และอาจมีความแตกต่างกันอย่างหลากหลายในแต่ละองค์การ และสามารถสังเกตเห็นได้จากพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การในแต่ละวันที่ซ้ำๆ กันจนกลายเป็นปกติวิสัย

2.3 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ยับยั้งว่าวัฒนธรรมขององค์การใดเป็นวัฒนธรรมแบบเปิดหรือแบบปิด

3. คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

แม้ว่านักวิชาการจะมีความเห็นแตกต่างกันบ้างในเรื่องคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ แต่ส่วนใหญ่แล้วเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีคุณลักษณะ ดังนี้

3.1 เป็นค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคน วัฒนธรรมองค์การเป็นปรากฏการณ์ของกลุ่มคนจำนวนหนึ่งในหน่วยงาน ไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของคนๆ เดียว แต่ละคนในหน่วยงานอาจมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำแตกต่างกันไป สิ่งต่างๆ เหล่านี้ไม่ใช่วัฒนธรรมเพราะไม่ใช่สิ่งที่มีหรือเห็นร่วมกันในกลุ่มคนจำนวนหนึ่ง ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นความคิด ความเชื่อ และค่านิยมที่หลายคนยอมรับและนำไปปฏิบัติจนสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเดียวกันได้

3.2 เป็นสิ่งที่ต้องใช้เวลาในการสั่งสม ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำที่คนในหน่วยงานจำนวนหนึ่งยอมรับและมีอยู่ร่วมกัน มิได้เกิดขึ้นภายในช่วงระยะเวลา 2-3 วัน แต่ต้องอาศัยเวลาในการสั่งสมบ่มเพาะ ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบและพิสูจน์จนเป็นที่ยอมรับร่วมกันแล้วว่าสามารถช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของหน่วยงานได้ ต้องใช้เวลากว่าที่จะพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติที่คนในหน่วยงานยอมรับและนำไปใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ต้องผ่านเวลาแห่งการเรียนรู้และแก้ไขร่วมกันพอสมควร ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้อีกแง่หนึ่งว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นประสบการณ์ร่วมกันของคนกลุ่มหนึ่งซึ่งทำงานด้วยกันมานานพอสมควร

3.3 เป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การเรียนรู้จากการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social interaction) วัฒนธรรมองค์การไม่ใช่ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมและการกระทำของสมาชิกที่เกิดจากสัญชาตญาณของมนุษย์ นอกจากนั้นวัฒนธรรมองค์การก็ไม่ใช่อะไรที่เกิดจากการถ่ายทอดทาง

พันธุกรรมด้วย แต่วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การค่อยๆ เรียนรู้ทีละเล็กทีละน้อย นับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น พนักงานใหม่เรียนรู้วัฒนธรรมองค์การผ่านกระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (organizational socialization) โดยหัวหน้างานจะคอยชี้แนะวิธีคิดวิธีการทำงานและการวางตัวที่ถูกต้อง

3.4 เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การไม่ค่อยตระหนักถึง หลังจากที่วัฒนธรรมองค์การได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากคนในองค์การจำนวนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของหน่วยงานได้ คนในองค์การก็จะคิด เชื่อ และทำสิ่งนั้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า เป็นระยะเวลาานาน จนกลายเป็นเรื่องปกติธรรมดาไป นั่นย่อมหมายความว่า สิ่งที่คิดหรือกระทำนั้นกลายเป็นสามัญสำนึกที่สมาชิกองค์การกระทำไปอัตโนมัติ โดยไม่ได้คิดถึงการมีอยู่ของธรรมเนียม บรรทัดฐานของวัฒนธรรม เช่น ภัตตาคารอาหารญี่ปุ่นแสดงการพูดเสียงดัง(เกือบเป็นการตะโกน) ในการต้อนรับและเชื่อเชิญลูกค้า พนักงานเสิร์ฟเหล่านี้กระทำไปโดยอัตโนมัติจนเป็นความเคยชิน ลูกค้าเห็นเป็นเรื่องปกติวิสัย ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเรื่องที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรม สำหรับสมาชิกองค์การเพราะพวกเขาไม่ค่อยตระหนักถึงการดำรงอยู่ของสิ่งนี้

3.5 การสื่อสารวัฒนธรรมองค์การพึงพาการใช้สัญลักษณ์ (symbol) การสื่อสารถึงวัฒนธรรมองค์การมักเกิดขึ้นใน 2 กรณี กรณีแรกเป็นเรื่องที่หน่วยงานพยายามถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การไปยังสมาชิกใหม่ โดยหน่วยงานพยายามถ่ายทอดหรือสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อและแนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังให้พนักงานทำตามผ่านสัญลักษณ์ต่างๆ สัญลักษณ์ที่หน่วยงานนิยมได้แก่ ภาษา พิธีการ เรื่องเล่า เพลงประจำหน่วยงาน กรณีที่สอง เป็นเรื่องที่พนักงานหรือบุคคลภายนอก เช่น นักวิจัยพยายามสืบค้นหรือแปลความหมายที่แฝงอยู่ในสัญลักษณ์ต่างๆ ดังนั้นสัญลักษณ์ต่างๆ ที่มีอยู่ในหน่วยงานจึงอาจบ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมในหน่วยงานนั้นได้

3.6 เป็นสิ่งที่ปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ การเกิดวัฒนธรรมองค์การต้องใช้เวลาในการพัฒนาการจนเป็นหนทางที่กลุ่มยอมรับว่าช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของกลุ่มได้ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การที่เกิดขึ้นจึงมักติดตรึงไปกับกลุ่มและเปลี่ยนแปลงได้ค่อนข้างยาก อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถปรับตัวเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

4. หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ (functions of organizational culture) มี 2 ประการ ดังนี้

4.1 การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมภายนอก (External adaptation) จะเกี่ยวข้องกับการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ วิธีการที่ใช้บรรลุเป้าหมาย และวิธีการของการกำหนดขอบเขตของ

ความสำเร็จและความล้มเหลว นั้น ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการตอบคำถามต่างๆ ได้แก่ ภารกิจที่แท้จริงคืออะไร จะสร้างประโยชน์ได้อย่างไร เป้าหมายคืออะไร วิธีการที่ใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายคืออะไร อิทธิพลจากภายนอกที่สำคัญคืออะไร ผลที่ได้เป็นอย่างไร อะไรคือสิ่งที่ต้องทำ ถ้าเป้าหมายที่กำหนดไว้ไม่สามารถบรรลุได้ เราจะบอกบุคคลอื่นถึงสิ่งที่ได้ได้อย่างไร เราจะหยุดกิจกรรมเมื่อใด เป็นต้น

ประเด็นสำคัญในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกจะเกี่ยวข้องกับสิ่งสำคัญ 2 ประการดังนี้

4.1.1 พนักงานจะต้องพัฒนาวิธีการที่ยอมรับและค้นหาวิธีการที่ดีที่สุด

4.1.2 แต่ละบุคคลจะต้องทราบถึงสาเหตุที่ประสบความสำเร็จและล้มเหลว

4.2 การประสมประสานภายใน (Internal integration) เป็นวัฒนธรรมของบริษัทในการประสมประสานภายใน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ การรวมกลุ่ม โดยการค้นหาวิธีการปรับตัวในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 209)

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การตามความเห็นของ สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540: 27-31) คือ

4.2.1 ก่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติอันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกองค์การ

4.2.2 ช่วยจัดระเบียบของสังคม

4.2.3 ช่วยในการกำหนดความหมายของพฤติกรรมต่างๆ รอบตัว

4.2.4 ช่วยลดความจำเป็นในการตัดสินใจในกิจกรรมที่ปฏิบัติอยู่อย่าง

สม่ำเสมอ

4.2.5 ช่วยแก้ไขและตอบสนองความต้องการพื้นฐานขององค์การ

4.2.6 ช่วยชี้แนะแนวทางในการทำงาน

4.2.7 สร้างเอกลักษณ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ

5. ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้การบริหารภายในองค์การบรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นชุดของพฤติกรรมที่สมาชิกภายในองค์การยอมรับกันโดยทั่วไป สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายและผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ ตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ นั้น เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การเกิดความร่วมมือกันอย่างแท้จริงในการทำงาน (พัชนี นนทศักดิ์และคณะ 2549 : 266-267) อาจจำแนกคุณประโยชน์ที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การได้ดังนี้

5.1 วัฒนธรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารสามารถเลือก หรือตัดสินใจที่จะให้ความสำคัญต่อสิ่งใดมากกว่ากัน และใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือควบคุมในการทำงาน

5.2 วัฒนธรรมองค์การช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวกับสถานการณ์บางอย่างที่เกิดขึ้นได้ เพราะมีความเข้าใจในวัฒนธรรม และค่านิยมในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เกิดวิกฤตการณ์ได้อย่างเหมาะสม เช่น กรณีที่องค์การต้องประสบปัญหาวิกฤตการณ์ทางการเงิน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วองค์การอื่นๆ ต้องปลดพนักงาน แต่องค์การดังกล่าวนี้ มีวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมานานว่าไม่ปลดพนักงาน ทำให้พนักงาน มีขวัญ กำลังใจดี และร่วมฝ่าฟันวิกฤตการณ์ขององค์การไปได้ด้วยดี

5.3 วัฒนธรรมองค์การถือเป็นแบบแผนหรือแบบอย่างในการทำงาน เช่น ในกรณีที่ผู้บริหารขององค์การมักทำงานหามรุ่งหามค่ำและมาทำงานในวันหยุด ก็จะส่งผลไปถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย

5.4 ผู้บริหารสามารถยึดหลักการของวัฒนธรรมองค์การในการจัดสรร บำเหน็จ ความชอบและเลื่อนตำแหน่ง เช่น ในบางองค์การมีวัฒนธรรมการเลื่อนตำแหน่งโดยยึดหลักอาวุโส ทำให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ง่ายขึ้น เป็นต้น

5.5 ผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การมาเป็นแนวทางในการสรรหาบุคคล การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การบำเหน็จความชอบ ตลอดจนการพ้นจากหน้าที่การงานของพนักงาน จากคุณประโยชน์ดังกล่าวข้างต้น ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้ง่ายและมีความเหมาะสมสำหรับองค์การแต่ละองค์การ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ถึงวัฒนธรรมองค์การที่ตนเองบริหารอยู่นั้น เพื่อจะได้แสดงบทบาทของผู้นำได้อย่างเหมาะสม

6. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

การศึกษาวรรณกรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) เป็นการสำรวจวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Inventory หรือ OCI) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดบรรทัดฐานของพฤติกรรมแบบวัดนี้ประกอบด้วยดัชนี 12 ตัว ซึ่งวัฒนธรรมองค์การถือเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ด้วย โดยจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ จึงทำให้เป็นเอกลักษณ์ที่ถ่ายทอดให้บุคลากรขององค์การในรุ่นต่อไป วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) มีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

6.1 ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive styles) หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญถึงค่านิยมในการทำงานโดยมุ่งให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ ได้รับความสำเร็จจากการทำงาน มีสัมพันธภาพ อันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จแบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

6.1.1 มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement dimension) คือ องค์การมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการปฏิบัติงานในภาพรวมที่ดี มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานมีลักษณะของการมีหลักการ มีเหตุมีผล มีการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ รู้สึกว่างานมีความท้าทายมีความหมายต่อตนเอง การปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

6.1.2 มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self - actualizing dimension) คือ องค์การมีค่านิยมและการแสดงออกทางสร้างสรรค์ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ในการพัฒนางานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และมีความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

6.1.3 มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic - encouraging dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการทำงานที่มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ

6.1.4 มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative dimension) คือ องค์การที่บุคลากรมีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกมุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นมิตร เป็นกันเอง เปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

6.2 ลักษณะตั้งรับ - เฉื่อยชา (Passive - defensive styles) หมายถึง องค์การที่ค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งความต้องการความมั่นคงของบุคลากร ซึ่งเป็นความต้องการระดับต้น (Lower - order needs) ในด้านการยอมรับและการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ขี้ตกใจระแวง ข้อบังคับ พึ่งพาและคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

6.2.1 มิติมุ่งเห็นพ้องด้วย (Approval dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่บุคลากรให้การยอมรับซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และการเห็นด้วยกับแนวทางความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้ร่วมงานว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องพยายามเห็นด้วยและคล้อยตามข้อคิดเห็น การปฏิบัติต้องเหมือนคนส่วนใหญ่ในองค์การ

6.2.2 มิติมุ่งยึดกฎเกณฑ์ (Conventional dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะอนุรักษนิยม ประเพณีแบบแผนการปฏิบัติงานจึงเป็นระบบ

ราชการเป็นบรรทัดฐาน บุคลากรทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางเอาไว้อย่างเคร่งครัด และมีความรู้สึกที่ดีต่อระเบียบและกฎนั้นๆ

6.2.3 มิติมุ่งการพึ่งพา (Dependent dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกโดยยึดถือตามสายงานการบังคับบัญชา และศูนย์รวมการบริหารจัดการ บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานตามการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้นำกลุ่ม ทุกคนเชื่อว่าการตัดสินใจนั้นถูกต้อง และเป็นผู้ตามที่ดี

6.2.4 มิติมุ่งการหลีกเลี่ยง (Avoidance dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่เน้นการลงโทษเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน แต่เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จก็จะไม่ได้รับรางวัล บุคลากรจึงหลีกเลี่ยงการตัดสินใจแต่เลือกปฏิบัติงานและการปฏิบัติตัว ที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุดเพื่อป้องกันความผิดพลาดและการถูกตำหนิ

6.3 ลักษณะตั้งรับ - ก้าวร้าว (Aggressive - defensive styles) หมายถึง องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในลักษณะมุ่งเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานมีผู้นำที่มุ่งเน้นอำนาจ บุคลากรจะมีลักษณะชิงดีชิงเด่นกันในตำแหน่งหน้าที่ แบ่งออกเป็น 4 มิติ ดังนี้

6.3.1 มิติมุ่งเห็นตรงกันข้าม (Oppositional dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการเผชิญหน้าอย่างมาก มีค่านิยมการบริหารที่เน้นการเจรจาต่อรอง และการแก้ไขปัญหาลเฉพาะหน้า ทำให้ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า และบุคลากรจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงหรือต่อต้านความคิด และมีข้อขัดแย้งกันเสมอ

6.3.2 มิติมุ่งใช้อำนาจ (Power dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกแบบไม่มีส่วนร่วม ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง บุคลากรชอบการควบคุมคนอื่น และมีความเชื่อในเรื่องการผลักดันเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์การ ต้องการการยอมรับนับถือจากสมาชิก

6.3.3 มิติมุ่งการแข่งขัน (Competitive dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการแข่งขันโดยมีการแพ้ ชนะเกิดขึ้น บุคลากรชอบการแข่งขันและทุกสิ่งทุกอย่างมีลักษณะท้าทายให้มีการแข่งขันในการทำงาน ไม่ชอบเห็นใครเหนือกว่าตนเอง และวัดผลสำเร็จของงานมากกว่าผู้ร่วมงาน

6.3.4 มิติมุ่งความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic dimension) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกลักษณะเข้าระเบียบ บุคลากรทำงานหนักและยึดมั่นในระบบการทำงานมากแต่บรรลุเป้าหมายขององค์การน้อย มีการตั้งความหวังในการทำงานไว้สูงแต่ผลผลิตขององค์การมีน้อยมาก

7. วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ เป็นพื้นฐานของความสำเร็จขององค์การและวัฒนธรรมองค์การจะทำให้งานเกิดผลสำเร็จสูง ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการพัฒนาองค์การ โดยเฉพาะองค์การพยาบาล ซึ่งมีค่านิยม ปรัชญา รวมทั้งบรรทัดฐานของการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การพยาบาลที่มีบรรยากาศในการสนับสนุนบุคลากรในด้านต่างๆ จะสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการพัฒนางาน บุคลากรในกลุ่มงานมีความตั้งใจ ทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยสนับสนุนวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ และขัดวัฒนธรรมที่จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมเป็นแหล่งความสามารถที่ยั่งยืน เพราะการที่องค์การมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับความสามารถกับกลยุทธ์ จะเป็นสิ่งที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจกรรมขององค์การ เช่น สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ สร้างการเรียนรู้ในองค์การ การมุ่งปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทุ่มเท เป็นต้น (จิระจิตต์ นูนาค 2545 : 52)

นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์ (2534: 57) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย

1. วัฒนธรรมการทำงานด้านสัมพันธภาพ ประกอบด้วยสัมพันธภาพกับผู้ใช้บริการและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ดังนี้
 - 1.1 สัมพันธภาพกับผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ เป็นสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ (professional relationship) ซึ่งต้องใช้ความรู้ ทักษะต่างๆ ในการให้บริการโดยเป้าหมายเพื่อการช่วยเหลือ (helping relationship)
 - 1.2 สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมุ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ในการร่วมงานกับผู้อื่น สามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้ความร่วมมือร่วมใจในงานบรรลุเป้าหมาย เป็นสัมพันธภาพเพื่อนงาน (work relationship) และสัมพันธภาพระหว่างอาชีพ (inter – professional relationship) เนื่องจากงานของพยาบาลจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายอาชีพ
2. วัฒนธรรมด้านลักษณะการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานด้านกายภาพ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดหอผู้ป่วย เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ สภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับจิตอารมณ์ เช่น ความเป็นอิสระในการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง ปริมาณงานที่รับผิดชอบ ลักษณะการทำงานที่ต้องหมุนเวียนติดต่อกัน 24 ชั่วโมง สภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม เช่น สัมพันธภาพและการสนับสนุนจากผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อ

การปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย มีทรัพยากรสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสม เพียงพอ และสภาพแวดล้อมทางบุคคลซึ่งมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีการออกแบบลักษณะงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจและพยายามพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

3. วัฒนธรรมการทำงานด้านระบบบริการ เป็นระบบบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ มีกฎระเบียบที่ทันสมัยปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่นที่เอื้อประโยชน์ต่อคุณภาพของงาน วัฒนธรรมด้านระบบบริการ มีดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำ (Leadership) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีหลายรูปแบบ เช่น รูปแบบการวางอำนาจ ขอบควบคุม รูปแบบชอบอยู่เฉยๆ ไม่กระตือรือร้น ซึ่งลักษณะผู้นำจะมีผลต่อการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมาก ภาวะผู้นำสำหรับองค์การพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อบุคลากรในหน่วยงาน อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะฉะนั้นผู้นำจำเป็นต้องโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ส่งเสริมให้เกิดความรักสามัคคีในหน่วยงาน เกิดความสุขในการทำงาน

3.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ไม่เพียงพอ ไม่ถูกต้องทาง จะทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน บางครั้งเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานได้ การติดต่อสื่อสาร/การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพการพยาบาล เนื่องจากการสื่อสารที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการรับรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายของงาน สามารถนำข้อมูลต่างๆ ไปเชื่อมโยง และช่วยให้สามารถตัดสินใจวางแผน และดำเนินการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ

3.3 การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานจะก่อให้เกิดการเข้าใจในงาน ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ ถ้าขาดการนิเทศงานจะทำให้ขาดที่ปรึกษา ขาดผู้ให้ความกระจ่าง คำแนะนำ ช่วยเหลือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องเผชิญปัญหาและตัดสินใจโดยขาดการสนับสนุน อาจเป็นสาเหตุให้เกิดค่านิยมในการทำงานที่หลีกเลี่ยงงาน หนีปัญหา เนื่องจากกลัวข้อผิดพลาด ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติการพยาบาลที่ถูกต้องแก่บุคลากรระดับรองลงมา มีการมอบหมายงานตามความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร วางแผนการพยาบาลร่วมกับทีมสุขภาพ และติดตามให้ผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ ได้รับการพยาบาลตามแผนการรักษา

3.4 แบบแผนของงาน (Job design) แบบแผน กฎระเบียบ นโยบายต่างๆ ที่ไม่เอื้อประโยชน์ให้ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตัวเองได้ หรือขาดโอกาสในการเสนอแนวความคิดเห็น ทำให้การทำงานไร้ทิศทางและไม่มีประสิทธิภาพ แบบแผนของงานพยาบาลต้อง

สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทอิสระของวิชาชีพอย่างเต็มที่ เช่น การประเมินปัญหา การวางแผน การพยาบาล และการตัดสินใจดำเนินการปฏิบัติงานบนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการ เป็นต้น

3.5 สภาพแวดล้อมของงาน (Work environment) หมายถึง ทัศนคติ ค่านิยมที่มีต่อหน่วยงาน ถ้าหากมีทัศนคติในทางบวก การปฏิบัติงานจะมีการประสานงานกันดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดผลดีต่อผู้ใช้บริการ แต่ในทางตรงข้ามถ้ามีทัศนคติในทางลบ การปฏิบัติงานจะต่างคนต่างทำให้งานเสร็จไม่ค่อยคำนึงถึงผู้ใช้บริการ ในการปฏิบัติการพยาบาลต้องปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพ โดยพยาบาลต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการ เป็นบทบาทที่มีความสำคัญในการช่วยประสานงานให้เกิดความสอดคล้องในบทบาทที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน พยาบาลจึงต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลกับองค์การสูงสุด เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อและค่านิยมที่บุคลากรในองค์การยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน การปฏิบัติงานมีลักษณะของการมีหลักการ มีเหตุมีผล มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง สัมพันธภาพที่มีต่อผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นมิตร เป็นกันเอง เปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน ยอมรับซึ่งกันและกัน และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้วิจัยจึงนำวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มาเป็นแนวคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางาน บุคคลและองค์การ สมาชิกทุกคนในองค์การทำงานอย่างมีความสุข และช่วยลดปัญหาการ โอนย้าย ลาออก ได้ แนวทางหนึ่ง นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมความผูกพันของสมาชิกในองค์การที่จะทำงานภายในองค์การ ให้มีความทุ่มเทเพื่อองค์การ ช่วยส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานให้สมาชิกในองค์การมีพฤติกรรมและปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา และพยายาม

ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การจึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินการขององค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลขององค์การสูงสุด (Ingersoll et al., 2000) มีส่วนสำคัญในการสร้างค่านิยมการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขผูกพันกับสมาชิกและองค์การ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งบุคคลที่ปรารถนาจะอยู่ในองค์การมักขึ้นอยู่กับการพิจารณาถึงความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การกับค่านิยมของตนเอง ซึ่งจะ เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (จารุวรรณ ประคา และยุพิน อังสุโรจน์, 2545)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล และสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

อุปกิจ พลวงค์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 271 คน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย และระบบรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 ยกเว้นลักษณะความเป็นปัจเจกชน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 4 ตัวแปรคือ ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรด้านเน้นอนาคต ด้านความเป็นปัจเจกชน การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และระบบรางวัล

จารุวรรณ ประดา (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 347 คน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ความพร้อมขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความพร้อมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ โดยสามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 73.8

ศศิพันธ์ หล้านามวงศ์ (2545) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และบรรยากาศขององค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ระดับปานกลาง

เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 350 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถร่วมกัน ทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ได้ร้อยละ 29

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

ศรีสุภา พิทักษ์วรรณ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาล วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานครจำนวน 370 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับสูง และความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ส่วนภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อารีย์ คำนวนศักดิ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในองค์การกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ จำนวน 287 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล อยู่ในระดับสูง ส่วนความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 วัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ได้แก่ ความไว้วางใจในองค์การ และวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการดำเนินงานของกลุ่มการพยาบาล ได้ร้อยละ 43.50

วิไลวรรณ พุกทอง (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ จำนวน 312 คน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโดยรวม ตามการรับรู้ของ

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง และรายด้านทุกด้าน คือ ด้านนวัตกรรม ด้านผลผลิตและบริการด้านประสิทธิภาพ และด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ส่วนวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง และการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 339 คน ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงาน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.5

จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของกลุ่มงานพยาบาลมีความสำคัญต่อสมาชิกภายในองค์การ ทั้งด้านความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล ประสิทธิผลของหอผู้ป่วย สมรรถนะเชิงวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ยังส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ก่อให้เกิดความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้กรอบแนวคิดวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของ Cook and Lafferty (1989) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามกรอบแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter (1979)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 3,696 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1) การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane (1970 อ้างถึงในประคอง วรรณสุต, 2542 : 10) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น 0.05}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ขนาดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างเท่าที่ยอมรับได้ ในที่นี้กำหนดไว้ 5%

การแทนค่า

$$n = \frac{3696}{1 + 3696 (0.05) (0.05)}$$

= 360.93 ปรับค่าเป็นจำนวนเต็ม เท่ากับ 361

2) การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไปมี 16 โรงพยาบาล

สุ่มโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดย
จำแนกโรงพยาบาลเป็น 3 ขนาด คือ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ โรงพยาบาลขนาดกลาง โรงพยาบาล
ขนาดเล็ก ดังนี้

1) โรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 501 เตียงขึ้นไปมี 3
โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้ามีจำนวนเตียง 915 เตียง โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
มีจำนวนเตียง 700 เตียง โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้ามีจำนวน 505 เตียง

2) โรงพยาบาลขนาดกลาง มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 201 – 500 เตียง มี 4
โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา มีจำนวนเตียง 350 เตียง โรงพยาบาลอานันทมหิดล มีจำนวน
เตียง 405 เตียง โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มีจำนวนเตียง 426 เตียง และ โรงพยาบาล
ค่ายสุรนารี มีจำนวนเตียง 300 เตียง

3) โรงพยาบาลขนาดเล็ก มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 150 - 200 เตียง มี
9 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ มีจำนวนเตียง 200 เตียง โรงพยาบาล
ค่ายประจักษ์ศิลปาคม มีจำนวนเตียง 200 เตียง โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มี
จำนวนเตียง 200 เตียง โรงพยาบาลค่ายฉะเชิงเทรา มีจำนวนเตียง 150 เตียง โรงพยาบาลค่ายธนระรัทธ์ มี
จำนวนเตียง 180 เตียง โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ มีจำนวนเตียง 180 เตียง โรงพยาบาลค่ายจिरประวัติ มี
จำนวนเตียง 150 เตียง โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี มีจำนวนเตียง 150 เตียง โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ มี
จำนวนเตียง 150 เตียง

สุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้สัดส่วน 1:2 ได้โรงพยาบาลขนาด
ใหญ่จำนวน 2 โรงพยาบาล โรงพยาบาลขนาดกลางจำนวน 2 โรงพยาบาล และโรงพยาบาลขนาด
เล็ก จำนวน 5 โรงพยาบาล ต่อจากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)
โดยจับสลากรายชื่อโรงพยาบาลทั้ง 16 แห่ง เพื่อเป็นตัวแทนของโรงพยาบาลแต่ละขนาดได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 10 โรงพยาบาล ดังนี้

โรงพยาบาลขนาดใหญ่ ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลขนาดกลาง ได้แก่ โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระ
นางเจ้าสิริกิติ์

โรงพยาบาลขนาดเล็ก ได้แก่ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายธนระรัทธ์
โรงพยาบาลค่ายจिरประวัติ โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์

โรงพยาบาลที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมี 3 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลตำรวจ
มีจำนวนเตียง 624 เตียง โรงพยาบาลค่ายอารีย์มี มีจำนวนเตียง 30 เตียง โรงพยาบาลนวุติสมเด็จย่า

มีจำนวนเตียง 30 เตียง การศึกษาครั้งนี้เลือกศึกษาโรงพยาบาลที่มีเตียงตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไป จึงเลือกโรงพยาบาลตำรวจ เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วนของจำนวนประชากรจาก 9 โรงพยาบาลที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลขนาดใหญ่จำนวน 167 คน โรงพยาบาลขนาดกลางจำนวน 72 คนและโรงพยาบาลขนาดเล็กจำนวน 25 คน ส่วนโรงพยาบาลตำรวจในสังกัดตำรวจแห่งชาติได้กลุ่มตัวอย่าง 102 คน ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ

| โรงพยาบาล | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---|--------------|---------------|
| โรงพยาบาลขนาดใหญ่ | | |
| 1. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า | 600 | 78 |
| 2. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช | 687 | 89 |
| 3. โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า | - | - |
| โรงพยาบาลขนาดกลาง | | |
| 1. โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา | 94 | 13 |
| 2. โรงพยาบาลอานันทมหิดล | - | - |
| 3. โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ | 450 | 59 |
| 4. โรงพยาบาลค่ายสุรนารี | - | - |
| โรงพยาบาลขนาดเล็ก | | |
| 1. โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ | - | - |
| 2. โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม | 70 | 9 |
| 3. โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวร มหาราช | - | - |
| 4. โรงพยาบาลค่ายฉะเชิงรุราช | 19 | 3 |
| 5. โรงพยาบาลค่ายธนรัชต์ | 20 | 3 |
| 6. โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ | - | - |
| 7. โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ | 26 | 4 |
| 8. โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี | 40 | 6 |
| 9. โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ | - | - |
| สำนักงานตำรวจแห่งชาติ | | |
| โรงพยาบาลตำรวจ | 785 | 102 |
| รวม | 2,791 | 366 |

1.2.2 เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมโครงการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี และปฏิบัติงานในสังกัดของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยกเว้นสำนักงานของฝ่ายการพยาบาล หน่วยซักฟอกและหน่วยจ่ายกลาง

1.2.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตัวอย่าง ทำโดยผู้วิจัยได้อธิบายเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ผู้รับผิดชอบของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลที่สุ่มมาทำการศึกษารับทราบ และจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้โดยเน้นให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากหนังสือ ตำรา วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ แล้วนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมสอดคล้องกับ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ลักษณะของเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างมีดังนี้

ลักษณะของแบบสอบถาม แบบสอบถามทั้ง 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ สมรส อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด แผนกที่ปฏิบัติงาน การศึกษาพิเศษที่เคยได้รับขณะปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด และแบบให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) ประกอบด้วย 4 มิติ มีข้อคำถามทั้งหมด 37 ข้อ ดังนี้

| | | | |
|---------------------------------|-------|----|-----|
| มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ | จำนวน | 9 | ข้อ |
| มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน | จำนวน | 10 | ข้อ |
| มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน | จำนวน | 10 | ข้อ |
| มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ | จำนวน | 8 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด โดยกำหนดการให้คะแนนดังนี้

| | | | |
|--------------------|-----|---|-------|
| เป็นจริงมากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| เป็นจริงมาก | ให้ | 4 | คะแนน |
| เป็นจริงปานกลาง | ให้ | 3 | คะแนน |
| เป็นจริงน้อย | ให้ | 2 | คะแนน |
| เป็นจริงน้อยที่สุด | ให้ | 1 | คะแนน |

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ระดับสูงมาก โดยใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2542)

| คะแนน | การแปลคะแนน |
|-------------|---|
| 4.50 - 5.00 | วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50 - 4.49 | วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง |
| 2.50 - 3.49 | วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00 - 1.49 | วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำมาก |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Mowday, Steers, และ Porter (1979) มีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ดังนี้

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 9 ข้อ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร จำนวน 10 ข้อ
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 8 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

| | | | |
|--------------------|-----|---|-------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | ให้ | 5 | คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | ให้ | 4 | คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | ให้ | 3 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | ให้ | 2 | คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้ | 1 | คะแนน |

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ระดับสูงมาก โดยใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ดังนี้ (ประคอง วรรณสุต 2542 :73)

| คะแนน | การแปลคะแนน |
|-------------|--|
| 4.50 - 5.00 | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก |
| 3.50 - 4.49 | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง |
| 2.50 - 3.49 | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ |
| 1.00 - 1.49 | ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำมาก |

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยเสนอแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาล นักวิชาการทางการบริหารการพยาบาลและผู้เชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือ (ดังรายนามในภาคผนวก) ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา และ โครงสร้าง หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และนำผลจากการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (content validity index) หรือ CVI (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2544) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ คือ

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

กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3 และ 4 โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเลย (ตัดทิ้ง)
- 2 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม (ปรับปรุงมาก)
- 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม (ปรับปรุงเล็กน้อย)
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม (ใช้ได้)

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การเห็นพ้องต้องกันของผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อยร้อยละ 80 (4 ใน 5 ท่าน) ในแต่ละข้อคำถามและใช้เกณฑ์ตัดสินคุณภาพเครื่องมือ $CVI = 0.80$ ขึ้นไป เมื่อได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

| | | | | |
|---------------------------------|--|-------|-----|-----|
| ตอนที่ 1 | แบบสอบถามส่วนบุคคล | จำนวน | 8 | ข้อ |
| | คงข้อคำถามเดิมทั้งหมด | จำนวน | 8 | ข้อ |
| | ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน | 3 | ข้อ |
| ตอนที่ 2 | แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | | | |
| | ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ | จำนวน | 37 | ข้อ |
| | ประกอบด้วย | | | |
| | - มิตินุ่งเน้นความสำเร็จ | จำนวน | 9 | ข้อ |
| | คงข้อคำถามเดิม | จำนวน | 9 | ข้อ |
| | ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน | 2 | ข้อ |
| | เพิ่มข้อคำถาม | จำนวน | 1 | ข้อ |
| | รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | - มิตินุ่งเน้นสัจการแห่งตน | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | คงข้อคำถามเดิม | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน | 3 | ข้อ |
| | รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | - มิตินุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | คงข้อคำถามเดิม | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน | 5 | ข้อ |
| | รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | - มิตินุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ | จำนวน | 8 | ข้อ |
| | คงข้อคำถามเดิม | จำนวน | 7 | ข้อ |
| | ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน | 2 | ข้อ |
| | ตัดข้อคำถามออก | จำนวน | 1 | ข้อ |
| รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ | จำนวน | 7 | ข้อ | |

| | | | | |
|----------|--|-------|----|-----|
| ตอนที่ 3 | แบบสอบถามความเชื่อมั่นผู้กพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย | จำนวน | 31 | ข้อ |
| | - มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | คงข้อคำถามเดิม | จำนวน | 9 | ข้อ |
| | ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน | 4 | ข้อ |
| | ตัดข้อคำถามออก | จำนวน | 1 | ข้อ |
| | รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ | จำนวน | 9 | ข้อ |
| | - มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการ ปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | คงข้อคำถามเดิม | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน | 4 | ข้อ |
| | รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ | จำนวน | 10 | ข้อ |
| | - มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะพยายามรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร | จำนวน | 11 | ข้อ |
| | คงข้อคำถามเดิม | จำนวน | 8 | ข้อ |
| | ปรับปรุงสำนวนภาษา | จำนวน | 5 | ข้อ |
| | ตัดข้อคำถามออก | จำนวน | 3 | ข้อ |
| | รวมได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ | จำนวน | 8 | ข้อ |

จากการคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม ได้ค่า CVI ดังนี้

$$\text{- ส่วนที่ 2 วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์} = \frac{35}{37} = 0.95$$

$$\text{- ส่วนที่ 3 ความเชื่อมั่นผู้กพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ} = \frac{27}{31} = 0.87$$

หลังจากทบทวนข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขทั้งภาษาและเนื้อหา ให้มีความถูกต้องเหมาะสม จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้

2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างคือที่โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า ในระหว่างวันที่ 5- 19 กันยายน 2551 จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในภาษาและคำถามที่ใช้ รวมทั้งความชัดเจนของข้อคำถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง (reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.92 และ 0.94 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์และ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.96 และ 0.96 ดังในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

| แบบสอบถาม | ค่าความเที่ยง | |
|---|--------------------|-----------------------|
| | ทดลองใช้ n = 30 | ข้อมูลจริง n = 313 |
| ตอนที่ 2 | | |
| แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | | |
| - มุ่งเน้นความสำเร็จ | 0.84 | 0.91 |
| - มุ่งเน้นสัจการแห่งตน | 0.84 | 0.88 |
| - มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน | 0.78 | 0.91 |
| - มุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ | 0.89 | 0.92 |
| ค่าความเที่ยงโดยรวมตอนที่ 2 | 0.92 | 0.96 |
| ตอนที่ 3 | | |
| แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ | | |
| - มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ | 0.87 | 0.92 |
| - มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากใน การปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ | 0.81 | 0.94 |
| - มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะพยายามรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ | 0.94 | 0.94 |
| ค่าความเที่ยงโดยรวมตอนที่ 3 | 0.94 | 0.96 |

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมนุษย์ การวิจัยจึงอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่างได้ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงจะดำเนินการดังนี้

1. ขอเอกสารรับรองว่าโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. ผู้วิจัยนำเอกสารขอความยินยอมให้กลุ่มตัวอย่างลงนาม เพื่อเข้าร่วมในการวิจัย โดยในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะเก็บเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมในการศึกษาวิจัยเท่านั้น
3. ผู้วิจัยชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะแบบสอบถาม รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม
4. แบบสอบถามจะใส่เป็นรหัส ไม่ระบุถึงตัวผู้ตอบ
5. กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามใดก็ได้ โดยไม่มีผลใดๆต่อการปฏิบัติงานประจำ
6. ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น
7. ภายหลังจากการวิเคราะห์และแปลผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 3.1 ผู้วิจัยขอจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และส่งจดหมายส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 10 แห่ง
- 3.2 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยประสานงานกับผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ให้ฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้แก่พยาบาลแทนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย รวมถึงเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้โดยเน้นให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างให้ทั่วถึงทุกหน่วยงาน

3.4 การรับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างนำแบบสอบถามที่ตอบแล้ว ใส่ซองเอกสารที่ผู้วิจัยเตรียมไว้โดยเจ้าหน้าที่ซองถึงตัวผู้วิจัย และติดแสตมป์ไว้ให้เรียบร้อยแล้ว ส่งกลับทางไปรษณีย์

จากแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 366 ฉบับ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 349 ฉบับ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามและคัดแบบสอบถามที่ผู้ตอบตอบไม่ครบทุกข้อทิ้ง เหลือแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวน 313 ฉบับ หรือร้อยละ 85.52 ของแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 วิเคราะห์ระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน ใช้การคำนวณหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยมาจัดระดับ

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยกำหนดใช้เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์ (r) ดังแสดงในตารางที่ 3 (Bartz, 1999 อ้างถึงใน มุกดา หนูศรี 2548: 30)

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์เทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์ (r)

| ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | ระดับความสัมพันธ์ |
|-------------------------------|--------------------------|
| 0.80 หรือ สูงกว่า | มีความสัมพันธ์กันสูงมาก |
| 0.60 – 0.79 | มีความสัมพันธ์กันสูง |
| 0.40 -0.59 | มีความสัมพันธ์กันปานกลาง |
| 0.20 – 0.39 | มีความสัมพันธ์กันต่ำ |
| 0.19 หรือ ต่ำกว่า | มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก |

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 313 ฉบับ หรือร้อยละ 85.52 ซึ่งทุกฉบับมีความสมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และสถิติที่ได้ระบุไว้ในบทที่ 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

**ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม
และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ**

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลใน
สังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (n = 313)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| เพศ | | |
| ชาย | 2 | 0.6 |
| หญิง | 311 | 99.4 |
| รวม | 313 | 100 |
| สถานภาพการสมรส | | |
| โสด | 114 | 36.4 |
| คู่ | 184 | 58.8 |
| หม้าย | 5 | 1.6 |
| หย่า แยก | 10 | 3.2 |
| รวม | 313 | 100 |
| อายุ ($\bar{X} = 38.64, S.D. = 9.39$) | | |
| 21-30 ปี | 92 | 29.4 |
| 31-40 ปี | 86 | 27.5 |
| 41-50 ปี | 87 | 27.8 |
| 51-60 ปี | 48 | 15.3 |
| รวม | 313 | 100 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| | ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------|-----------------------|------------|------------|
| วุฒิการศึกษา | | | |
| | อนุปริญญา | 6 | 1.9 |
| | ปริญญาตรี/เทียบเท่า | 267 | 86.3 |
| | ปริญญาโท | 40 | 11.8 |
| | รวม | 313 | 100 |
| หน่วยงานที่สังกัด | | | |
| | กองทัพบก | 89 | 28.4 |
| | กองทัพเรือ | 57 | 18.2 |
| | กองทัพอากาศ | 86 | 27.5 |
| | สำนักงานตำรวจแห่งชาติ | 81 | 25.9 |
| | รวม | 313 | 100 |
| แผนกที่ปฏิบัติงาน | | | |
| | ศัลยกรรม | 40 | 12.8 |
| | อายุรกรรม | 39 | 12.4 |
| | ผู้ป่วยหนัก | 37 | 11.7 |
| | หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม | 36 | 11.5 |
| | ห้องผ่าตัด | 29 | 9.3 |
| | ออร์โธปิดิกส์ | 27 | 8.6 |
| | สูตินรีเวชกรรม | 22 | 7.0 |
| | แผนกผู้ป่วยนอก | 22 | 7.0 |
| | ห้องคลอด | 13 | 4.2 |
| | ห้องฉุกเฉิน | 10 | 3.3 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| แผนกที่ปฏิบัติงาน (ต่อ) | | |
| ผู้ป่วยรวม | 9 | 2.9 |
| หอผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก | 9 | 2.9 |
| อื่นๆ | 9 | 2.9 |
| จิตเวช | 6 | 1.9 |
| หอผู้ป่วยพิเศษ | 5 | 1.6 |
| รวม | 313 | 100 |
| ได้รับการอบรมเพิ่มเติม | | |
| ไม่ได้รับ | 194 | 62 |
| ได้รับ | 119 | 38 |
| -การพยาบาลเฉพาะทาง | 86 | 72.3 |
| -วุฒิบัตรจากการอบรมระยะสั้น | 33 | 27.7 |
| รวม | 313 | 100 |
| ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ($\bar{X} = 16.10$, S.D. = 9.47) | | |
| 1-5 ปี | 61 | 19.5 |
| 6-10 ปี | 54 | 17.3 |
| 11-15 ปี | 43 | 13.7 |
| 16-20 ปี | 49 | 15.7 |
| 21-25 ปี | 44 | 14.1 |
| 26-30 ปี | 30 | 9.6 |
| มากกว่า 30 ปี | 32 | 10.1 |
| รวม | 313 | 100 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่าจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 313 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 99.36) ที่เหลือเป็นเพศชาย (ร้อยละ 0.6) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 58.79) รองลงมาเป็น โสด (ร้อยละ 36.42) ที่เหลือมีสถานภาพหม้าย และหย่า/แยก (ร้อยละ 1.6, 3.2 ตามลำดับ) กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 38.64 ปี ($\bar{X} = 38.64$, S.D. = 9.39) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 29.4) และอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 15.3) ระดับการศึกษาสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 86.3) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 11.8) และระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 1.6) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดกองทัพบก (ร้อยละ 28.4) รองลงมาอยู่ในสังกัดกองทัพอากาศ (ร้อยละ 27.5) ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในแผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 12.8) รองลงมาคือ แผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 12.1) และแผนกผู้ป่วยหนัก (ร้อยละ 11.7) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างได้รับการอบรมเพิ่มเติมร้อยละ 38 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง (ร้อยละ 72.3) ที่เหลือเป็นการฝึกอบรมระยะสั้น (ร้อยละ 27.7) กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ย 16.10 ปี ($\bar{X} = 16.10$, S.D. = 9.47) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-5 ปี (ร้อยละ 19.5) รองลงมา มีประสบการณ์ 6-10 ปี (ร้อยละ 17.3) และ 16-20 ปี (ร้อยละ 15.7) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกโดยรวมและรายด้าน (n = 313)

| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ | 3.88 | 0.57 | สูง |
| ด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อ ผลประโยชน์ขององค์การ | 3.88 | 0.61 | สูง |
| ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการ เป็นสมาชิกขององค์การ | 3.55 | 0.86 | สูง |
| รวม | 3.77 | 0.62 | สูง |

จากตารางที่ 4.2 พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน โดยพบว่าด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.57 และ $\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86)

ตอนที่ 3 ระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำแนกโดยรวม และรายด้าน (n = 313)

| วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------|-----------|------|-------|
| มีคิมุ่งเน้นความสำเร็จ | 3.91 | 0.50 | สูง |
| มีคิมุ่งเน้น ไมตรีสัมพันธ์ | 3.82 | 0.67 | สูง |
| มีคิมุ่งเน้นสัจการแห่งตน | 3.68 | 0.56 | สูง |
| มีคิมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน | 3.66 | 0.65 | สูง |
| รวม | 3.77 | 0.53 | สูง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.77 และ S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.50) รองลงมาเป็นด้านไมตรีสัมพันธ์ (\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.67) และด้านการมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{X} = 3.66 และ S.D. = 0.65)

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อสมมุติก่อนการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังนี้

1. ตัวแปรทั้งสองต้องเป็นข้อมูลต่อเนื่อง กล่าวคือ เป็นข้อมูลที่มีมาตรวัดแบบช่วงและอัตราส่วนมาตรา ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ลักษณะของข้อมูลที่ได้เป็นช่วงมาตรา (interval scale) จึงสอดคล้องกับข้อสมมุติข้อนี้

2. ตัวแปรทั้งสองคือวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ (ตัวแปร X) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ (ตัวแปร Y) มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง (linear relationship) ดังแสดงไว้ในภาคผนวก จ

3. ข้อมูลที่ได้จากตัวแปร X และ Y ได้มาโดยการสุ่ม ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธี Stratified random sampling

4. มีหลักฐานทางทฤษฎียืนยันได้ว่าตัวแปรทั้งสองเกี่ยวข้องกันและสามารถนำมาหาความสัมพันธ์กันได้ ซึ่งจากการศึกษาของจารุวรรณ ประดา (2545) และเพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับข้อสมมุติ

หลังจากตรวจสอบข้อสมมุติเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความมีนัยสำคัญและระดับความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (n = 313)

| ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ รายด้านและโดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) | p-value | ระดับ ความสัมพันธ์ |
|--|-----------------------------------|---------|-----------------------|
| - ความสัมพันธ์ของมิติมุ่งเน้นบุคคลและ การสนับสนุนกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 0.661 | 0.000 | สูง |
| - ความสัมพันธ์ของมิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 0.607 | 0.000 | สูง |
| - ความสัมพันธ์ของมิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 0.541 | 0.000 | ปานกลาง |
| - ความสัมพันธ์ของมิติมุ่งเน้นความสำเร็จ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 0.497 | 0.000 | ปานกลาง |
| ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | 0.652 | 0.000 | สูง |

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า

4.4.1 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($r = 0.652$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้

4.4.2 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนและด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($r = 0.661, 0.607$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์และ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($r = 0.541, 0.497$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 313 คน โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ระดับปริญญาตรี อนุปริญญา ที่มีระยะเวลาการศึกษาไม่น้อยกว่าสามปี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรืออนุปริญญาในสาขาการพยาบาล หรือสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ และขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาล หรือผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ยกเว้นสำนักงานของฝ่ายการพยาบาล หน่วยซักฟอก หน่วยจ่ายกลาง และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสังกัดของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไป จาก 10 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายธนระริชต์ โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ และโรงพยาบาลตำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก ห้องฉุกเฉิน (ER) ห้องผ่าตัด ห้องคลอด หอผู้ป่วยหนัก หอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยศัลยกรรม หอผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ หอผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม และหอผู้ป่วยรวม ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ให้กระจายทุกหอผู้ป่วย จากนั้นจึงสุ่มจากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพ ด้วยวิธีสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากตามจำนวนที่ต้องการ ทั้งนี้โดยเน้นให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างให้ทั่วถึงทุกหน่วยงานเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ประกอบด้วย 4 มิติ มีข้อคำถาม จำนวน 37 ข้อ มีค่า CVI = 0.95 และค่าความเที่ยง = 0.92

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ตามแนวคิดของ Mowday, Steers, และ Porter (1979) มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีค่า CVI = 0.87 และค่าความเที่ยง = 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการขอจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 10 แห่ง ผู้วิจัยเสนอโครงร่างวิจัยตามแบบฟอร์มของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อเสนอคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมวิจัยของแต่ละโรงพยาบาล พิจารณาและรับรอง เมื่อผ่านการพิจารณารับรองและได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลทั้ง 10 แห่งแล้ว จึงประสานกับผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 366 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.52

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 313 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 99.36) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คู่ (ร้อยละ 58.79) รองลงมาเป็น โสด (ร้อยละ 36.42) กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 38.64 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 29.4) ระดับการศึกษาสูงสุดของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 86.3) รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 11.8) และระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 1.6) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดกองทัพบก (ร้อยละ 28.4) รองลงมาอยู่ในสังกัดกองทัพอากาศ (ร้อยละ 27.5) ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในแผนก ศัลยกรรม (ร้อยละ 12.8) รองลงมาคือ แผนกอายุรกรรม (ร้อยละ 12.1) และหอผู้ป่วยหนัก (ร้อยละ 11.7) ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างได้รับการอบรมเพิ่มเติม (ร้อยละ 38) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง (ร้อยละ 72.3) ที่เหลือเป็นการฝึกอบรมระยะสั้น (ร้อยละ 27.7) กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเฉลี่ย 16.10 ปี ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-5 ปี (ร้อยละ 19.5) รองลงมา มีประสบการณ์ 6-10 ปี (ร้อยละ 17.3) และมีประสบการณ์ 16-20 ปี (ร้อยละ 15.7) ตามลำดับ

1.2 ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้านโดยพบว่า ด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.57 และ $\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.86)

1.3 ระดับของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$ และ S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้านโดยด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.50) รองลงมาเป็นด้าน ไมตรีสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.67) และด้านการมุ่งเน้นกิจการแห่งตน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.56) ตามลำดับ ส่วนด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.65)

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษามีดังนี้

1.4.1 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($r = 0.652$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.4.2 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนและด้านมุ่งเน้นสัจการแห่งตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($r = 0.661, 0.607$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์และ ด้านมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ($r = 0.541, 0.497$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.62$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความรู้สึกผูกพันอย่างมั่นคงแน่นแฟ้นต่อองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดี ต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจให้กับองค์การเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเพื่อให้เกิดการคงอยู่ในองค์การ เน้นการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ที่ต้องอาศัยความพร้อม ความมุ่งมั่น และความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ จึงทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และการศึกษาของลดาวัลย์ ราชชนนบริบาล (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน

และปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนการศึกษาของชุดิมา สุวรรณประทีป (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร การศึกษาของ อุปกิจ พลวงษ์ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร และการศึกษาของศศิรินทร์ หล้านามวงศ์ (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจจะมีปัจจัยประกอบอื่นๆ ที่ทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนั้น จากการศึกษาครั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.1.1 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.57 และ $\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.61 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ มีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.68) และรองลงมาคือ ข้อหากผู้ใดกล่าวให้ร้ายต่อโรงพยาบาล ท่านจะออกมาชี้แจง เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.69) ส่วนด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อ ให้บริการพยาบาลโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) และรองลงมาคือ ข้อปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.65) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีทัศนคติทางบวกต่อองค์การคือมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มศักยภาพเพื่อรักษาชื่อเสียงขององค์การ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะเสียสละและอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านมีความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การจากการศึกษาคั้งนี้ จึงพบว่าอยู่ในระดับสูงเท่ากัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลดาวัลย์ ราชชนบริบาล (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดในด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คือ ข้อท่านคิดว่าโรงพยาบาลนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.87$) พบว่าอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องเสนอให้มีการเพิ่มสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่พึงได้รับและขยายตำแหน่งงานเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ ให้เท่าเทียมกับพยาบาลวิชาชีพที่สังกัดองค์การอื่น เช่น องค์การสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หรือสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น และด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดและในวันที่หน่วยงานขาดผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.95$) พบว่าอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องมีการวางแผนและกำหนดกระบวนการเกี่ยวกับบุคคลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งมีความสำคัญในการส่งเสริมให้จัดบริการอย่างมีประสิทธิภาพ (ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชาและพูลสุข หิงคานนท์, 2549) และเพิ่มค่าตอบแทนในการมาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือการมาปฏิบัติงานแทนผู้อื่น

2.1.2 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55, S.D. = 0.86$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อการทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จของโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.82$) และรองลงมาคือ ข้อความรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้เปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว ($\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.93$) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความจงรักภักดี ต่อองค์การ ต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ และมีความพร้อมที่จะสนับสนุนองค์การในทุกๆ ด้าน เพื่อความสำเร็จขององค์การ หากบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การย่อมส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางาน (turnover) ของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เนื่องจากบางครั้งแต่ละบุคคลอาจไม่พอใจเงินเดือนที่เขาได้รับหรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชา นั่นคือ เขาไม่มีความพอใจในงานเกิดขึ้น แต่ความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การในระดับสูงอาจจะสามารถรอบงำหรือข่มความไม่พอใจของเขาไว้ ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมอยู่กับองค์การต่อไป (Steers , 1977) จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ด้านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของดอวาล์ว ราชนนบริบาล (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และการศึกษาของ เมทินี จิตรอ่อนน้อย (2542) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้จะมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 1.20) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีมาตรการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพ โดยเสนอให้มีการบรรจุพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งข้าราชการเพิ่มสวัสดิการ กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสะดวก ปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงการใช้พยาบาลให้ตรงกับการศึกษาและประสบการณ์ องค์การต้องจ้างบุคลากรประเภทอื่นเพื่อทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานบริการพยาบาล นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้พยาบาลได้มีการศึกษาให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2.2 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัด

กระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.53) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีแบบแผน ค่านิยม ความเชื่อ วิธีทางการคิด และพฤติกรรมการแสดงออกที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ มีความต้องการด้านความสำเร็จ มีบรรยากาศการทำงานที่ช่วยเหลือกัน ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีระเบียบวินัย มีการให้ความเคารพผู้ที่มีอาวุโสโดยปฏิบัติกันจนเป็นวัฒนธรรม และส่วนใหญ่จบมาจากสถาบันเดียวกัน จึงมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ได้รับการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การในทางที่ดี และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้การบริหารภายในองค์การบรรลุผลสำเร็จ เพราะวัฒนธรรมองค์การเป็นชุดของพฤติกรรมที่สมาชิกภายในองค์การยอมรับกัน โดยทั่วไป สามารถสังเกตเห็นได้

ง่ายและผู้บริหารสามารถใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อตลอดจนขนบธรรมเนียม ประเพณีที่มีอยู่นั้น เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกขององค์การเกิดความร่วมมือกันอย่างแท้จริงในการทำงาน (พัชนี นนทศักดิ์และคณะ 2549 : 266-267) และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็น วัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลกับองค์การสูงสุด (Cooke and Lafferty, 1989) ผู้บริหารจึง ควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยสนับสนุนวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ และขจัด วัฒนธรรมที่จะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ วัฒนธรรมเป็นแหล่งความสามารถที่ยั่งยืน เพราะการที่องค์การมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับความสามารถ กับกลยุทธ์ จะเป็นสิ่งที่สามารถสร้าง มูลค่าเพิ่มให้กับกิจกรรมขององค์การ เช่น สร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ สร้างการเรียนรู้ใน องค์การ การมุ่งปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และทุ่มเท เป็นต้น (จิระจิตต์ บุญนาค 2545 : 52) ซึ่ง การศึกษาครั้งนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของศรีสุภา พิทักษ์วรรตน์ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการพยาบาล วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งสติปัญญาของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร และการศึกษาของ เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ต่างก็พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ใน ระดับสูงเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.2.1 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ จากการศึกษา ครั้งนี้ พบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับสูง มีคะแนน เฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อบุคลากรในหน่วยงานมีการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.58) และรองลงมาคือ ข้อบุคลากรในหน่วยงานช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงาน ดำรงแห่งชาติ ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานโดยการปฏิบัติงานที่เน้นคุณภาพของงานที่ ถูกต้องตามหลักวิชาการและตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าองค์การทางด้านสุขภาพใน ปัจจุบัน มีการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาล เพื่อให้ผ่านระบบการประเมินและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล (Hospital Accreditation) (อนุวัฒน์ สุขชุติกุล, 2545) บุคลากรทางการพยาบาลจึง ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีการช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน มีการ ปรับปรุงแก้ไขเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการปฏิบัติงานที่มีการวางแผนงานที่มี ประสิทธิภาพ โดยให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง รวมทั้งมุ่ง ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการและ

สังคม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จจึงอยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ การศึกษาของ อารีย์ คำนวนศักดิ์ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในองค์การกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และการศึกษาของเพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ต่างพบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมุ่งเน้นความสำเร็จ อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อบุคลากรในหน่วยงานมีการปรับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.72) พบว่าอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้มีโอกาสประชุมปรึกษาหารือกันมากขึ้น โดยขอความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน ในการวางแผนเพื่อปรับเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

2.2.2 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านไมตรีสัมพันธ์ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านไมตรีสัมพันธ์มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา โดยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อบุคลากรในหน่วยงานมีการดูแลช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.76) และรองลงมาคือ ข้อหน่วยงานจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.89) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีลักษณะเป็นมิตร เป็นกันเอง ขอมรับซึ่งกันและกัน มีการดูแลช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการระดมความคิดเห็นเพื่อหาวิธีการแก้ไขปัญหา และปัจจุบันหน่วยงานส่วนใหญ่มีค่านิยมในจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เช่นการจัดการท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ การแข่งขันกีฬาภายในโรงพยาบาล การแข่งขันกีฬาแพทย์สี่เหล่า ซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันระหว่างโรงพยาบาลที่เป็นเครือข่ายเพื่อให้เกิดความสามัคคี จากการทำกิจกรรมสันตนาการร่วมกัน และโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีบรรยากาศในการทำงานที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น โดยสภาพแวดล้อมภายในขององค์การจะมีพลังอำนาจอย่างหนึ่งเป็นค่านิยม และบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์การ เป็นรากฐานของระบบการ

บริหารและวิธีการปฏิบัติของบุคลากร (สมยศ นาวิการ, 2546 :78) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ด้านโมติสัมพันธ์ จึงอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิไลวรรณ พุกทอง (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม และการศึกษาของจรรุวรรณ ประดา (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ต่างพบว่าคะแนนเฉลี่ย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ด้านการมุ่งโมติสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ขอบุคลากรในหน่วยงานมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเปิดเผย และจริงใจต่อกัน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.83) พบว่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในกองทัพและสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้นเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและการรักษาความลับของทางราชการ ในบางเรื่องจึงไม่สามารถนำมาเปิดเผยข้อเท็จจริงทั้งหมดกับผู้ร่วมงานได้ บางเรื่องเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ ดังนั้นผู้บริหารจึงสามารถเปิดเผยเรื่องราวได้เพียงบางส่วน จึงทำให้คะแนนเฉลี่ยในข้อนี้ต่ำกว่าข้ออื่น

2.2.3 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นสังการแห่งตนจากการศึกษาค้นคว้า พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ขอบุคลากรในหน่วยงานมุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.76) และรองลงมาคือ ข้อหน่วยงานเปิดโอกาส / สนับสนุนให้บุคลากรนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.80) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีเป้าหมายของการปฏิบัติงานอยู่ที่คุณภาพของงาน อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เข้าร่วม โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล จึงมีการจัดระบบที่เอื้อต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีคุณภาพและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการตรวจสอบตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและบุคลากร(สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล, 2542 : 7) และให้ความสำคัญกับผลงานซึ่งเกิดจากความศรัทธาเริ่มสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ เพื่อเผยแพร่ความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ให้บริการ ซึ่งถือว่าเป็นวัฒนธรรมในการประสมประสานภายใน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ การรวมกลุ่ม โดยการค้นหาวิธีการปรับตัวในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน (รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548 : 209)

วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นจัดการแข่งขัน จึงมีคะแนนเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอารีย์ คำนวนศักดิ์ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในองค์การกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล การศึกษาของวิไลวรรณ พุกทอง (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและการศึกษาของจรรูวรรณ ประดา ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ต่างพบว่าคะแนนเฉลี่ยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ด้านจัดการแข่งขัน อยู่ในระดับสูง ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อบุคลากรในหน่วยงานได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้รับอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 0.96) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรจะเสนอให้มีการเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการที่พึงได้รับ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคมในปัจจุบัน โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับเอกชน หรือเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ทำงานร่วมกับพยาบาล เช่น แพทย์หรือเภสัชกร เป็นต้น โดยเฉพาะเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข (พ.ต.ส) การเพิ่มเบี้ยवर และการจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย

2.2.4 วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อหน่วยงานสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.74) และรองลงมาคือ ข้อหน่วยงานจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.81) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสำคัญกับการปฏิบัติงานโดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ (Cooke and Lafferty, 1989) อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีระบบบริการพยาบาลที่มีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม ซึ่งในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้ขึ้นกับสมาชิกคนใดคนหนึ่งตามลำพัง แต่เกิดจากสมาชิกขององค์การทุกคนร่วมมือกัน โดยเริ่มจากการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา มีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มเพื่อใช้ในการแก้ปัญหา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน คุณภาพของการตัดสินใจ ส่งผล

ต่อความร่วมมือ และการยอมรับในผลงานของหน่วยงาน (อาภาพร เฝ้าวัฒนา, 2549 : 4) หน่วยงาน จึงสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างความคุ้นเคย ให้เกิดความไว้วางใจกัน และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้หน่วยงานต้องจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและปลอดภัย เพราะความปลอดภัยมีความสำคัญต่อผลลัพธ์ทางสุขภาพของผู้ป่วย และการบรรลุเป้าหมายของการเป็น โรงพยาบาลคุณภาพ ความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากรจึงเป็นหัวใจสำคัญในทุกมิติของการพยาบาล ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร จึงเป็นวิธีที่จะช่วยให้บรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน (วิณา จิระแพทย์, 2549 : 5, 31) วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ย จัดอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอารีย์ คำนวนศักดิ์ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในองค์การกับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล และวิไลวรรณ พุกทอง (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุนอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อหน่วยงานให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.94) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรจะกำหนดบันไดความก้าวหน้าในวิชาชีพเพื่อให้พยาบาลได้ก้าวหน้าในการปฏิบัติการพยาบาลโดยตรง และได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการมีระบบและตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และพยาบาลเวชปฏิบัติ (ทัศนยา บุญทองและคณะ, 2547) เพื่อขยายอัตรากำลัง ทำให้ความก้าวหน้าของบุคลากรมากขึ้น

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพัน

ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ($r = 0.652$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รับรู้ว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางาน บุคคลและองค์การ สมาชิกทุกคนในองค์การทำงานอย่างมีความสุข ช่วยลดปัญหาการ โอนย้าย ลาออก และช่วยส่งเสริมให้สมาชิกมีความรู้สึกร่วมภายใต้ปรัชญาและค่านิยมที่ทุกคนยอมรับ เพื่อนำมาเป็นบรรทัดฐานและแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานให้สมาชิกในองค์การมี

พฤติกรรมและปฏิบัติในแนวทางที่พึงปรารถนา และพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การจึงนับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยเพิ่มความผูกพันกับสมาชิกและองค์การ (Ingersoll et al., 2000)

นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าทันเทคโนโลยี สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ ที่แสดงออกในทางสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น องค์การพยาบาลให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง โดยเปิดกว้างในเรื่องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การดำเนินงานขององค์การ สนับสนุนความก้าวหน้าและความยุติธรรมในการทำงาน ทำให้บุคลากรได้รับการส่งเสริมสภาพจิตใจ หรือความรู้สึกให้เห็นคุณค่า ทำให้เกิดความตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549 :261) ความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จึงอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จารวรรณ ประดา (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช พบว่า มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนการศึกษาของชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร การศึกษาของอุปกิจ พลวงษ์ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร การศึกษาของ ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ องค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และ การศึกษาของเพ็ญฤกา พุ่มพวง (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน ในระดับปานกลาง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้จะมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความคิดที่จะลาออกจากองค์การ หากมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า ซึ่งจะทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานในอนาคตได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษามูลค่าบุคลากรไว้ในองค์การ ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรมีมาตรการสร้าง หลักประกันความมั่นคงในอาชีพ โดยเสนอให้มีการบรรจุพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งข้าราชการ เพิ่มสวัสดิการ กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ สร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีความสะดวก ปลอดภัย ควรมีการปรับปรุงการใช้พยาบาลให้ตรงกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ องค์การต้องจ้างบุคลากรประเภทอื่นเพื่อทำงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้พยาบาลได้มีการศึกษาให้ตรงกับงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

3.1.2 ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงควรมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ซึ่งถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยใช้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงาน การทำงานมีการจัดการเรื่องการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และให้การสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมตามผลการปฏิบัติงาน

3.1.3 ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ให้สูงขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ เน้นการกำหนด

เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ให้การสนับสนุนผลงานซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ เพื่อเผยแพร่ความรู้และนำไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ใช้บริการ มีการจัดระบบที่เอื้อต่อการให้บริการอย่างมีคุณภาพและปลอดภัย ส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง จัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการดูแลช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรเสนอให้มีการเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการที่พึงได้รับ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สภาพสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อทำให้การเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้หัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

3.2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการพัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพต่อความทุ่มเทในงานและอัตราการลาออก / โอนย้ายของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.2.3 ควรศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ขององค์กรพยาบาลของโรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษดา แสงวงศ์ (2549) “สถานการณ์และแนวโน้มของการบริหารกำลังคนสาขา
พยาบาลศาสตร์” ใน *ประมวลชุดวิชาประเด็นและแนวโน้มทางการบริหาร
การพยาบาล* หน่วยที่ 6 หน้า 6-34 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) *มาตรฐานการพยาบาลใน
โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก (2547) “รายงานกิจการสายแพทย์ กองทัพบก”
ประจำปีงบประมาณ 2547
- กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารอากาศ (2547) “รายงานกิจการสายแพทย์ กองทัพอากาศ”
ประจำปีงบประมาณ 2547
- กองวิทยาการ กองแพทย์ทหารเรือ (2547) “รายงานกิจการสายแพทย์ กรมแพทย์ทหารเรือ”
ประจำปีงบประมาณ 2547
- กุลธิดา สุกจิตร์ (2549) “ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจางาน ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กุลยา ดันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล (2541) “วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจ
ถดถอย” *สารสภากาพยาบาล 13* (มกราคม-มีนาคม 2541): 1-7
- จารุวรรณ ประดา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการ
รับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช” วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและ
บรรยากาศ องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- จิระจิตต์ บุญนาค (2545) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการสร้างความสามารถในการแข่งขันที่ยั่งยืน” วารสารบริหารธุรกิจ 94 (เมษายน- มิถุนายน) : 52-58
- ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา และพูลสุข หิงคานนท์ (2549) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบบริการพยาบาล” ใน ประมวลสารระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพระบบบริการพยาบาล หน่วยที่ 7 หน้า 7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ทัศนาศ นุญทอง (2542) ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- _____ . (2543) ทิศทางการปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต กรุงเทพมหานคร ศิริยอดการพิมพ์
- ทัศนาศ นุญทองและคณะ (2547) ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยปี 2549-2558 สภาการพยาบาล นนทบุรี จุฑทอง
- ธงชัย สันติวงษ์ (2535) พฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- _____ . (2541) ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- นวลอนงค์ ศรีธีธรรมาธิราช (2534) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล” วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- นฤมล สัตยานุวัฒน์ (2541) “วัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงาน โรงเรียนคาทอลิก สังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นิรัตน์ อิมามิ (2549) “เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล” ใน ประมวลสารระชุดวิชา การวิจัยทางการพยาบาลสารสนเทศและสถิติ หน่วยที่ 4 หน้า 61 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- บรรจง โตจินดา (2542) องค์การและการจัดการ กรุงเทพมหานคร รวมสาส์น
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2544) ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- บุญชม ศรีสะอาด (2538) *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ สุวีริยาสาส์น
- บุบผา พวงมาลี (2542) “การรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล
ของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประคอง วรรณสุด (2541) *สถิติเพื่อการวิจัย: คำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป*
พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____ . (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประภา ทองวัฒนา (2542) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท”
วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาขาสาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปาริชาติ โรจน์พลากร-ภูิช และยุวดี ฤาชา (2549) *สถิติสำหรับงานวิจัยทางการพยาบาลและ*
การใช้โปรแกรม SPSS for Windows กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุดทอง
- พัชนี นนทศักดิ์และคณะ (2549) *การจัดการสมัยใหม่* กรุงเทพฯ เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ศิริพร ชัมภลิจิต, ทศนีย์ ยะแส (2539) *วิจัยทางการพยาบาล: หลักการ*
และกระบวนการ สงขลา เทมการพิมพ์
- เพ็ญผกา พุ่มพวง (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเชิงวิชาชีพ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะ
สร้างสรรค์ คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต*
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ไพบุลย์ ช่างเรียน (2543) *สังคม วัฒนธรรมและการบริหารแบบไทย* พิมพ์ครั้งที่ 6
กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
- ฟาริดา อิบราฮิม (2541) *นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร สามเจริญพาณิชย์
- ฟาริดา อิบราฮิม (2542) *สาระการบริหารการพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร
สามเจริญพาณิชย์
- มาเรียม ตระกูลชัยศรี (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้า
หอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล

- ในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญา
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต วิชาการบริหารการพยาบาล
 สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 มัลลิกา ต้นสอน (2544) *การจัดการยุคใหม่* กรุงเทพมหานคร เอกซเปอร์เน็ต
 มุกดา หนูยศรี (2548) “สถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัย
 ทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 9 หน้า 2-39 นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 เมทินี จิตรอ่อนน้อม (2542) “ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันในองค์การ
 ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่” วิทยานิพนธ์
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 ยูวดี ฤาชาและคณะ (2543) *วิจัยทางการพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร สยามศิลป์การ
 พิมพ์ราชบัณฑิตยสถาน (2546) *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*
 กรุงเทพฯ นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์
 รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร
 ลดาวัลย์ ราชชนบริหาร (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัย
 ด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด
 กระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
 การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 ลัทธีกาล ศรีวะรมย์ (2548) “การจัดโครงสร้างองค์การ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
 องค์กรและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1-7 หน้า 160 - 161 นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
 วิจิตร ศรีสุพรรณ (2545) *การวิจัยทางการพยาบาล: หลักและแนวปฏิบัติ* เชียงใหม่ โครงการตำรา
 คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 วิวัฒน์ มานะกิจ (2541) “วัฒนธรรมองค์กร : การศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ”
 วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 วิลาวรรณ รพีพิศาด (2549) *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร
 วิไล กุศลวิศิษฐ์กุล (2549) “การสุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง” ใน *ประมวลสาระชุด*

- วิชาการวิจัยทางการแพทย์สารสนเทศและสถิติ หน่วยที่ 5 หน้า 5-43 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิไลวรรณ พุกทอง (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้า
หอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตาม
การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิณา จีระแพทย์ (2549) “การบริหารความปลอดภัยในระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระ
ชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพ ระบบบริการพยาบาล* หน่วยที่ 11 หน้า 42 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และ
การมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริเพ็ญ เนื่องจางง (2542) “การมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ :
การศึกษาเฉพาะกรณีโรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา” ภาคนิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542) *การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา*
กรุงเทพมหานคร ซีดีฟิล์ม และซีดีเทกซ์
- ศรีนวล สถิตวิทยานันท์ (2549) “การเขียนโครงการวิจัย รายงานการวิจัยและเผยแพร่
ผลงานวิจัยทางการแพทย์” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการแพทย์
สารสนเทศและสถิติ* หน่วยที่ 15 หน้า 31 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ศรีสุภา พิทักษ์วรรณ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารการ
พยาบาล วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ และความเป็นองค์การแห่งสติปัญญา
ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และ

- การมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร”วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเขตภาคเหนือ”
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2540) มาตรฐานโรงพยาบาลฉบับกาญจนาภิเษก แนวทางการ
พัฒนาคุณภาพ โดยมุ่งผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง กรุงเทพมหานคร ดีไซน์ด์
สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2542) คู่มือการประเมินและรับรองคุณภาพ
โรงพยาบาล กรุงเทพมหานคร โฮลิสติก พับลิชซิ่ง
สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (2543) จะเข้าสู่ HA ได้อย่างไร กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์โฮลิสติก พับลิชซิ่ง
สภาการพยาบาล (2543) มาตรฐานการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ในสถาบันพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาล คุณภาพวิชาชีพ พิมพ์ครั้งที่ 2 หน้า 12-19 กรุงเทพฯ ดีไซน์ด์
สิทธิศักดิ์ พฤกษ์ปิติกุล (2542) ISO 9002 สำหรับโรงพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ
สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)
สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540) วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์
กรุงเทพมหานคร โฟร์เพซ
สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) การบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร จีระราชการพิมพ์
เสริมทรง จันทร์เพ็ญ (2547) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย”
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา
สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
เสนาะ ดิเขาว์ (2535) การบริหารโดยใช้อิทธิพล กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
สมยศ นาวิการ (2546) การบริหารและพฤติกรรมองค์การ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์บรรณกิจ
อนุวัฒน์ สุขชาติกุล (2545) บริการสุขภาพ: แนวทางสู่คุณภาพและประสิทธิภาพ: 30 ประเด็นสู่
แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9 กรุงเทพมหานคร
โรงพิมพ์สหประชาพาณิชย์

- อภาพร เพ่าวัฒนา (2549) “การสร้างทีมงานและเครือข่ายในระบบบริการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาศักยภาพ ระบบบริการพยาบาล* หน่วยที่ 13 หน้า 2-8 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- อารีย์ คำนวนศักดิ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมเชิงสร้างสรรค์ ความไว้วางใจในองค์กร กับผลการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผ่านการประเมินและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- อุปกิจ พละวงศ์ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- Allen, N.J. and Meyer, J. P. (1990) “The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization.” *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18
- Barnard, R.I. (1970) *The function of executive*. Cambridge: Havard University Press.
- Beer, M., et al. (1984) *Managing human assets*. New York: The Free Press. :19.
- Brewer, A.M. and Lock, P. (1995) “Managerial strategy and nursing commitment in Australian hospitals.” *Journal of Advance Nursing*. 21: 789-799.
- Buchanan II, B. (1974) Building organization commitment: The socialization of managers in work organization *Administrative Science Quarterly* 19: 339.
- Cooke, R.A. and Lafferty, J.C. (1989) *Organizational culture inventory*. Plymouth: Human Synergistics.
- Cooke, R. A., Szumal, J.L. (2000) Using the Organization culture inventory to understand The operating culture of organization . in N.M. Ashkanasy; C.P. M. Wilderom; and M. F. Peterson (eds), *Handbook of organizational culture & climate*. pp. 147-162. Thousand Oaks: Sage.
- Decotis, T.A., and Summers. (1987) “A path analysis of amodel of the antecedents and consequences of organizational commitment.” *Human Relations* 40: 445-470.

- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. (1972) "Personal and role related factors in the development of organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*. 17 (4): 555-573.
- Ingersoll, G. L., Kirch, J. C., Merk, S. E, and Lightfoot, J. (2000) Relationship of organization culture and readiness for charge to employee commitment. *Journal of Nursing Administration*. 30(1): 11-20.
- Kanter, G. M. (1972) *Commitment and communes and utopias in sociological perspective*. Massachusetts: Harward University Press.
- Mowday.R.T. Steers. R.M. and Porter, L.W. (1979) "The measure of organization commitment." *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-247.
- Parker, M. (2000) *Organization culture and identity*. New Delhi: Sage.
- Porter, L. W., Strees, R. M., Mowday, R.T., and Boulian, P. V. (1974) "Organization Commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians." *Journal of Applied Psychology*. 59(5): 603 – 609.
- Robbin, S.P. (1987) *Organization theory. Structure design and application*. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- _____ . (1998) *Organization Behavavior: Concepts controversies application*. 8th ed. New Jerse: Prentice – Hall.
- Schein, E.H. (1992) *Organization culture and lerdership* Sanfransisco: Jossey –bass.
- Sheldon, R. M. (1971) "Investment and involvement as mechanism producineg commitment to the organization." *Administrative Science Quarterly*. 16: 143-150.
- Steers, R.M. (1977) Antecedent and outcomes of organization commitment *Administrative Science Ouarterly*. 22: 46-56.
- Tzeng. H.M. (2002) "The influence of nurse's working motivation and job satisfaction on intention to quit." *International of Nursing Studies*. 39 :247.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

| | |
|--|---|
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีรัตน์ จำอยู่ | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| อาจารย์ ดร. วรรณภา ประไพพานิช | ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| พันตำรวจเอกหญิง ประไพ ปิยจันทร์ | ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ |
| พันตำรวจเอกหญิง อภัยร ตรีเทวี | หัวหน้าห้องตรวจสูตินรีเวชกรรม โรงพยาบาลตำรวจ |

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอตกลงใช้เครื่องมือวิจัย และหนังสือขอเก็บข้อมูลวิจัย



ที่ ศธ 0522.26/188

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมารัตน์
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะคณบดีพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมารัตน์ ได้ดำเนินการ
 ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันค่อ
 องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี
 รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์
 จำอยู่ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็น
 ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมารัตน์ หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณณี ศรีจันทร์ธาดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่



ที่ ศธ 0522.26/ ๑๖๑

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมารัตรา
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ จำอยู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโทหญิงเมตตา ชัยฉัตรกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมารัตรา ได้ดำเนินการ
 ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความปึกมั่นผูกพันต่อ
 องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมี
 รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
 ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
 วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือใน
 การทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมารัตรา หวังเป็น
 อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณี ศรีจันทร์ธาดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/๑๖๖

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยฉวีสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการ
 ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อ
 องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี
 รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช
 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็น
 ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณณี ศรีจันทร์อาภา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยการแทน
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ตำแหน่งเรียน อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช



ที่ ศธ 0522.26/987

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วรรณภา ประไพพานิช

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโทหญิงเมตตา ชัยดิตรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการ
 ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อ
 องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมี
 รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในกรณี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
 ประสพการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
 วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือใน
 การทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณี ศรีจันทร์อาภา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รัตนราชการแทน
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620



ที่ ศษ 0522.26/ ๑๕๐

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๓ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะคณบดีแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยเห็นคำสั่งรวงโทหญิง เมตตา ชัยดิตรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันค่อ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์
จิรธรรมคุณ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญ
เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หวังเป็น
อย่างซึ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณี ศรีจันทร์อาสา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ รักษาการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ดำเนินาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ จิรธรรมคุณ



ที่ ศษ 0522.26/๑๕๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ จิระธรรมคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโทหญิงเมตตา ชัยดิตรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือใน
การทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็น
อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณณี ศรีจันทร์ชานา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศบ 0522.26/๑๖๑

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิตรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนก
 วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำ
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อ
 องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี
 รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า พันตำรวจเอกหญิง ประไพ ปิยะจันทร์
 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็น
 ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
 ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังเป็น
 อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณี ศรีจันทร์ธาดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ท่านาเรียน พันตำรวจเอกหญิง ประไพ ปิยะจันทร์



ที่ ศษ 0522.26/๑๒๗

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางซุด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจเอกหญิง ประไพ ปิยะจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโทหญิงเมตตา ชัยดิวิตรกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แห่ง
 วิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
 วิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
 ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมี รอง
 ศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
 ประสพการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
 วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
 วิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
 จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณี ศรีจันทร์ธาดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ วิทยาการแทน
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศษ 0522.26/ ๑๑๑

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายแพทย์ใหญ่โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยฉัตรกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการ
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมี
รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพันตำรวจเอกหญิง อัมพร ศรีเทวี
เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการวิจัยดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็น
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณี ศรีจันทร์อาภา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

สำเนาเรียน อาจารย์พันตำรวจเอกหญิง อัมพร ศรีเทวี



ที่ ศร 0522.261/๑๖๐

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจเอกหญิง อภัยพร ศรีทวี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด

ด้วย พันตำรวจโทหญิงเมตตา ชัยดิตรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการ
 ทำวิทยานิพนธ์เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อ
 องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมี
 รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ
 ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
 วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือใน
 การทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็น
 อย่างดียิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์สุวรรณี ศรีจันทร์ธาดา)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ วิทยาลัยการแทน
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/1066

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน เจ้ากรมแพทยทหารเรือ

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยฉัตรกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาคำเนิการทดลองใช้
 เครื่องมือการวิจัยจากโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการ
 ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และข้อมูลที่ได้
 ได้ในครั้งนี้มีได้นำมาเป็นข้อมูลในรายงานการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะประสานงานเกี่ยวกับ วัน เวลา
 และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กรีนวล สถิติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620
 โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศษ 0522.26/ 1343

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี
 ขึ้นไปจำนวน 78 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการ
 เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้นี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศษ 0522.26/ 1343

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสถกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี
ขึ้นไปจำนวน 78 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการ
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้นี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติศวิทธานนท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/ 1344

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
จำนวน 6 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้นี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติฉิวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์



ที่ ศธ 0522.26/1394

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์

ด้วยเห็นตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยฉัตรฤกษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความซื่อสัตย์
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในกรณี สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
จำนวน 6 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้อย่างดี สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติควิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/1895

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความซื่อมั่น
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี
ขึ้นไปจำนวน 4 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการ
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้อย่างดีด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนवल สติฉิพยกันนันท)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี



ที่ ศษ 0522.26/ 1395

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรื่อง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิตรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี
ขึ้นไปจำนวน 4 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการ
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/1896

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายธนะรัชต์

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลค่ายธนะรัชต์ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
ไปจำนวน 3 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ดำเนินาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายธนะรัชต์



ที่ ศธ 0522.26/1896

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายธนะรัชต์

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจากโรงพยาบาลค่ายธนะรัชต์ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
 ไปจำนวน 3 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
 ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์วดี สติจิตวิธานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/18๑7

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิระสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่
1 ปีขึ้นไปจำนวน 9 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการ
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้นี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์วล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม



ที่ ศษ 0522.26/1897

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่
1 ปีขึ้นไปจำนวน 9 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการ
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้อด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/1409

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายจิระประวัติ

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิระสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 สูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจาก โรงพยาบาลค่ายจิระประวัติ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
 ไปจำนวน 3 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
 ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้นี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ตรีนวล สติติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายจิระประวัติ



ที่ ศษ 0522.26/1409

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจาก โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
ไปจำนวน 3 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/1298

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิวิตกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูขศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจากโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน
 ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการ
 ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้อด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์



ที่ ศธ 0522.26/ 1398

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรตกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความเชื่อมั่น
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงาน
ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 59 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการ
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์วล สติฉิตวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศษ 0522.26/1400

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอดูความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสถกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจากโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี
 ขึ้นไปจำนวน 89 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการ
 เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ดำเนินาเรียน ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช



ที่ ศษ 0522.26/1400

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยฉัตรกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 สุกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจากโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี
 ขึ้นไปจำนวน 89 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการ
 เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์ว สติติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศธ 0522.26/ 1399

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจันทบุษยกษา

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิวิตกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในกรณี สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจาก โรงพยาบาลจันทบุษยกษา โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
 ไปจำนวน 13 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการ
 เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ตำแหน่งเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจันทบุษยกษา



ที่ ศธ 0522.26/ 1999

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจันทรมกษา

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรชกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลจันทรมกษาโดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
ไปจำนวน 13 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้อย่างดีด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติติวิทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096



ที่ ศษ 0522.26/1992

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
 จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลตำรวจ

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิรสถล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
 ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
 แห่งชาติ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
 การวิจัยจากโรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
 จำนวน 102 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
 ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้นี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์วดี สติศิวิทยานันท์)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ส่งมาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ



ที่ ศร 0522.26/1992

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

16 กันยายน 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ

ด้วยพันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิตรสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ในการนี้ สาขาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษา ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อ
การวิจัยจากโรงพยาบาลตำรวจ โดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
จำนวน 102 คน ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการประสานเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการเก็บ
ข้อมูลเพื่อการวิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช หวังว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีนวล สติฉวีทยานันท์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7, 0-2503-2620

โทรสาร 0-2504-8096

ภาคผนวก ก

เอกสารรับรอง โครงการวิจัยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางซู้ด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpoo, Pakkred,
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่.....๑

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยืดหยุ่นกับค่านิยมของบุคลากรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เลขที่โครงการ/รหัส ID 2495100386

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย พันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยฉัตรกุล

ที่ทำงาน โรงพยาบาลตำรวจ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม
(อาจารย์ ดร.ฉวี ชื่นชมมสุข)
กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุกฤษ หึงคณนทร์)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง..... 11 มิ.ย. 2551



คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยกรมแพทย์ทหารบก

ชั้น 5 อาคารพระมงกุฎเกล้าเวชวิทยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

317 ถนนราชวิถี เขต ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ (662)354-7600-28 ต่อ 94270 โทรสาร (662)354-9011

ที่ 1602 /2551

วันที่ ๒๑ ตุลาคม 2551

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัย

เรียน พันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยกิตติกุล น.ศ.ป.โ ท สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สิ่งที่ส่งมาด้วย - แบบรายงานสรุปผลการวิจัย

ตามที่ ท่านได้ส่งโครงการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ" [Relationships between Constructive Organizational Culture and Organizational Commitment of Professional nurse, Hospitals under The Jurisdiction of The Ministry of Defense and Royal Thai Police.] เพื่อพิจารณาระเบียบวิธีวิจัยและจริยธรรม จากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก เพื่อประกอบการพิจารณาพิจารณาสนับสนุนการเก็บข้อมูล นั้น คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก ขอนุมัติเมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2551 เมื่อท่านได้ทำวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นลง กรุณาส่งวิทยานิพนธ์ของท่าน และแบบรายงานสรุปผลการวิจัย มายังคณะกรรมการฯ 1 ชุด
จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พันเอกหญิง

(เสาวนา ธนะพัฒน์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก

D:\Consider(RLC)\appQ045q/51_Exp.doc

รายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัยโครงการวิจัย ใช้แบบฟอร์ม RF14, รายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัยใช้แบบฟอร์ม RF06, รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ ใช้แบบฟอร์ม RF19, รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงใช้แบบฟอร์ม RF20, รายงานสรุปผลการวิจัย ใช้แบบฟอร์ม RF16

เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดย
กรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.

RLM 043/51

| | |
|--|--|
| ชื่อโครงการ | ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยืดหยุ่นที่องค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ |
| ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด | พ.ต.ท.หญิง เมตตา ชัยศิริสกุล / ป.โท ม.สุโขทัยธรรมาธิราช |
| รหัสโครงการ | RP045/51 |
| สถานที่ทำวิจัย | รพ.สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พร. |
| เอกสารที่รับรอง | <input checked="" type="checkbox"/> โครงการวิจัย <input type="checkbox"/> โครงการวิจัยที่ขออนุมัติแก้ไขเพิ่มเติม <input checked="" type="checkbox"/> หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย <input checked="" type="checkbox"/> เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย <input type="checkbox"/> อื่นๆ... |
| รับรองโดย | คณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร. |
| วันที่รับรอง | 18 พ.ย. 51 |
| วันหมดอายุ | 17 ก.พ. 52 |

ลงนาม พ.ต.ท.หญิง.....

(มยุรี สมิตินันท์)

ประธานคณะกรรมการวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พร.

18 พ.ย. 51

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

หมายเลขแบบสอบถาม

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

แบบสอบถามเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความ
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัด
กระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน พันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิตรสกุล นักศึกษาชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะ
พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “
ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาใน
หลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม
เพื่อผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาการบริหารการพยาบาลต่อไป

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ได้แก่

- | | |
|---|--------------|
| ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 8 ข้อ |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | จำนวน 37 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ | จำนวน 27 ข้อ |

2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน

3. ข้อมูลของท่านจะถือเป็นความลับและนำมาใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ท่านสามารถยุติการ
เข้าโครงการวิจัยได้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตของท่าน
นอกจากนี้การนำเสนอข้อมูลจะทำในภาพรวมซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียประการใดต่อท่าน จึงใคร่
ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน ตรงตามความรู้สึกที่แท้จริงของ
ท่านมากที่สุด คำตอบทุกข้อที่ได้รับจากท่านล้วนมีค่ายิ่ง หากขาดข้อใดข้อหนึ่งไป อาจไม่สามารถ
นำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้อง

หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน และขอขอบพระคุณ
เป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

พันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยดิตรสกุล

ผู้วิจัย

| ข้อมูลทั่วไป | สำหรับผู้วิจัย |
|---|----------------|
| <p>6. แผนกที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน</p> <p>[] 1. แผนกผู้ป่วยนอก [] 2. ห้องฉุกเฉิน (ER)</p> <p>[] 3. ห้องผ่าตัด [] 4. ห้องคลอด</p> <p>[] 5. หอผู้ป่วยหนัก [] 6. หอผู้ป่วยอายุรกรรม</p> <p>[] 7. หอผู้ป่วยศัลยกรรม [] 8. หอผู้ป่วยสูติรีเวชกรรม</p> <p>[] 9. หอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ [] 10. หอผู้ป่วยหู ตา คอ จมูก</p> <p>[] 11. หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม [] 12. หอผู้ป่วยรวม</p> <p>[] 13. อื่นๆ ระบุ</p> | Unit [] |
| <p>7. การศึกษาพิเศษที่เคยได้รับขณะปฏิบัติงาน</p> <p>[] 1. ไม่ได้รับ</p> <p>[] 2. ได้รับ โปรครระบุ</p> <p>[] 2.1 การพยาบาลเฉพาะทาง</p> <p>[] 2.2 วุฒิบัตรจากการอบรมระยะสั้น</p> | Spec [] |
| <p>8. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในวิชาชีพพยาบาล.....ปี(เศษมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)</p> | Time [] |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 37 ข้อ แต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์เชิงทฤษฎีและในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจึงมิได้เป็นการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรมส่วนบุคคลแต่ประการใด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วตอบคำถามนี้ ตามที่ท่านเห็นจริงในขณะปฏิบัติงาน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง บุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้เป็นประจำสม่ำเสมอโดยตลอด (ร้อยละ 80 ขึ้นไป)

เป็นจริงมาก หมายถึง บุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้บ่อยครั้งหรือปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 60-79)

เป็นจริงปานกลาง หมายถึง บุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้เป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40-59)

เป็นจริงน้อย หมายถึง บุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้นานๆ ครั้ง (ร้อยละ 20-39)

เป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง บุคลากรทางการพยาบาลในหน่วยงานของท่านมีพฤติกรรมหรือปฏิบัติตามข้อความนี้น้อยมากหรือท่านไม่เคยเห็นพฤติกรรมหรือการปฏิบัติเช่นนั้นเลย (ร้อยละ 0-19)

ตัวอย่าง

| วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|----------------|
| | เป็นจริงมากที่สุด | เป็นจริงมาก | เป็นจริงปานกลาง | เป็นจริงน้อย | เป็นจริงน้อยที่สุด | |
| 1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน | ✓ | | | | | |

จากตัวอย่าง หมายความว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันเป็นประจำสม่ำเสมอ โดยตลอด

| วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|--------------------|
| | เป็นจริง มากที่สุด | เป็นจริง มาก | เป็นจริง ปานกลาง | เป็นจริง น้อย | เป็นจริง น้อยที่สุด | |
| มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension) | | | | | | |
| 1.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการ ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน | | | | | | Ac1[] |
| 2.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการ ปรับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ท้าทาย ความสามารถอยู่เสมอ | | | | | | Ac2[] |
| 3.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการวาง แผนการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็น ขั้นตอน | | | | | | Ac3[] |
| 4.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการ นำแผนการทำงานที่กำหนดร่วมกันไป ปฏิบัติ | | | | | | Ac4[] |
| 5.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และตามมาตรฐานวิชาชีพ | | | | | | Ac5[] |
| 6.บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน | | | | | | Ac6[] |
| 7.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร | | | | | | Ac7[] |
| 8.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน | | | | | | Ac8[] |
| 9.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้ | | | | | | Ac9[] |
| 10.บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ร่วมมือกันหาแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดในงาน | | | | | | Ac10[] |

| วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|----------------|
| | เป็นจริงมากที่สุด | เป็นจริงมาก | เป็นจริงปานกลาง | เป็นจริงน้อย | เป็นจริงน้อยที่สุด | |
| มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) | | | | | | |
| 11. หน่วยงานของท่านให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | | | | | Sc1[] |
| 12. หน่วยงานของท่านมีการแสดงความยินดีหรือชื่นชมบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน | | | | | | Sc2[] |
| 13. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | | | | | | Sc3[] |
| 14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส/สนับสนุนให้บุคลากรนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ | | | | | | Sc4[] |
| 15. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ | | | | | | Sc5[] |
| 16. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | | | | | | Sc6[] |
| 17. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ค้นหาคำรู้ใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ต การเข้าร่วมประชุมวิชาการ เป็นต้น | | | | | | Sc7[] |
| 18. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการส่งเสริม/พัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เช่น มีการทำ case conference การฝึกช่วยฟื้นคืนชีพ เป็นต้น | | | | | | Sc8[] |

| วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|----------------|
| | เป็นจริงมากที่สุด | เป็นจริงมาก | เป็นจริงปานกลาง | เป็นจริงน้อย | เป็นจริงน้อยที่สุด | |
| 19. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้รับอย่างเหมาะสม | | | | | | Sc9[] |
| 20. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข | | | | | | Sc10[] |
| มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) | | | | | | |
| 21. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม | | | | | | Hc1[] |
| 22. หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น | | | | | | Hc2[] |
| 23. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร | | | | | | Hc3[] |
| 24. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและปลอดภัย | | | | | | Hc4[] |
| 25. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับข่าวสารโดยทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ | | | | | | Hc5[] |
| 26. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากการปฏิบัติงาน | | | | | | Hc6[] |
| 27. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม | | | | | | Hc7[] |
| 28. หน่วยงานของท่านมีการแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ ของบุคลากร เช่น การให้การช่วยพรวันเกิด การทำบุญขึ้นบ้านใหม่ เป็นต้น | | | | | | Hc8[] |

| วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ | ระดับความเป็นจริง | | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|--|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|----------------|
| | เป็นจริงมากที่สุด | เป็นจริงมาก | เป็นจริงปานกลาง | เป็นจริงน้อย | เป็นจริงน้อยที่สุด | |
| 29. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่ยินดีทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนงาน | | | | | | Hc9[] |
| 30. หน่วยงานของท่านมีระบบการนิเทศงานที่ดีมีประสิทธิภาพ | | | | | | Hc10[] |
| มิติมุ่งเน้นในตรีสัมพันธ์ (Affiliation) | | | | | | |
| 31. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเอาใจใส่ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน | | | | | | Fc1[] |
| 32. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติต่อกันด้วยความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน | | | | | | Fc2[] |
| 33. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น การจัดงานสังสรรค์ประจำปี การแข่งขันกีฬา เป็นต้น | | | | | | Fc3[] |
| 34. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน | | | | | | Fc4[] |
| 35. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการดูแลช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน | | | | | | Fc5[] |
| 36. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถพูดคุย ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | | | | | | Fc6[] |
| 37. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น | | | | | | Fc7[] |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 27 ข้อ แต่ละข้อเป็นข้อความเกี่ยวกับทัศนคติ /ความรู้สึกของท่านที่มีต่อโรงพยาบาลที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่ คำตอบของท่านจึงมิได้เป็นการประเมินความถูกต้องของพฤติกรรมส่วนบุคคลแต่ประการใด

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วตอบคำถามนี้ ตามที่ท่านเห็นจริงในขณะปฏิบัติงาน โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่มีข้อความตรงกับความรู้สึก หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด คือ ความรู้สึก/ทัศนคติของท่านที่มีต่อโรงพยาบาลตรงกับข้อคิดเห็นที่ถาม ในข้อนั้นๆ มากที่สุด

เห็นด้วยมาก คือ ความรู้สึก/ ทัศนคติของท่านที่มีต่อโรงพยาบาลตรงกับข้อคิดเห็นที่ถาม ในข้อนั้นๆ มาก

เห็นด้วยปานกลาง คือ ความรู้สึก/ ทัศนคติของท่านที่มีต่อโรงพยาบาลตรงกับข้อคิดเห็นที่ถาม ในข้อนั้นๆ ปานกลาง

เห็นด้วยน้อย คือ ความรู้สึก/ ทัศนคติของท่านที่มีต่อโรงพยาบาลตรงกับข้อคิดเห็นที่ถาม ในข้อนั้นๆ น้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด คือ ความรู้สึก/ทัศนคติของท่านที่มีต่อโรงพยาบาลตรงกับข้อคิดเห็นที่ถาม ในข้อนั้นๆ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

| ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | |
| 1. ท่านพอใจมากที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่ในโรงพยาบาลนี้ | | ✓ | | | | |

จากตัวอย่างหมายความว่า ท่านรู้สึกพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลนี้มาก

| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | ระดับความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | |
| มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A strong belief and acceptance in the organizations goals and values) | | | | | | |
| 1.ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการให้บริการของโรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | | So1[] |
| 2.ท่านคิดว่าโรงพยาบาลนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านทำงานด้วย | | | | | | So2[] |
| 3.หากผู้ใดกล่าวให้ร้ายต่อโรงพยาบาล ท่านจะออกมาชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง | | | | | | So3[] |
| 4.ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | | So4[] |
| 5. เป้าหมายของโรงพยาบาลสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน | | | | | | So5[] |
| 6. บุคลากรทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตามค่านิยมของโรงพยาบาล | | | | | | So6[] |
| 7. ค่านิยมของโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | | So7[] |
| 8.ปัญหาต่างๆ ของโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นปัญหาของท่านด้วย | | | | | | So8[] |
| 9.ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ | | | | | | So9[] |

| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | ระดับความเป็นความคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|--------------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | |
| 2.มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert considerable on behalf of organization) | | | | | | |
| 10.ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ ความเหน็ดเหนื่อย | | | | | | Wo1[] |
| 11.ท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนา งานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของ โรงพยาบาล | | | | | | Wo2[] |
| 12.ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ โรงพยาบาล | | | | | | Wo3[] |
| 13.ท่านเต็มใจที่จะสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานให้กับโรงพยาบาลแห่ง นี้ แม้จะไม่ได้รับสิ่งตอบแทน | | | | | | Wo4[] |
| 14.โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำความรู้ความสามารถที่มี อยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | | Wo5[] |
| 15.ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดและ ในวันที่หน่วยงานของท่านขาด ผู้ปฏิบัติงาน | | | | | | Wo6[] |
| 16.ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะ ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อ โรงพยาบาล | | | | | | Wo7[] |
| 17.ท่านไม่เคยปฏิเสธเมื่อทาง โรงพยาบาลขอความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน | | | | | | Wo8[] |

| ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร | ระดับความเป็นคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | |
| 18.ท่านเสนอตัวช่วยเหลืองานอย่าง เต็มที่เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่าง ราบรื่น | | | | | | Wo9[] |
| 19.ท่านให้บริการพยาบาลโดย คำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาล เสมอ | | | | | | Wo10[] |
| 3.มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร (A strong desire to maintain membership in the organization) | | | | | | |
| 20.ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้ แม้จะมีทางเลือก อื่นที่ดีกว่า | | | | | | Do1[] |
| 21.ท่านยังคงทำงานในโรงพยาบาล แห่งนี้ต่อไป แม้จะมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงใน งาน เช่น โรงพยาบาลมีปัญหาด้าน การเงิน ถูกฟ้องร้องจากผู้ใช้บริการ เป็นต้น | | | | | | Do2[] |
| 22. ท่านยังคงทำงานในโรงพยาบาล แห่งนี้แม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือ ผลประโยชน์ไม่สูงเท่าที่อื่น | | | | | | Do3[] |
| 23.ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ | | | | | | Do4[] |
| 24.ท่านคิดว่าอนาคตของโรงพยาบาล นี้คืออนาคตของท่าน | | | | | | Do5[] |
| 25.การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มี ความหมายต่อชีวิตท่านมาก | | | | | | Do6[] |

| ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ | ระดับความเป็นคิดเห็น | | | | | สำหรับ ผู้วิจัย |
|--|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|--------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด | |
| 26. ท่านทုံมเทที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อความสำเร็จของ โรงพยาบาล | | | | | | Do7[] |
| 27. ท่านรู้สึกผูกพันกับ โรงพยาบาลแห่ง นี้เปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของ ครอบครัว | | | | | | Do8[] |

ภาคผนวก จ

ตารางแสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

| ข้อความ | มาก | ปาน | น้อย | \bar{X} | S.D. | | |
|--|--------|-------|-------|-----------|------|------|------|
| | ที่สุด | มาก | กลาง | | | น้อย | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| มิติมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement dimension) | | | | | | | |
| 1. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและตามมาตรฐานวิชาชีพ | 25.60 | 65.20 | 8.90 | 0.30 | 0.00 | 4.16 | 0.58 |
| 2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยเหลือกันในการ ปฏิบัติงาน | 27.20 | 57.50 | 13.40 | 1.90 | 0.00 | 4.10 | 0.69 |
| 3. บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมมือกันหาแนว ทางการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดในงาน | 19.80 | 61.30 | 16.00 | 2.90 | 0.00 | 3.98 | 0.69 |
| 4. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 12.10 | 70.00 | 16.60 | 1.30 | 0.00 | 3.93 | 0.58 |
| 5. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการตั้งเป้าหมายใน การปฏิบัติงานร่วมกัน | 16.60 | 61.00 | 20.20 | 2.20 | 0.00 | 3.92 | 0.67 |
| 6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการนำแผนการ ทำงานที่กำหนดคร่อมกัน ไปปฏิบัติ | 15.00 | 63.90 | 19.50 | 1.30 | 0.30 | 3.92 | 0.65 |
| 7. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานด้วยความ ขยันหมั่นเพียร | 15.70 | 57.20 | 25.20 | 1.90 | 0.00 | 3.87 | 0.68 |
| 8. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความกระตือรือร้นใน การปฏิบัติงาน | 14.10 | 58.10 | 24.30 | 3.50 | 0.00 | 3.83 | 0.70 |
| 9. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการวางแผน การ ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน | 13.40 | 59.10 | 24.70 | 2.20 | 0.60 | 3.82 | 0.71 |
| 10. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปรับเป้าหมายการ ปฏิบัติงานที่ทำทายความสามารถอยู่เสมอ | 8.60 | 49.50 | 36.70 | 5.20 | 0.00 | 3.62 | 0.72 |

| ข้อความ | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|---|------------|---------|----------|----------|------------|----------|-----------|------|
| | ที่สุด (%) | มาก (%) | กลาง (%) | น้อย (%) | ที่สุด (%) | น้อย (%) | | |
| มิติมุ่งเน้นสัจการแห่งตน (Self-actualizing) | | | | | | | | |
| 11. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ | 19.20 | 58.80 | 21.00 | 1.00 | 0.00 | 3.96 | 0.66 | |
| 12. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส / สนับสนุนให้บุคลากรนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการ | 23.00 | 53.70 | 18.50 | 4.20 | 0.60 | 3.94 | 0.80 | |
| 13. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน | 22.7 | 49.8 | 22.7 | 4.5 | 0.3 | 3.90 | 0.81 | |
| 14. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการส่งเสริม / พัฒนาให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เช่น มีการทำ case conference การฝึกช่วยฟื้นคืนชีพ เป็นต้น | 21.40 | 54.30 | 19.10 | 4.20 | 1.00 | 3.90 | 0.81 | |
| 15. หน่วยงานของท่านมีการแสดงความยินดีหรือชื่นชมบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้หน่วยงาน | 22.40 | 50.50 | 21.10 | 4.80 | 1.30 | 3.88 | 0.85 | |
| 16. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 12.50 | 56.90 | 29.30 | 1.30 | 0.00 | 3.81 | 0.66 | |
| 17. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่น ค้นหาความรู้ใหม่ๆ จากอินเทอร์เน็ต การเข้าร่วมประชุมวิชาการ เป็นต้น | 8.60 | 53.70 | 32.90 | 3.80 | 1.00 | 3.65 | 0.73 | |
| 18. หน่วยงานของท่านให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานซึ่งเกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 10.50 | 35.50 | 35.80 | 13.70 | 4.50 | 3.34 | 0.99 | |
| 19. บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุข | 4.80 | 38.00 | 42.20 | 11.80 | 3.20 | 3.29 | 0.86 | |
| 20. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้รับอย่างเหมาะสม | 4.50 | 29.40 | 43.10 | 15.30 | 7.70 | 3.08 | 0.96 | |

| ข้อความ | มาก | | ปานกลาง | | น้อย | | \bar{X} | S.D. |
|--|------------|---------|----------|----------|------------|----------|-----------|------|
| | ที่สุด (%) | มาก (%) | กลาง (%) | น้อย (%) | ที่สุด (%) | น้อย (%) | | |
| มิติมุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) | | | | | | | | |
| 21. หน่วยงานของท่านสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น | 17.30 | 59.70 | 19.20 | 3.20 | 0.60 | 3.90 | 0.74 | |
| 22. หน่วยงานของท่านจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและปลอดภัย | 18.50 | 55.00 | 20.40 | 5.10 | 1.00 | 3.85 | 0.81 | |
| 23. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร | 18.80 | 50.80 | 22.40 | 6.70 | 1.30 | 3.79 | 0.87 | |
| 24. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม | 13.40 | 56.50 | 25.90 | 3.20 | 1.00 | 3.78 | 0.75 | |
| 25. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่ยินดีทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงสอนงาน | 16.30 | 50.20 | 27.50 | 4.10 | 1.90 | 3.75 | 0.85 | |
| 26. หน่วยงานของท่านมีระบบการนิเทศงานที่ดีมีประสิทธิภาพ | 10.90 | 53.40 | 30.40 | 2.80 | 2.50 | 3.67 | 0.81 | |
| 27. บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับข่าวสารโดยทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ | 11.20 | 49.20 | 29.10 | 8.30 | 2.20 | 3.59 | 0.88 | |
| 28. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม | 10.50 | 46.60 | 30.40 | 9.30 | 3.20 | 3.52 | 0.92 | |
| 29. หน่วยงานของท่านมีการแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ ของบุคลากร เช่น การให้การ์คอวยพรวันเกิด การทำบุญขึ้นบ้านใหม่ เป็นต้น | 14.10 | 38.70 | 25.60 | 13.60 | 8.00 | 3.37 | 1.13 | |
| 30. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากการปฏิบัติงาน | 9.30 | 35.80 | 38.60 | 12.80 | 3.50 | 3.35 | 0.94 | |

| ข้อความ | มาก | | ปาน | | น้อย | \bar{X} | S.D. |
|---|--------|-------|-------|------|--------|-----------|------|
| | ที่สุด | มาก | กลาง | น้อย | ที่สุด | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| มิติมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์ (Affiliation) | | | | | | | |
| 31. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการดูแลช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน | 22.00 | 55.00 | 19.80 | 2.60 | 0.60 | 3.95 | 0.76 |
| 32. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน เช่น การจัดงานสังสรรค์ประจำปี การแข่งขันกีฬา เป็นต้น | 25.60 | 47.00 | 20.80 | 5.40 | 1.20 | 3.90 | 0.89 |
| 33. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการ เอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน | 19.20 | 53.00 | 24.30 | 3.20 | 0.30 | 3.88 | 0.76 |
| 34. บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถพูดคุยปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน | 18.80 | 56.20 | 20.10 | 3.90 | 1.00 | 3.88 | 0.79 |
| 35. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน | 14.70 | 55.90 | 26.20 | 2.90 | 0.30 | 3.82 | 0.72 |
| 36. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น | 17.30 | 46.30 | 28.80 | 5.40 | 2.20 | 3.71 | 0.83 |
| 37. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติ ต่อกันด้วยความเปิดเผย และจริงใจต่อกัน | 11.50 | 49.50 | 30.40 | 7.30 | 1.30 | 3.63 | 0.83 |

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

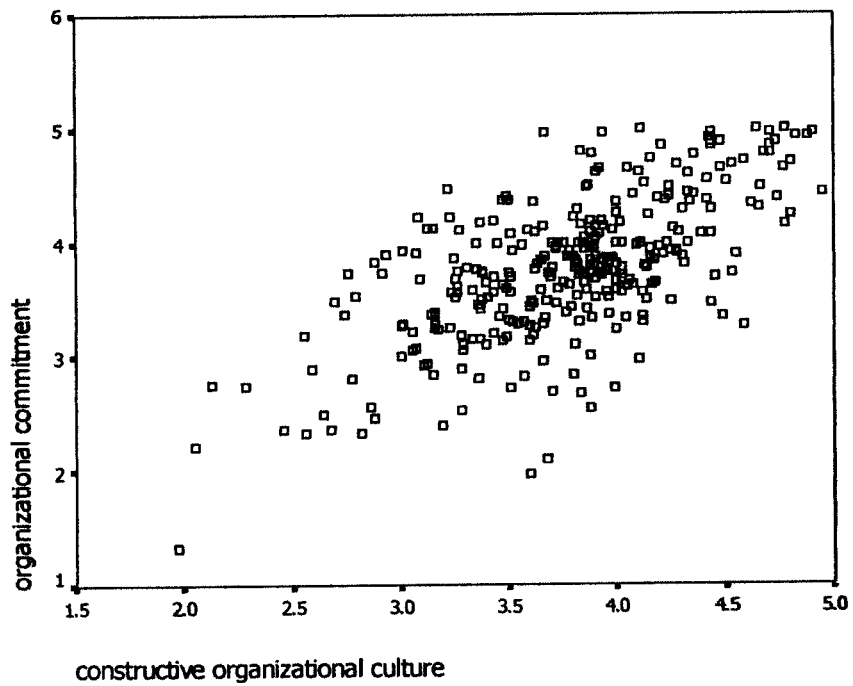
| ข้อความ | มาก | ปาน | น้อย | \bar{X} | S.D. | | |
|--|--------|-------|--------|-----------|------|------|------|
| | ที่สุด | กลาง | ที่สุด | | | | |
| | (%) | (%) | (%) | | | | |
| มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยม | | | | | | | |
| ขององค์กร (A strong belief and acceptance in the | | | | | | | |
| organizations goals and values) | | | | | | | |
| 1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้ | 33.20 | 55.60 | 9.60 | 1.30 | 0.30 | 4.20 | 0.68 |
| 2. หากผู้ใดกล่าวให้ร้ายต่อ โรงพยาบาล ท่านจะออกมา ชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง | 29.10 | 56.50 | 12.50 | 1.90 | 0.00 | 4.13 | 0.69 |
| 3. เป้าหมายของ โรงพยาบาลสอดคล้องกับเป้าหมายใน การปฏิบัติงานของท่าน | 18.80 | 60.70 | 18.60 | 1.90 | 0.00 | 3.96 | 0.67 |
| 4. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่ใน โรงพยาบาล แห่งนี้ | 20.40 | 53.40 | 19.80 | 4.50 | 1.90 | 3.86 | 0.86 |
| 5. บุคลากรทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตามค่านิยมของ โรงพยาบาล | 14.70 | 57.50 | 25.20 | 2.60 | 0.00 | 3.84 | 0.69 |
| 6. ค่านิยมของโรงพยาบาลแห่งนี้ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย | 12.10 | 57.50 | 27.50 | 2.60 | 0.30 | 3.79 | 0.69 |
| 7. ปัญหาต่างๆ ของ โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นปัญหาของ ท่านด้วย | 13.10 | 55.60 | 27.50 | 3.20 | 0.60 | 3.77 | 0.74 |
| 8. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการให้บริการของโรงพยาบาล แห่งนี้ | 10.90 | 51.80 | 32.90 | 3.40 | 1.00 | 3.68 | 0.75 |
| 9. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่าน ทำงานด้วย | 14.70 | 46.60 | 32.30 | 3.50 | 2.90 | 3.67 | 0.87 |
| มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อ | | | | | | | |
| ผลประโยชน์ขององค์กร (A willingness to exert | | | | | | | |
| considerable on behalf of organization) | | | | | | | |
| 10. ท่านให้บริการพยาบาล โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของ โรงพยาบาลเสมอ | 27.20 | 57.80 | 13.10 | 1.90 | 0.00 | 4.10 | 0.69 |
| 11. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงพยาบาล | 24.90 | 60.40 | 14.10 | 0.30 | 0.30 | 4.09 | 0.65 |

| ข้อความ | มาก | | ปาน | | น้อย | \bar{X} | S.D. |
|---|--------|-------|-------|------|--------|-----------|------|
| | ที่สุด | มาก | กลาง | น้อย | ที่สุด | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| 12. ท่านให้ความร่วมมือในการพัฒนางานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาล | 22.00 | 60.10 | 17.60 | 0.30 | 0.00 | 4.04 | 0.65 |
| 13. ท่านมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อโรงพยาบาล | 20.80 | 61.00 | 16.00 | 1.90 | 0.30 | 4.00 | 0.69 |
| 14. ท่านไม่เคยปฏิเสธเมื่อทางโรงพยาบาลขอความร่วมมือในการปฏิบัติงาน | 21.70 | 50.50 | 25.90 | 1.60 | 0.30 | 3.92 | 0.75 |
| 15. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานอย่างไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย | 18.8 | 50.5 | 27.2 | 1.9 | 1.6 | 3.83 | 0.81 |
| 16. ท่านเสนอตัวช่วยเหลืองานอย่างเต็มที่เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น | 13.40 | 53.40 | 31.00 | 1.90 | 0.30 | 3.78 | 0.71 |
| 17. โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงาน | 15.30 | 50.30 | 27.50 | 4.60 | 2.30 | 3.72 | 0.86 |
| 18. ท่านเต็มใจที่จะสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้จะไม่ได้รับสิ่งตอบแทน | 16.00 | 47.30 | 29.40 | 6.30 | 1.00 | 3.71 | 0.84 |
| 19. ท่านยินดีมาทำงานในวันหยุดและในวันที่หน่วยงานของท่านขาดผู้ปฏิบัติงาน มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร (A strong desire to maintain membership in the organization) | 14.40 | 44.10 | 31.00 | 6.40 | 4.10 | 3.58 | 0.95 |
| 20. ท่านทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อความสำเร็จของโรงพยาบาล | 22.00 | 53.40 | 20.10 | 2.90 | 1.60 | 3.91 | 0.82 |
| 21. ท่านรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้เปรียบเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว | 22.40 | 47.30 | 22.40 | 5.40 | 2.50 | 3.81 | 0.93 |

| ข้อความ | มาก | | ปาน | | น้อย | \bar{X} | S.D. |
|---|--------|-------|-------|-------|--------|-----------|------|
| | ที่สุด | มาก | กลาง | น้อย | ที่สุด | | |
| | (%) | (%) | (%) | (%) | (%) | | |
| 22. การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายต่อชีวิต ท่านมาก | 17.30 | 39.90 | 33.90 | 4.20 | 4.70 | 3.61 | 0.98 |
| 23. ท่านยังคงทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไป แม้จะ มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งอาจมี ผลกระทบต่อความ มั่นคงในงาน เช่น โรงพยาบาลมีปัญหาด้านการเงิน ถูกฟ้องร้องจากผู้ให้บริการ เป็นต้น | 14.10 | 40.30 | 33.50 | 7.30 | 4.80 | 3.51 | 0.98 |
| 24. ท่านคิดว่าอนาคตของโรงพยาบาลนี้คืออนาคตของ ท่าน | 16.00 | 37.40 | 33.50 | 7.30 | 5.80 | 3.50 | 1.03 |
| 25. ท่านยังคงทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้แม้ว่าจะ ได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ไม่สูงเท่าที่อื่น | 15.70 | 36.40 | 35.50 | 7.00 | 5.40 | 3.50 | 1.02 |
| 26. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้จนกว่า จะเกษียณอายุ | 16.60 | 31.90 | 28.80 | 13.10 | 9.60 | 3.33 | 1.18 |
| 27. ท่านไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ แม้จะมีทางเลือกอื่นที่ดีกว่า | 14.70 | 30.40 | 29.70 | 13.40 | 11.80 | 3.23 | 1.20 |

ภาคผนวก ง

แผนภาพการกระจาย (Scatter Diagram) แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม



แผนภาพการกระจาย (Scatter Diagram) แสดงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมและ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|-------------------------|---|
| ชื่อ | พันตำรวจโทหญิง เมตตา ชัยถิรสกุล |
| วัน เดือน ปีเกิด | 27 กันยายน 2507 |
| สถานที่เกิด | อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต |
| ประวัติการศึกษา | ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ (เทียบเท่าปริญญาตรี) พ.ศ. 2529 วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ คหกรรมศาสตร์บัณฑิต (เอกพัฒนาการเด็กและครอบครัว) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2531 |
| สถานที่ทำงาน | ห้องตรวจสูตินรีเวชกรรม โรงพยาบาลตำรวจ |
| ตำแหน่ง | พยาบาล (สบ 3) กลุ่มงานพยาบาล รพ.ตร. |