

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน  
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก  
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

**ผู้วิจัย** พันโทหญิงจนิษฐา แก้วกัลยา **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหาร โรงพยาบาล)

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา (2) รองศาสตราจารย์ ดร.พาณี สีตกะสิน

**ปีการศึกษา** 2547

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ (3) ศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

การศึกษานี้เป็นแบบอรรถาธิบาย ประชากรที่ศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี รวมจำนวน 226 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ได้พัฒนาและปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เครื่องมือได้ผ่านการทดสอบความเที่ยง โดยมีค่าความเที่ยงด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .93 และ .81 ตามลำดับ ได้รับ แบบสอบถาม กลับคืนมาทั้งสิ้น 182 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.5 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ไคสแควร์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา (1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด และเป็นข้าราชการประจำ มีอายุเฉลี่ย 30.73 ปี และประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 6.44 ปี ภาพรวมของการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเช่นกัน (2) อายุและ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.173$  และ  $0.154$  ตามลำดับ) ส่วนสถานภาพสมรส และตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.375$ ) เมื่อวิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานหลายด้านพบว่า การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.336$  และ  $0.367$  ตามลำดับ) (3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและอายุ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์ร้อยละ 23.6 ( $R^2 = 0.236$ )

**คำสำคัญ** การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก

**Thesis title:** Relationships between Personal Factors, Job Empowerment and Organization Commitment of Professional Nurses in Northeast Army Hospitals

**Researcher:** Major Kanittha Kaewkullaya; **Degree:** Master of Public Health (Hospital Administration) **Thesis Advisors:** (1) Dr.Nittaya Pensirinapa, Associate Professor; (2) Dr.Panee Sitakalin, Associate Professor; **Academic year:** 2004

## ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to describe personal characteristics, job empowerment, and organization commitment; (2) to study the relationships between personal factors, job empowerment and organization commitment; and (3) to identify predictors of organization commitment of professional nurses in Northeast Army Hospital.

Study samples were two hundred and twenty six professional nurses from prajaksilapakom, Subprasittiprasong, and Suranaree Army Hospitals. Study instrument developed by the researcher were Personal factors, Job empowerment (JE), and Organization commitment (OC) Questionnaires. Those questionnaires were test for the content validity by nursing experts and tests for reliability. The alpha of JE and OC were .93 and .81, respectively. One hundred eighty two respondents returned the completed questionnaires with response rate of 80.5%. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression.

Major findings were as follows: (1) Most professional nurses were single and permanent bureaucratic. The mean of their age and working experience were 30.73 years old and 6.44 years respectively. The mean scores of overall job empowerment were at high level Also the mean scores of organizational commitment were at high level (2) Age and working experience were positive and significantly related to Organization commitment ( $r=0.173$  and  $0.154$ , respectively) while marital status and position level were not related to Organization commitment. Job empowerment was significantly and positively related to Organizational commitment ( $r=0.375$ ). According to each subscale of job empowerment, power and opportunity were also correlated with organizational commitment ( $r=0.336$  and  $0.367$ , respectively). (3) Job empowerment and age were predictors of Organization commitment. Those were accounted for 23.6% of the variance

**Keywords:** Job empowerment, Organization commitment, Professional nurses, Army Hospitals

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก  
รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริรักษา และรองศาสตราจารย์ ดร.พานิ สัตตะกลิน อาจารย์ที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ข้อคิดเห็น และแนวทางที่เป็นประโยชน์ทุกขั้นตอนของ  
การศึกษา ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.  
สมใจ พุทธพิทักษ์ผล และพันโทหญิงสายสมร เกลยกิติติ ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้  
ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช หัวหน้า  
พยาบาล และพยาบาลวิชาชีพ ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลค่ายสุรนารี ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลค่ายสรรพลีทริประสงค์ และผู้อำนวยการ โรงพยาบาล  
ค่ายประจักษ์ศิลปาคม หัวหน้ากองการพยาบาลทั้ง 3 โรงพยาบาล ที่อนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล  
ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณมารดาที่ให้การสนับสนุนและกำลังใจและโดยเฉพาะพันตำรวจเอก  
สุวิทย์ แก้วกัลยา ที่คอยเป็นกำลังใจ และอยู่เคียงข้างผู้วิจัยเสมอมา รวมทั้งช่วยเพิ่มพลังกาย พลังใจ  
ให้ผู้วิจัยในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์นี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแก่บุพการี ครอบครัว และทุกท่าน  
ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมา ณ ที่นี้

พันโทหญิงชนิษฐา แก้วกัลยา

มกราคม 2548

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมุติฐาน.....	5
ขอบเขตการวิจัย .....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์.....	6
ตัวแปรวิจัย.....	8
กรอบแนวคิด.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
โครงสร้างโรงพยาบาลทหารบกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กองทัพภาคที่ 2).....	10
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	18
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากร.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การตรวจคุณภาพของแบบสอบถาม.....	61
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ปัจจัยส่วนบุคคล.....	65
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	66
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	68
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ.....	69
การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงานต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	74
สมการการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพจากอายุ และคะแนนเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....	76
บทที่ 5 สรุปการวิจัย.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	78
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	99
ข แบบสอบถาม.....	101
ค ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้าง พลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....	111
ประวัติผู้วิจัย .....	118

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล.....65
ตารางที่ 4.2	ร้อยละ และร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับของ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน.....67
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระดับ ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร.....68
ตารางที่ 4.4	แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างอายุ ประสบการณ์ทำงาน กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....69
ตารางที่ 4.5	แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างสถานภาพสมรส กับความเชื่อมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ.....70
ตารางที่ 4.6	แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างตำแหน่งงานกับความเชื่อมั่นผูกพัน ต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ.....71
ตารางที่ 4.7	แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม.....72
ตารางที่ 4.8	แสดงความสัมพันธ์ ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพในองค์ประกอบย่อย.....73
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร.....74
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์ การคาดทำนาย ( $R^2$ ) ในการคาดทำนายความเชื่อมั่นผูกพัน ต่อองค์กร.....75
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Bata) การทดสอบความมีนัยสำคัญของ b ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ใช้คาดทำนาย ความเชื่อมั่นผูกพัน ต่อองค์กร.....76

## สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพที่ 2.1	ผังโครงสร้างองค์การ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี.....	12
ภาพที่ 2.2	ผังโครงสร้างองค์การ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม.....	13
ภาพที่ 2.3	ผังโครงสร้างองค์การใหม่ของ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม.....	14
ภาพที่ 2.4	ผังโครงสร้างเพื่อการพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์.....	15

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะวิกฤติเศรษฐกิจปี 2540 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม รวมถึงเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรให้เกิดความคล่องตัว โดยลดขั้นตอนการทำงาน ลดขนาด และแข่งขันในเรื่องคุณภาพการบริการรวมถึงคุณภาพทางการแพทย์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทรัพยากรที่ถือว่าสำคัญที่สุดคือ มนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเต็มศักยภาพเหมาะสมกับความต้องการ และสถานการณ์ปัจจุบัน

พยาบาลเป็นบุคลากรที่เป็นกลุ่มใหญ่หรือจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ พยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ เสียสละอดทนรับผิชอบหลายด้านให้การดูแลผู้ป่วยเพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม อีกทั้งต้องผลิตเปลี่ยนการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง เป็นการก่อให้เกิดความเครียด และส่งผลต่อความเหนื่อยหน่าย (พวงรัตน์ บุญญารักษ์ 2536) การที่ต้องปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงแต่ขาดอำนาจตัดสินใจ ทำให้พยาบาลเกิดความมั่นใจในตนเอง ขาดกำลังใจ รู้สึกถูกลดคุณค่า (ศิริอร สินธุ 2539) และมองเห็นคุณค่าของตนเองต่ำ ขาดความภูมิใจในบทบาทตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพมาตรฐานการบริการ และความพึงพอใจที่ลดต่ำลง เหตุการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับที่แคนเตอร์ (Kanter, 1977 Cited in Wilson & Laschinger, 1994) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าบุคคลอยู่ในสถานการณ์หรือตำแหน่งไร้อำนาจ จนแสดงพฤติกรรมที่ไร้อำนาจ เชื่อได้ว่าจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและลาออกจากงาน

สถานการณ์ปัจจุบัน มีผู้ประกอบวิชาชีพด้านสุขภาพขาดแคลนเป็นจำนวนมาก และการกระจายบุคลากรดังกล่าวยังไม่เหมาะสม ทำให้สัดส่วนของ แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ และเภสัชกร ต่อจำนวนประชากรที่ต้องดูแล ไม่เหมาะสม นอกจากนั้นแล้ว ภารกิจในการให้บริการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเพิ่มขึ้น ประกอบกับค่าตอบแทนน้อย ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่หนัก ลักษณะงานที่เสี่ยงต่อการติดโรค นอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติงานในยามวิกาล ทำให้บุคลากรทางด้านสุขภาพ ลาออกจากส่วนราชการเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล ในปี 2546 มีพยาบาลลาออก ถึงร้อยละ 10 และจากสถานการณ์ขาดแคลนพยาบาลในประเทศตะวันตก ซึ่ง



กำลังประสบปัญหาอย่างมาก ทำให้ประเทศต่าง ๆ ทั้งยุโรป และอเมริกา กำลังรณรงค์อย่างหนัก เพื่อให้พยาบาลไทยลาออกไปประกอบอาชีพยังต่างประเทศ ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต หากปัญหาการลาออกไม่ได้รับการแก้ไข จะเกิดผลเสียต่อการดำเนินงานตามนโยบายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาล และคุณภาพชีวิต โดยรวมของประชาชนอย่างแน่นอน (สภาพพยาบาล 2546 : 7)

วิลสัน และลาสซิงเจอร์ (Wilson & Laschinger, 1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีโครงสร้างพฤติกรรมองค์กรของแคนเตอร์ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าโครงสร้างของสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทัศนคติของบุคคลและพฤติกรรมในองค์กร การปรับปรุงโครงสร้างเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากร แคนเตอร์ได้ตั้งสมมุติฐานว่าประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสิ่งแวดล้อมนั้นได้แก่ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับอำนาจและโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคคลได้รับอำนาจและได้รับโอกาสนี้แล้วจะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าเขาได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติกิจกรรมขององค์กรและแสดงให้เห็นถึงการมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่พยาบาล จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพพยาบาล และงานบริการพยาบาลให้เป็นเลิศ ซึ่งความสำเร็จที่เป็นเลิศนั้น ต้องการผู้ปฏิบัติที่มีพลังอำนาจในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทของตนเอง และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ยังทำให้เกิดความร่วมมือ ความเสียสละ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้เป็นลักษณะของการมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และการมีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Steers, 1977) หากบุคคลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับสูงก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงเช่นกัน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงย่อมแสดงพฤติกรรมที่จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

พยาบาลนอกจากจะปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงแล้ว พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ส่วนใหญ่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการสัญญาบัตร และต้องปฏิบัติตัวเป็นทหารอาชีพ ต้องปฏิบัติตามอยู่ในกฎข้อบังคับ และขนบธรรมเนียมทหาร เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยึดมั่นในวินัย ที่อาจส่งผลต่อการสร้างพลังอำนาจได้

โรงพยาบาลกองทัพบก สังกัดกระทรวงกลาโหม มีสายการบังคับบัญชา ตามอัตราราชการจัดทาง ยุทโธปกรณ์ (อจย.) ซึ่งเป็นกรอบจากส่วนกลางแบ่งเป็น กอง แผนก และหน่วยงาน ระบบการรายงาน หรือการบังคับบัญชาเน้นการปฏิบัติตามสายการบังคับบัญชาตามขั้นตอน ดังนั้นการปฏิบัติงานจะไม่ เป็นอิสระและล่าช้า เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่มีอำนาจตัดสินใจและไม่มีโอกาสใช้ศักยภาพของตนเองอย่าง เต็มที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อาจส่งผลให้ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และผลต่อคุณภาพ งาน โดยเฉพาะโรงพยาบาลกองทัพบก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้พบปัญหาการย้ายและลาออก ของพยาบาลวิชาชีพทุกปี ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียทรัพยากร และเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ ดังนี้

โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี สังกัดมณฑลทหารบกที่ 24 กระทรวงกลาโหม เป็นโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง รั้งผู้ป่วยทุกสาขา มีบุคลากรพยาบาล 67 คน เทียบ สัดส่วนกับแพทย์มี 38 คน ยังเป็นสัดส่วนที่น้อย อีกทั้งโรงพยาบาลได้ผ่านการรับรองมาตรฐาน โรงพยาบาล 2 ระบบ คือ HA และ ISO เมื่อปี 2542 ที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจึงต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งต้องเข้าร่วมทำกิจกรรมพัฒนา คุณภาพกับทีมคร่อมสายงาน ปริมาณงานจึงเพิ่มขึ้น อาจทำให้เกิดความเครียด และเหนื่อยหน่าย และ อาจนำไปสู่การลาป่วย หรือลาออกจากงาน (Wolf, 1981) โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคมได้มีการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยการจัดและส่งอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมในการพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องมาตลอด แต่จากข้อมูลของแผนกธุรการโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ ศิลปาคม พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพที่ย้ายและลาออกในปี 2541 จำนวน 2 คนคิดเป็นร้อยละ 2.73 ปี 2542 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.76 ปี 2543 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 ปี 2544 จำนวน 6 คนคิด เป็นร้อยละ 7.25 และปี 2545 จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 6.21

โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี สังกัดมณฑลทหารบกที่ 21 กระทรวงกลาโหม เป็นโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง ซึ่งได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) เมื่อปี 2546 พบอัตราราชการย้ายและลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ในปี 2544 จำนวน 7 คนคิด เป็นร้อยละ 11.67 ปี 2545 จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 13.56 และปี 2546 จำนวน 8 คนคิดเป็นร้อยละ 13.56

โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา สังกัดกองทัพภาคที่ 2 กระทรวงกลาโหม เป็น โรงพยาบาลขนาด 400 เตียง และได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) เมื่อปี 2545 พบอัตราราชการย้ายและลาออกของพยาบาลวิชาชีพในปี 2545 จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 15 ในปี 2546 จำนวน 18 คนคิดเป็นร้อยละ 14.17

จากเหตุผลเรื่องภาระงานที่มาก ระบบการบริหารที่เป็นหลายลำดับขั้นตอน และระเบียบวินัย ทางทหาร ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรพยาบาล มีความเชื่อว่า หากผู้บริหารมุ่งใจบุคลากรด้วยการ

เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ตามแนวคิดของแคนเตอร์ โดย 1) จัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้พยาบาลได้รับอำนาจ ซึ่งได้แก่ การให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้ได้รับการสนับสนุน และการให้ได้รับทรัพยากร 2) การได้ให้พยาบาลได้รับโอกาส ซึ่งได้แก่ การให้ได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การให้ได้รับการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การได้ให้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ เพื่อให้พยาบาลได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ จะสามารถปลูกฝังให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

อย่างไรก็ตามการที่พยาบาลจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นอกจากจะเกี่ยวข้องกับ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแล้วยังขึ้นกับปัจจัยด้านต่างๆอีกมากมาย จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ พบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน โดยพบว่าผู้ที่มีอายุมาก มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมานาน และมีตำแหน่งงานที่สูง จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนผู้ที่มีสถานภาพสมรสจะมีความสัมพันธ์กับยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่ามีหรือไม่อย่างไร ผลการศึกษานี้จะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารของโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้เป็นแนวทางในการจูงใจพยาบาลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อการคงอยู่และปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 3. สมมุติฐาน

#### 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.1.1 **อายุ** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1.2 **สถานภาพสมรส** มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1.3 **ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** ในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1.4 **ตำแหน่งงาน** มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

#### 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.2.1 **การได้รับอำนาจ** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.2 **การได้รับโอกาส** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3 **ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน** สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

### 4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 **รูปแบบการวิจัย** การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

4.2 **ประชากร** ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือขนาด 200 - 300 เตียง ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี ทั้งหมดจำนวน 226 คน โดยแยกเป็นตามโรงพยาบาลได้ดังนี้

โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม	จำนวน	60	คน
โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์	จำนวน	60	คน
โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	จำนวน	106	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	226	คน

## 5. ตัวแปรที่ศึกษา มีดังนี้

### 5.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

**5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และตำแหน่งงาน

### 5.1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ประกอบด้วย

- 1) การได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร
- 2) การได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่อง ชมเชยและการยอมรับ

### 5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

#### 5.2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

#### 5.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

#### 5.2.3 ความต้องการจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

## 6. นิยามศัพท์

**6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะ ของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน

**6.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ จัดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรได้รับอำนาจ และได้รับโอกาส ในงานวิจัยนี้วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของ Kanter (1977) ใน 2 ด้าน ดังนี้

**6.2.1 การได้รับอำนาจ** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ได้ให้พลังผลักดัน แก่พยาบาลวิชาชีพให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้เต็มที่ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย พลังผลักดันดังกล่าวประกอบด้วย

1) การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่หน่วยงาน องค์กรหรือผู้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุน ให้การยอมรับพยาบาลวิชาชีพ และเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

2) การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ สามารถเข้าถึง แหล่งข้อมูลความรู้ทางวิชาการด้านการพยาบาล การได้รับข้อมูลด้านการพัฒนาวิชาการ ด้านการ

พยาบาล รวมทั้งเทคนิคทางการพยาบาลใหม่ ๆ การได้รับทราบข้อมูลนโยบายของหน่วยงาน ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับหน่วยงานและวิชาชีพซึ่งวัดจากการรับรู้ของพยาบาล

3) การได้รับทรัพยากร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับสิ่งสนับสนุนและสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เวลา สถานที่ บุคลากร รวมถึงคุณสมบัติของบุคคล อันได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ภาวะสุขภาพที่ดี ความสามารถในการปรับตัว ความยึดมั่นต่อกลุ่ม และความกล้าหาญอดทน

**6.2.2 การได้รับโอกาส** หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ได้ให้โอกาสแก่พยาบาลวิชาชีพในการที่เติบโต พัฒนา และมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในทิศทางที่ดีขึ้น ซึ่งครอบคลุมถึง

1) การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถ ได้รับผิดชอบงานที่ยุ่ยากซับซ้อนมากขึ้น การได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมเหมาะสม และการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือมีความถนัด

2) การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสได้เข้าร่วมรับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมประชุมวิชาการ ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษา ทั้งหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว

3) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีโอกาสได้รับคำยกย่องชมเชย หรือได้รับรางวัลตอบแทนจากผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา อันเนื่องมาจากสัมฤทธิ์ผลในงาน รวมถึงการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน และการได้รับการยอมรับในความสามารถ

**6.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล กองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ซึ่งวัดได้จากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของมาวเคย์ สเตียส์ และพอร์เตอร์ ใน 3 ด้านดังนี้

**6.3.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่เกี่ยวกับการให้บริการ และเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานมีเป้าหมายและค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

**6.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพจะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ ตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

**6.3.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ บุคคลจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กร แม้มีโอกาสเลือกงานชนิดเดียวกันในองค์กรอื่น ๆ หรือมีผู้มาชักชวนให้ลาออก

**6.4 โรงพยาบาลกองทัพบกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ** หมายถึง โรงพยาบาลกองทัพบกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีขนาด 200-300 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา

**6.5 พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพ สาขาการพยาบาล และผดุงครรภ์ชั้น 1 และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

## 7. ตัวแปรของการวิจัย

### 7.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

**7.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร และตำแหน่งงาน

### 7.1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ประกอบด้วย

1) การได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนและการได้รับทรัพยากร

2) การได้รับโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ และการได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ

### 7.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

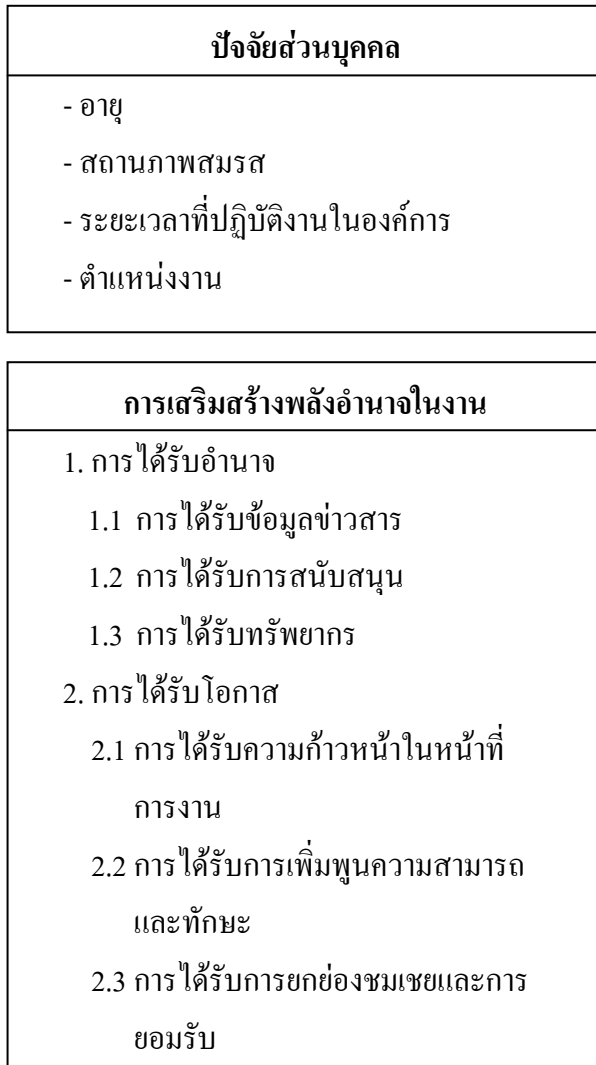
**7.2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร**

**7.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร**

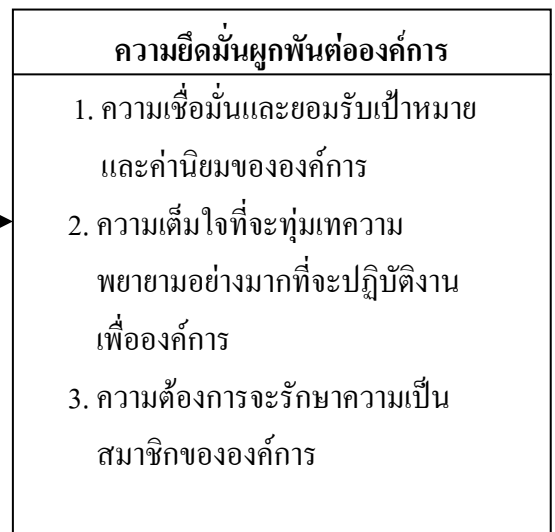
**7.2.3 ความต้องการจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร**

## กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

### ตัวแปรต้น



### ตัวแปรตาม





## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สรุปเป็นสาระสำคัญดังนี้

#### 1. ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลทหารบกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กองทัพภาคที่ 2)

- 1.1 โครงสร้างและหน้าที่ของโรงพยาบาล
- 1.2 กองการพยาบาล

#### 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

- 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
- 2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
- 2.3 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
- 2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

#### 3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

- 3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.2 ความเป็นมาของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.4 แนวคิดและทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.6 แนวทางการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 4.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## 1. ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลทหารบก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กองทัพภาคที่ 2)

### 1.1 โครงสร้างและหน้าที่ของโรงพยาบาลทหารบกในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (กองทัพภาคที่ 2)

โรงพยาบาลทหารบก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 10 แห่ง แบ่งเป็น โรงพยาบาล ขนาด 30 เตียง จำนวน 4 แห่ง ขนาด 60 เตียง จำนวน 2 แห่ง ขนาด 200 เตียง จำนวน 2 แห่ง และขนาด 300 เตียง จำนวน 1 แห่ง ในที่นี้จะขอกล่าวถึงโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง และ 300 เตียงซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษาเท่านั้น

#### 1.1.1 โรงพยาบาลทหารบกขนาด 300 เตียง

โรงพยาบาลทหารบกขนาด 300 เตียง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือกองทัพภาคที่ 2 มีเพียง 1 แห่งเท่านั้น คือ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี มีหน้าที่และผังการจัดองค์การดังนี้

##### หน้าที่

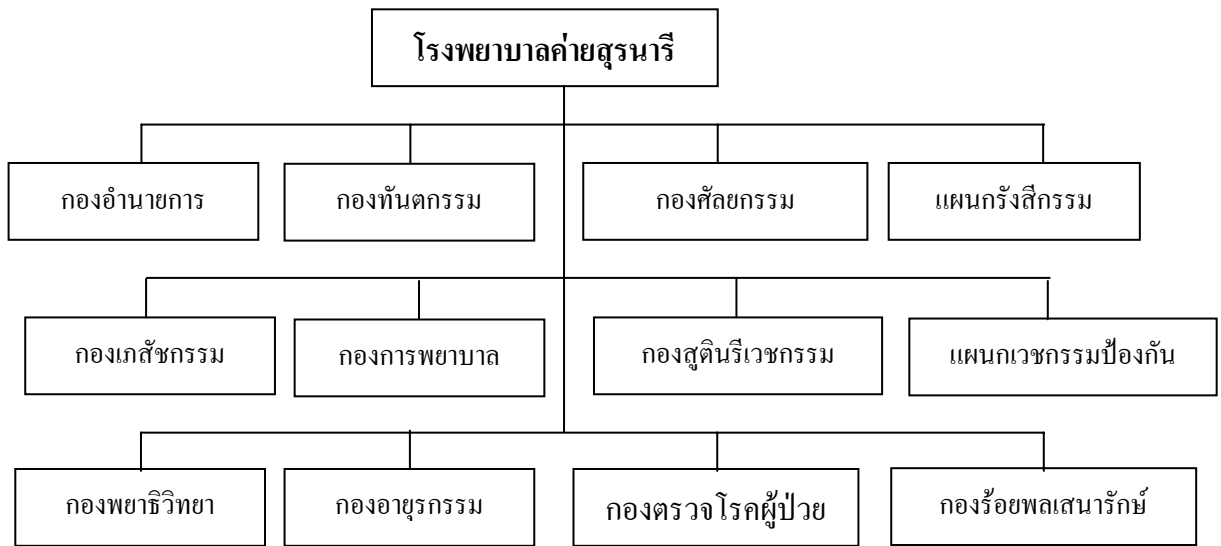
1) วางแผนอำนวยการ และดำเนินการในการตรวจวินิจฉัยโรคทุกสาขา และให้การรักษายาบาลด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้แก่ทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัว และบุคคลพลเรือนทั่วไป

2) ดำเนินการเกี่ยวกับเวชกรรมป้องกัน และควบคุมโรคขาดอาหารแก่หน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ

3) ดำเนินการฝึกอบรมวิทยาการทางการแพทย์ให้กับกำลังพลตามที่ได้รับมอบหมาย

4) ดำเนินการสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ ให้กับผู้ป่วยตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

5) อำนวยการและดำเนินการฝึกทหารกองประจำการ เหล่าทหารแพทย์ ตามที่ได้รับมอบหมาย



ภาพที่ 2.1 ผังโครงสร้างองค์กร โรงพยาบาลค่ายสุรนารี

## 1.2 โรงพยาบาลทหารบกขนาด 200 เตียง

โรงพยาบาลทหารบกขนาด 200 เตียง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์แก่กำลังพลและครอบครัว ในพื้นที่รับผิดชอบ และหน่วยทหารในพื้นที่อื่นที่ขอสนับสนุน ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไปตามความจำเป็น

### หน้าที่เฉพาะ

1.2.1 ดำเนินการในการตรวจวินิจฉัยโรคทุกสาขา และให้การรักษาด้วยวิธีการต่าง ๆ แก่ทหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัว และบุคคลพลเรือนทั่วไป ตามความจำเป็น

1.2.2 ดำเนินการทางเวชกรรมป้องกัน ให้แก่หน่วยทหารในพื้นที่รับผิดชอบ

1.2.3 ดำเนินการฝึกอบรมวิชาการทางการแพทย์ ให้แก่กำลังพล ตามที่ได้รับมอบหมาย

1.2.4 ดำเนินการสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ ให้แก่ผู้ป่วยตามความจำเป็น

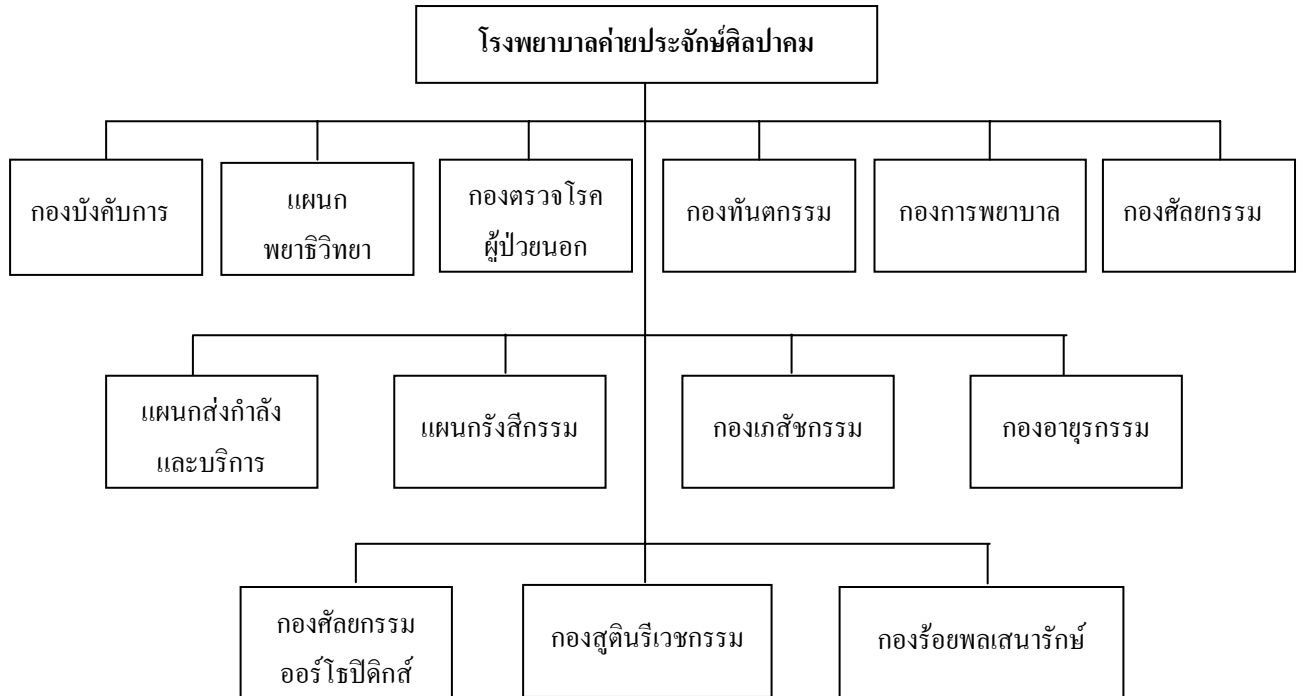
1.2.5 ดำเนินการฝึกอบรมทหารกองประจำการเหล่าทหารแพทย์ ตามที่ได้รับมอบ

1.2.6 สนับสนุนสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์ หรือ จัดตั้งคลังสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์ สนับสนุนหน่วยปฏิบัติการในพื้นที่ ได้ตามที่ได้รับมอบ เมื่อจำเป็น

1.2.7 อัตราเต็มสามารถจัดเจ้าหน้าที่ชุดศัลยกรรมสนาม สนับสนุนหน่วยเสนารักษ์ได้ 1-2 ชุด ในห้วงเวลาจำกัด

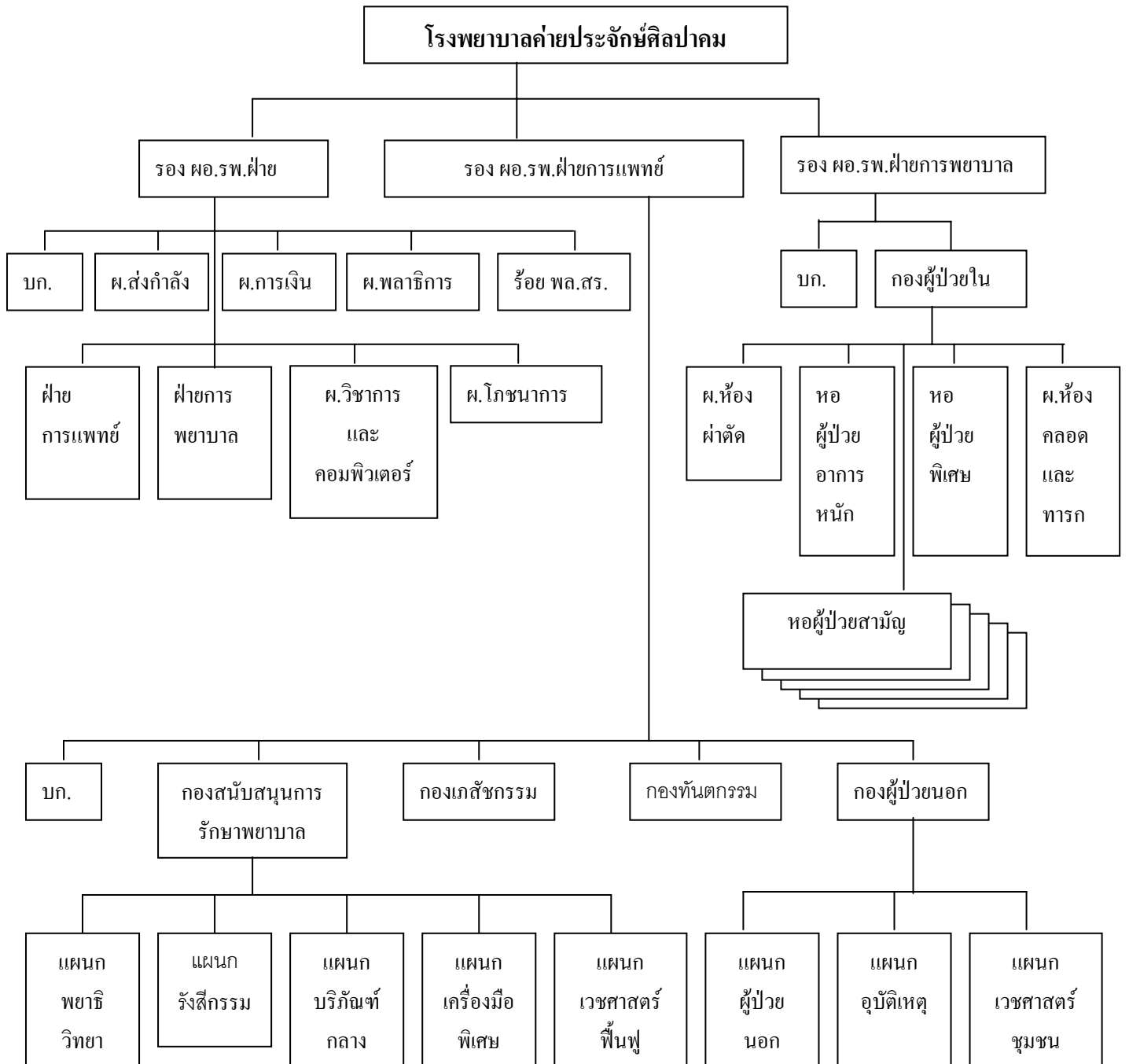
1.2.8 ซ่อมบำรุงยุทโธปกรณ์ในอัตรา ชั้นหน่วยได้

1.2.9 ระวังป้องกันตนเองได้อย่างจำกัด



ภาพที่ 2.2 ผังโครงสร้างองค์การ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

จากผังการจัดหน่วยโรงพยาบาลทหารบกขนาด 200 เตียง จัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงาน เป็น 10 กอง 3 แผนก มีหัวหน้ากองและหัวหน้าแผนกเป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อรองผู้อำนวยการ และ ผู้อำนวยการตามลำดับ ในระยะต่อมาที่ผ่านการรับรองคุณภาพ (HA) ได้ขออนุมัติจากกรมแพทย์ ทหารบก (พ.บ.) ทดลองใช้ อจย.ใหม่ (อัตราการจัดชุดโทปกรณ) เพื่อให้เกิดความชัดเจน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังผังการจัดต่อไปนี้



ภาพที่ 2.3 ผังการจัดโครงสร้างใหม่ของโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

## 1.2 กองการพยาบาล

กองการพยาบาล มีหัวหน้ากองการพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด ในการจัดโครงสร้างองค์การแบบใหม่นี้ หัวหน้ากองการพยาบาลปรับไปเป็นตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายพยาบาล แต่จะยังคงทำหน้าที่ผู้บังคับบัญชาพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดเช่นเดิม และทำหน้าที่ประสานงานด้านการบริหารกับหัวหน้ากองหรือหัวหน้าแผนกที่มีพยาบาลวิชาชีพไปปฏิบัติงานด้วย ส่วนโรงพยาบาลค่ายสุรนารีขณะนี้อยู่ในช่วงทดลองใช้โครงสร้างการบริหารองค์การแบบใหม่ และจากการเข้าร่วมโครงการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) โรงพยาบาลได้มีการจัดตั้งองค์การพยาบาลขึ้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบริหารงานมากขึ้น โดยมีการจัดรูปแบบองค์การ วัตถุประสงค์ และขอบเขตหน้าที่ดังนี้

### 1.2.1 การจัดรูปแบบขององค์การ

ดำเนินการในโรงพยาบาลภายในหน่วยงาน กอง และแผนกตามอัตรากำหนด

### 1.2.2 วัตถุประสงค์ขององค์การ

- 1) ดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานทางการพยาบาล และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ
- 2) เสริมสร้างความเข้าใจและความสำนึกอันดีในองค์การพยาบาล
- 3) ประสานงานกับองค์กร หรือหน่วยงานอื่น
- 4) เป็นที่ปรึกษากับองค์กร หรือหน่วยงานอื่น
- 5) ช่วยเหลือ แนะนำ เผยแพร่และให้การศึกษแก่ประชาชนและองค์กรอื่นใน

เรื่องการบริหารพยาบาลและสาธารณสุข

- 6) ส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การวิจัยและมีส่วนร่วมในการพัฒนา

โรงพยาบาลให้เป็นโรงพยาบาลคุณภาพ

- 7) ผู้รับบริการทุกคนได้รับการพิทักษ์สิทธิ

### 1.2.3 ขอบเขตหน้าที่

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

วิจัย

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

พยาบาลทหารบก นอกจากจะรับผิดชอบ ในหน้าที่ที่กล่าวมาแล้ว พยาบาลที่เป็นข้าราชการประจำ ยังได้รับแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการสัญญาบัตร หรือเทียบเท่า ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทหารอาชีพ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในวิชาชีพ ต้องฝึกฝนอบรม เป็นระยะเวลายาวนาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ และรับผิดชอบเกี่ยวกับ (บุญเยี่ยม สาริมาน, 2536)

#### 1.2.4 จรรยาบรรณของทหารอาชีพ ได้แก่

- 1) ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทหารต้องปฏิบัติตนอยู่ในกฎข้อบังคับและขนบธรรมเนียมของทหาร เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยึดมั่นในวินัย ปฏิบัติตนตามที่ได้ปฏิญาณไว้ต่อหน้าธงชัยเฉลิมพลทุกประการ
- 2) ความซื่อสัตย์ต่อหน่วย ทหารจะต้องรักหน่วย รักหมู่คณะ มีความสามัคคี ความภาคภูมิใจต่อหน่วย รักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของหน่วย
- 3) ความรับผิดชอบ ทหารทุกคนต้องรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ผู้นำหน่วยจะต้องสร้างสรรให้ผู้ที่บังคับบัญชาทุกคนมีความสำนึก และปฏิบัติตนในหน้าที่ของแต่ละคนด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ พัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และกล้ายอมรับผิดหรือชอบในสิ่งที่ตนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้กระทำหรือละเว้นการกระทำ
- 4) ความเสียสละ เป็นจรรยาบรรณที่สำคัญที่สุด หมายถึง ความมีน้ำใจ เสียสละ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ขอมสละชีวิตและเลือดเนื้อเป็นชาติพลี เมื่อถึงความจำเป็น และเสียสละประโยชน์สุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์สุขของหมู่คณะด้วย

#### 1.2.5 คุณลักษณะของทหารอาชีพ หมายถึง คุณสมบัติดังต่อไปนี้

- 1) ความสำนึกในการเป็นทหาร ทหารทุกคนต้องระลึกอยู่เสมอตลอดเวลาว่า ตนมีหน้าที่ตนาชาติ ไม่ว่าจะป็นทหารอยู่ในหน่วยใด มีชั้นยศใด หรือตำแหน่งใดก็ตาม ต่างก็มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการป้องกันประเทศร่วมกัน
- 2) ความรู้ความสามารถ ทหารทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ตนเองและหน่วย สามารถปฏิบัติให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนด โดยมี ความริเริ่มสูง มีขวัญดี มีวิจารณ์ญาณดี ตลอดจนมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล

3) **ความเปิดเผยและจริงใจ** ทหารต้องเป็นคนเปิดเผยและจริงใจ ความเปิดเผยและจริงใจจะก่อให้เกิดความไว้วางใจกันในหมู่คณะ หล่อหลอมให้ทหารทั้งหน่วยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับทหารของชาติ

4) **ความกล้าหาญ** เป็นคุณลักษณะสำคัญยิ่งของทหารในสนามรบ ทหารทุกคนต้องฝึกฝนตนเองไม่ให้เกิดความหวาดกลัว เมื่อต้องเผชิญกับอันตรายหรืออยู่ในภาวะคับขันในสนามรบ ความกล้าหาญเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์และจำเป็นสำหรับทหารทุกคน ถ้าทหารปราศจากความกล้าหาญ ทหารก็ไม่ควรสวมเครื่องแบบและเรียกตัวเองว่าเป็นทหาร

จากคุณลักษณะและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ พยาบาลกองทัพบกต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานและการบริหารงาน นอกจากนี้ยังมีลักษณะการบริหารบุคคลภายในองค์กรทั้งส่วนที่เป็นวิชาชีพพยาบาล และการเป็นทหาร ที่มีลักษณะแตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสังกัดอื่น ๆ ซึ่งอาจส่งผลต่อการสร้างพลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

## 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Job Empowerment) มีจุดเริ่มต้นจากทฤษฎีการพัฒนาองค์กร พื้นฐานความเชื่อมาจาก ทฤษฎี Y ของ Douglas Mc greger (Kinlaw, 1995 : 11) ซึ่งกล่าวว่า “มนุษย์ชอบกระทำกิจกรรม ต่าง ๆ และมีความสุขสานกับการทำงาน เช่นเดียวกับการเล่นสนุกทั่ว ๆ ไป โดยจะทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและวัตถุประสงค์นี้เป็นที่ยอมรับของตนด้วย นอกจากนี้มนุษย์ยังเรียนรู้ที่จะยอมรับและแสวงหาความรับผิดชอบในสถานการณ์ที่เหมาะสม” ซึ่งบุคคลที่มีคุณสมบัติตามทฤษฎีนี้ เป็นบุคคลที่มีความสามารถควบคุมตนเองและสั่งการตนเองได้ ถ้าสถานการณ์เอื้ออำนวย ดังนั้นบุคคลประเภทนี้จะมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ถ้าได้รู้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเป็นไปในลักษณะที่ส่งเสริมให้มีอำนาจในการปกครองตนเอง ได้รับความไว้วางใจและได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นการบริหารที่ส่งเสริมธรรมชาติที่มีอยู่ในตัวบุคคลและเป็นวิธีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีส่วนช่วยให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและไม่คิดลาออกจากงาน

ในการนำแนวคิดมาใช้ในการปฏิบัติ และทำให้เป็นรูปธรรม ผู้บริหารต้องเข้าใจความหมายแนวคิด และวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างท่องแท้ และมีความเชื่อพื้นฐานดังนี้ (จินตนา ยูนิพันธ์ 2539 : 90)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการมุ่งเน้นในการนำศักยภาพทางสติปัญญา และพลังในตัวบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและผู้อื่น



การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องแบบครบวงจรในองค์การ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการสร้างสภาพการณ์ และการเริ่มต้นใหม่ที่มีมากกว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) และการมีส่วนร่วมของบุคคล (Employee involvement)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ จึงมีแนวคิดที่มีหลายมิติ (Kieffer, 1984 cited in Gibson, 1991) ทั้งเชิงกระบวนการ และเชิงผลลัพธ์ ที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพการบริการมีลักษณะเป็นพลวัต เป็นนามธรรม ไม่ขึ้นกับเวลา สถานที่ (Reynolds, 1971 cited in Gibson, 1991: 355) ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงแตกต่างกันตามกลุ่มบุคคลและบริบท (Wallerstein & Bernstein, 1988 : 379)

## 2.1 ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นแนวคิดที่มีความซับซ้อนและกว้างขวาง มีขอบเขตรอบคลุมทั้งด้านจิตสังคม (Psychosocial) การเมือง (Political) และจริยธรรม (Ethical) อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานแนวคิดทางสังคม และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางในหลากหลายสถานการณ์ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาบุคคล การพัฒนาชุมชน การปรับปรุงคุณภาพชีวิต ตลอดจนก่อให้เกิดความเสมอภาคในสังคม (Wallerstein & Bernstein, 1988) เช่น การเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม การเคลื่อนไหวของกลุ่มสตรี การเคลื่อนไหวต่อต้านอำนาจมืด การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ป่วย ผู้ติดเชื้อเอดส์ นักศึกษา วัยรุ่น ครูและพยาบาล เป็นต้น (Gibson, 1991)

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดที่มีหลายมิติ (Kieffer, 1984) ดังนั้นความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีความหมายแตกต่างกันไป เมื่อนำไปใช้ในกลุ่มบุคคลและบริบท (Context) ที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามสามารถจำแนกความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น 5 กลุ่มดังนี้

### 2.1.1 ความหมายในแง่ของการพัฒนาบุคคล พัฒนาความสามารถ

ซิมมอนและพาร์สัน (Simmon & Parson, 1983 อ้างใน Gibson, 1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลมีความสามารถในการใช้อำนาจกับสิ่งแวดล้อมรอบตัวและสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง

คริฟเฟอร์ (Kieffer, 1984 อ้างใน Gibson, 1991) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการของการปรับเปลี่ยนและพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วม ตลอดจนความสามารถของบุคคล ในการที่จะจัดการกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ โดยตัดสินใจด้วยตนเอง

มุ่งเน้นการหาทางออก ทางแก้ปัญหามากกว่าที่ตัวปัญหา เน้นที่ความแข็งแกร่ง สิทธิ และความสามารถของบุคคลมากกว่าข้อจำกัดหรือจุดอ่อนของบุคคล

สไตเนอร์ (Steiner, 1986) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการช่วยให้ผู้อื่นมีความสามารถที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง เป็นการยินยอมให้ผู้อื่นได้เติบโตและพัฒนาความสามารถ

นีลเซน (Neilsen, 1986) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า เป็นการสนับสนุนหรือให้ทรัพยากรแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มความรู้สึกร่วมเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าของตนเอง

เวสเตอร์ (Webster, 1988) ให้ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการเพิ่มความสามารถหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีความสามารถที่จะกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างและร่วมมือกันทำงาน

กิบสัน (Gibson, 1995) ได้กล่าวสรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนอง ความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

แชลด์เลอร์ (Chandler, 1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการช่วยให้ผู้อื่นมีความรู้สึกมั่นใจ มั่นใจในตนเองและในงาน สามารถตัดสินใจ และจัดการกับงานของตนเองได้จนประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจไว้

เบค (Beck, 1992) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจว่า มีลักษณะสำคัญ 3 มิติคือ

1) มีการพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น และตระหนักถึงควมมีคุณค่าแห่งตน

(Self-esteem)

2) พัฒนากิจกรรมความสามารถของตนและกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

3) สร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการเมือง และสภาพความเป็นจริงของ

สังคม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตของบุคคล

ดังนั้นการให้ความหมายในแง่การพัฒนาบุคคล พัฒนาความสามารถ อาจสรุปได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับเปลี่ยนทักษะ ความสามารถ ซึ่งทำให้บุคคลมั่นใจในตนเองและงาน สามารถกระทำการใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้

### 2.1.2 ความหมายในแง่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วอร์เลอร์สไตน์และเบิร์นสไตน์ (Wallerstein & Bernstein, 1988 อ้างใน Gibson, 1991) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้สึกสำนึกในคุณค่าของตนเอง และการสร้างประสิทธิภาพของตนเองในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือเสริมสร้างพฤติกรรมที่เหมาะสมในแต่ละบุคคล ตลอดจนปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมด้วย

คลิฟฟอร์ด (Clifford, 1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาชีวิตของผู้ที่ไม่มีอำนาจให้เป็นผู้ที่มีอำนาจในตนเอง มีความรู้สึกมั่นใจ เป็นตัวของตัวเอง มีความเป็นอิสระ และรู้สึกชีวิตมีคุณค่า

ดังนั้น ความหมายในแง่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิต อาจสรุปได้ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคคล ให้มีความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน กระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเอง

### 2.1.3 ความหมายในแง่ของการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม

เบเกอร์ (Baker, 1992) กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมซึ่งช่วยให้คนในองค์กรได้รับอำนาจ เพื่อสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

เทบบิทท์ (Tebbitt, 1993) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์กร โดยมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายการปกครองในองค์กร มีการควบคุมดูแลองค์กรโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร-ผู้ร่วมงาน บุคคลเหล่านี้จะมีอิสระในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเอง และบุคลากรจะรู้สึกยึดมั่นในองค์กร โดยไม่มีการบังคับหรือเรียกร้องให้กระทำ ซึ่งทำให้บุคลากรทุกคนบรรลุถึงจินตภาพ (Vision) พันธกิจ (Mission) ร่วมกันและใช้กลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การให้ความหมายในการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม อาจสรุปได้ว่าเป็นการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรส่งผลให้เกิดความรักและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### 2.1.4 ความหมายในแง่ของการพัฒนาคุณภาพงาน

สจิวต์ (Stewart, 1994) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการปฏิบัติการขั้นสูงที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพงาน พัฒนาการตัดสินใจโดยการมอบหมายงาน และใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน

คินลอร์ (Kinlaw, 1995 :7) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการของการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาและขยาย

สิ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคคลและทีมงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบซึ่งมีผลต่อองค์การโดยรวม

การให้ความหมายในแง่การพัฒนาคุณภาพงาน อาจสรุปได้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพของงานให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### 2.1.5 ความหมายในแง่ของการมีปฏิสัมพันธ์

เรพพาทอร์ต (Rappaport, 1984 cited in Gibson, 1991 : 355) กล่าวถึง การเสริมสร้างพลังอำนาจในเชิงของผู้บริหารว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคล ชุมชน หรือองค์การ มีอำนาจในการควบคุมตนเอง มีการสร้างสัมพันธ์ภาพและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยน แบ่งปันแหล่งประโยชน์ และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

เคลเลอร์ (Keller, 1991) ได้สรุปความหมายของ การเสริมสร้างพลังอำนาจจากงานวิจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลในองค์การสุขภาพว่า เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม เป็นการสร้างพลังอำนาจที่แผ่ขยายจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง เป็นการช่วยให้บุคคลนั้นสามารถใช้อำนาจส่วนบุคคลที่จะกระทำการใด ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองและองค์การให้ดีขึ้น

โบเวนและลอร์เลอร์ (Bowen & Lawler, 1992) อธิบายความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

- 1) ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การ
- 2) การให้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน
- 3) การให้ความรู้ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจและปฏิบัติตามการดำเนินงานขององค์การ
- 4) ให้อำนาจในการตัดสินใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์การและแนวทางการปฏิบัติงาน

คลัตเตอร์บัค (Clutterbuck, 1995) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการถ่ายโอนอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับกลาง ระดับต้นและผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ก่อให้เกิดความรู้สึกทำทนายในงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นที่จะเติบโตในหน้าที่การงาน

การให้ความหมายในเชิงการมีปฏิสัมพันธ์ อาจสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสร้างเสริมความสามารถ เพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย สามารถควบคุมและจัดการกับวิถีชีวิตของ

ตนเองได้ มีอิสระในการตัดสินใจโดยการปรับโครงสร้างสิ่งแวดล้อมให้บุคลากรได้รับอำนาจ ได้รับโอกาส และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคคล ทำให้บุคคลเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจและยึดมั่นกับงานพร้อมที่จะสรรค์สร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น ฉะนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empower) จากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งนั้น จึงไม่ใช่การมอบอำนาจ (Delegation) และไม่ใช่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participating management) เพราะการมอบอำนาจนั้นมักกระทำเป็นช่วง ๆ อำนาจสิทธิ์ขาดยังอยู่ที่ผู้บริหาร และการยอมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับการตัดสินใจ มักมาจากมติของกลุ่ม ไม่ใช่จากบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ อีกทั้งความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจส่วนใหญ่ยังอยู่ที่ผู้บริหารเช่นเดิม

จากการให้ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ อาจพอสรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า หมายถึง การที่ผู้บริหาร สร้างเสริมความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย โดยการให้อำนาจ และให้การสนับสนุนในทุกๆด้าน เช่น ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรที่จำเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกพึงพอใจ และยึดมั่นกับงาน พร้อมจะสร้างงาน และพัฒนาคุณภาพงานให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

## 2.2 ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

บราวน์ (Brown, 1992) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรพยาบาล เป็นการทำให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติวิชาชีพ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และพิวซ์ (Puetz, 1988) กล่าวว่าบุคคลจะไม่สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้ถ้าตนเองยังอยู่ในความรู้สึกไร้อำนาจ พิวซ์ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลไว้สามประการ ได้แก่

ประการแรก พยาบาลเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติ มีพลังอำนาจที่จะใช้ในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น

ประการที่สอง การใช้พลังอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของพยาบาลและเป็นผลสะท้อนโดยตรงในความสามารถทางการพยาบาล

ประการที่สาม การใช้พลังอำนาจเพื่อวัตถุประสงค์ในทางบวกนั้น หมายรวมถึง การแบ่งปันพลังอำนาจนั้นแก่บุคคลอื่นด้วย ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจึงสามารถเสริมสร้างให้กับตนเองเพื่อให้ตนเองมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย และเสริมสร้างให้กับผู้อื่นเพื่อให้เขามีความสามารถเช่นกัน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรพยาบาลจึงถือเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรตระหนักถึง เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Wilson & Laschinger, 1994) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสำคัญ คือ

**2.2.1 เป็นองค์ประกอบพื้นฐานทางการบริหารและประสิทธิภาพขององค์กร** จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและทักษะการบริหารของนักทฤษฎีหลายท่าน เช่น แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1975) และแคนเตอร์ (Kanter, 1983) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่ตรงกันว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบพื้นฐานทางการบริหารและประสิทธิภาพขององค์กร แคนเตอร์ (Kanter, 1983) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรจะเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้บังคับบัญชา ได้แบ่งปันอำนาจให้ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคคลอื่นนั่นเอง มีหลายคนเข้าใจว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคคลอื่น เป็นการให้อำนาจแล้วจะทำให้ตนเองหมดอำนาจไป ซึ่งในความเป็นจริงนั้น การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจนั้นแก่บุคคลอื่นเพื่อให้เขามีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย (Puetz, 1988) การเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมิใช่การรับเอาอำนาจจากคนหนึ่งไปให้อีกคนหนึ่ง แต่เป็นเสมือนการอยู่ร่วมกันของสิ่งมีชีวิตที่ให้ประโยชน์ซึ่งกันและกัน (Symbiosis) (Mckay, Forbes & Bourner, 1990) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มิใช่การสละอำนาจที่ถูกค้ำซึ่งมีอยู่ในตำแหน่งหรือการเป็นตัวแทนของอำนาจหน้าที่ (Tebbitt, 1993) แต่เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาเมื่อได้รับโอกาสและการส่งเสริม ซึ่งจะทำให้บุคคลก้าวหน้าและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น (Rappaport, 1984)

**2.2.2 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานไปในทางที่ดีขึ้น** การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อนโยบาย กระบวนการและมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาล มีการปรับโครงสร้างการทำงาน โดยจัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบที่อยู่ยากซับซ้อนในองค์กร อาจจะต้องกำหนดปรัชญาใหม่ และจะต้องถือเป็นพันธกิจที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง (McGinn, 1992) และจะต้องมีการกระจายอำนาจในโครงสร้างการทำงานด้วย (Manthey, 1991) เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานสามารถเข้าถึงอำนาจและการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเข้าถึง โอกาสในความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โครงสร้างในระบบราชการที่มีการจัดระเบียบองค์กรตามสายการบังคับบัญชาและการรวมอำนาจอยู่ที่ส่วนบน ทำให้อิทธิพลของสมาชิกลดลง ผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรเหนือสมาชิกและมีการผูกขาดอำนาจ ตำแหน่ง สถานภาพ รวมทั้งช่องทางการสื่อสารในองค์กรที่มีการรวมอำนาจสั่งการทุกอย่างอยู่ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง และไม่มี

กระจายอำนาจตามลำดับขั้นบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานจะเต็มไปด้วยความไม่ไว้วางใจและหวาดระแวงกัน การติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มจะมีน้อย ขาดความยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม การปกครองในหน่วยงานจะมีปัญหายุ่งยาก ผู้ทำตัวใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาเท่านั้นที่จะมีอภิสิทธิ์รับทราบข้อมูลข่าวสารในหน่วยงาน ซึ่งในองค์การเช่นนี้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรจะต่ำนำไปสู่ความเฉยเมย ขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและถอนตัวออกจากองค์กร ตรงกันข้ามกับหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยการกระจายอำนาจตามลำดับขั้น และสั่งการโดยการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานเช่นนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานจะเป็นไปด้วยความราบรื่น ทุกคนรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และมีส่วนร่วมในงานของกลุ่ม ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจะสูงขึ้น มีความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของงานเพิ่มขึ้น (Patchen, 1970)

**2.2.3 ทำให้คุณภาพการพยาบาลดีขึ้น** การเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรพยาบาลถือเป็นการปูพื้นฐานในความเชื่อที่ว่า การกระทำนั้นจะช่วยให้อุณหภูมิการพยาบาลดีขึ้น เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาล ก็เพื่อที่จะไปเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้ถ้าตนเองยังอยู่ในความรู้สึกไร้อำนาจ พยาบาลเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติ มีพลังอำนาจที่จะใช้ในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น หากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ แล้วจะช่วยเพิ่มสมรรถนะของพยาบาลและเป็นผลสะท้อนโดยตรงในความสามารถทางการพยาบาลที่จะนำมาซึ่งคุณภาพงานบริการ

**2.2.4 ช่วยให้การดำเนินงานในวิชาชีพดำเนินไปด้วยดี** การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การทำงานในวิชาชีพของระบบบริการสุขภาพ ที่มีปัญหาคงความยากลำบากในการปกครองและความขัดข้องในการทำงานให้ดำเนินไปด้วยดี ช่วยลดปัญหาในระบบการบริหารที่มีระเบียบกฎเกณฑ์มาก และเพิ่มอิทธิพลในการตัดสินใจของพยาบาล (Schwartz, 1994) จากการกระจายอำนาจในการทำงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม

**2.2.5 ทำให้เกิดการพัฒนากุศลกรและองค์กร** การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแนวคิดที่ทันสมัยที่สุดในการบริหารปัจจุบัน เพราะถือเป็นหัวใจของงานและเป็นแก่นสารของการพัฒนา (Mendoza, 1992) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จะแสดงบทบาทให้เห็นได้ชัดเจนในกลุ่มที่พัฒนา (Neilsen, 1986) โดยพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า บุคลากรทุกคนมีศักยภาพของพลังอำนาจ แต่มีเพียงบางคนที่รู้ว่าพลังอำนาจมีอยู่และมีเพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่ใช้พลังอำนาจ (Maraldo, 1988) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจึงเป็นการพัฒนากุศลกรและพัฒนาองค์กรไปพร้อม ๆ กัน

เท่าที่ผ่านมา ผู้บริหารไม่ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่นุคลากรเท่าที่ควร โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลข่าวสารรวมทั้งทรัพยากร (Farley, 1987) และเนื่องจากบุคลากรพยาบาลเองก็เป็นทรัพยากรสำคัญที่ต้องใช้ในการดูแลคนไข้ (Hoelzel, 1989) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอและบำรุงรักษาไว้เพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความแตกต่างระหว่างโรงพยาบาลที่มีอัตราการคงอยู่ของบุคลากรสูงและต่ำ อาจสะท้อนถึงความตั้งใจจริงของผู้บริหารในการสนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่นุคลากรนั่นเอง (Trofino, 1989)

### 2.3 ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

จากการศึกษาผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานจากเอกสารงานวิจัยต่างๆ สามารถจำแนกผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งบุคคล ต่องาน และต่อองค์กร ดังนี้

#### 2.3.1 ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อบุคคล

- 1) *เพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Increase effectiveness)* การเสริมสร้างพลังอำนาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- 2) *มีความสามารถในการขจัดอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงาน (Enables removal of barriers to practice)* พยาบาลสามารถที่จะระบุชี้ชัดถึงปัญหาและขจัดอุปสรรคที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานด้วยการแก้ไขปัญหามีวิจารณญาณในการคิด (Critical thinking) และมีความรู้เกี่ยวกับองค์การรวมถึงค่านิยม ปรัชญาขององค์กร
- 3) *การขยายสัมพันธ์ภาพในบทบาท (Expands role relationships)*
- 4) *เป็นการส่งเสริมขวัญของผู้ได้บังคับบัญชาและเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพมากขึ้น*

#### 2.3.2 ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจต่องาน

- 1) *มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Enables modifying of environment)* เมื่อพยาบาลมีทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เช่น เข้าใจถึงความเป็นไปได้ในการที่จะทำการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติตามกระบวนการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการ ได้มาซึ่งทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ที่จำเป็น เป็นต้น
- 2) *เพิ่มความชัดเจนในเนื้องาน (Increase visibility)* พยาบาลมีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการ มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ตลอดจนมีการติดต่อกับวิชาชีพอื่น ๆ



3) ส่งเสริมความร่วมมือและร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน (*Promotes collaboration and cooperation*) พยาบาลสามารถใช้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในการจัดบริการ หรือเป็นแม่แบบ

### 2.3.3 ผลการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อองค์การ

1) ทำให้บทบาทของวิชาชีพพยาบาลมีความชัดเจน โดดเด่นยิ่งขึ้น (*Helps to clarify role*) เมื่อพยาบาลมีอำนาจเชิงวิชาชีพ ย่อมทำให้มีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีจุดยืนเป็นของตนเอง ตลอดจนมีแบบพรรณนางานในการอธิบายถึงขอบเขตในการปฏิบัติงานตามบทบาทของผู้ชำนาญการ บทบาทการเป็นที่ปรึกษา บทบาทการเป็นนักการศึกษา ตลอดจนนักวิจัย

2) ขยายเครือข่ายของวิชาชีพ (*Expand professional networks*) พยาบาลมีความกล้าเสี่ยงมากขึ้น และมองหาข้อมูลข่าวสารและแหล่งประโยชน์ในการสนับสนุนการขยายเครือข่ายวิชาชีพ โดยอาจจัดในรูปของการเป็นที่ปรึกษา

3) ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์และข้อมูลต่าง ๆ มากขึ้น (*Increase access to resources and information*) ด้วยการพัฒนาเครือข่ายวิชาชีพและสัมพันธภาพของการเป็นพี่เลี้ยง

## 1.4 แนวคิดและทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นพิจารณาได้ว่า เป็นทั้งกระบวนการ (Process) และ/หรือผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพและเอกลักษณ์ของบุคคล อีกทั้งยังเป็นแนวคิดในการดำเนินการ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Gibson, 1991) เป็นการเพิ่มความมีคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) และความสามารถของตน (Self-efficacy) หรือเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลในทางบวก (Wallerstein & Barnstein, 1988) นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจจึงมีหลากหลาย อาทิเช่น

### 2.4.1 แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kieffer

คิลิเฟอร์ (Kieffer, 1984) ได้ให้แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็น การพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและพัฒนาทักษะการมีส่วนร่วมและความเข้าใจระบบการเมือง การปกครอง โดยเปรียบเทียบได้กับพัฒนาการของมนุษย์ 4 ระยะ ดังนี้

1) *ระยะการเริ่มต้น (Era of entry)* เป็นระยะที่บุคคลเริ่มมีส่วนร่วมในการสำรวจค้นหาปัญหา เกิดความไม่แน่ใจ และไม่มีความรู้ในอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างของพลังอำนาจ

2) *ระยะของความก้าวหน้า (Era of advancement)* เป็นระยะที่เป็นโอกาสดีสำหรับความร่วมมือร่วมใจและช่วยเหลือแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน ในระยะนี้บุคคลมีการพัฒนาและยอมรับทางเลือก มีความรับผิดชอบในทางเลือก ได้รับการพัฒนาทักษะการดำเนินงาน และอาจได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลภายนอกในลักษณะของการเป็นพี่เลี้ยงผู้ร่วมงาน

3) *ระยะของความเป็นจริง (Era of incorporation)* ระยะนี้เป็นระยะที่มุ่งเน้นการเผชิญหน้าและต่อสู้อุปสรรคยุ่งยากที่ขัดขวางการตัดสินใจของตนเอง ในระยะนี้เป็นระยะที่บุคคลได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำ พัฒนาทักษะ และพัฒนาองค์การ และธำรงรักษาสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ให้คงอยู่

4) *ระยะการมีข้อยึดมั่นผูกพัน (Era of Commitment)* เป็นระยะที่มีการบูรณาการความรู้ใหม่ ๆ และทักษะในการเผชิญหน้ากับความเป็นจริง

การเสริมสร้างพลังอำนาจของ Kieffer นี้เป็นการมองตามกระบวนการ Labor-intensive ซึ่งเป็นการถ่ายทอดกระบวนการช่วยเหลือพัฒนาบุคคลให้ตระหนักถึงต้นเหตุของปัญหา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญปัญหา ตลอดจนหาวิธีการแก้ปัญหา

#### 2.4.2 แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ เทบบิทท์ (Tebbitt)

เทบบิทท์ (Tebbitt, 1993) ได้ให้แนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าประกอบด้วยแนวคิดสำคัญ 5 ประการคือ

1) *การเสริมสร้างพลังอำนาจเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์การ* โดยกำหนดวิธีการใหม่ขึ้นมา หรือปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่มีอยู่เดิม และการคงไว้ซึ่งค่านิยมที่สำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของ องค์การ ตลอดจนวิเคราะห์หรือพิจารณาสิ่งที่มีเป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายในองค์การ

2) *การปรับปรุงและกำหนดรูปแบบขององค์การ* จะต้องมาจากผู้บริหารระดับสูง มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นทีมงานบริหาร โดยสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นเลิศและความเชี่ยวชาญในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และบรรลุพันธกิจ จินตภาพขององค์การ และกลวิธีอำนาจการในองค์การ

3) *การรวบรวมรูปแบบการเปลี่ยนแปลงในองค์การ* ด้วยการเชื่อในความสามารถขององค์การ แนวคิด และพฤติกรรมขององค์การ โดยการเปลี่ยนอำนาจจากการควบคุมขององค์การมาเป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้ร่วมงาน

4) *การเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ความคิด หรือการกระทำ อันเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพัน* ซึ่งสามารถเห็นได้ชัดจากลูกค้าขององค์การ ในบางครั้งอาจไม่

ยอมรับในแผนงานหรือผลิตภัณฑ์ขององค์กร แต่จะภูมิใจในงานบริการ ซึ่งความรู้สึกนี้เกิดขึ้น ภายหลังจากการเชื่อมโยงและผสมผสานระหว่างองค์กรและคุณค่าของบุคลากร ถือเป็นการเริ่มต้น ของการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือ ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการเลือกทำงานมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของ และมีความผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยปราศจากการขอร้องหรือการถูกกำหนดให้ กระทำ

5) เนื่องจากการสนับสนุนการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานเป็น ผลให้องค์กรสามารถทบทวนหรือวางแผนงานในการกำหนดจุดมุ่งหมาย บทบาท ภาระเบียบ ระบบงาน ตลอดจนการบริหารจัดการและการดำเนินงานเพื่อให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด

#### 2.4.3 ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของแคนเตอร์

แคนเตอร์ (Kanter, 1977 Cited in Wilson, Laschinger, 1994) ได้กล่าวถึง โครงสร้างของสิ่งแวดล้อมในการทำงานและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในองค์กร ว่าในแต่ละองค์กร จะมีโครงสร้างองค์กรเป็นตัวกำหนดบทบาท หน้าที่ และความ รับผิดชอบ อำนาจและโอกาสจะเชื่อมโยงกับตำแหน่งในโครงสร้างองค์กรดังกล่าว

เนื่องจากโครงสร้างเป็นตัวกำหนดรูปแบบของอำนาจและโอกาส ตาม ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ อำนาจในที่นี้หมายถึง การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับทรัพยากร รวมถึงความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และโอกาสในที่นี้หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ ส่วนสิ่งแวดล้อมใน การทำงานที่กล่าวถึง แคนเตอร์ได้รวมเอาสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไว้ด้วย ได้แก่ ภาระเบียบที่เข้มงวดขาดการยืดหยุ่น ลักษณะงานที่ซ้ำซากเป็นงานประจำมาก ไม่มี ส่วนร่วมในการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน งานที่มีการควบคุมสูง ไม่มีการกระจายอำนาจ และรางวัลสำหรับการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม

งานวิจัยของแคนเตอร์ (Kanter, 1977 cited in Wilson & Laschinger, 1994) ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง โดยตำแหน่งนั้นจะต้องถูกจัดวางให้สามารถเข้าถึงอำนาจและโอกาส จึงจะเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอำนาจและโอกาสเชื่อมโยงอยู่กับ ตำแหน่ง หากโครงสร้างในองค์กรไม่เชื่อมโยงบุคคลกับตำแหน่ง ก็ไม่สามารถเข้าถึงอำนาจและ โอกาสนั้นได้ และบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่มีโอกาสสูง จะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า ซึ่งจะ แสดงความสามารถในการใช้ความรู้ และทักษะ ทำงานให้เกิดผลผลิตสูงสุดเมื่อบุคคลรู้ว่าตนเองมี โอกาสเติบโตและพัฒนา เขาก็จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงว่า เขาได้ลงทุนกับ

องค์การ การลงทุนของบุคลากรเป็นการแสดงพฤติกรรมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ  
ปรารถนาความก้าวหน้าและเห็นคุณค่าของตนเองสูง ส่วนบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่มีโอกาสต่ำ ก็จะ  
ไม่สนใจองค์การ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ ขาดการริเริ่มสร้างสรรค์และไม่เห็นคุณค่า  
ของตนเอง

โครงสร้างอำนาจตามแนวคิดของแคนเตอร์ ประกอบด้วย การได้รับอำนาจและการ  
ได้รับโอกาส ดังนี้

1) การได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และ  
การได้รับทรัพยากร ดังนี้

(1) การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ สามารถเข้าถึง  
แหล่งข้อมูล ความรู้ทางวิชาการด้านการพยาบาล การได้รับข้อมูลด้านการพัฒนาวิชาการด้านการ  
พยาบาล รวมทั้งเทคนิคทางการพยาบาลใหม่ ๆ การได้รับทราบข้อมูลนโยบายของหน่วยงาน  
ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของตน รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับหน่วยงานและ  
วิชาชีพ ซึ่งวัดจากการรับรู้ของพยาบาล นอกจากนี้ การได้รับข้อมูลข่าวสารจะต้องคำนึงถึงกลยุทธ์  
การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่งอาจจะทำได้โดยวิธีเปิดการประชุมพบปะโดยผู้บริหาร การออก  
จดหมายข่าว การใช้สื่อทางวิดีโอหรือการกระจายเสียง รวมถึงความถี่ของการส่งข้อมูลข่าวสารด้วย  
และข้อมูลข่าวสารควรเดินเป็นสองทางเพื่อให้การสื่อสารบรรลุผล โดยออกจากผู้บริหารไปสู่สมาชิก  
และจากสมาชิกไปสู่ผู้บริหาร การสื่อสารที่ดีจะสร้างความเข้าใจที่ดี ทำงานได้สอดคล้อง มี  
ความสุขและพึงพอใจ (Bluedorn, 1962) ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการปฏิบัติงาน  
งานจะไม่สำเร็จหากปราศจากข้อมูลข่าวสารที่มีความหมายและเพียงพอ ข้อมูลจึงเป็นศูนย์กลางของ  
ความสำเร็จในบทบาทของทุกคนที่ปฏิบัติงานในองค์การ ข้อมูลข่าวสารจะช่วยสนับสนุนการ  
ตัดสินใจ หากขาดข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสมแล้ว คุณภาพและประสิทธิผลของกระบวนการตัดสินใจ  
ก็จะไม่เกิดขึ้นและถ้าข้อมูลข่าวสารที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความคลาดเคลื่อนแม้เพียงเล็กน้อย ก็  
เป็นอันตรายต่อกระบวนการตัดสินใจ เพราะผู้ปฏิบัติงานจะตัดสินใจโดยใช้การหยั่งรู้ สมมติฐาน  
และการคาดคะเนตามเหตุการณ์ ผลลัพธ์ที่ได้ส่วนใหญ่ จึงเป็นผลสะท้อนของความบกพร่องใน  
การตัดสินใจ (Porter-O'Grady, 1986) การได้รับข้อมูลข่าวสารจะทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจที่จะ  
ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในสิ่งที่ เป็นประโยชน์และดีที่สุดสำหรับองค์การ ในทางตรงข้าม  
บุคลากรจะรู้สึกผิดหวังเมื่อเขารู้ว่าเขาไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามี  
อะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์การ (Gunden & Crissmsn, 1992) ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นแหล่งของอำนาจ  
บุคคลผู้มีข้อมูลข่าวสารมากจึงเป็นผู้มีอำนาจมาก (Ivancevich & Matteson, 1990) ดังนั้นผู้บริหาร

ควรแบ่งปันข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ได้บังคับบัญชาและควรมีเวลาอธิบายเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้บริหารทำรวมทั้งสิ่งที่ให้ผู้บังคับบัญชากระทำด้วย

(2) *การได้รับการสนับสนุน* หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้การรับรองในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทำอยู่ (endorsement) การให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง (backing) การให้การยอมรับ (approval) และการให้ความเห็นชอบตามกฎหมาย (legitimacy) (Kanter, 1983 cited in Chally, 1992) นอกจากนี้การช่วยเหลือสนับสนุนยังรวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Porter-O'Grady, 1986) ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การให้โอกาสตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การให้ความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา การให้พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) หรือการได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน การให้การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจในปัญหาทุกด้านของบุคลากร การแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเอง การสนับสนุนให้สร้างเครือข่าย และให้ความเป็นกันเอง

การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

(3) *การได้รับทรัพยากร* ทรัพยากร หมายถึง ปัจจัยที่จะสนับสนุนให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน

ก. *ปัจจัยภายนอก* ประกอบด้วย เงินทุน (funds) วัสดุอุปกรณ์ (material) และเวลา (time) (Kanter, 1983 cited in Chally, 1992)

เงินทุน ได้แก่ งบประมาณที่องค์กรจัดสรรให้เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก

วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ อาคารสถานที่ที่ให้ความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงานรวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งเสริมให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

เวลา เป็นทรัพยากรที่มีค่ามากซึ่งพยาบาลต้องใช้ในการดูแลผู้ป่วย หากพยาบาลต้องใช้เวลาไปในการทำกิจกรรมอื่นที่มีในงานพยาบาล หรือใช้เวลาจัดการกับเอกสารต่าง ๆ ที่มีจำนวนมากเกินความจำเป็น จะทำให้มีเวลาดูแลผู้ป่วยได้น้อยลง

ข. *ปัจจัยภายใน* ประกอบด้วยคุณสมบัติของบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคลที่มีความสำคัญ เช่นกัน (Hirayama & Cetingok, 1988) ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านบวก (Positive self concept) ทักษะการรับรู้ (Cognitive skill) ภาวะสุขภาพที่ดี ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญอดทน ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว หรือความยึดมั่นต่อกันในกลุ่ม ปัจจัยภายในเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์การควรสนับสนุนและสร้างสรรให้เกิดแก่บุคลากรพยายาม เพื่อให้มีความสามารถระดมทรัพยากรภายนอก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การทรัพยากรภายในและภายนอกจึงเป็นสิ่งมีค่าที่จำเป็นในการทำงานและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์การควรตระหนักถึง และให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากปราศจากสิ่งเหล่านี้แล้ว บุคลากรจะเกิดความรู้สึกกลัว ไม่มั่นใจ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ไม่มีผู้ปฏิบัติงานคนไหนจะรู้สึกสุขสบายในสิ่งแวดล้อมการทำงานถ้าเขาไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร ทั้งในบทบาทการทำงาน และในส่วนบุคคล (Porter-O'Grady, 1986) ระบบการสนับสนุนทรัพยากร จึงเป็นสิ่งสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่ช่วยให้พบกับความสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเกี่ยวข้อง ผูกพันกับงานและยินดีเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกนั้นยังผูกมัดเข้ากับผู้นำขององค์การอีกด้วย การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจึงเป็นการเชื่อมโยงบุคคลเข้ากับทรัพยากร ที่ไหนขาดแคลนทรัพยากรการเสริมสร้างพลังอำนาจก็จะค่อนข้างลำบาก องค์กรจึงต้องพยายามสรรสร้างทรัพยากรที่จำเป็นแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้เข้าถึงทรัพยากรเหล่านั้น

2) *การได้รับโอกาส* ตามแนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter, 1977 cited in Chandler, 1990) ได้แก่

(1) *การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน* (Advancement) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมหรือให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เท่าที่จะเป็นไปได้ตามขอบเขตของงาน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมเหมาะสม และการมีโอกาสดำเนินการเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชอบหรือมีความถนัด ซึ่งการได้รับ โอกาสดังกล่าว ย่อมส่งผลให้เกิดกำลังใจและความทุ่มเทพยายาม ความรักในองค์กร และเป็นการลดปัญหาการลาออกจางาน

(2) *การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ* (Competence and skill) หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม ศึกษาดูงานหรือการได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ พยายามประจำการมักมีโอกาสน้อยที่จะได้เข้ารับการอบรม ดูงานหรือลาศึกษาต่อ เนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณและการขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานแทน ทำให้ขาดโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

### (3) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Rewards and recognition)

หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับบุคลากรพยาบาลที่มีความประพฤติดี หรือปฏิบัติงานดีเด่น โดยการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นตัวอย่างที่ดี โดยทำอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน และการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเสริมสร้างพยาบาลให้มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงาน ได้แก่ การขาดโอกาสก้าวหน้าและการไม่ได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Simms, Price and Davin, 1994)

สรุปได้ว่าตามแนวคิดของแคนเตอร์ อำนาจที่กล่าวถึงนี้มีความหมายเป็นความสามารถในการดำเนินการ และสิ่งที่ได้รับจากองค์กรคือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวมเอาการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสมาเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยศึกษาเฉพาะสิ่งที่ได้รับจากองค์กร และตัดส่วนที่เป็นความสามารถในการดำเนินการกับปัจจัยเหล่านั้น (หมายถึง การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรออกไป ทั้งนี้ผู้วิจัยเชื่อว่าบุคลากรพยาบาลเป็นผู้มีความสามารถที่จะดำเนินการได้ ดังคำกล่าวของพิวซ์ (Puetz, 1988) ที่ว่าพยาบาลเป็นผู้มีความสามารถในการปฏิบัติ และมีพลังอำนาจในการที่จะช่วยเหลือตนเองและผู้อื่น ดังนั้นเมื่อบุคลากรพยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากองค์กรก็ย่อมมีศักยภาพ ที่จะดำเนินการกับปัจจัยเหล่านั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้วิจัยจึงได้สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานว่า หมายถึง การทำให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการจัดสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้บุคลากรได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส ซึ่งการได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร ส่วนการได้รับโอกาส ซึ่งได้แก่ การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ

### 2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เทบบิทท์ และ ชาลส์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ดังนี้

เทบบิทท์ (Tebbit, 1993) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อความสามารถขององค์กรในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรซึ่งได้แก่

- 1) ความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจและสถานภาพขององค์กร องค์กรที่มีการบริหารแบบรวมอำนาจหรือใช้อำนาจหน้าที่เป็นแรงจูงใจมาก การเสริมสร้างพลังอำนาจก็จะเกิดได้น้อย

2) การรับรู้ถึงการควบคุม ความต้องการและทัศนคติ องค์กรที่ใช้นโยบายการบริหาร ด้วยกฎระเบียบ คำสั่ง ทั้งในกระบวนการและการปฏิบัติ จะทำให้ความร่วมมือและการเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดขึ้นได้ยาก

3) องค์กรที่เฉื่อย หรือไม่มีการเคลื่อนไหว จะไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กร บุคลากรจะไม่เข้าใจหลักการของการเสริมสร้างอำนาจและคิดว่าพลังอำนาจจะเกิดขึ้นได้เองโดยธรรมชาติและไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากร

4) บุคคล และสิ่งกีดขวางการพึ่งพากันและกัน เป็นอุปสรรคต่อการสร้างพลังอำนาจ ซึ่งอุปสรรคนี้อาจจะเกิดในรูปแบบของการแสดงความเป็นเจ้าของแผนก มีการต่อสู้แข่งขันภายในเพื่อทรัพยากรหรือผลประโยชน์ ซึ่งถ้ามีการต่อสู้กันมากเท่าใดก็ยิ่งเป็นอุปสรรคต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมากเท่านั้น

5) บุคลากรที่มีความหลากหลายในแง่ของ วัฒนธรรม ค่านิยม พื้นฐานการศึกษาและระดับความเชี่ยวชาญ ยิ่งในองค์กรใหญ่ก็ยิ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์การยืดหยุ่นในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

6) ความสามารถและความเต็มใจของบุคลากรในการตอบสนองความต้องการที่จะปรับปรุงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

7) ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผนและการตั้งวัตถุประสงค์ การแยกแยะและตระหนักถึงปัญหา การตัดสินใจ การสื่อสาร การสนับสนุนแรงจูงใจ การสร้างมติมหาชน การแก้ปัญหาความขัดแย้ง สิ่งเหล่านี้เป็นทักษะพื้นฐานในการบริหารและพฤติกรรมที่ต้องการในการริเริ่มเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับที่ผู้บริหารมีอยู่และสามารถกระทำได้ในองค์กร

ชาลลี (Chally, 1992) ได้กล่าวว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจะประสบผลสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ยังขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่มีผลต่อความสามารถของบุคคลในการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งได้แก่

1) การมีแนวคิดเกี่ยวกับตนเองในด้านดี (positive self concept) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในการกระทำภารกิจใด ๆ โดยเฉพาะการเป็นผู้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย โดยบุคคลจะต้องเชื่อว่าตนเองเป็นผู้มีความสามารถและมีคุณค่า

2) การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในแนวคิดซึ่งประสานความรู้จากการเรียนรู้ในอดีตกับสาระใหม่ความคิดสร้างสรรค์จะค่อย ๆ ปรากฏขึ้นจากจินตนาการ และจากความคิดริเริ่มของบุคคล



3) การมีทรัพยากร หมายถึง สิ่งมีค่าที่จำเป็นในสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งมีอยู่อย่างเพียงพอที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย หากที่ใดขาดแคลนทรัพยากร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานก็จะเกิดได้ยาก

4) การมีข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การเป็นผู้รู้และสนใจในข้อมูลข่าวสารชนิดต่าง ๆ

### 3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Commitment) เป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักวิจัยมาก เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก และต่อประสิทธิผลขององค์กร หากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จในเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งเป็นหัวข้อได้ดังนี้

- 3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.2 ความเป็นมาของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.4 แนวคิดและทฤษฎีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- 3.5 ปัจจัยที่มีผลต่อของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### 3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการ ได้ให้ความหมาย และคำนิยามของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไว้หลากหลายตามพื้นฐานและทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960 : 32-33) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาพปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการกระทำหรือพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากได้ลงทุนกับสิ่งนั้นไว้ โดยเรียกการลงทุนนี้ว่า “Side bet” และการไม่ผูกพันกับสิ่งนั้น จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าความยึดมั่นผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความยึดมั่นผูกพัน จะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์ และสถานภาพ เป็นต้น

เมย์รอฟฟ์ (Mayeroff, 1971 : 1980) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ความนับถือในจุดเดียวกัน และความยึดมั่นเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพของบุคคลในการทำงาน รวมทั้งทางเลื้อยวิชาชีพ ซึ่งเป็นคำนิยามและขอบเขตของการทำงาน

เชลดอน (Sheldon, 1971) ให้ความหมาย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็นการมององค์กรในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กรและมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

เฮร์บีนิก และอัลโต (Herbiniak and Alutto, 1972 : 555) ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น

บุชชานเนน (Buchanan, 1974) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกัน (partisan) ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และตามแนวคิดบุชชานเนน ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ควรมีองค์ประกอบ 3 อย่าง

1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) คือการปรับเป้าหมายหรือค่านิยมของบุคคลให้เข้ากับขององค์กร

2) ความเกี่ยวข้อง (Involvement) คือการเสนอตัว หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล

3) ความจงรักภักดี (Loyalty) คือความรู้สึกรักหรือผูกพันในองค์กร

เอทซियोนี (Atzioni, 1975 Cited in Tumlty, Jernigan and Kohut, 1995) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกได้ทั้งในทางบวกและลบ ความรู้สึกในทางบวก เรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยก หรือแยกตัวออกห่าง (Alienation) สำหรับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคล เมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กร และรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซาบ และแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กรอย่างเด่นชัด

มาร์ช และแมนนารี (Mash and Mannari, 1977 อ้างใน วรรณญา วงศ์ประสิทธิ์ 2540) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี

สไตคอด (Styskal, 1980 อ้างใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์ 2538) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความภักดี และการมีทัศนคติที่ดีของสมาชิกต่อองค์กรและเป็นที่ยอมรับเป้าหมายพร้อมทั้งค่านิยมขององค์กร

โคเซอร์ (Kozier, 1988 อ้างใน รุจิพร พงษ์สวัสดิ์ 2537 : 12) ความยึดมั่นผูกพัน หมายถึง การตกลงให้คำมั่นสัญญา หรือข้อผูกพันที่จะทำบางสิ่งหรือเป็นเหตุผลของการกระทำในแต่ละการกระทำ ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งและคุณภาพที่ลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุทำงาน ประสบการณ์ และสภาพการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่มีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงการทำงาน มีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จ การที่คนผูกพันต่อองค์กร

และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากรองการ ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป นักวิชาการในกลุ่มนี้ ได้แก่ Becker, Kanter Hrebiniak and Alutto Allen และ Meyer, 1986 อ้างจาก อนันต์ชัย คงจันทร์ 2529)

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter, et al.1974 : 603 - 609) ให้ความหมายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การ ความรู้สึกนี้จะต่างจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง จึงมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ

จากการพิจารณา ค่านิยม และความหมายของความผูกพันดังกล่าว แนวความคิดทางด้านทัศนคติจะมีความหมายที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ที่นักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์การ ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์การ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้วิจัย จึงเลือกใช้แนวความคิดของพอร์เตอร์ และคณะมาเป็นกรอบในการศึกษานี้ (Porter & Smith, 1970 cited in Steer & Porter, 1983)

### 3.2 ความเป็นมาของการศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การนั้นในระยะเริ่มต้น คือก่อนปี ค.ศ.1970 ได้มีผลงานประปรายอยู่ในแวดวงของพวกวิชาชีพ (Becker และ Carper, 1956 ;Becker, 1960 อ้างจาก Sheldon, 1971) องค์การทางการเมือง (Kornhauser, 1962 อ้างจาก Sheldon, 1971) และการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแบบอุดมคติ (Kanter, 1968) และในระยะต่อมา คือปี ค.ศ.1970 จนถึงปัจจุบัน ความสนใจในแนวคิด ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุ และผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีมากขึ้น สามารถแบ่งกลุ่มที่ได้รับการศึกษาเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 พวกวิชาชีพ เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร พยาบาล และครู

กลุ่มที่ 2 ภาคธุรกิจ-อุตสาหกรรม ซึ่งมีตั้งแต่ระดับคนงาน พนักงาน เสมียน ไปจนถึงผู้จัดการในบริษัท ธนาคาร องค์การโทรศัพท์

กลุ่มที่ 3 ภาครัฐบาล เช่น ผู้บริหารภาครัฐบาล พนักงานป่าไม้

เหตุที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ ค.ศ.1970 เป็นต้นมา ในหมู่นักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กร เนื่องด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ (อนันตชัย คงจันทร์ 2529 : 34-41)

1) ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ซึ่งให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอาจเป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee turnover) สมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางพฤกษศาสตร์และด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3) การทำความเข้าใจในเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของคนทั่วไปมากขึ้นถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ย่อย ๆ ขึ้นมา ความเข้าใจนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น

### 3.3 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบันที่มุ่งบริหารองค์กรให้เล็กลงและมีประสิทธิภาพ (Luthans, 1995) เพราะการที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะมีความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อความสำเร็จและความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร และคงอยู่ในองค์กร (Mowday, Steers & Porter, 1979; Steers, Mowday & Boulian, 1974 ; Steers, 1977 ; Steers, 1984; Steers & Porter, 1983; Steers & Porter, 1991) ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงมีส่วนช่วยธำรงรักษามูลค่า และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยังเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กรด้วย (Steers, 1975 cited in steers, 1977) ผู้บริหารควรจะหาทางเพิ่มระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพบว่าคนที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีการทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กรสูง จะมีการทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร และมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน ไม่คิดจะออกไปจากองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน (Steers & Porter, 1983; Steers & Porter, 1991) นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยังทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Vandenberg & Lance, 1992 cited in Luthans, 1995) ลดความขัดแย้ง (เสนาะ ตีเขาว์, 2536; Reichers, 1986) สร้างความรู้สึกร่วมกัน และส่งเสริมบรรยากาศองค์กร (Luthans, 1995) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Chelte, 1983) และเสริมสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพ (วัลภา ฐาน์กาญจน์, 2540) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะพัฒนาขึ้นอย่างช้า ๆ ใช้เวลานานแต่จะมั่นคงตามระยะเวลาที่ผ่านมา (Steers, 1984) ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเริ่มต้นสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตั้งแต่รับบุคลากรใหม่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

### 3.4 แนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เริ่มต้นจากแนวคิดในเชิงการแลกเปลี่ยน หรือ Reware-Cost Notation (Homan, 1985; Goulder, 1960 อ้างใน Herbiniak and Alutto, 1972 : 555-573) ซึ่งปรากฏให้เห็นในรูปของการแลกเปลี่ยนทั้งในเชิงรูปธรรมและนามธรรม ความชัดเจนอยู่ตรงที่การต่อรองหรือการแลกเปลี่ยนระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร ยิ่งพอใจกับการแลกเปลี่ยนก็จะมีที่ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยโฮเวิร์ด เอส เบคเกอร์ (Howard S. Becker) ได้พัฒนารอบการศึกษาของแนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือ Reware – Cost Notation และได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับ Simple Exchange Paradigm ในการสร้าง Side-Bets Theory ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบและชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรเนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน (Investment) โดย Becker เรียกว่า “Side-Bets” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนจะครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนเราเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาได้สะสมเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุของความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะรับ (Becker, 1960 อ้างใน สารานุกรม บัญญัติ, 2539 : 13)

อย่างไรก็ตาม แนวความคิดของ Becker ก็มีข้อจำกัดในการนำไปอธิบายปรากฏการณ์บางประการ เช่นเดียวกับแนวความคิดอื่น ๆ โดยระบบของสังคมแต่ละแห่ง ย่อมมีการกำหนดระบบการให้คุณค่าของตนเอง ซึ่งอาจจะแตกต่างจากชุมชนอื่น ๆ ดังนั้น บุคคลที่เติบโตมาจากสังคมที่มีระบบคุณค่าที่ต่างกัน ย่อมจะประเมินคุณค่าของสิ่งเดียวกันในระดับมากน้อยต่างกันไป ดังนั้นตัว

แปรเดียวกันย่อมจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน ด้วยเหตุนี้งานในระยะต่อมา จึงถือว่าตัวแปรเกี่ยวกับ “Side-bets” เป็นเพียงมิติหนึ่งของการศึกษาเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีการขยายขอบเขตของการศึกษาออกไปอีก กล่าวคือ นอกจากจะมีการศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อการมีความยึดมั่นผูกพัน แล้วยังมีการศึกษาถึงผลตามมา (Outcomes) ของการมีความยึดมั่นผูกพันอีกด้วย ผลงานที่มีชื่อเสียงชิ้นหนึ่งด้านนี้ก็คือผลงานของ พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter et al, 1974 : 603-609) สเตียร์ (Steers, 1977 : 46-56) เมาว์เดย์ สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Mowday, Steers and Porter, 1982 : 224-247) โดยเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จโดยจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น

แนวความคิดของ พอร์ตเตอร์ และคณะนี้ ได้รับความนิยอย่างกว้างขวาง และถูกนำไปใช้ในการศึกษาในระยะต่อมา เช่นการศึกษาของ เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday, et al, 1982 : 244-247) โมทท์แทซ (Mottaz, 1981 : 214 - 228) มาทอูส และเซจาค (Mathieu and Zajac, 1990 : 171-194) เนื่องจากแสดงถึงความสัมพันธ์กับองค์กรที่มีพลัง ซึ่งแต่ละคนเต็มใจที่จะอุทิศบางสิ่งบางอย่างในตัวเองเพื่อช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ความผูกพันไม่เพียงแต่จะทราบได้จากการแสดงออกทางความเชื่อถือและความเห็นของแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ยังสามารถทราบจากการกระทำของบุคคลนั้นด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของ พอร์ตเตอร์ และคณะคือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมาเป็นการศึกษาครั้งนี้

### 3.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาของ สตีเยอร์ (Steers, 1984) และนักวิชาการท่านอื่น ๆ ได้พบปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความยึดมั่นต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน ดังนี้

**3.5.1 ลักษณะส่วนบุคคล (Personal factors)** ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ และการศึกษา

1) **อายุ** บุคคลที่อายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen, 1984 cited in Maticu & Zajac, 1990) กล่าวว่าคนที่อายุมากจะอยู่ในองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความพึงพอใจในงาน การได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น

2) **ระยะเวลาปฏิบัติงาน** บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากเนื่องจากได้สะสมการลงทุนไว้ในองค์กรมาก ซึ่งทำให้เพิ่มความตั้งใจให้ปฏิบัติงานต่อไปเพราะมีความหวังว่าจะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรตามเวลาที่เพิ่มขึ้นในขณะที่โอกาสทางเลือกในงานลดลง (Sheldon, 1971; Herbiniak & Alutto, 1972) เฮร์บิเนคและอัลตโต (Herbiniak & Alutto, 1972) พบว่า บุคลากรที่ทำงานมานานจะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร ดังนั้นบุคลากรเหล่านี้จึงไม่สนใจและไม่คิดเปลี่ยนใจไปอยู่องค์กรอื่น

3) **เพศ** ผู้หญิงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย เนื่องจากผู้หญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าผู้ชาย กรัสกี (Grusky, 1966 cited in Maticu & Zajac, 1990) อธิบายว่าผู้หญิงต้องฝ่าฟันอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าผู้ชาย จึงพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้และมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย เฮร์บิเนค และอัลตโต (Herbiniak & Alutto, 1972) พบว่าผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนสถานที่ทำงานน้อยกว่าผู้ชาย

4) **การศึกษา** บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Steers, 1977; Angle & Perry, 1981) พบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงจะใช้เหตุผลข้อมูลต่าง ๆ เป็นข้อต่อรองในการออกไปจากองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเลือกงานใหม่ได้ง่าย (Glisson & Druick, 1988)

**3.5.2 ลักษณะงาน (Job characteristics)** ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความชัดเจนของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับลักษณะต่าง ๆ ของงานนี้ ล้วนเป็นสิ่งที่เพิ่มคุณค่างาน เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานสร้างผลงานที่ดีเป็นรางวัลให้กับตนเอง (Hackman and Oldham, 1978 cited in Steers, 1984)

1) *ความหลากหลายของงาน (Skill variety)* หมายถึง งานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานหลายด้านจึงเป็นงานที่ทำท่าย ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการความสำเร็จของแต่ละบุคคลมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Hall & Schneider, 1972)

2) *ความชัดเจนของงาน (Task identity)* หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงานในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบโดยมีผลงานเห็นได้ชัดเจน

3) *ความสำคัญของงาน (Task significant)* หมายถึง งานนั้นจะมีผลกระทบต่อชีวิตหรือการทำงานของคนอื่น ๆ ในองค์กร หรือต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เครเมอร์ และชมาเลนเบิร์ก (Keamer & Schmalenberg, 1988 อ้างในศิริพร ตันติพุลวินัย 2538) ได้ศึกษาสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงพยาบาลที่ดึงดูดใจ (Magnet hospital) มีความเป็นเลิศและประสบความสำเร็จในการบริหารงานพยาบาลในสภาวะการขาดแคลนพยาบาล เนื่องจาก มีการเห็นความสำคัญของงานนั้นคือเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างมีคุณภาพ จึงสามารถสร้างรูปแบบการบริหารจัดการที่เอื้ออำนวยให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในการทำงานที่มีคุณภาพอย่างมีความสุข เต็มความสามารถและคงอยู่ในองค์กรสูง

4) *ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)* หมายถึง งานนั้น ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถที่จะตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและกำหนดวิธีปฏิบัติงาน มอริส และเชอร์แมน (Morris & Sherman, 1981 อ้างในสอาด วงศ์อนันต์นนท์ 2538) อธิบายว่า ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานคล่องตัวแล้วยังเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า องค์กรที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาของดีคอตีสและซัมเมอร์ และสเทียร์ (Decotitis & Summers, 1987; Steers, 1977) พบว่าความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5) *การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)* หมายถึง งานที่เสร็จแล้วหรือกำลังดำเนินอยู่นั้น มีการแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบข้อมูลโดยตรง และชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเป็นการเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง จากการศึกษาของโสภา ทรัพย์มาอุดม (2533) พบว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**3.5.3 ลักษณะองค์กร (Organizational characteristics)** ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร



1) การกระจายอำนาจในองค์กร (Decentralization) หมายถึง การขยายอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการให้ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Decotiis & Summers, 1987; Steers, 1984)

2) การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร (Worker-owned cooperatives) จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีการลงทุน หรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร จะทำให้เกิดความผูกพันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพราะผลกำไรขององค์กรก็คือ ผลประโยชน์ของพนักงานทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรจะมีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529)

นอกจากนี้ แมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac, 1990) ยังพบว่า ขนาดขององค์กรมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วย โดยพบว่าองค์กรที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่า ในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง (Steven et al., 1978 cited in Mathieu & Zajzc, 1990)

**3.5.4 ประสบการณ์จากการทำงาน (Work experiences)** ได้แก่ ความรู้สึกว่างองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน

1) ความรู้สึกว่างองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจ ที่บุคคลมีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง มีความรู้สึกว่างองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง (อนันต์ชัย คงจันทร์ 2529; Steers, 1977)

2) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่า องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญคุณ (Katz & Kahn, 1966 อ้างใน นภาพิณ โหมาศวิน 2533) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Sheldon, 1971; Buchanan II, 1974)

3) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจาก เมื่อบุคลากรลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังว่าจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทน หรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานนี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน และเมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของบุคลากรได้ จะทำให้

เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Steers (1977) และจาร์ณิ วงศ์คำแน่น (2537) พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4) การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง (Herbiniak & Alutto, 1972) การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1974; Sheldon, 1971) และจากการศึกษาของแมทธิว และซาแจค (Mathieu & Zajac, 1990) พบว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจจากการนิเทศด้วยวิธีการที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นประกอบด้วย ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สุพิศ กิตติรัชดา 2538 McDermott, Laschinger, & Sharmian, 1996 ; Wilson & Laschinger, 1994) และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (จิรจิตต์ ราคา 2525) โดยพบองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์กร ที่เป็นตัวกำหนดได้แก่ ระบบจูงใจ ระบบพัฒนาบุคลากร ความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับในความสามารถและความยืดหยุ่นขององค์กร

อนึ่งปัจจัยลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์จากการทำงาน และภาวะผู้นำนั้นก็เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้กับบุคลากร เช่นกัน

### 3.6 แนวทางการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์กรแต่เดิมนั้น มีอยู่หลายลักษณะตามคำจำกัดความส่วนใหญ่ประกอบด้วยมาตรวัด (Scales) ที่มีคำถาม 2-4 ข้อใหญ่ เช่น เครื่องมือวัดของ Grusky (1966) อ้างจาก Mowday, Steers และ Porter, 1979) ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ ความเป็นผู้มีควมอาวุโสในหน่วยงาน ความเป็นผู้มีควมสำคัญในหน่วยงาน ทศนคติต่อผู้บริหารขององค์กร และ ทศนคติทั่ว ๆ ไปต่อองค์กร โดยพบความสัมพันธ์ระหว่างข้อความ  $R = .15$

ต่อมา เชลดอน (Sheldon, 1971) วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาล โดยมีข้อคำถาม 3 ข้อ คือ

1) ในอนาคตอันใกล้นี้ ท่านจะ

ก. สร้างสรรค์งานในโครงการใหม่ ๆ ของห้องปฏิบัติการ (มีความผูกพัน)

ข. จะพยายามลงผลงานของตนเองในวารสาร แม้ว่าหัวข้อนั้นจะได้รับความสนใจเล็กน้อย ในห้องปฏิบัติการของท่านก็ตาม (ไม่มีความผูกพัน)

2) แผนการในการทำงานในอนาคตของท่าน

ก. วางแผนจะอยู่หน่วยงานนี้ตลอดไป ถ้าเป็นไปได้ (มีความผูกพัน)

ข. ตั้งใจจะอยู่ชั่วคราวและย้ายออกถ้ามีทางที่ดีกว่า (ไม่มีความผูกพัน)

3) ให้ท่านระบุทัศนคติต่องาน ในตำแหน่งปัจจุบันของท่าน (วงกลมเพียง 1 ตัวเลข)

1	2	3	4	5	6	7	(1 และ 2 ถือว่ามีความผูกพัน)
ดีที่สุด			ปานกลาง			เลวที่สุด	

และถ้าบุคคลเลือกข้อความที่แสดงว่ามีความผูกพัน 2 ใน 3 ข้อ ถือได้ว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่ถ้าเลือกเพียง 1 ข้อ หรือไม่เลือกเลยถือได้ว่าบุคคลนั้น ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ต่อมา เฮอร์บีเนคและอัลโต (Herbiniak and Alutto , 1972) วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่างจากครู และพยาบาล มีข้อคำถาม 4 ข้อใหญ่ แยกออกเป็น 12 ข้อย่อย ซึ่งถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้บุคลากรลาออกจากองค์กร มีข้อคำถามวัดใน 3 ระดับ ได้แก่ ลาออกแน่นอน, ไม่แน่ใจ ไม่ลาออก โดยถามว่า ท่านจะออกจากองค์กรนี้ในสถานการณ์ต่อไปนี้อะไรบ้าง

1. ไม่มีการเพิ่มค่าจ้าง
2. เพิ่มค่าจ้างเล็กน้อย
3. เพิ่มค่าจ้างจำนวนมาก
4. ขาดความเป็นอิสระในวิชาชีพ
5. มีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในการออกความคิดเห็นริเริ่มใหม่ ๆ
6. มีความเป็นอิสระเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมากในการแสดงความคิดเห็นริเริ่มใหม่ ๆ
7. ไม่มีความมั่นคงในงาน
8. มีความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อย
9. มีความมั่นคงในงานเพิ่มขึ้นมาก
10. ทำงานกับบุคคลที่ไม่เป็นมิตร
11. ทำงานกับบุคคลที่มีความเป็นมิตรเพิ่มขึ้นเล็กน้อย
12. ทำงานกับบุคคลที่มีความเป็นมิตรเพิ่มขึ้นมาก

โดยได้รายงานความเชื่อมั่นด้วยวิธี Spearman-Brown ได้ .79 แต่มิได้ระบุถึงความตรงของเนื้อหาแต่อย่างใด

และวิธีการที่คล้ายคลึงกันถูกสร้างโดยลี (Lee, 1971) บราวน์ (Brown, 1969) กัวเนอร์ (Gouldner, 1960) ฮอลล์ (Hall, 1970) และบุชชานแน (Buchanan, 1974) อ้างจาก Mowday, Steers และ Porter, 1979) ส่วนแคนเตอร์ (Kanter, 1968, 1977) ได้ใช้ข้อคำถาม 36 ข้อ แต่ไม่ได้รายงานความตรงและความเที่ยงของแบบสอบถาม และท้ายสุด ไวนเนอร์ และเกชแมน (Wiener and Gechman, 1977) ได้สอบถามถึงการมาทำงานตรงตามเวลาของพนักงาน และใช้ข้อมูลดังกล่าวมาระบุถึงความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งจะเห็นได้ว่าเครื่องมือมีความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) เล็กน้อย หรือไม่มีเลย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติของการวัดทางด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันได้ (Acceptable Psychometric Properties) ภายในกฎเกณฑ์ของการวัดทัศนคติ ที่เป็นระบบและครอบคลุม เพื่อที่จะกำหนดอำนาจการทำนายที่มีเสถียรภาพ (Stability) และความสอดคล้อง (Consistency)

สำหรับเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ เรียกว่า Organizational Commitment Questionnaire ย่อว่า OCQ ซึ่งพัฒนาโดย Porter และคณะ (1974) เครื่องมือทั้งหมดมี 15 ข้อ และ 15 ข้อนี้ อยู่ในขอบข่ายของนิยามความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ โดยมีข้อคำถามดังต่อไปนี้

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีอยู่ 6 ข้อ ได้แก่

1.1 ท่านมักพูดให้เพื่อนๆหรือผู้อื่นฟังเสมอว่า หน่วยงานของท่านนั้นดี เหมาะสมที่จะเข้าทำงานด้วย

1.2 ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกัน

1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ท่านเป็นสมาชิกในองค์กรแห่งนี้

1.4 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางการ

ปฏิบัติงาน

1.5 ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้

1.6 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ

บุคลากร

2. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีอยู่ 6 ข้อ ได้แก่

2.1 ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก

2.2 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกันหากชนิดของงาน

คล้ายคลึงกัน

2.3 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันของท่าน ก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากองค์กรนี้

2.4 ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป

2.5 สำหรับตัวท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย

2.6 การตัดสินใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีอยู่ 3 ข้อ คือ

3.1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้องค์กรนี้ประสบความสำเร็จ

3.2 ท่านจะยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนี้

3.3 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ

โดยข้อความแต่ละข้อ จะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประเมินค่า เป็น 7 ระดับตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความในเชิงรับ (Positive) และข้อความในเชิงปฏิเสธ (Negative)

มาร์เคย์และคณะ (Mowday ed. al, 1979) ได้นำเครื่องมือวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ไปศึกษากับ 9 องค์กร จำนวนผู้ศึกษา 2,563 คน ซึ่งมาจากสาขาวิชาชีพต่าง ๆ กัน เช่น ข้าราชการ พยาบาล นักบริหาร เลขานุการ นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร ช่างโทรทัศน์ นักบัญชี เสมียน ฯลฯ และได้รายงานระดับความคงเส้นคงวาภายใน (Internal Consistency) ของมาตรวัดไว้ คือ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา จาก .82 - .93 โดยมีค่ามาตรฐาน = .90 สำหรับความเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำ (Test – retest Reliability) มีค่าจาก  $r = .53$  ถึง  $.75$

ในระยะต่อมา ได้มีผู้สร้างแบบสอบถามวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหลายท่าน เช่น เดอโคติลิส และซัมเมอร์ (Decotilis and Summers, 1987) อวิร์ และอเมค (Alvi and Ahmed, 1987) และ ไรท์ (Wright, 1990)

จากการศึกษาพบว่า เครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของ พอร์ตเตอร์ และคณะ ได้รับความนิยมนิยมสูงสุดในการนำไปใช้จากนักวิจัยต่าง ๆ มากมาย และเป็นที่ยอมรับกันว่า คำจำกัดความของเครื่องมือนี้สอดคล้องกับแนวความคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทางการบริหารมากที่สุด เช่น การศึกษาของ แองเกิล และเพอร์รี (Angle and Perry, 1981) มอตตาซ (Mottaz, 1986, 1988) จามอล (Jamal, 1990) จอร์นสตัน และสไนเซค (Johnston and Snizek, 1991) เป็นต้น

ดังนั้นในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดของพอร์ตเตอร์ และคณะ มาเป็นเครื่องมือในการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

**อายุ** จากการศึกษา พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้ เนื่องจาก อายุ ทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนลดลงและคนที่มีอายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปและสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้น การเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลงเมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย (Meyer and Allen, 1993 : 538-551) เช่นการศึกษาของเฮอร์บีเนคและอัลโตโต (Herbiniak and Alutto, 1972 : 555-573) พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากผู้ที่มีอายุมากจะสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานภายในองค์กรไว้มาก สอดคล้องกับการศึกษา ของ มอร์ริส และ เซอร์แมน (Morris and Sherman, 1981 : 521-526) พบว่า บุคคลที่มีอายุมาก จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่พึงพอใจ และผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านที่เห็นพ้องกันว่า ยิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไรก็จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เช่น สเตียร์ (Steers, 1977) แองเกิล และเพอร์รี (Angle and Perry, 1981) มาทีอุส และ ซาแจค (Mathieu and Zajac, 1990) และสอดคล้องกัน การศึกษาในประเทศไทยของ นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : บทคัดย่อ); มณี ถาวรทิวังษ์ (2536 : 55-56); และสำรวย บุญรักษา (2539 : 72) และวรรณดี ชูกาล (2540 : 121) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและแตกต่างจากการศึกษาของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539 : 95) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และ เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 123) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า อายุน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**สถานภาพสมรส** คนที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานหรือเป็นโสด เนื่องจากมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าจึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ไม่อยากให้องค์กรต้องสลายลง ซึ่งจะมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวต้องขาดรายได้มาจุนเจือ จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่ มากกว่าคนโสด แม้จะมีสิ่งจูงใจให้ทำเช่นนั้นก็ตาม เฮอร์บีเนค และอัลโตโต (Herbiniak and Alutto, 1972) และนิโคลัส

(Nichols, 1971 : 252) ได้ศึกษาสถานภาพสมรสของพยาบาล พบว่ากลุ่มพยาบาลที่เป็น โสด มีความตั้งใจที่จะออกจากองค์กรมากกว่าผู้ที่แต่งงานแล้ว สอดคล้องกับการศึกษาของ แมคโคลสกี (Mc Closkey, 1974 : 147) ที่พบว่า พยาบาลโสดจะอยู่ทำงานไม่นานเท่าพยาบาลที่แต่งงานแล้ว และ การศึกษาของน็องนุช ภูมิสนธิ์ (2539 : 95) พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็น โสดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะออกจากงานแต่คนที่แต่งงานแล้ว ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน และการศึกษาของ

วรรณดี ชูกาล (2540 : 121) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2539 : 65) พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่และโสด ไม่มีความแตกต่างกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**ตำแหน่งของงาน (ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติ)** พยาบาลวิชาชีพที่มีการปฏิบัติงานด้านบริหารและด้านบริการ ซึ่งตำแหน่งงานที่แตกต่างกันน่าจะมีผลทำให้ ระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำงานการมีความแตกต่างกัน การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน มาวเดย์ และคณะ (Mowday et al, 1982 : 241) ศึกษา พบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานและได้รับตำแหน่งที่พอใจ มีความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีตำแหน่งในการทำงานที่พอใจและการศึกษาของฟลิปโป (Flippo, 1966 อ้างใน เพ็ชรรา อินอิม 2540 : 24) พบว่าการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจทำให้เกิดความคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ ไกเทอร์ และเมสัน (Gaither and Mason, 1992 อ้างใน เพ็ชรรา อินอิม 2540 : 24) พบว่า ตำแหน่งหน้าที่และรายได้ มีผลกระทบโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2539 : 65) พบว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพยาบาลประจำการ แตกต่างจากการศึกษา ของเชดชีย์ คงวัฒนกุล (2530 : 123) และ โสภา ทรัพย์มาอุดม (2533 : 65) พบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าตำแหน่งเป็นตัวแปรหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร** ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน (Flippo, 1966 อ้างใน เพ็ชรรา อินอิม 2540 : 24) และจากการศึกษาของ เซลดอน (Sheldon, 1971: 147) พบว่า ยิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใดก็จะมีผลผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวของมันเองและเป็นเหมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการส่งเสริม

สิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งจะทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัด บำนาญ และผล การศึกษาของ มาช และ แมนนารี (Marsh and Mannari, 1977 : 57) พบว่า ระยะเวลาการทำงานมี ความสัมพันธ์สูงสุดกับการทำงานในองค์กรเดียวตลอดชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ เมาวเคย์ และ คณะ (Mowday et al, 1982 : 241) ศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานจะมีผลต่อการ ได้รับตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากงานสูงและมีเพื่อนสนิทมาก จึงมีความต้องการลาออกจาก งานน้อยกว่าคนที่เพิ่งมาอยู่และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กรมากกว่า และพบความสัมพันธ์ ของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาของเกร์ทเนอร์ และ โนแลน (Gaertner and Nollen, 1989) มาทิวส และ ซาแจค (Mathieu and Zajac, 1990) ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2539 :73) วรรณดี ชูกาล (2540 : 122) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แตกต่างจาก การศึกษาของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539 : 95) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร และการศึกษาของเชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 123) โสภา ทรัพย์ มากอุดม (2533 : 65); มณี ถาวรทิวังษ์ (2536 : 55-56) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปร หนึ่งที่น่าจะมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับ หัวหน้าแผนก เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 210 คน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าแผนกส่วน ใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ความสำคัญของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนาฝึกอบรม

เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2533 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจจะ ลาออกจากองค์กรของพนักงานฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตร จำนวน 231 คน จาก 4 ภาคของ ประเทศไทย กำหนดตัวแปรอิสระไว้ 8 ตัวแปรคือ 1) โอกาสก้าวหน้าในงาน 2) ความเป็นอิสระในการ ทำงาน 3) การสื่อสารในองค์กร 4) การรวมอำนาจ 5) รายได้ 6) สวัสดิการในการทำงาน 7) ความยึด มั่นผูกพันในองค์กร 8) ความพึงพอใจในการทำงานและได้กำหนดตัวแปรตาม คือความตั้งใจที่จะ ลาออกจากองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบ โดยตรงและมากที่สุดต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร (อ้างถึงใน มณี ถาวรทิวังษ์ 2537)



นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย โอกาสก้าวหน้า ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

มณี ถาวรทิวังษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริการสาธารณสุข ของกรุงเทพมหานครจำนวน 280 คน จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะประชากร ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน ความท้าทายของงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการพัฒนา ต่างมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า เมื่อพิจารณาร่วมกันใน 3 ปัจจัยคือ ลักษณะทางประชากร ลักษณะงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ มีตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 65.28 ซึ่งเรียงลำดับความมีอิทธิพลของตัวแปรดังนี้ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความท้าทายของงาน ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ อายุ และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยศึกษาอิทธิพลของตัวแปรต้นที่ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ คือ องค์การ บุคคล ลักษณะงาน การสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ พฤติกรรมการบริหาร และการรับรู้ในบทบาทที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ซึ่ง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงาน กับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 11 สถาบัน รวมทั้งสิ้น 472 คน โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย และได้วิเคราะห์สรุปผลการวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โครสร้างเชิงเส้น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ 1) ปัจจัยสื่อสารและสัมพันธ์ภาพ 2) ความขัดแย้งในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลในเชิงผกผัน

3) อายุของอาจารย์ ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สักยภาพการจูงใจจากงาน ขนาดขององค์กร เพศ ตำแหน่ง และพฤติกรรมการบริหาร ในด้านการปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ 1) ความผูกพันต่อองค์กร 2) ความชัดเจนในบทบาท 3) ความชัดเจนในบทบาท ซึ่งมีอิทธิพลในเชิงบวก 4) ลักษณะงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กร เพศ อายุ ตำแหน่ง การสื่อสารและสัมพันธภาพ และพฤติกรรมการบริหาร

สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และบทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 46.7 (คะแนนเต็ม 75) และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และผลป้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังได้รับตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วนปัจจัยด้านบทบาทวิชาชีพ ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท

สำราญ บุญรักษา (2539) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิตจำนวน 246 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรส โสดและคู่ไม่มีความแตกต่างกันในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 933 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะออกจากงานในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล แผนกงานที่ปฏิบัติหน่วยงาน คือ หน่วยงานบริการผู้ป่วยนอก และหน่วยงานหัตถการ ทักษะติดต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน สถานภาพ โสด มี

ความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงาน ได้แก่ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความพึงพอใจในงานโดยรวม ชีวิตส่วนตัว เงินเดือน และค่าตอบแทน และนโยบายและการบริหาร

พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974 : 603-609) ได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความพึงพอใจในงานที่มีต่อการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านจิตเวช (Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians) โรงพยาบาลแห่งหนึ่งซึ่งอยู่ชายฝั่งตะวันตกของสหรัฐอเมริกา โดยเป็นการศึกษาวิจัยระยะยาว ใช้เวลา 10 เดือน เพื่อติดตามทัศนคติของกลุ่มตัวอย่าง 84 คน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านจิตเวชซึ่งอยู่ในระหว่างฝึกงาน 1 ปี โดยได้รับเงินเดือนจากโรงพยาบาล และจากข้อมูลของโรงพยาบาลแห่งนี้ มีประวัติการลาออกของเจ้าหน้าที่เทคนิคด้านจิตเวชคือในช่วง 1 ปีแรกของการทำงานหลังจากฝึกงานเสร็จแล้วอยู่ในอัตรา 30-50 % และหลังจาก 1 ปีไปแล้วมีอัตราการลาออกโดยเฉลี่ยประมาณ 25% การเก็บข้อมูลของพอร์เตอร์และคณะ ได้แบ่งเก็บเป็น 4 ช่วง ภายในเวลาที่กำหนดไว้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามี 2 กลุ่ม เปรียบเทียบกันคือ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ (stayers) กับผู้ที่ลาออกไป (leavers) ซึ่งได้จากข้อมูลการลาออกของโรงพยาบาล การดำเนินการศึกษาครั้งนี้ วัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงานจากทั้ง 2 กลุ่ม เป็นช่วง ๆ ไปจนครบ 4 ช่วง ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของทัศนคติกับการลาออกใน 2 ช่วงเวลาสุดท้ายของการวิจัย ทั้งพอร์เตอร์และคณะ ได้สรุปว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานกับผู้ที่ลาออกได้ชัดเจนกว่าตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน

การวิจัยครั้งนี้พอร์เตอร์และคณะ ได้ให้คำนิยามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรด้วยคุณลักษณะ 3 ประการคือ 1)ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

สำหรับเครื่องมือที่พอร์เตอร์และคณะใช้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแบบสอบถามจำนวน 15 ข้อ ตามคำนิยามที่ได้ตั้งไว้ 3 ประการดังกล่าว และการวัดทัศนคติใช้แบบประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert Type Scale) กำหนดให้มีการวัดถึง 7 ระดับ และทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.82-0.92 ครอบคลุมการวัดใน 4 ช่วงเวลาที่กำหนดไว้ตลอดการวิจัย

บุชชานเนน (Buchanan, 1974 : 533-546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องที่ว่าสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Building Organizational Commitment : the Socialization of Managers Work Organizations) ได้ศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่คาดว่าจะมีผลต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยตัวอย่างในการวิจัย เป็นผู้บริหารระดับผู้จัดการ 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐบาล และอีกกลุ่มหนึ่งทำงานอยู่ในองค์กรธุรกิจ มีตัวอย่างทั้งสิ้น 279 คน กำหนดตัวแปรขึ้นมาทั้งหมด 13 ตัวแปร ได้แก่ 1) ความชัดเจนในบทบาท 2) ความสามัคคีของหมู่คณะ 3) ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร 4) ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร 5) ความคลาดเคลื่อนของสิ่งที่ได้รับกับความเป็นจริงในองค์กร 6) ความท้าทายของงานในช่วงปีแรก 7) ความขัดแย้งในเป้าหมายขององค์กรกับบุคลากร 8) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร 9) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 10) ความกลัวความล้มเหลว 11) ปทัสถานของความผูกพันต่องาน 12) ปทัสถานของความผูกพันต่อองค์กร 13) ความพึงพอใจต่อองค์กร โดยแบ่งตัวอย่างออกเป็น 3 กลุ่ม ตามระยะเวลาการทำงานคือ 1 ปีแรก 2 – 4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ปทัสถานของความผูกพันต่อองค์กร ความท้าทายของงานในช่วงปีแรก และความสามัคคีของหมู่คณะ

งานวิจัยดังกล่าว ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นประสบการณ์ในองค์กรของตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการในภาครัฐบาล กับของผู้จัดการในภาคธุรกิจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $P < 0.001$  โดยค่าเฉลี่ยของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของผู้จัดการในภาครัฐบาลจะต่ำกว่าของผู้จัดการในภาคธุรกิจ นอกจากนี้ระดับทัศนคติด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้จัดการในภาครัฐบาลก็ต่ำกว่าของผู้จัดการในภาคธุรกิจในทุกตัวแปรที่ได้กล่าวถึงมาแล้วข้างต้น โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $P < 0.001$

สเตียร์ส (Steers, 1977 : 46-56) ได้ศึกษาเรื่องที่มาของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment) ได้รวบรวมตัวแปรอิสระที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากผลงานวิจัยของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน แล้วนำตัวแปรอิสระเหล่านั้นมาจัดกลุ่มแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ได้แก่ ความต้องการ ความสำเร็จ ระดับการศึกษา และอายุ ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลย้อนกลับของงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดย สเตียร์สได้ศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่

โรงพยาบาล จำนวน 382 คน กับกลุ่มนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร จำนวน 119 คน ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความสำเร็จ ระดับการศึกษา ความมีเอกลักษณ์ของงาน ทักษะของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของตัวอย่างที่ศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม

วิลสัน และลาสชินเจอร์ (Wilson and Laschinger, 1994 : 39-47) ศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล (staff Nurse Perception of Job Empowerment and Organizational Commitment) ในพยาบาลประจำการซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้างาน จำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่มีการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในครั้งนี้ ใช้แนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter) ศึกษาการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในรูปของการได้รับอำนาจและโอกาสโดยใช้แบบวัดเงื่อนไขสำหรับประสิทธิผลของงาน (Conditions for Work Effectiveness Questionnaire) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

มณี ถาวรทิวังษ์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุข ในศูนย์บริการสาธารณสุข ของกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลางและพบว่า อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช จำนวน 193 คน พบว่า อายุ ประสบการณ์ในการทำงานวิชาชีพ โรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณดี ชูกาล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล 382 คน ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัย

พยาบาล และความพึงพอใจในงานมีกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### 4.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร ที่ผู้บริหารจะต้องนำไปดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิก และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ยังเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะจะช่วยเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคลให้สูงขึ้น (Tebbitt, 1993)

วิลสัน และลาสชินเจอร์ (Wilson & Laschinger, 1994 อ้างใน สุพิศ กิตติรัชดา, 2538) ได้ทดสอบทฤษฎีของโครงสร้างอำนาจในองค์กรของ แคนเตอร์ (Kanter) โดยทดสอบกับพยาบาล 161 คน ในโรงพยาบาลที่มีการฝึกสอนแห่งหนึ่ง เกี่ยวกับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในระดับปานกลาง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานตามทฤษฎีของแคนเตอร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษานี้เสนอแนะว่าผู้บริหาร สามารถจะเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการจัดโครงสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงาน ให้บุคคลได้รับอำนาจและโอกาส ซึ่งแคนเตอร์ กล่าวว่า มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพโดยรวม

สุพิศ กิตติรัชดา (2538) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ โรงพยาบาลนครพิงค์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลนครพิงค์ 123 คน พบว่า

- 1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์อยู่ในระดับสูง
- 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยต่าง ๆ ที่คล้ายกับปัจจัยเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ แคนเตอร์ เพียงบางปัจจัยว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหรือไม่และการศึกษาสถานการณ์ที่บุคคล จะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

บราวน์ (Brown, 1969) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 834 ราย พบว่าบุคลากรจะแสดงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในสามสถานการณ์ คือเมื่อเขาเห็นว่าองค์กรได้ให้โอกาสเพื่อพบกับความสำเร็จในการทำงานเมื่อไม่มีสถาบันอื่นมาแข่งตัวเขาไปจากองค์กร และเมื่อเขามีพลังอำนาจภายในองค์กร จะเห็นว่ากรมพลังอำนาจในองค์กรจะทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และถ้าพลังอำนาจนั้นได้รับการเสริมสร้างเพิ่มขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็ย่อมสูงขึ้นเช่นกัน

พอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเคย์และบูลเลียน (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1947) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ที่ทำงานในโรงพยาบาลโรคจิตจำนวน 60 คน ผลการศึกษาพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากองค์กร

ชานด์เลอร์ (Chandler, 1986 Cited in Wilson & Wilson & Laschinger, 1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางการพยาบาลที่เสริมสร้างพลังอำนาจ และทำให้เกิดความรู้สึกไว้ใจอำนาจ โดยใช้ลักษณะคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อวัดการรับรู้ของพยาบาลประจำการจำนวน 268 คน เกี่ยวกับอำนาจและโอกาส ในสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลสองแห่งที่ต่างขนาดกัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าการช่วยเหลือสนับสนุน ข้อมูลข่าวสาร และโอกาส มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

กอดดาร์ด (Goddard, 1993 cited in Wilson & Laschinger, 1994) ศึกษาการรับรู้อำนาจและโอกาสของผู้บริหาร โดยศึกษาผู้บริหารระดับต้น 75 คน ผู้บริหารระดับกลาง 16 คน เกี่ยวกับการได้รับอำนาจและได้รับโอกาสกับประสิทธิภาพการทำงาน ตามแบบวัดของชานด์เลอร์ (Chandler) พบว่าผู้บริหารระดับต้นได้รับอำนาจและได้รับโอกาส ต่ำกว่าผู้บริหารระดับกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษานี้สนับสนุนคำกล่าวของแคนเตอร์ที่ว่า การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาสจะเพิ่มขึ้นตามลำดับชั้นของตำแหน่ง

จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ปรากฏอยู่ มักจะกล่าวถึงอำนาจในแนวคิดของการมีอิทธิพลหรือการควบคุมคนอื่น โดยอำนาจในที่นี้จะตรงกันข้ามกับแนวคิดของแคนเตอร์ ซึ่งให้ความหมายของอำนาจว่าเป็นความสามารถที่จะให้ข้อมูลข่าวสาร ให้การสนับสนุน และให้ทรัพยากร เพื่อกระทำการใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่า องค์กรได้ให้อำนาจและโอกาสแก่บุคลากรพยาบาลในระดับใด โดยไม่ต้องคำนึงถึงความสามารถของบุคคลในการดำเนินการกับสิ่งที่ได้มาซึ่งได้เลือกศึกษาในด้านโครงสร้างอำนาจและโอกาส ตามแนวคิดของแคนเตอร์ซึ่งมีความสำคัญโดดเด่นและชัดเจนมองเป็นเป็นรูปธรรมครอบคลุมอยู่ในสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล และมีโอกาสเป็นไปได้สูงที่ผู้บริหารองค์กรจะสามารถดำเนินการเสริมสร้างให้แก่พยาบาลเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และคงอยู่

ในงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่า พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับใด โดยได้ศึกษาตามแนวคิดของ สเทียส์ ซึ่งมองความยึดมั่นผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร และจะแสดงออกโดยการเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ สเทียส์ มีความชัดเจนแสดงให้เห็นมิติต่าง ๆ ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้งในเชิงทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งแตกต่างจากความยึดมั่นผูกพันตามแนวคิดของเคนเตอร์ เพราะเคนเตอร์มองความยึดมั่นผูกพันในแง่ของกลุ่มบุคคลที่อยู่ร่วมกัน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อกัน ซึ่งถ้าหากบุคคลขาดความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่ม ก็จะไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของกลุ่ม หรืออาจจะออกจากกลุ่มไป และผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงอรรถาธิบาย โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลกองทัพบก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยแยกเป็นตามโรงพยาบาล ได้ดังนี้

1) โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม	จำนวน	60	คน
2) โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์	จำนวน	60	คน
3) โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	จำนวน	106	คน
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	226	คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 ตอน  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้แนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter, 1997) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถาม 29 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1) การได้รับอำนาจ จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย			
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	จำนวน	7	ข้อ
การได้รับการสนับสนุน	จำนวน	6	ข้อ
การได้รับทรัพยากร	จำนวน	5	ข้อ
2) การได้รับโอกาส จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย			
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน	3	ข้อ

การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ	จำนวน	4	ข้อ
การยกย่อง ชมเชย และการยอมรับ	จำนวน	4	ข้อ

**ตอนที่ 3 แบบสอบถาม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร** ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ มาวเคย์ สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979 cited in Wilsow & Laschinger, 1994) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ การมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความเพียรพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลักษณะแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นลักษณะคำถามปิดให้เลือกที่เป็นทั้งเชิงบวกและเชิงลบให้เลือกตอบ ในลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การเลือกตอบ และให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด
เห็นด้วย	หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่
ไม่แน่ใจ	หมายถึง ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้หรือไม่แน่ใจกับข้อความที่ให้มา
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด

การให้คะแนน กำหนดค่าการให้คะแนนดังนี้

คำตอบ	คะแนนข้อความเชิงบวก	คะแนนข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน	มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

**การแปลผลคะแนน** จากแบบสอบถามการสร้างเสริมพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พิจารณาในรูปคะแนนเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยการสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้เกณฑ์ของ ประคอง วรรณสูตร (2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4.50 – 5.00	สูงมาก
3.50 – 4.49	สูง
2.50 – 3.49	ปานกลาง

1.50 – 2.49	ต่ำ
1.00 – 1.49	ต่ำที่สุด

### 3. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ในการหาคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยหาความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ซึ่งผ่านการแก้ไขในขั้นต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการพยาบาล และจากสถาบันการศึกษา จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมทางเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล และความถูกต้องของการวัด และนำข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนนำไปทดลองใช้

3.2 การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 33 คน นำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ประคอง วรรณสุด 2538) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

$$\text{โดยใช้สูตร} \quad \alpha = \frac{n}{n_1} \left\{ \frac{1 - \sum si^2}{st^2} \right\}$$

โดย  $n$  = จำนวนข้อคำถาม

$si^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$St^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวมในแบบสอบถามทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่นการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมเท่ากับ .9328 และความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .8112

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสุรนารี เพื่อขออนุญาต เก็บรวบรวมข้อมูล

**4.2** ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตศึกษา ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายสุรนารี

**4.3** เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลค่ายประจักษ์-ศิลปาคม เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้แจ้งพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการตอบแบบสอบถาม ส่วนโรงพยาบาลค่ายสุรนารี และโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ ได้โทรศัพท์ประสานหัวหน้ากองการพยาบาล และจัดส่งแบบสอบถามไปให้โดยชี้แจงจำนวนและกลุ่มประชากรที่ต้องการ โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ตั้งแต่ 14 มิถุนายน 2547 ถึง 25 มิถุนายน 2547

**4.4** รับแบบสอบถามคืน ทางไปรษณีย์ ป้องกันการเกิดอคติ (bias) ของการเก็บข้อมูล หลังจากพยาบาลวิชาชีพทำแบบสอบถามเสร็จ โดยให้ส่งข้อมูลไปที่ฝ่ายวิชาการหรือฝ่ายธุรการของแต่ละแห่ง เพื่อรวบรวมส่งกลับคืนถึงผู้วิจัยทางไปรษณีย์โดยตรง โดยไม่ผ่านหัวหน้าพยาบาลหรือหัวหน้าหน่วยงาน

**4.5** นำแบบสอบถามและแบบวัดทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ของคำตอบแต่ละข้อ ในแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป 226 ฉบับ ได้รับกลับ 182 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.53

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

**5.1** วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ สถานภาพสมรส ระดับชั้นหรือตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

**5.2** วิเคราะห์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

**5.3** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และไคสแควร์ (Chi-square)

5.4 หาตัวแปรพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ คือ ข้อมูลส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจ

5.5 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบที่ระดับ 0.05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน มิถุนายน 2547 มีแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์จำนวน 182 ชุด ดังนี้

แบบสอบถามที่ได้รับจากโรงพยาบาลค่ายสุรนารี จำนวน 76 ฉบับ จากจำนวน 106 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 71.70

แบบสอบถามที่ได้รับจากโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 52 ฉบับ จากจำนวน 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.67

แบบสอบถามที่ได้รับจากโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จำนวน 54 ฉบับ จากจำนวน 60 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.00

เฉลี่ยรวมได้แบบสอบถามคืน ร้อยละ 80.50

ซึ่งผลการศึกษารูปได้ดังนี้

## 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของของกลุ่มประชากร

ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ที่ศึกษาประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และตำแหน่งงาน ดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล  $n = 182$

ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
21-30 ปี	111	61.7
31-40 ปี	46	25.6
41-50 ปี	23	12.7
Mean = 30.73 SD = 6.92 Max = 50 ปี Min = 23 ปี		
<b>2. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
1-5 ปี	96	52.5
6-10 ปี	43	23.5
11-15 ปี	11	6.0
16-20 ปี	7	3.8
> 20 ปี ขึ้นไป	26	14.2
Mean = 6.44 SD = 6.09 Max = 27 ปี Min = 1 ปี		
<b>3. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	117	64.3
สมรส	61	33.5
หม้าย/หย่า/แยก	4	2.2
<b>4. ตำแหน่งงาน</b>		
พยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการประจำ	99	54.4
พยาบาลประจำการที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว	40	22.0
หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าแผนก	39	21.4
ผู้ตรวจการพยาบาล	4	2.2
<b>5. ระดับการศึกษา : วุฒิกการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	173	94.5
ปริญญาโท	9	4.1

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ มีอายุเฉลี่ย 30.73 อายุที่มากที่สุดคือ 50 ปี และต่ำสุดคือ 23 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 6.44 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงสุด 27 ปี ส่วนสถานภาพสมรสพบว่า ส่วนใหญ่พยาบาลวิชาชีพ มีสถานภาพสมรสโสดร้อยละ 64.3 รองลงมาคือ สมรสแล้วร้อยละ 33.5 และหม้าย หย่า แยก ร้อยละ 2.2 ตำแหน่งงานในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการประจำร้อยละ 54.4 รองลงมาคือพยาบาลประจำการที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวร้อยละ 21.4 ผู้ตรวจการพยาบาลมีสัดส่วน น้อยที่สุดร้อยละ 2.2 และเมื่อพิจารณาระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.1 รองลงมาคือปริญญาโทร้อยละ 4.9

## 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย (1) การให้พยาบาลวิชาชีพได้รับอำนาจ ซึ่งได้แก่ การให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร การให้ได้รับการสนับสนุน การให้ได้รับทรัพยากร และ (2) การให้พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาส ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ การยกย่องชมเชยและการยอมรับ ดังตารางที่ 4.2



ตารางที่ 4.2 ร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และค่าเฉลี่ยของคะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ				Mean	SD
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)		
การเสริมสร้างพลังอำนาจภาพรวม	12.6	81.4	6.0	0.0	4.07	0.43
การเสริมสร้างพลังอำนาจแยกรายด้าน						
1. การได้รับอำนาจ						
1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร	15.4	79.1	5.5	0.0	4.10	0.45
1.2 การได้รับการสนับสนุน	25.1	68.2	6.7	0.0	4.18	0.53
1.3 การได้รับทรัพยากร	19.0	69.8	11.2	0.0	4.08	0.55
2. การได้รับโอกาส						
2.1 ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.2	29.6	53.4	12.8	3.79	0.69
2.2 การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ	30.8	58.8	10.4	0.0	4.20	0.61
2.3 การยกย่องชมเชยและยอมรับ	12.6	70.4	17.0	0.0	3.96	0.54

ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับมากร้อยละ 81.4 ระดับมากที่สุดร้อยละ 12.6 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ซึ่งหมายถึง มีค่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับสูง เมื่อแยกวิเคราะห์รายด้านพบว่าระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับอำนาจใน 3 ประเด็นมีผลดังนี้ ประเด็นการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมากร้อยละ 79.1 รองลงมาเป็นระดับมากที่สุดร้อยละ 15.4 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ซึ่งหมายถึง มีการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับสูง ประเด็นการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับมากร้อยละ 68.2 รองลงมาระดับมากที่สุดร้อยละ 25.1 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ซึ่งหมายถึงการได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง ประเด็นการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับมากร้อยละ 69.8 รองลงมาเป็นระดับมากที่สุดร้อยละ 19 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ซึ่งหมายถึงมีการได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับสูง และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาส ประเด็นความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 53.4 อยู่ในระดับมากร้อยละ 29.6 มีค่าเฉลี่ย 3.79 ซึ่งหมายถึงการรับรู้ถึงการได้รับความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ประเด็น

การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะอยู่ในระดับมากร้อยละ 58.8 ระดับมากที่สุดร้อยละ 30.8 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ซึ่งหมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะอยู่ในระดับสูง ประเด็นการได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับอยู่ในระดับมากร้อยละ 70.4 ระดับปานกลางร้อยละ 17 มีค่าเฉลี่ย 3.96 ซึ่งหมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชยและยอมรับอยู่ในระดับสูง

### 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยศึกษา ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ร้อยละของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และค่าเฉลี่ยของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร				Mean	SD
	มากที่สุด ร้อยละ	มาก ร้อยละ	ปานกลาง ร้อยละ	น้อย ร้อยละ		
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	12.1	75.8	12.1	0.0	4.0	0.49
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแยกรายด้าน						
1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	14.8	69.2	15.5	0.5	3.9	0.49
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	30.8	65.9	3.3	0.0	4.3	0.48
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	18.7	60.4	19.8	1.1	3.9	0.56

เมื่อพิจารณาภาพรวมของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งเป็นระดับสูงและมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ส่วนระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันในระดับมากที่สุด และปานกลาง ซึ่งมีค่าเท่ากัน คือ ร้อยละ 12.1 แต่เมื่อวิเคราะห์แยกรายด้าน

พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับสูง โดยที่ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.3 และรองลงมาคือ ด้านความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.9 ซึ่งค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้าน นับว่าอยู่ในระดับสูง

#### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

##### 4.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ และประสบการณ์การทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประสบการณ์ทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value
อายุ	0.173	0.02
ประสบการณ์การทำงาน	0.154	0.04

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ( $r = 0.173$  และ  $0.154$  ตามลำดับ)

#### 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ  
พยาบาลวิชาชีพ

สถานภาพสมรส	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ		
	ต่ำ-กลาง	สูง	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
โสด	8 (6.9)	108 (93.1)	116 (100)
คู่ หม้าย หย่า แยก	2 (3.1)	63 (96.9)	65 (100)

$$X^2 = .548 \text{ df } 1 \text{ p-value } .459$$

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ  
พยาบาลวิชาชีพ ได้นำเอาคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มาแบ่งเป็น 3  
ระดับ ได้แก่ สูง กลาง ต่ำ จากคะแนนที่เป็นไปได้ตั้งแต่ 1 ถึง 75 ได้ันตรภาคชั้นของแต่ละระดับ  
เท่ากับ 25 ดังนี้

คะแนน	1 - 25 เป็นระดับต่ำ
คะแนน	26 - 50 เป็นระดับกลาง
คะแนน	51 - 75 เป็นระดับสูง

เมื่อนำคะแนนมาจัดกลุ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 3 ระดับกับ  
สถานภาพสมรส 2 กลุ่ม คือ โสด กับ คู่ หม้าย หย่า แยก มาจัดทำตารางไขว้ พบว่า จำนวนความถี่ไม่  
เป็นไปตาม Assumption เนื่องจากมีจำนวน cell ที่มีความถี่น้อยกว่า 5% เกินเกณฑ์ โดยพบว่า  
พยาบาลส่วนใหญ่ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง และระดับสูง จึงได้ยุบกลุ่ม  
ระดับต่ำเข้ากับระดับกลาง ทำให้มี 2 กลุ่ม คือระดับต่ำ – กลาง และระดับสูง เพื่อให้สามารถ  
วิเคราะห์ผลได้ด้วยตาราง 2 x 2 ดังตารางที่ 4.5

ผลการศึกษา จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มโสด อยู่ในระดับสูงร้อยละ 93.1 และในกลุ่มคู่ หม้าย หย่า แยกอยู่ในระดับสูงร้อยละ 96.9 เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

วิชาชีพ

ตารางที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล

วิชาชีพ

ตำแหน่งงาน	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ		
	ต่ำ-กลาง	สูง	รวม
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
พยาบาลประจำการ	9 (6.5)	129 (93.5)	138 (100)
ผู้ตรวจการ/หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หัวหน้าแผนก	1 (2.6)	38 (97.4)	39 (100)

$$X^2 = .305 \text{ df } 1 \text{ p-value } .581$$

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้นำเอาคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มาแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ สูง กลาง และต่ำ จากคะแนนที่เป็นไปได้ตั้งแต่ 1 ถึง 75 ได้อันตรภาคชั้นของแต่ละระดับเท่ากับ 25 ดังนี้

คะแนน 1 - 25 เป็นระดับต่ำ

คะแนน 26 - 50 เป็นระดับกลาง

คะแนน 51 - 75 เป็นระดับสูง

เมื่อนำคะแนนมาจัดกลุ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ 3 ระดับกับตำแหน่งงาน 2 กลุ่ม คือ พยาบาลประจำการ กับผู้ตรวจการและหัวหน้าแผนก มาจัดทำตารางไขว้ พบว่า จำนวนความถี่ไม่เป็นไปตาม Assumption เนื่องจากมีจำนวน cell ที่มีความถี่น้อยกว่า 5% เกินเกณฑ์ โดยพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ - กลาง และ

ระดับสูง จึงได้ยุบกลุ่มระดับต่ำเข้ากับระดับกลาง ทำให้มี 2 กลุ่มคือ ระดับต่ำ – กลาง และระดับสูง เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ผลได้ด้วยตาราง 2 × 2 ดังตารางที่ 4.6

ผลการศึกษา จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มผู้ตรวจการ หัวหน้าหอผู้ป่วย และหัวหน้าแผนก อยู่ในระดับสูงร้อยละ 97.4 รองลงมาคือ พยาบาลประจำการ อยู่ในเกณฑ์สูงร้อยละ 93.5 เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

#### 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานรายด้านและในภาพรวม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	P-value
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับอำนาจ	0.336	0.001
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับโอกาส	0.367	0.001
<b>การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานภาพรวม</b>	<b>0.375</b>	<b>0.001</b>

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.375$ ) และเมื่อแยกเป็นรายด้านของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าด้านการได้รับอำนาจ  $r = 0.367$  และ 0.336 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในองค์ประกอบย่อยกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน	P-value
1. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับอำนาจ		
- การได้รับข้อมูลข่าวสาร	0.290	0.001
- การได้รับการสนับสนุน	0.398	0.001
- การได้รับทรัพยากร	0.327	0.001
รวม	0.336	0.001
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับโอกาส		
- การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	0.176	0.001
- การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ	0.404	0.001
- การได้รับการยกย่อง ชมเชย และการยอมรับ	0.333	0.001
รวม	0.367	0.001

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อแยกจากรายด้านเป็นองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านการได้รับอำนาจในองค์ประกอบย่อย การได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์สูงสุด  $r = 0.398$  รองลงมาได้แก่ด้านการได้รับทรัพยากร และการได้รับข้อมูลข่าวสาร โดย  $r = 0.327$  และ  $0.290$  ตามลำดับ ด้านการได้รับโอกาส ในองค์ประกอบย่อย การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรวิชาชีพพยาบาลสูงสุด  $r = 0.404$  รองลงมาคือ การได้รับการยกย่องชมเชย และการยอมรับ และการได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน โดย  $r = .333$  และ  $.176$  ตามลำดับ

## 5. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

5.1 การวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	สถานภาพสมรส	พยาบาลประจำการกับผู้ตรวจการ/หัวหน้าหอผู้ป่วย	อายุ	ประสบการณ์	ความยึดมั่นผูกพัน
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	1.000					
สถานภาพสมรส	.078	1.000				
พยาบาลประจำการกับผู้ตรวจการ/หัวหน้าหอผู้ป่วย	-.193**	-.264***	1.000			
อายุ	.183**	.464***	-.456***	1.000		
ประสบการณ์	.202**	.348***	-.396***	.844***	1.000	
ความยึดมั่นผูกพัน	.413***	-.026	-.002	-.091	.005	1.000

\*\*p - value < .01 \*\*\* p - value < .001

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผู้วิจัยนำตัวแปรอิสระทั้งหมด 6 ตัว มาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปร ที่อาจทำให้เกิดผลต่อค่าพยากรณ์ซึ่ง Downie and Health (183: 103) กล่าวว่า ตัวแปรที่จะนำเข้าสู่สมการวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีความสัมพันธ์แต่ละคู่ไม่ควรเกิน 0.8 ( $r < 0.8$ ) เนื่องจากจะทำให้ค่าพยากรณ์เกิดความคลาดเคลื่อนได้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีตัวแปร 1 คู่ ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด กล่าวคือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่ในระดับสูง ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ทำงานมีค่า 0.844 ( $r = 0.844$ ) ซึ่งสูงเกินเกณฑ์เล็กน้อย อาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน เมื่อนำตัวแปรดังกล่าวเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุ จึงได้ตัดตัวแปรประสบการณ์ออกไป เพื่อป้องกันการเกิดความคลาดเคลื่อนแล้วนำมาวิเคราะห์ใหม่ ได้ผลดังนี้



ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	สถานภาพสมรส	พยาบาลประจำการกับผู้ตรวจการ/หัวหน้าหอผู้ป่วย	อายุ	ประสบการณ์	ความยึดมั่นผูกพัน
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	1.000					
สถานภาพสมรส	.117	1.000				
พยาบาลประจำการกับผู้ตรวจการ/หัวหน้าหอผู้ป่วย	.187**	.309***	1.000			
อายุ	.253**	.510***	.612***	1.000		
ความยึดมั่นผูกพัน	.414***	.019	.038	.000	.005	1.000

\*\* p - value < .01 \*\*\* p - value < .001

ตารางที่ 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การคาดทำนาย ( $R^2$ ) และผลการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  Change) ในการคาดทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	0.414	0.171	0.171	36.398***
อายุ	0.485	0.236	0.064	14.685***

\*\*\* P-value < 0.001

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.171 ( $R^2 = 0.171$ ) แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 17.1

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ อายุเข้าไป สัมประสิทธิ์พยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น 0.236 ( $R^2 = 0.236$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และอายุ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 23.6 โดยอายุสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพิ่มขึ้น 6.4 ( $R^2$  Change = 0.064)

## 6. สมการการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

### จากอายุ และคะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) การทดสอบความมีนัยสำคัญของ b ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ใช้ค่าทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตัวพยากรณ์	b	SE. B	Beta	t	Sig
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	.192	.31	.414	6.262	<.001
อายุ	.224	0.058	.253	3.832	<.001

R = 0.485  
 $R^2 = 0.236$   
 Adjust  $R^2 = 0.227$  ค่าคงที่ = 29.933

จากตารางที่ 4.11 สามารถสร้างสมการค่าทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

โดยที่ Y = ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน

a = ค่าคงที่

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของอายุ

$x_1$  = คะแนนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่วัดได้ของแต่ละคน

$x_2$  = อายุเป็นปีของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน

สรุปสมการในรูปของคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y = 29.93 + 0.192 x_1 + 0.224 x_2$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรที่ได้รับคัดเลือก 2 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 2 ตัว กล่าวคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.192 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

อายุ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.224 หมายความว่า ถ้าอายุมากขึ้น 1 ปี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.224 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

จากตารางที่ 4.11 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน (Beta = 0.414) ส่วนอายุสามารถคาดทำนายได้น้อยกว่า (Beta = 0.253) ตามลำดับสรุปสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = a + B_1x_1 + B_2x_2$$

$x_1$  = ค่ามาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

$x_2$  = ค่ามาตรฐานของอายุเป็นปี ของพยาบาลวิชาชีพ

$B_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐาน

$B_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของอายุ

สมการคะแนนมาตรฐาน สามารถเขียนในรูปสมการได้ดังนี้

$$Y = 29.93 + 0.414 x_1 + 0.253 x_2$$

จากสมการอธิบายได้ว่า หากปรับค่าทุกตัวแปรในสมการให้เป็นคะแนนมาตรฐานที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ ให้มีค่าคงที่ แล้วเพิ่มการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 1 คะแนน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.414 หน่วย มาตรฐาน

ถ้าอายุสูงขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะเพิ่มขึ้น 0.253 หน่วย มาตรฐาน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

ตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และอายุ ใช้เป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ โดยมีประสิทธิภาพการพยากรณ์  $R^2 = .236$  นั่นคือ ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 23.6

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบกภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล กองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.1.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยแบ่งเป็น โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จำนวน 60 คน โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 60 คน และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี จำนวน 106 คน ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมามีคิดเป็นร้อยละ 80.5 ของประชากร

1.2.2 เครื่องมือการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งสาระสำคัญออกเป็น 3 ตอนคือ คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คำถามเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพและคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

**1.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปร เป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### 1.3 ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

**1.3.1 ประชากรในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพ** มีอายุเฉลี่ย 30.73 ปี (SD=6.92) มากที่สุด 50 ปี และต่ำสุด 23 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 6.44 ปี (SD=6.09) สถานภาพโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.3 รองลงมาคือสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 33.5 ตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลประจำการที่เป็นข้าราชการประจำ คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา คือ พยาบาลประจำการที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 21.9 ผู้ตรวจการพยาบาลมีส่วนต่ำสุดร้อยละ 2.2 และเมื่อพิจารณาจากระดับการศึกษาพบ ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.1 รองลงมาคือ ปริญญาโท ร้อยละ 4.9

**1.3.2 ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร**

1) **ตัวแปร** ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ได้แก่ การได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาส ต่างอยู่ในระดับสูงโดยมีคะแนนเฉลี่ยแยกได้ดังนี้ การได้รับอำนาจ ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร มีค่าเฉลี่ย 4.1, 4.18 และ 4.08 ตามลำดับ ส่วนการได้รับโอกาส ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ การยกย่อง ชมเชยและการยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ย 3.79, 4.30 และ 3.96 ตามลำดับ

2) **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร** ได้แก่ การมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความเพียรพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่างอยู่ในระดับสูงโดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.90, 4.30 และ 3.90 ตามลำดับ

**1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร** ได้ข้อค้นพบตามสมมุติฐาน ดังนี้

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า**

ก. **อายุ** มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.173$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

ข. สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

ค. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.154$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

ง. ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

## 2) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ก. การได้รับอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.336$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.001 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

ข. การได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.367$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

1.3.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน กลุ่มตัวแปรคาดทำนาย ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และระดับขั้นหรือตำแหน่ง พบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และอายุ สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 23.6 ( $R^2 = 0.236$ ) โดยตัวแปรอิสระทั้งสองตัว สามารถร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < .001$ ) และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวคาดทำนาย ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ปรากฏว่าตัวแปรคาดทำนายที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้มากที่สุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ( $Beta = 0.414$ ) ส่วนอายุสามารถคาดทำนายได้น้อยกว่า ( $Beta = 0.253$ )

ดังนั้นสามารถสร้างสมการคาดทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

โดย Y = ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

a = ค่าคงที่

$b_1$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

$b_2$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของอายุ

$x_1$  = คะแนนของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

$x_2$  = คะแนนของอายุ

สรุปสมการ ในรูปคะแนน ได้ดังนี้

$$Y = 29.93 + 0.192 x_1 + 0.224 x_2$$

สรุปสมการ ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y = 29.93 + 0.414 x_1 + 0.253 x_2$$

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**2.1.1 อายุ :** จากผลการวิจัยพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( $r = 173$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3.1.1 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สเตียร์ (steer 1977) เฮอร์บีเนค และอัลตโต (Herbiniak and Alutto, 1972) ซีระ วีรธรรมสาธิต (2532) นภาพิณ โหมาศวิน (2533) มณี ถาวรทวิงษ์ (2537) สะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) สำราญ บุญรักษา (2539) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่อายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย อาจเนื่องมาจาก อายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการไปทำงานในหน่วยงานอื่นๆ ของตนลดลง และคนที่อายุมาก มักจะมีหน้าที่ตำแหน่งการงานที่สูง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาไม่ต้องการออกไปทำงานในองค์กรอื่น และสิ่งนี้เองทำให้ลดแรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่น ดังนั้น เมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ตามไปด้วย ฉะนั้นจึงสรุปได้ว่า อายุของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**2.1.2 สถานภาพสมรส :** จากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3.1.2 อาจเนื่องมาจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นผลจากสถานภาพโสดหรือสมรส การรับราชการทหาร โดยเฉพาะในพยาบาลวิชาชีพที่เป็นสัญญาบัตรนั้นจะได้รับพระราชทานยศ ซึ่งจะได้รับเงินเดือนและตำแหน่ง รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นตามอายุการปฏิบัติงานเช่น บ้านพัก ค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า อาจเป็นแรงจูงใจให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สถานภาพสมรสจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณดี ชูกาล (2540: 121) ที่ว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการศึกษาของสำราญ บุญรักษา (2539: 65) ที่ว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสและโสด ไม่มีความแตกต่างในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**2.1.3 ระยะเวลาปฏิบัติงาน :** จากผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ( $r = 0.154$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3.1.3 สอดคล้องกับการศึกษาของ เชลดอน (Sheldon, 1971) ที่พบว่า ยิ่งคนปฏิบัติงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจาก ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรเป็นเสมือนการลงทุน ยังมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ก็จะเป็นการสั่งสมสิ่งจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กร เช่น เบี้ยหวัด เงินเดือน และ สอดคล้องกับการศึกษาของ กรุสกรี (Grusky 1960) บูชานเนล (Buchanan 1974) เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday 1973) ธีระ วีรธรรมรักษา (2539) สะอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าผู้ที่มีระยะเวลาทำงานนาน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน และการมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนาน ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย คุณค่า และผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เป็นเสมือนการลงทุนในรูปค่าใช้จ่าย และจิตใจกับองค์กรมากขึ้น ดังนั้นจึงระบุได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**2.1.4 ตำแหน่งงาน :** จากผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3.1.4 และไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2538) และวัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย (2543) อาจกล่าวได้ว่า ภาวะเศรษฐกิจของสังคมในปัจจุบันทำให้พยาบาล คำนึงถึงรายได้และผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่สูงกว่า เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ ไม่ใช่ ตำแหน่งงาน ดังเช่น จากข้อมูลแผนกการเงิน โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม พบว่าพยาบาล วิชาชีพระดับประจำการ ได้รับเงินตอบแทนค่าเวรป่วย ดึก หรือเวรผิดธรรมชาติ เฉลี่ย 2,500 บาทต่อคนต่อเดือน ในขณะที่พยาบาลที่เป็นตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย นอกจากไม่ได้รับเงินค่าตอบแทนเวรป่วย ดึกแล้ว ความรับผิดชอบต่องานยังต้องเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย ทำให้พยาบาลบางคนปฏิเสธการเข้ารับตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ตำแหน่งงานจึงไม่ใช่สิ่งจูงใจให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**2.2.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ :** เมื่อพิจารณาจากภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก – มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.4 ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.43$ ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อ



องค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .375$   $p\text{-value} < .001$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 94.5 และร้อยละ 4.1 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1–5 ปี ร้อยละ 52.5 สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพสามารถรับรู้ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านได้ คือ ด้านการได้รับอำนาจ ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการยกย่องชมเชย และการยอมรับ ตามแนวคิดของแคนเตอร์ (Kanter 1977) องค์การได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงานแก่บุคลากรพยาบาล โดยจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้พยาบาลได้รับอำนาจและโอกาส การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่ พยาบาล เป็นการทำให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม ได้นำระบบ Hospital accreditation (HA) มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงมาตรฐาน การบริการภายในโรงพยาบาล โดยมีการประเมินตนเอง และพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกัน มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามมาตรฐาน จึงถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรพยาบาลให้มีพลังอำนาจเพิ่มขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1) *ด้านการได้รับอำนาจ* : ผลการวิจัยพบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมากเนื่องจากโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่งได้นำแนวคิดของ HA มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของโรงพยาบาล ซึ่งใน HA ได้กล่าวถึง การกระจายข้อมูล ข่าวสารให้ทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งจากการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมากร้อยละ 79.1 ( $X=0.45$ ,  $SD=0.45$ ) อธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาได้มีการแจ้งให้ทุกคนทราบถึงนโยบายต่างๆ ของหน่วยงานและทราบถึงขอบเขตการปฏิบัติงานของตนเป็นอย่างดี เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารในโรงพยาบาลผู้บังคับบัญชาก็มีการแจ้งให้ทราบทันที นอกจากนี้ข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการ เช่น ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพก็ได้รับทราบเช่นกัน และรวมถึงการมีแหล่งข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาวิชาการด้วย จะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและรวดเร็ว

การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน จากการวิจัยพบว่า การได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับมากร้อยละ 68.2 ( $\bar{X}=68.2$ ,  $SD=0.53$ ) สามารถอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหาร และนำมาช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ เปิดโอกาสให้มีการนำเสนอกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตามกรอบมาตรฐานของ HA นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาล และแจ้งผลการประเมินให้ทราบ เพื่อปรับปรุงตนเอง

ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีขวัญ กำลังใจในการทำงานสูง สอดคล้องกับ แคนเตอร์ (Kanter,1979) ที่กล่าวว่า การที่ผู้บริหารเข้าถึงแหล่งช่วยเหลือสนับสนุน เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีทางเลือก ที่จะตัดสินใจและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ก่อให้เกิดแรงจูงใจและเต็มใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

การได้รับทรัพยากร จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับทรัพยากรอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 69.85 ( $\bar{X}=4.08, SD=0.55$ ) อธิบายได้ว่าพยาบาลได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่ช่วยให้การบริหารจัดการ และการปฏิบัติการพยาบาล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น เครื่องมือ อุปกรณ์ในการบริการผู้ป่วย บุคลากร ค่าแวร อย่างเหมาะสม เนื่องจากการทำระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) มาใช้จะมีแนวทางการวิเคราะห์การขอสนับสนุนทรัพยากร เพื่อให้มีความเหมาะสมกับงาน จึงทำให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ดังที่ Porter-O'Grady (1986) กล่าวว่า ทรัพยากรเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญต่อพยาบาล ทรัพยากรจะช่วยให้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ก่อให้เกิดความพึงพอใจให้เวลากับงานเต็มที่

2) การได้รับโอกาส : ผลการวิจัยพบว่า การยกย่อง ชมเชยและยอมรับ พยาบาลวิชาชีพมีการรับ การได้รับโอกาสด้านการยกย่อง ชมเชย อยู่ในระดับมากคิดเป็นร้อยละ 70.4 ( $\bar{X}=3.96, SD = 0.54$ ) รองลงมาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 58.8 ( $\bar{X}=4.20, SD = 0.04$ ) และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน (r = .881 P – value < .001)

อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม มีการรับรู้ในเรื่องการได้รับโอกาส ด้านการยกย่อง ชมเชย การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับดี เนื่องจากระบบรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) ได้กำหนดมาตรฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ต้องเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยจัดทำแผนการส่งอบรม ดูงาน ศึกษาต่อ แก่พยาบาลวิชาชีพทุกคนตลอดปี และมีระบบการยกย่อง ชมเชย ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านการได้รับโอกาสอยู่ในระดับมาก

## 2.4 ตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีอำนาจทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า กลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและอายุ โดยมีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 23.6 ( $R^2=0.236$ ) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

ในรูปคะแนนมาตรฐานปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและอายุ

เมื่อใช้เทคนิค stepwise มีข้อค้นพบที่คล้ายกันคือ มีตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวเช่นกัน และมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 23.6 ( $R^2=0.236$ ) และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่า ตัวพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวก และตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุดคือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน รองลงมาคืออายุ

จากข้อค้นพบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอันดับแรก ซึ่งอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 17.1 ( $R^2=0.171$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 และมีความสัมพันธ์ทางบวก เนื่องจาก การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการกระจายอำนาจ (อวยพร ตันมุขยกุล 2540) การได้รับอำนาจทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ โดยอำนาจที่ได้รับมาจากองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุนและการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งผู้นำองค์กรสามารถเสริมสร้างให้เกิดขึ้นได้โดยการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์กรและวิธีการจัดการ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข่าวสารข้อมูล แหล่งสนับสนุน และทรัพยากร (Kanter, 1983 อ้างถึงใน อวยพร ตันมุขยกุล 2540) เมื่อได้รับการสนับสนุนสิ่งเหล่านี้จากผู้บริหารการพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนและแหล่งทรัพยากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สามารถแก้ปัญหาในงานด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถควบคุมวิถีชีวิตของตนเอง (Gibson, 1991) การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ครบถ้วนและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาลจะเป็นแรงจูงใจให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับทรัพยากรที่เพียงพอ จะช่วยให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีอำนาจ สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจและภาคภูมิใจในการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมากขึ้น ความเหนื่อยหน่ายลดลง มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร (Kanter, 1977; 1979; 1993 อ้างใน Sabiston & Laschinger, 1995)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาส เช่น ได้รับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเอง มีอิสระในการตัดสินใจเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความรู้สึกว่าตนเองได้เติบโตในวิถีชีวิตการ

ทำงาน มีความก้าวหน้าทั้งในลักษณะของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน โดยสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ชี้ชัดถึงความก้าวหน้าในการทำงาน และประสบความสำเร็จในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องการและปรารถนา เมื่อพยาบาลได้รับการดูแลเอาใจใส่ และได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารการพยาบาล ให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ จนเป็นที่ยอมรับและรู้สึกถึงความสำเร็จก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรพยาบาลมองเห็นคุณค่าของตน เกิดความภาคภูมิใจในงาน และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพิ่มความเป็นอิสระในการปกครอง เพิ่มการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะเป็นผลให้งานประสบผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับโครงสร้างอำนาจของ แคนเตอร์ (Kanter, 1977) กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และพฤติกรรมของบุคลากร โดยถือว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดเจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร และสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจจะต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร การยอมรับให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ลักษณะงานไม่ซ้ำซากและมีความท้าทาย มีการให้รางวัลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารได้รับการสนับสนุน ได้รับทรัพยากรตลอดจนได้รับ โอกาสทั้งในเรื่องของความก้าวหน้าในงานและการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เมื่อบุคลากรได้รับอำนาจและโอกาสในการปฏิบัติงาน จะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความเป็นอิสระ และมีความพึงพอใจในงาน

และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ด้านอายุเข้าไป สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความผันแปรของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 6.4 ( $R^2$  Chang=0.064) และพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก มีแนวโน้มที่จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเนื่องจาก บุคคลเมื่อมีอายุมากขึ้น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นด้วย (Harrell,1972; Werther and Davis, 1986 ; Cherris,1991) ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญสูงขึ้นตามวัย มีประสบการณ์มากขึ้น ความคิดอ่านและการมองปัญหาจะชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น มีความสุขุม รอบคอบ (ทัศนยา บุญทอง 2533) ย่อมจะความเข้าใจลักษณะของวิชาชีพ เข้าใจสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้ดี และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี อีกทั้งผู้ที่มีอายุมากย่อมมีโอกาสได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบนั้น ๆ มากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ส่งผลให้ยังคงมีความพึงพอใจในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดลาออกจากงานซึ่งเป็นไปตามข้อคิดเห็นของ Savary (1989) ที่กล่าวไว้ว่า พยาบาลในกลุ่มอายุสูงจะมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมสูงกว่าพยาบาลในกลุ่มอายุต่ำ ทำให้ความเชื่อถือที่มีต่องาน

พยาบาลแตกต่างกันด้วย หรือถ้าทำงานในลักษณะเดียวกัน พยาบาลที่มีอายุมากกว่าก็จะมีคามพึงพอใจในงานสูงกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hulin และ Smith (1965) Lee และ Wilbus (1985) เยาวลักษณ์ เลาหะจินดา (2519) ชีรา เหมินทร์ (2524) สมควร ทรัพย์บำรุง (2534)

วงเดือน ศิริลักษณ์ และคณะ (2536) อัญชรี จิตต์ภักดี (2536) จิตรลดา ชัยรัตน์ (2538)

สรุปว่า จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบขั้นบันได (Stepwise) มีตัวแปรที่มีอำนาจทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปร ตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และอายุ ทั้งสองตัวจะร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 23.6 ส่วนตัวแปรอื่นๆ ได้แก่ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ไม่ถูกนำเข้าสู่สมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นประสบการณ์ในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับอายุสูง จึงเลือกอายุมาวิเคราะห์แทน โดยตัดประสบการณ์ออกจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

### 3. ข้อจำกัดของการทำวิจัย

3.1 การเก็บข้อมูล ได้จัดส่งทางไปรษณีย์ถึงหัวหน้าพยาบาลและโทรศัพท์ประสานวิธีการเก็บข้อมูลอาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจน อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพที่ทำแบบสอบถาม มีความหลากหลายอาจมีความเข้าใจในเนื้อหาแตกต่างกัน อาจมีผลต่อการตอบข้อมูลไม่ครบถ้วน ไม่ตรงกับความเป็นจริง

3.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในแต่ละโรงพยาบาลมีความแตกต่างกันในกระบวนการดำเนินการและวัฒนธรรมองค์กร อาจทำให้มีผลต่อผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมของทั้ง 3 โรงพยาบาล

### 4. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผลสรุปที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

#### 4.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้มากที่สุดคือการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน รองลงมาคือ อายุ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรได้มีการจัดดำเนินการเพื่อส่งเสริมและสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในโรงพยาบาลของตนเอง โดยพิจารณา

4.1.1 ควรจัดดำเนินการให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการ

ควบคุมเป็นการอำนวยความสะดวก การกำกับงานเป็นการประสานงาน การตัดสินใจเป็นการสนับสนุน รวมถึงการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เปิดโอกาสให้พยาบาลแสดงความสามารถ ยอมรับในความเป็นบุคคลและเคารพในการตัดสินใจ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนอกจากนี้ควรดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างพลังอำนาจให้เกิดกับตัวพยาบาล ทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพงานขององค์กรและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ฉะนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะมีการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่พยาบาลวิชาชีพ ผลักดันในการจัดสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพื่อให้พยาบาลสามารถเข้าถึงโอกาส ข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน และทรัพยากร ทั้งนี้เพื่อเป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานคือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานรู้สึกว่าคุณเองมีพลังอำนาจ มีความเห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีการเคารพในกฎกติกาขององค์กรที่ตนสัมผัสอยู่ มีทรัพยากรเพียงพอ รวมทั้งในด้านการเงินสามารถแสดงตนว่ามีคุณค่าตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย (อวยพร ตันมุษยกุล 2540)

**4.1.2 จากผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ด้านการได้รับโอกาส** ประเด็นการได้รับความก้าวหน้าในงาน เป็นที่สังเกตว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ได้รับรู้ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับกลาง และสูงถึงร้อยละ 53.4 ดังนั้นองค์กรควรมีการส่งเสริมให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เหมาะสม และให้โอกาสในการเลือกปฏิบัติงานในหน่วยที่ชอบหรือถนัด เพื่อส่งผลให้เกิดกำลังใจและทุ่มเทความพยายาม เกิดความรักในองค์กรและลดปัญหาการลาออกจากงาน

**4.1.3 พิจารณานโยบายการบริหารองค์กร** ในอันที่จะป้องกันพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากกว่า โดยมีแนวทางการสอบถามเป้าหมายการทำงานของพยาบาลหรือปัจจัยที่ส่งเสริมให้คงอยู่ในงานเพื่อจะได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาลวิชาชีพ อันจะส่งผลดีต่อความรู้สึก ทักษะดี ประสิทธิภาพการทำงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

**4.1.4 จัดทำแนวทางการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีประสิทธิภาพแก่พยาบาลวิชาชีพ** เพื่อหล่อหลอมปลูกฝังพยาบาลวิชาชีพตั้งแต่อายุน้อยให้พัฒนาอย่างเป็นระบบต่อไปเรื่อยๆ ให้เกิดความรักและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## 4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีตัวแปรที่สามารถคาดทำนาย เพียง 2 ตัวแปรเท่านั้น คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และอายุ ทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.05$ ) โดยทั้ง 2 ตัวแปร สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 23.6 อีกร้อยละ 78 สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยตัวแปรอื่นๆ ดังนั้นผู้ที่จะทำวิจัยในเรื่องเดียวกันต่อไป ควรที่จะได้หาตัวแปรอิสระอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรด้านโครงสร้างองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4.2.2 ควรขยายผลการศึกษายกออกไปสู่พยาบาลทารกในภาคอื่นๆ เพื่อจะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลกองทัพบก ในแต่ละภาคและขยายไปถึงระดับประเทศ

4.2.3 ควรขยายผลการศึกษายกไปถึง พฤติกรรม อันเป็นผลมาจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น อัตราการขาดงาน อัตราการลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษานี้ จะทำให้ทราบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น สอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างไรบ้าง

4.2.4 การวิจัยนี้บอกได้เฉพาะตัวแปรที่ศึกษาว่าส่งผลหรือคาดการณ์ แต่รายละเอียดของการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานนอกเหนือจากข้อคำถามหรือจากแนวคิดของแคนเตอร์และพอตเตอร์ (Kanter and Porter) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลมาประกอบการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

**ภาคผนวก**



**ภาคผนวก ก**

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

## ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยได้รับการอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาเครื่องมือวิจัย  
จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อารีวรรณ อ่วมธานี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
  2. ผศ.ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
  3. พันตรีหญิงสายสมร เฉลยกิตติ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
- ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ด้วย

**ภาคผนวก ข**

**แบบสอบถาม**



แผนกประกันสุขภาพ  
โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม  
อ. เมือง จ. อุดรธานี 41000

มกราคม 2548

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ดิฉัน พ.ต.หญิงชนิษฐา แก้วกัลยา นักศึกษาหลักสูตรบริหารโรงพยาบาล สาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงพยาบาลและผู้บริหารการพยาบาลในการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาล วิชาชีพ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล อันนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลและกระตุ้นให้มีการ เสริมสร้างพลังอำนาจในตนเอง อันนำไปสู่การบริการที่มีคุณภาพและการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ต่อไป

ดิฉันใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ โดยคำตอบทั้งหมดในแบบสอบถาม จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดผลเสียหาย ต่อท่านทั้งในหน้าที่การ งานและเรื่องส่วนตัว ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม เท่านั้น

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

พ.ต.หญิง

(ชนิษฐา แก้วกัลยา)

### แบบฟอร์มยินยอมให้ทำวิจัย

ข้าพเจ้า.....นามสกุล.....อายุ  
 .....ปี อยู่บ้านเลขที่.....หมู่.....ถนน.....ตำบล  
 .....อำเภอ.....จังหวัด

..... ได้อ่านและเข้าใจคำอธิบายเกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการวิจัย เรื่อง  
 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพัน  
 ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกองทัพบก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังกล่าวแล้ว  
 ข้าพเจ้ายินดีจะเข้าร่วม โครงการวิจัยครั้งนี้ พร้อมทั้งได้ลงนามไว้เป็นหลักฐาน

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ด้วยความสมัครใจ และสามารถ  
 ถอนตัวจากการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ได้ทุกเมื่อ โดยไม่เสียสิทธิใด ๆ ทั้งสิ้น

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เข้าร่วมโครงการ

...../...../.....

ลำดับที่ของแบบสอบถาม.....วันที่...../...../.....โรงพยาบาล.....

### ส่วนที่ 1

#### แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมค่าลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย  ในช่อง  ตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (นับจำนวนเต็มปีบริบูรณ์) Age
2. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้รวม.....ปี (บริบูรณ์) Exp
3. สถานภาพ Status 
  - 1. โสด
  - 2. สมรส
  - 3. หม้าย / หย่า / แยก
4. ตำแหน่งของท่านปัจจุบัน Posit 
  - 1. พยาบาลประจำการ ที่เป็นข้าราชการประจำ
  - 2. พยาบาลประจำการ ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว
  - 3. หัวหน้าหอผู้ป่วย / หัวหน้าแผนก
  - 4. ผู้ตรวจการพยาบาล
5. วุฒิกการศึกษาสูงสุด Edu 
  - ประกาศนียบัตร
  - ปริญญาตรี
  - ปริญญาโท
  - อื่น ๆ (ระบุ.....)

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ  
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในตอนนี้มีทั้งหมด 29 ข้อประกอบด้วยเนื้อหา 2 ด้าน คือ
- 1.1 การได้รับอำนาจ ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนและการได้รับทรัพยากร
  - 1.2 การได้รับโอกาส ประกอบด้วย การได้รับความก้าวหน้า การได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการได้รับการยกย่อง และการยอมรับ
2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบครอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความแต่ละข้อซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยใช้เกณฑ์ดังนี้
- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด
- เห็นด้วย " ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่
- ไม่แน่ใจ " ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้หรือไม่แน่ใจกับข้อความที่ให้มา
- ไม่เห็นด้วย " ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง " ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
	<b>1. การได้รับอำนาจ</b>						
	<b>1.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร</b>						
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายต่างๆ เช่น เป้าหมายค่านิยมงาน ระเบียบของโรงพยาบาล						Inf 1 <input type="checkbox"/>
2.	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบทบาทของตนเป็นอย่างดี						Inf 2 <input type="checkbox"/>
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลให้ทราบอย่างรวดเร็ว						Inf 3 <input type="checkbox"/>
4.	ท่านได้รับแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาวิชาการทางการพยาบาลจากหน่วยงานวิชาการในโรงพยาบาลอยู่เสมอ						Inf 4 <input type="checkbox"/>
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิคทางการพยาบาลใหม่ๆ ให้พยาบาลในโรงพยาบาลได้รับทราบถึงความก้าวหน้าของกระบวนการพยาบาล						Inf 5 <input type="checkbox"/>
6.	โรงพยาบาลมีแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการด้านการพยาบาลที่ทันสมัย เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ตำราวารสาร						Inf 6 <input type="checkbox"/>



ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
7.	ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของ วิชาชีพ พยาบาลจากองค์กรวิชาชีพอยู่เสมอ						Inf 7 <input type="checkbox"/>
	<i>1.2 การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน</i>						
8.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมให้ท่านมี ความสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วย ตัวของท่านเอง						Supp1 <input type="checkbox"/>
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือให้ท่าน ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตัวของท่าน เอง						Supp2 <input type="checkbox"/>
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งผลการประเมินการ ปฏิบัติงานของท่านทราบทุกครั้ง						Supp3 <input type="checkbox"/>
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน หรือโรงพยาบาลสนับสนุนให้ มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพ ระหว่าง ผู้ร่วมงาน ในรูปแบบต่าง ๆ						Supp4 <input type="checkbox"/>
12.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์						Supp5 <input type="checkbox"/>
13.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงออกถึงความพอใจ หาก บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานได้ดี						Supp6 <input type="checkbox"/>
	<i>1.3 การได้รับทรัพยากร</i>						
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดวัสดุ อุปกรณ์ไว้เพียงพอต่อ การ ปฏิบัติงาน						Reso 1 <input type="checkbox"/>
15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดงบประมาณไว้เพียงพอต่อ การจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์						Reso 2 <input type="checkbox"/>
16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความ เหมาะสมกับงาน						Reso 3 <input type="checkbox"/>
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน จัดเวลาในการปฏิบัติงานของ ท่านได้อย่างเหมาะสม						Reso 4 <input type="checkbox"/>
18.	ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดสถานที่ ให้มีความสะดวกต่อ การ ปฏิบัติงาน						Reso 5 <input type="checkbox"/>
	<b>2. การได้รับโอกาส</b>						
	<i>2.1 การก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</i>						

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
19.	ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ท่านตามระยะเวลาที่กำหนด						Eadv 1 <input type="checkbox"/>
20.	ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม						Eadv 2 <input type="checkbox"/>
21.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ท่านชอบ						Eadv 3 <input type="checkbox"/>
	<i>2.2 การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะ</i>						
22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านในการเข้าประชุมวิชาการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก						Comp 1 <input type="checkbox"/>
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์แก่พยาบาลวิชาชีพทุกคน อย่างสม่ำเสมอ						Comp 2 <input type="checkbox"/>
24.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานใหม่ ๆ ในหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาล						Comp 3 <input type="checkbox"/>
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ศึกษาในระดับ ที่สูงขึ้น						Comp 4 <input type="checkbox"/>
	<i>2.3 การยกย่องชมเชยและการยอมรับ</i>						
29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการยกย่อง ชมเชยพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ดีเด่น						Rew 1 <input type="checkbox"/>
30.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้สิ่งตอบแทนแก่ท่านอย่างคุ้มค่ากับ ความพยายาม						Rew 2 <input type="checkbox"/>
31.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน และผู้ร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน						Rew 3 <input type="checkbox"/>
32.	ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีระบบการประกาศเกียรติคุณผู้มีความประพฤติ และผลงานดีเด่น อย่างสม่ำเสมอ						Rew 4 <input type="checkbox"/>

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ คำชี้แจง

1. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ มีทั้งหมด 15 ข้อ  
แบ่งเป็น

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีอยู่ 6 ข้อ
- 1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีอยู่ 3 ข้อ
- 1.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีอยู่ 6 ข้อ

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด

เห็นด้วย ” ท่านเห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ ” ท่านไม่สามารถตัดสินใจได้หรือไม่แน่ใจกับข้อความที่ให้มา

ไม่เห็นด้วย ” ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาเป็นส่วนใหญ่

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ” ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความในประโยคที่ให้มาทั้งหมด

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
	<b>ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร</b>						
1.	ท่านมักพูดให้เพื่อน ๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่า โรงพยาบาลของท่านนั้นดี เหมาะสมที่จะเข้าทำงาน ด้วย						
2.	ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน และค่านิยมของ โรงพยาบาลนั้นคล้ายคลึงกัน						
3.	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นพยาบาลใน โรงพยาบาลนี้						
4.	โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางการปฏิบัติงาน						
5.	ท่านรู้สึกที่ท่านคิดถูกที่เลือกทำงานในโรงพยาบาล แห่งนี้						
6.	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของ โรงพยาบาลในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากร						
	ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร						
7.	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะ ช่วยให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ						

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
8.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิก						
9.	ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงพยาบาลเสมอ						
	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร						
10.	ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดี ต่อ โรงพยาบาลนี้ น้อยมาก						
11.	ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดี เช่นเดียวกัน หากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน						
12.	การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อท่าน ก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้						
13.	ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในโรงพยาบาลนี้ต่อไป						
14.	สำหรับตัวท่านแล้ว โรงพยาบาลนี้เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย						
15.	การตัดสินใจทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ ผิดพลาด						

**ภาคผนวก ก**

ตารางแสดงร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกรายข้อ

ข้อความ	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด	Mean	SD
หมวดที่ 1 การได้รับอำนาจ							
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร							
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายต่างๆ เช่น เป้าหมายดำเนินงาน ระเบียบของโรงพยาบาล	44.0	54.4	1.6	0.00	0.	4.42	0.53
2. ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบทบาทของตนเป็นอย่างดี	47.3	51.1	1.6	0.00	0.00	4.46	0.53
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาลให้ทราบอย่างรวดเร็ว	26.4	63.7	9.9	0.00	0.0	4.16	0.58
4. ท่านได้รับแจ้งข้อมูลการพัฒนาวิชาการทาง การพยาบาลจากหน่วยงานวิชาการใน โรงพยาบาลอยู่เสมอ	23.3	64.6	9.9	2.2	0.0	4.09	0.64
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับเทคนิคทางการพยาบาลใหม่ๆ ให้พยาบาลในโรงพยาบาลได้รับทราบถึงความก้าวหน้าของกระบวนการพยาบาล	12.6	67.6	16.5	2.7	0.5	3.89	0.66
6. โรงพยาบาลมีแหล่งบริการความรู้ทาง วิชาการด้านการพยาบาลที่ทันสมัย เอื้อต่อ การศึกษา ค้นคว้า เช่น ตำรา วารสาร	8.2	65.9	17.6	6.6	1.1	3.75	0.75
7. ท่านได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพพยาบาลจากองค์กรวิชาชีพ อยู่เสมอ	12.1	63.2	22.5	2.2	0.0	3.85	0.64

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ข้อความ	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด	Mean	SD
<b>ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน</b>							
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการส่งเสริมให้ ท่านมีความสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาใน การปฏิบัติงานด้วยตัวของท่านเอง	27.9	62.6	7.2	1.7	0.0	4.17	0.63
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ ให้ท่านตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้วยตัวของท่านเอง	24.0	64.2	11.2	0.6	0.0	4.12	0.60
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านแจ้งผลการประเมิน การปฏิบัติงานของท่านทราบทุกครั้ง	30.2	54.2	12.8	2.2	0.6	4.11	0.75
11. ผู้บังคับบัญชาของท่าน หรือ โรงพยาบาล สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในรูปแบบ ต่างๆ	19.0	62.6	15.1	3.4	0.0	3.97	0.69
12. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ บุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์	30.7	59.2	9.5	0.6	0.0	4.20	0.62
13. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงออกถึง ความพอใจ หากบุคลากรพยาบาลปฏิบัติ งานได้ดี	26.8	62.0	10.1	0.6	0.6	4.14	0.65
<b>ด้านการได้รับทรัพยากร</b>							
14. ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดวัสดุ อุปกรณ์ ไว้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	24.6	62.6	12.3	0.6	0.0	4.11	0.62
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดงบประมาณไว้ เพียงพอต่อการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์	26.2	55.9	17.9	0.00	0.0	4.08	0.66
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดสรรบุคลากรที่มี ความเหมาะสมกับงาน	13.5	56.2	27.5	2.2	0.6	3.80	0.72
17. ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดเวลาในการ ปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเหมาะสม	18.4	65.9	15.1	0.6	0.0	4.02	0.60
18. ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดสถานที่ให้มี ความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	25.7	66.5	6.1	1.7	0.0	4.16	0.60

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ข้อความ	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด	Mean	SD
<b>หมวดที่ 2 การได้รับโอกาส</b>							
<b>ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>							
19. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ท่านตามระยะเวลาที่ กำหนด	12.9	53.9	28.1	4.5	0.6	3.74	0.76
20. ผู้บังคับบัญชาของท่านพิจารณาความดี ความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	14.5	54.2	28.5	2.8	0.0	3.80	0.71
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านเลือก ปฏิบัติงานในแผนกที่ท่านชอบ	14.5	53.3	24.6	5.0	0.6	3.78	0.77
<b>ด้านการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและ ทักษะ</b>							
22. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสท่านใน การเข้าประชุมวิชาการที่จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก	44.7	48.9	9.3	0.5	0.5	4.29	0.70
23. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดให้มีการเพิ่ม พูนความรู้ และประสบการณ์แก่พยาบาล วิชาชีพทุกคน อย่างสม่ำเสมอ	30.2	58.2	11.0	0.5	0.0	4.18	0.64
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน ได้เรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ใหม่ๆ ในหน่วยงานต่างๆ ของโรงพยาบาล	23.1	53.8	20.9	1.6	0.5	3.97	0.75
25. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ทุก คนได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	23.1	51.6	20.3	4.4	0.5	3.92	0.81



ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ข้อความ	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด	Mean	SD
<b>ด้านการยกย่องชมเชยและการยอมรับ</b>							
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการยกย่อง ชมเชย พยาบาลที่ปฏิบัติงานดีเด่น	19.2	63.2	15.9	1.6	0.0	4.00	0.65
27. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้สิ่งตอบแทนแก่ ท่านอย่างคุ้มค่ากับความพยายาม	9.9	54.4	31.9	3.8	0.0	3.70	0.70
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านและผู้ร่วมงานยอม รับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	14.3	72.0	12.6	1.1	0.0	3.99	0.56
29. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีระบบการ ประกาศเกียรติคุณผู้มีความประพฤติ และ ผลงานดีเด่น อย่างสม่ำเสมอ	11.0	63.3	32.4	2.7	0.5	3.71	0.72

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่อมั่นผูกพันซ์ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกรายข้อ

ข้อความ	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด	Mean	SD
<b>ด้านที่ 1 ความเชื่อมั่นและยอมรับ</b>							
<b>เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>							
1. ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่า โรงพยาบาลของท่านนั้นดี เหมาะสมที่จะเข้า ทำงานด้วย	20.9	61.0	16.5	1.1	0.5	4.01	0.69
2. ท่านพบว่าค่านิยมของท่าน และค่านิยมของ โรงพยาบาลนั้นคล้ายคลึงกัน	15.9	56.6	23.6	3.3	0.5	3.84	0.74
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นพยาบาล ในโรงพยาบาลแห่งนี้	37.9	56.6	5.5	0.0	0.0	4.32	0.58
4. โรงพยาบาลแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่ แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางการ ปฏิบัติงาน	19.2	58.8	19.8	2.2	0.0	3.95	0.69
5. ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้	24.7	54.4	19.2	1.1	0.0	4.03	0.70
6. ท่านมักไม่เห็นด้วยกับนโยบายของโรง พยาบาลในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับบุคลากร	5.5	27.5	30.2	30.2	6.6	2.95	1.03
<b>ด้านที่ 2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม อย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>							
7. ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลนี้ประสบความสำเร็จ	31.3	64.3	3.8	0.5	0.0	4.26	0.55
8. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิก ขององค์กร	26.9	62.1	9.9	1.1	0.0	4.15	0.63
9. ท่านทำงานโดยคำนึงชื่อเสียงของ โรงพยาบาลเสมอ	39.6	57.1	2.2	0.5	0.5	4.35	0.61

ตารางแสดง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ข้อความ	สูง มาก	สูง	ปาน กลาง	ต่ำ	ต่ำ ที่สุด	Mean	SD
<b>ด้านที่ 3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</b>							
10. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้น้อยมาก	41.8	39.6	7.7	8.2	2.7	4.09	1.03
11. ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกับโรงพยาบาลแห่งนี้ หากชนิดของงานเป็นเช่นเดียวกับโรงพยาบาลแห่งนี้	12.6	58.2	21.4	6.0	1.6	3.74	0.82
12. การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อท่านก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	21.0	43.6	21.5	12.7	1.1	3.71	0.98
13. ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในโรงพยาบาลนี้ต่อไป	15.9	47.3	22.0	13.2	1.6	3.63	0.96
14. สำหรับตัวท่านแล้ว โรงพยาบาลแห่งนี้เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย	15.4	52.2	27.5	4.9	0.0	3.78	0.76
15. การตัดสินใจทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	38.5	46.7	10.4	3.3	1.1	4.18	0.83

**บรรณานุกรม**

### บรรณานุกรม

- จันทร์เพ็ญ สิทธิวงศ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- จินตนา ยูนิพันธ์ (2539) “การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ” เอกสารการประชุมวิชาการ เรื่องภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. กรุงเทพฯ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เชิดชาย คงวัฒนากุล (2530) “ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัชวาลย์ เรื่องประพันธ์ (2544) *การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for windows* ขอนแก่น โครงการผลิตตำรา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ *พฤติกรรมองค์กร* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) “ความผูกพันต่อองค์กร”: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครื่องซีเมนต์ไทย สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร”: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับการความตั้งใจที่จะลาออกจกงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 ประทุม ฤกษ์กลาง (2539) “ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อองค์กร” *วารสารนักบริหาร* 16(1)  
 : 21-27
- ประคอง วรรณสูตร (2542) *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง  
 แก้ไข) กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ (2536) “50 ปี ชีวิตและงาน” ม.ป.ท
- ยุวดี ฤชา และคณะ (2534) *วิจัยทางการพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร สยาม  
 ศิลปการพิมพ์
- มณี ถาวรทวิวงษ์ (2437) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุข  
 ในศูนย์บริการสาธารณสุข ของกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
 มหาบัณฑิต สาขาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยมหิดล*
- รัตนา ลือวานิช (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน  
 กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
 เขตภาคใต้” : *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- วรรณวดี ชูกาล (254) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึง  
 พอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล  
*วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540) “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาท กับความ  
 ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”  
*วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุขบัณฑิต*
- วัลภา ศรีบุญพิมพ์สวย(2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์  
 การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข  
 สุข” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ศิริพร พูนชัย (2542) “ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วย ต่อความเป็นอิสระ  
 แห่งตน และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล  
 ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- ศิริอร สีนุ (2539) “การสร้างพลังใจ : กลยุทธ์เพื่อพัฒนาวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 14(2)

- ศิริชัย พงษ์วิชัย (2545) *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ พิมพ์ครั้งที่ 11*  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สอาด วงศ์อนันนนท์ (2538) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพ  
ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำราญ บุญรักษา (2539) “ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาล  
วิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สุพิศ กิตติรัชดา (2538) “การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ  
พยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล
- เสนาะ ดิยาวี, สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข และนิยะดา ชูณหวงศ์ (2522) *การบริหารงานบุคคล*  
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- โสภา ทรัพย์มากอุดม (2528) “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร” ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต  
แห่งประเทศไทย สารนิพนธ์ปริญญารัฐมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อนันตชัย คงจันทร์ (2538) “สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องานและ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย” *วารสาร  
จุฬาลงกรณ์ ธุรกิจปริทัศน์*
- อวยพร ตันมุขกุล (2544) “พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ในวิชาชีพพยาบาล”  
*พยาบาลสาร 24* (มกราคม – มีนาคม 2544) : 1-5
- Baker, A.M. (1992). *Transformation missing leadership : A vision for the future*. New York.  
National League for Nursing Press.
- Becker, J.A. (1994). *Nurse empowerment : Aremedy for problem in American Hospital*.  
Doctoral Dissertation, University of Notes Dame.
- Bluedorn, A.C. (1982). “A unified model of turnover from organization”. *Human Relation*,  
35, : 135-153 .
- Buchanan, B. (1974). “Building Organizational” Commitment : The Socialization of Managers in  
Work Organizations. *Administrative Science Quarterly 19*, : 533-546.

- Brown, M. (1969). "Identification and some condition of organizational involvement". *Administrative Science quarterly*, 14 : 346-355.
- Chally, P.S. (1992, March 31) "Empowerment through teaching". *Journal of Nursing Education* : 117-120.
- Chandler, G.E. (1992). "The myth of empowerment". *Nursing Administration Quarterly*, 16(3), : 1-5.
- Clutterbuck, D. and Kemaghan, S. (1995). *The power of empowerment*. London : Clay
- Decotis, T.A, and Summers, T.P. (1987). "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment". *Human Relation* 40 , : 445-470.
- Farley, M.J. (1978). "Power orientations and communication style of managers and Nonmanagers". *Research in Nursing and Health*, 10, : 197 –202.
- Gunden, E. and Cnissman, S. (Spring 1992). "Leadder ship skills for empowerment". *Nursing Administration quarterly* 16, : 6-10.
- Grusky, O. (March 1966). "Career mobility and organizational commitment". *Administrative Science Quarterly* 10, : 488–503.
- Gibson, C.H. (1991). "A concept analysis of empowerment". *Journal of Advanced Nursing*, 16 (3), : 354-361.
- Hrebiniak and Alutto (1972) "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment". *Administrative Science Quarterly* 17, : 555-573.
- Hackeman, J.R., and Lawter E.E. (1971). "Employee reactions to job characteristics". *Journal of Applied Rpsychology Monograph* 55, : 259-286.
- Hall, O.T. and Schneider, B. (September 1972.) "Correlates of organization identification as a function of career pattern and organizational type". *Administrative Science Quarterly* 17 : 340-350.
- Hirayama, H. and Cetingok, M. (1988). "Empowerment : A social work approach for Asian Immigrants". *The journal of Contemporary Social work* : 41-47.
- Ivancevich, J.M. Matteson;, M.T. (1990). *Organization behavior and managemetn*. (2<sup>nd</sup> ed.). Boston : Richard.
- Kieffer, C.H. (1984). "Citizen empowerment. A developmental Perspctive." *Journal Prevention ;in Human Services*, 3, 9-36 Cited in Gibson. C.H. (1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16(3), : 354-361.



- Kanter R.M. (1977), *Men and women of the corporation* New York : Basic Books.
- Kinlow, D.C. (1995). *The practice of empowerment*. Hampshire : Gower Publishing Limited.
- Keller, B.J. (1991). *A study of empowerment nurses with in the context of a healthcare Organization*. Colorad University; of Colorado.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (7 th ed.). USA. : McGraw-Hill
- Lascinger, K. (1996). "A theoretical approach to studying work empowerment in nursing : A review of studies testion Kanter's theory of structural power in organizations". *Nursing Administration Quarterly* 20 (2) : 25-41.
- Mottaz, C.J.(1968). "An analysis of the relationship between education and organizational Commitment in a variety of occupational groups". *Journal of Vocational Behavior*, 28 : 214-228.
- Mowday, R.T.,Steers R.M., and Porter, L.W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior* 14, : 224-247.
- Meyer, J.P. & Allen, N.(1984). "Testing the side-bet theory of Organizational commitment some methodological considerations". *Journal of Apptied Psychology*, 69, : 372-378.
- Morris, J.H. & Sherman, J.D. (1981). "Generalize ability of and organizational commitment model". *Academy of Management Journal*, 24 : 512-526.
- Mash, R.M. & Marnari, H. (1997). "Organization Commitment and turnover : Appreciation study". *Administration Science Quarterly*, 22 : 57-75.
- Mckay, B.,& Forbers, J.A., and Bourner, K. (1990, April). "Empowerment in general : the trilogies of caring". *Australian family physician*, 19 : 513-520.
- Mc Ginn, N. (1992, April). "Empower nurses : Honorable mentions". *Journal of Nursing Administration*, 22 (4) p. 21.
- Manthey, M.(1991, February). "Empowerment staff nurse : Decision on the action level". *Nursing Management*, 22 (2) : 16-17.
- Mendoza, G.A. (1992, October). The power job empowerment world Executive's digest, 94.
- Maraldo, P. (1988). *The illution of power*. In R wieczorek (Ed.). Power, politics, and power in nursing. New York : Springer.
- Nichol, G.A.(1971). "Job satisfaction and nurses intention to remain with or to leave an Organization". *Nursing Research*, 20 : 228-248.

- Neilson, E. (1986). *Empower strategies : Balancing Authority and responsibility*. In S. Srivastara (Ed.). Executive power. San Francisco : Jossey-Bass
- Porter, O Grady, T. (1986). *Creative nursing administration : Participative management in to the 21<sup>st</sup> century*. Gaithersburg : Aspen
- Patchen, M. (1970). *Participation, achievement , and involvement on the job*. Englewood cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Puetz, B.E. (1988, December). "Empowerment in occupational Health nursing : wielding Power through expertise". *The American association of occupational health nursing Journal* 36
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulian, P.V. (1974). "Organizational commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology* 59(5) : 603-609.
- Sheldon, M.E. (1971). "Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization". *Administrative Science Quarterly*, 16 : 143-150.
- Steer, R.M. (1977). "Antecedents and outcome of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stewart, A.M. (1994). *Empowering people*. Singapore : Pitman Publishing
- Styskal, R.A. (1980). "Power and Commitment in organization : A test of the participation thesis". *Social Forces*. 5 p. 931.
- Tebbit, B.V. (1993). "Demystifying organizational empowerment". *The Journal of Nursing Administration*, 23 (1) : 18-23.
- Trofino, (1989). "Empowering nurse". *Journal of Nursing Administration*, 19(4) p. 13.
- Welsh, H.P. and La Van, H. (1981) "Inter-relationship between organization Commitment and Job Characteristic, Job satisfaction, Professional behavior and organization climate". *Human Relation* 54 : 1079-1089.
- Wilson, B. & Lascinger, H.K.S. (1994). "Staff nurse perception of job empowerment and Organizational". commitment : A test of Kanter's theory of structural power in organization. *The Journal of Nursing Administration*, 24 (45) : 39-47.
- Wolf, G.A. (1981, April). "Nursing turnover some causes and solutions". *Nursing out look*, 27 : 233-236.
- Webster, (1988). *Mc New collegiate dictionary*. Spring Field Mass : G&Merison.
- Wallerstein, N., & Bernatein, E. (1988). "Empowerment education: Freire's ideas adapted to

health Education". *Health Education Quarterly*, 15 (4) : 379-394. Cites in Gibson,  
C.H.(1991). A concept analysis of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*, 16 (3) :  
354-361.

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พันโทริหญิงชนิษฐา แก้วกัลยา
วัน เดือน ปี เกิด	15 ธันวาคม พ.ศ. 2505
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	- มัธยมศึกษา จากโรงเรียนสตรีราชินูทิศ จังหวัดอุดรธานี - พยาบาลศาสตร์ จาก วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก - สาธารณสุขศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
สถานที่ทำงาน	แผนกเวชกรรมป้องกัน โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม
ตำแหน่ง	หัวหน้าแผนกเวชกรรมป้องกัน