

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี



นางสาวปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พระ ครีกครั้นจิตร,

วท.ม.(ชีวสถิติ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
วันที่ 14 มกราคม พ.ศ.2553

นางสาว เหล่าพานิชย์เจริญ

นางสาวปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ
ผู้วิจัย

นางสาว ดิลกเสถียร

นางสาวสุจิตรา นิลเลิศ,
ปช.ค.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพรัช ศรีกรรณิจิตร,

วท.ม.(ชีวสถิติ)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ค.
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์
ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ.
คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาควิทยา)
คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ” ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ตรีเดช ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ ศรีกรศรีนิจิตร กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยด้วยความทุ่มเท เอาใจใส่ และเสียสละเวลาด้วยความเมตตาห่วงใย รวมทั้งให้กำลังใจเสมอมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณดร.สุจิตรา นิลเลิศ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ดังรายนามในภาคผนวก ก ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือเสนอแนะ และปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ รวมทั้งภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่กรุณาอนุญาตและสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ที่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์ที่ให้ความรู้ เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกเพื่อน ๆ และรุ่นพี่สาขาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเจ้าหน้าที่ของภาควิชาบริหารสาธารณสุขทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและกัลยาณมิตรทุกท่านที่มีได้เอื้อนาม

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้องที่เป็นกำลังใจที่สำคัญที่ทำให้มีพลังในการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา และให้ความช่วยเหลือ และมีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ปภาวดี เหล่าพานิชย์เจริญ

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES IN RAMATHIBODI HOSPITAL

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ 5037054 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ด., พิระ กรีกกรีนจิตร, วท.ม.(ชีวสถิติ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดีจำนวน 302 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2552 – 31 กรกฎาคม 2552 แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 61.9 ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.1 และพบว่าส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี ร้อยละ 59.3 สถานภาพโสด ร้อยละ 82.8 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะนอกระบบ ร้อยละ 53.3 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 46.0 นอกจากนี้ยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 83.4 มีความคิดเห็นปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 71.9 และการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.0 ปัจจัยที่ร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ ร้อยละ 41.2

ดังนั้นผู้บริหารควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการ พัฒนา และการบริหารงานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ปรับปรุงและเพิ่มเติมระบบสวัสดิการการช่วยเหลือด้านต่างๆ มีการจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติเพื่อกระชับความสัมพันธ์ ตลอดจนปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วยเพื่อการให้บริการทางการพยาบาลอย่างมีคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้มากขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร / พยาบาลวิชาชีพ / ผู้บริหาร / ผู้ปฏิบัติ

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES IN
RAMATHIBODI HOSPITAL**

PAPHAWADEE LAOPANITCHAROEN 5037054 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H,
PEERA KRUGKRUNJIT, M.Sc.(Bios)**ABSTRACT**

This study was survey research designed to estimate the organizational commitment of the professional nurse in Ramathibodi Hospital, as well as analyze relational factors influencing their organizational commitment. The sample consisted of 302 professional nurses working in the inpatient residences. The data were collected by questionnaire in July 2009. They were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Chi-Square, Pearson's Product Moment Correlation analysis and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results revealed that 61.9% of the sample had a high level of organizational commitment and 37.1% had a moderate level. 59.3% of the professional nurses were 20 – 29 years old. Most were unmarried (82.8%), and 53.3% were employed by external fiscal budget. The most common length of work experience at the hospital was 1 – 5 years (46.0%). The professional nurses' perception of job characteristics was usually rated as high (83.4%), while perception of the professional role factor was rated at a moderate level (71.9%), and perception of organizational climate was also rated at a moderate level (68.0%). Factors which significantly influenced organizational commitment of the professional nurse (at the .05 level) were: job characteristic and organizational climate. These were able to explain 41.2 percent of the variance in organizational commitment.

Recommendations resulting from the survey include the following. 1) There should be a policy from executives on the use of technology to communicate within the organization and continuously support management development and nursing administration. 2) The executives should adjust and increase benefits on welfare, to support relational activities and adjust for a more suitable environment in each ward, in order to provide high quality services and to increase the efficiency of the organization.

**KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT / PROFESSIONAL NURSES
/ EXECUTIVE / EMPLOYEE**

141 pages.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาของการวิจัย.....	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
ตัวแปรในการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	11
1.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	12
1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	13
1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	15
1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	17
1.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร.....	20
1.6 แนวคิดและทฤษฎีบทบาท.....	20
1.7 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	24
2. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร.....	25

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร.....	25
2.2 ความหมายของบรรยากาศองค์กร.....	26
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร.....	28
2.4 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กร.....	30
3. พยาบาลวิชาชีพ.....	32
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
รูปแบบการวิจัย.....	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การประเมินคุณภาพเครื่องมือ.....	47
วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี.....	53
ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี.....	55
ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี.....	60
ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี.....	63
ส่วนที่ 5 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี.....	66
ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี.....	69

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.....	73
ส่วนที่ 8 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.....	77
บทที่ 5 อภิปรายผล.....	79
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	85
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....	91
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....	101
รายการอ้างอิง.....	110
ภาคผนวก.....	117
ประวัติผู้วิจัย.....	141

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล....	54
2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม.....	55
3 จำนวน และร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกเป็นรายข้อ.....	56
4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม.....	61
5 จำนวน และร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกเป็นรายข้อ.....	61
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม.....	63
7 จำนวน และร้อยละของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล รามาริบัติ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม.....	64
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม.....	67
9 จำนวน และร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามรายด้านและ โดยรวม.....	68
10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของอายุ สถานภาพ ตำแหน่งของงาน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.....	70
11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายด้านกับความผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.....	71
12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.....	72
13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านกับความ ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ.....	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	74
15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและการสร้างสมการถดถอยที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี.....	76
16 จำนวน และร้อยละข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี.....	78

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ

หน้า

- 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามธิบดี.....10



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เป็นบริการทางสุขภาพที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการของงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้วยเหตุนี้ ระบบบริการสาธารณสุขจึงไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ "ให้บริการ" เท่านั้น แต่ยังต้อง "สร้างความพร้อม" ในการดูแลสุขภาพตนเองให้แก่ประชาชน โดยใช้กระบวนการและเทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น ระบบบริการสุขภาพจะต้องเป็นส่วนหนึ่งและเริ่มต้นจากชุมชน โดยกำหนดความต้องการที่แท้จริงของประชาชนเป็นเป้าหมาย ระบบบริการฯ จึงต้องไม่ยึดติดกับวิชาชีพและตนเองว่าเป็นผู้ให้บริการ ตลอดจนไม่หวังผลทางธุรกิจหรือเพื่อความอยู่รอดเป็นหลัก บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญ บุคลากรสาธารณสุขที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ จะต้องมีความเข้าใจชุมชนอย่างลึกซึ้งเพียงพอ ไม่เพียงแต่มีความรู้ความสามารถทางวิชาชีพครบถ้วนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีทัศนคติที่ดียึดมั่นในคุณธรรม และผลสัมฤทธิ์ที่ประชาชน ในการที่จะเตรียมพัฒนาระบบบริการและความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขให้สอดคล้องกับอนาคตข้างหน้า รวมทั้งภารกิจหนึ่งที่จะต้องพิจารณาทบทวนเนื่องจากความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น คือ การจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสาธารณสุข อันได้แก่การผลิตและพัฒนาบุคลากร ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องยาวนานกว่า 50 ปี (สถาบันพระบรมราชชนก, 2543)

สภาวะขาดแคลนพยาบาลเริ่มเกิดตั้งแต่ปีพ.ศ.2540 เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ มีการลดการผลิตพยาบาลลง เมื่อมีนโยบายปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้มีความต้องการพยาบาลสูงขึ้น ประกอบกับมีนโยบายส่งเสริม เมดิคัล ฮับ (Medical Hub) ซึ่งเป็นนโยบายศูนย์กลางด้านการแพทย์ รัฐบาลที่ต้องการดึงชาวต่างชาติให้มารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลไทย ยิ่งทำให้พยาบาลไหลสู่โรงพยาบาลเอกชนมากขึ้นค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับการรับผิดชอบ มีความเหลื่อมล้ำของค่าตอบแทนระหว่างวิชาชีพในทีมสุขภาพสภาพการทำงานที่ผิดไปจากชีวิตปกติ การให้บริการต้องจัดให้มีการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง

จากความขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อประเทศชาติ เนื่องจากผู้ให้บริการมีเพิ่มมากขึ้นแต่จำนวนของพยาบาลวิชาชีพกลับมีไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ให้บริการ ซึ่งความขาดแคลนนี้ทำให้มีการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนได้ไม่ทั่วถึง และยังส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติในด้านต่าง ๆ อีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา เป็นต้น ซึ่งจำนวนพยาบาลที่ผลิตในแต่ละปีที่ผ่านมาพบว่ายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ จากการสำรวจปัญหาความขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยเมื่อปีพ.ศ.2548 พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพในวัยทำงานทั้งหมด 97,942 คน และในจำนวนนี้มีปฏิบัติงานจริงเพียง 88,440 คน ส่วนที่เหลือเป็นอาจารย์พยาบาลและไม่ประกอบอาชีพ และจากการสำรวจพบว่าอัตราากำลังพยาบาลวิชาชีพขาดแคลนถึง 31,260 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลต่อเนื่องมาจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้พยาบาลต้องรับภาระงานที่หนักขึ้น ทำให้ต้องลาออกจากวิชาชีพ (วัลลภไทยเหนือ, 2551)

นอกจากนี้พบว่าการศึกษาพยาบาลมีอายุเกินกว่าจะอยู่เวรได้ ทำให้ประสิทธิภาพการทำงาน การดูแล และบริการลดลง ส่งผลต่อชื่อเสียงของสถานพยาบาลและอาจส่งผลให้เกิดปัญหาฟ้องร้องได้ และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ไม่อนุมัติบรรจุวิชาชีพพยาบาลที่ขาดแคลน นับเป็นอุปสรรคสำคัญในงานบริการสุขภาพ ซึ่งทางกระทรวงสาธารณสุขจะเร่งสรุปผลจำนวนพยาบาลที่ขาดแคลนชัดเจน สำหรับสัดส่วนของจำนวนพยาบาลต่อประชากรพบว่า ในประเทศไทย มีส่วน 1:700 คน มากกว่าเกณฑ์ที่องค์การอนามัยโลก กำหนด 1:500 ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ส่วนหนึ่งมาจากนโยบายของภาครัฐ ที่มีทั้งโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โครงการเมดิคัล ฮับ ที่ต้องการจำนวนบุคลากรพยาบาลมาก แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า การผลิตจำนวนพยาบาลลดลง ทำให้พยาบาลส่วนหนึ่งลาออกไปทำงานกับภาคเอกชนที่ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น อีกส่วนหนึ่งไม่สามารถทนกับภาระงานที่หนักได้ จากการสำรวจการลาออกจากราชการของพยาบาลระหว่างปี พ.ศ. 2544 -2548 จำนวน 2,011 คน พบว่ามีการลาออกไปทำงานในสาขาอื่นถึงร้อยละ 30.4 และมีการขอโอนไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องขึ้นเวร ร้อยละ 17.3 โดยกลุ่มอายุพยาบาลที่ลาออกจากราชการมากที่สุด คือ อายุระหว่าง 30-34 ปี รองลงมาอายุระหว่าง 36-39 ปี ซึ่งเรื่องนี้เท่ากับต้องสูญเสียอายุการทำงานของพยาบาลก่อนวัยอันควร ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลยังส่งผลให้ ผู้ป่วยที่ได้รับการบาดเจ็บและต้องรอรับการรักษาเป็นเวลานานได้รับบาดเจ็บมากขึ้น บางรายอาจเสียชีวิตได้ ซึ่งคิดเป็นจำนวนถึงร้อยละ 24 (กาญจนา จันทรไทย, 2551)

จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรหรือทุกหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ มนุษย์ถือเป็นสิ่งมีค่าที่สุดขององค์กร ไม่มีองค์กรใดจะ

แสวงหาบุคคล สร้างบุคคลได้ในลักษณะเช่นเดียวกันได้ทุกองค์กร เพราะฉะนั้น เมื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งยอมรับเป็นสมาชิกขององค์กรจะโดยเหตุผลใดก็ตาม มีปัญหาว่าองค์กรจะอย่างไรจึงจะสร้าง ความพึงพอใจให้แก่คนแต่ละคน เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลนั้นก็จะมิตำแหน่งหน้าที่ที่จะปฏิบัติต่อคนที่อยู่ร่วมกัน และจะพบพฤติกรรมของบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่น จะชักจูงให้เข้าไปอยู่ในกลุ่ม หรือให้ความร่วมมือได้อย่างไร ซึ่งไม่สามารถมองภาพของปฏิริยาได้ด้วยตาเปล่า แต่ก็ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่ทุกวัน เมื่อกลุ่มมีมาก และมีลักษณะซับซ้อนมากขึ้นมีเทคโนโลยีมากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายขององค์กร ความกดดันของสิ่งแวดล้อมและบทบาทของแต่ละคนก็ย่อมมากขึ้นด้วย ความเป็นอิสระของแต่ละคนจะลดน้อยลง แต่ไปขึ้นอยู่กับกลุ่มหรือบางคนอาจจะหลีกเลี่ยงออกอยู่โดดเดี่ยว แต่ก็ เป็นไปได้ไม่นาน ปฏิริยาที่แต่ละคนหรือกลุ่มปฏิบัติต่อกันนี้ ไม่ค่อยมีผู้ใดได้รวบรวมถึงผลที่เกิดขึ้น ปัญหาเหล่านี้ นักบริหารองค์กรใดสามารถให้คนได้อยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข บุคคลนั้นจะมีความผูกพัน และทำงานกับองค์กรตลอดไป สร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์กรที่บุคคลนั้นอยู่ด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับอิทธิพลของพฤติกรรมทั้งของบุคคล กลุ่มบุคคล และขององค์กรเองเป็นสำคัญ (อรุณ รักธรรม, 2539:63) องค์ประกอบบุคคลเป็นปัจจัยที่เป็นกุญแจในการพิจารณาถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร องค์กรยังต้องสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจด้วยการตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของบุคลากร การผูกมัดผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรต้องกระทำโดยการให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและ ความรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ (ทองหล่อ เศษไทย, 2545:13) บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อการจูงใจ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน และผลลัพธ์ทางจิตวิทยา คือ บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กร และเกิดความผูกพันในงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน ถ้าบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อบรรยากาศขององค์กร จะทำให้องค์กรได้รับความไว้วางใจ และเต็มใจใน การทำงานอันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่พึงพอใจในบรรยากาศขององค์กรบุคลากรก็จะไม่ไว้วางใจในองค์กรมี การทำงานด้วยความไม่เต็มใจ ทำให้ ผลการปฏิบัติงานไม่ดีได้เช่นกัน (Ivancevich et al, 1990: 657-689)

การที่บุคคลจะมีความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดว่าเป็นทัศนคติของสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อองค์กรบางอย่าง (Angle and Perry, 1981 : 50) ในทัศนะของไคสเลอร์ (Kiesler อ้างในAnthony, 1983 : 322) มีความเห็นว่าปัจเจกบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นคุณภาพของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นย่อมเกี่ยวเนื่องกับ

ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป หากหน่วยงานใดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงย่อมสนับสนุนได้ว่า สมาชิกในหน่วยงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน

โรงพยาบาลรามาริบดี เป็นหน่วยงานหนึ่งในระดับภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาริบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นสถานพยาบาลแห่งหนึ่งของรัฐ หน้าที่หลักของโรงพยาบาล คือ การปฏิบัติงานสนับสนุนการรักษาพยาบาล การเรียนการสอน การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควบคู่กับ การบริการผู้ป่วยโดยมีหลักการที่จะเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่ให้บริการผู้ป่วย เพื่อสนองความต้องการทางการเรียนการสอน และการวิจัย เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ และคุณภาพของการบริการ เป็นโรงพยาบาลขนาด 1,200 เตียง โดยทางคณะฯ มีพันธกิจ ดังนี้คือ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบดี มุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านวิชาการ ผลิตบุคลากรการแพทย์ที่มีคุณภาพในระดับสากล อีกทั้งขยายความรู้และให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขสู่สังคมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบดี นอกจากจะเป็นสถาบันที่มุ่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์สาขาต่างๆ พยาบาลและบุคลากรอื่นทางการแพทย์ที่มีคุณภาพแล้ว ยังเป็นหน่วยงานที่ให้บริการกับประชาชน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเชี่ยวชาญ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ความสำคัญตรงนี้ทำให้ทางคณะแพทยศาสตร์ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา

จำนวนผู้ป่วยนอกที่มาใช้บริการที่โรงพยาบาลรามาริบดีตั้งแต่ปีพ.ศ.2548 - พ.ศ.2550 ได้แก่ 1,258,541 ราย 1,303,121 ราย และ 1,354,284 ราย ตามลำดับ จำนวนผู้ป่วยในที่มาใช้บริการตั้งแต่ปีพ.ศ.2548 - พ.ศ.2550 ได้แก่ 36,700 ราย 35,662 ราย และ 36,021 ราย ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้นในทุกๆ ปี ทำให้บุคลากรทางด้านสุขภาพต้องรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพด้วยการบริการพยาบาลมีบุคลากรสาย ข และสาย ค ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบหลัก และบุคลากร สาย ก เป็นผู้ร่วมรับผิดชอบ บุคลากร สาย ข ประกอบด้วย ผู้ตรวจการ พยาบาลปฏิบัติการชั้นสูง หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วยพยาบาล ชำนาญการ พยาบาลวิชาชีพ และสาย ค ประกอบด้วยผู้ช่วยพยาบาลและเจ้าหน้าที่ธุรการหอผู้ป่วย บุคลากรทั้งสาย ก ขและค อยู่ในความดูแลของหัวหน้างานการพยาบาลแต่ละสาขาขึ้นตรงกับหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ ให้บริการพยาบาลแก่ผู้มารับบริการแต่ละสาขาร่วมกับภาควิชาต่างๆ ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนอัตราการคงอยู่ของพยาบาลปีพ.ศ.2550 คือ ร้อยละ 95.0 เมื่อเทียบกับอัตราการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานพยาบาลปีพ.ศ.2550 คือ ร้อยละ 97.2 จะเห็นได้ว่าอัตราการคงอยู่ของพยาบาลนั้นน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานพยาบาล ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญในการดูแลผู้ป่วยโดยตรง ต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้ป่วยมากกว่าผู้ปฏิบัติงานพยาบาล และสำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่า

ปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล ส่วนผู้ปฏิบัติงานการพยาบาลจะเรียนทางด้านการพยาบาลเพียง 1 ปี และคุณวุฒิที่ได้รับ คือ ประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล จะเป็นการดูแลพยาบาลผู้ป่วยขั้นพื้นฐานเท่านั้น ซึ่งไม่สามารถปฏิบัติการพยาบาลที่มีความซับซ้อนได้ เช่น การจัดยาหรือให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ การเจาะเลือด หรือการประเมินภาวะของผู้ป่วย เป็นต้น พยาบาลจึงจัดเป็นบุคลากรหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการดูแลและการประเมินภาวะของผู้ป่วย ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต่อการศึกษา (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2550)

การศึกษาระบบการองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลรามาธิบดี จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาโรงพยาบาลรามาธิบดี ให้มีบรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้อัตราการลาออกลดน้อยลง ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ และจะทำให้โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีการผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพออกไปให้บริการกับประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ปัญหาของการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดีอยู่ในระดับใด
2. การรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดีอยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
2. เพื่อประเมินปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร
4. การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดีที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยนับถึงวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2552 ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาริบดี จำนวน 1,020 คน

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
3. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ ได้แก่ ความขัดแย้งทางบทบาท และความคลุมเครือทางบทบาท
4. ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบงาน เป้าหมายขององค์กร และเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

● **ตัวแปรตาม** คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบดี

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การศึกษการวิจัยครั้งนี้มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ให้คำจำกัดความและความหมายเฉพาะเพื่อใช้ในการศึกษาต่อไปนี้

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดีมีต่อโรงพยาบาลรามาริบดีในลักษณะที่วัดจากตามแนวความคิดของพอดเตอร์และคณะ ดังนี้

- การยอมรับเป้าหมายของโรงพยาบาลรามาริบดี
- ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลรามาริบดี
- ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลรามาริบดี

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลรามาริบดี สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 และปฏิบัติงานประจำอยู่ในโรงพยาบาลรามาริบดี เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยนับถึงวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2552

ตำแหน่งของงาน หมายถึง สายงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติที่กำหนดตามการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- ผู้บริหาร หมายถึง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบัติที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล พยาบาลผู้ชำนาญการ ผู้ตรวจการพยาบาล หัวหน้าตึก และหัวหน้างานต่าง ๆ
- ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาริบัติที่นอกเหนือจากผู้บริหาร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติที่มีต่อสภาพงานในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งใช้ตามแนวคิดของแฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham) ในทางปฏิบัติสามารถวัดได้จากความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

- ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติสามารถกำหนดรูปแบบและวิธีการทำงานได้ ไม่ถูกควบคุม สามารถนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้งสามารถใช้ความคิดของตนในการทำงานได้

- ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติต้องใช้ความรู้ทักษะ ความชำนาญ เทคนิควิทยาการต่าง ๆ ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการทำงานเสมอ ๆ

- ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลสำเร็จซึ่งวัดได้จากงานที่มีการกำหนดกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน งานที่มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

- ความสำคัญของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในโรงพยาบาลรามาริบัติและนอกโรงพยาบาลรามาริบัติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

- ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน และได้รับความสำเร็จจากการทำงาน

- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การมีสัมพันธภาพจากการทำงาน โดยวัดจากงานที่เปิดโอกาสให้มีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง และงานที่เปิดโอกาสให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน

- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มและความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรว่าเป็นไปในทิศทางใด

ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมที่คาดว่าจะแสดงออกในลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นถ้อยคำและไม่เป็นถ้อยคำ การแสดงออกถึงอารมณ์ การแสดงออกถึง การตัดสินใจ เป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างตัวพยาบาลกับความคาดหวังกับงานที่ทำ ก่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยวัดจากความขัดแย้งทางบทบาทและความคลุมเครือทางบทบาท

- ความขัดแย้งทางบทบาท หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี ประสบกับสถานการณ์ในการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งกับบทบาท โดยเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในบทบาทของพยาบาล รวมถึงความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่จะต้องปฏิบัติอันเนื่องมาจากงานที่ได้รับมอบหมาย

- ความคลุมเครือทางบทบาท หมายถึง ความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่องานบริการพยาบาล รวมทั้งความไม่ชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามที่ผู้อื่นคาดหวัง

บรรยากาศองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลรามาธิบดีทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยใช้ตามแนวความคิดของฟอร์แมน (Foreman) ได้แก่ ด้านขนาดและโครงสร้างองค์กร เป้าหมายขององค์กร แบบฉบับของความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ตลอดจนความซับซ้อนของระบบภายในองค์กรด้วย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และบรรยากาศองค์กร นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบทบาททางวิชาชีพนั้นยังส่งผลถึงบรรยากาศต่อองค์กร ดังแผนภูมิที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันองค์กรกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนและประกอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

- 1.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 1.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- 1.6 แนวคิดและทฤษฎีบทบาท
- 1.7 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

- 2.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร
- 2.2 ความหมายของบรรยากาศองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร
- 2.4 เครื่องมือวัดการรับรู้บรรยากาศ

ตอนที่ 3 พยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้ความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในระยะเริ่มแรกก่อนปี ค.ศ.1970 ได้มีผลงานการศึกษาเรื่องความผูกพันองค์กรอยู่ในวงการของพวกวิชาชีพ (Becker and Carper, 1956; Becker, 1960 อ้างใน Sheldon, 1971:143-150) องค์กรทางการเมือง (Kornhauser, 1962 อ้างใน Sheldon, 1971: 151) และการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนแบบอุดมคติ (Kanter, 1968: 499-517) และในระยะต่อมาคือ ปีค.ศ.1970 จนถึงปัจจุบันความสนใจเกี่ยวกับแนวความคิด เรื่องความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุและผลของความผูกพันองค์กรมีมากขึ้น เหตุที่แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมาในหมู่นักบริหารและนักวิเคราะห์องค์กร เนื่องจากเหตุผลหลายประการดังต่อไปนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529: 34-41)

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันองค์กรนี้อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover)
2. สมาชิกที่มีความผูกพันองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ความผูกพันองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานานเพราะต่างก็เห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร
4. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันองค์กร ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของคนได้มากขึ้น

1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย คำนิยามไว้มากมาย ตามความสนใจ และทัศนคติของแต่ละท่าน ดังนี้

เบคเกอร์ (Becker, 1960: 32-33) ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นสภาพของปัจเจกบุคคลที่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับการกระทำ หรือพฤติกรรมบางอย่างอันเนื่องมาจากบุคคลนั้นได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งลงทุนว่า “Side-bet” และการไม่ผูกพันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันสิ่งนั้น ดังนั้นระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งลงทุนไป ได้แก่ การศึกษา อายุการทำงาน ประสบการณ์และสถานภาพ เป็นต้น

แคนเตอร์ (Kanter, 1968 อ้างในรุจิพร พงษ์สวัสดิ์, 2537: 12) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันเป็นความเต็มใจที่เสียสละเวลาพลังงานรวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์กรนั้น

เมย์รอฟฟ์ (Mayeroff, 1971: 108) กล่าวว่า ความผูกพันคือ ความนับถือในจุดเดียวกันระหว่างสิ่งที่ต้องทำและสิ่งที่คาดว่าจะทำ เป็นสิ่งสำคัญในการดูแลและจุดยืนที่เหมือนกัน และความผูกพันเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพของบุคคลในการทำงาน รวมทั้งทางเลือกหรือวิชาชีพ ซึ่งเป็นคำนิยามและขอบเขตของการทำงาน

เชลดอน (Sheldon, 1971: 143 – 144) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง “ทัศนคติหรือความโน้มเอียงที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงหรือเป็นลักษณะของบุคคลที่ผูกติดอยู่กับองค์กร และถือว่าลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็นการประเมินค่าขององค์กรในทางบวก”

เฮร์บินิค และอลูตโต (Herbiniak and Alutto, 1972: 555) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กรไม่ว่าจะเพื่อรายได้สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพหรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้นเฮร์บินิค และอลูตโต (Herbiniak and Alutto, 1972: 556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรคือ “ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่าง บุคคลกับองค์กรในรูปแบบของการลงทุนทางกำลังกายกำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์กร และความตั้งใจที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย” และทั้งคู่ยังให้คำจำกัดความเพิ่มเติมอีกว่า “เป็นความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร เนื่องจากบุคคลต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นทั้งในเรื่องสถานภาพ ความมีเสรีภาพในเชิงวิชาชีพ หรือการขาดมิตรเพื่อนฝูง”

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al, 1974: 603-609) ให้ความหมายว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่ พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจึงมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ซึ่งประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

มาร์ช และมันนารี (March & Mannari, 1977: 55) ให้นิยามว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับ เป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี

สเติร์ (Steers, 1977: 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของ สมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และ ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ ประสิทธิภาพขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

สไตลคอลล (Styskal, 1980: 931) ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นความภักดีและ การมีทัศนคติที่ดีของสมาชิก รวมถึงการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

โคเซอร์ (Kozier, 1988 อ้างถึงใน รุจิพร พงษ์สวัสดิ์, 2537: 12) ความผูกพัน หมายถึง การตกลงให้คำมั่นสัญญา หรือข้อผูกพันที่จะทำบางสิ่ง หรือเป็นเหตุผลของการกระทำในแต่ละการ กระทำจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป

บุชานัน (Buchanan II, 1974: อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533: 14) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยม องค์กร และเป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมองค์กร

เมาว์เดย์ (Mowday, อ้างถึงใน สุภวรรณ พันธิ์บุญ, 2542: 6) เห็นว่าความผูกพัน องค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่ หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

จิระจิตต์ ราชา (2525: 52) สรุปไว้ว่าความผูกพันองค์กรหมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ “อยู่” และไม่อยาก “ไป” จากองค์กร ไม่ว่าจะเงินเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อม ทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่า บุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัดคือ

1. ความจงรักภักดี กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กรอาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้น มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดยที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

3. ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน คือ ความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จทุ่มเทแรงกายใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

เชาวลิต คณานนทชัย (2532: 11) ให้ความหมายว่า ความผูกพัน หมายถึง การที่บุคคลได้ทุ่มเทเวลา พลังงาน ไปด้วยความผูกพันและซื่อสัตย์ต่อสิ่งนั้น ๆ

จากความหมาย และคำนิยามความผูกพันของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่ได้กล่าวไว้สามารถจะสรุปได้เป็นสองกลุ่มดังนี้

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎี Side – bet Theory

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม โดย เบคเกอร์ (Howard S.Becker) ได้พัฒนากรอบการศึกษาของความคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Reward-Cost Notation) และได้ใช้พื้นฐานเกี่ยวกับตารางการเปลี่ยนแปลงแบบง่าย (Simple Exchange Paradigm) ในการสร้างทฤษฎีการลงทุน (Side - Bet Theory) ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบและชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากลาออกจากองค์กรไป จะสูญเสียอะไรเนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน (Investment) โดยเบคเกอร์ (Becker) เรียกว่า

“Side-Bet” ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสในการจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น เมื่อเป็นเช่นนี้บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาวเช่น บำเหน็จบำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าลาออกไปก่อนจะครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับลงทุนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไปโดยไม่ได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เท่ากับว่าการลงทุนได้สะสมเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุของความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กร เพราะหากตัดสินใจออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ (Becker, 1960 อ้างใน สำราญ บุญรักษา, 2539: 13)

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al, 1974: 603-609) เห็นว่าความผูกพันประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เนื่องจากบุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ โดยความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จโดยจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น

แนวความคิดของพอร์เตอร์ และคณะ ได้รับความนิยมนอย่างกว้างขวาง และถูกนำไปใช้ในการศึกษาในระยะต่อมา เช่นการศึกษาของ เมวว์เดย์ และคณะ (Mowday et al, 1982: 244-247), ม็อตแทซ (Mottaz, 1988: 214-288), มาเทอู และซาจา (Matheiu and Zajac, 1990: 171-194) ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของพอร์เตอร์ และคณะ คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980: 344-350) ได้ศึกษาว่า ลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivative) ในการทำงานของบุคคลจะทำให้รู้สึกอยากจะทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี ผลงานที่ดีจะเปรียบเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานออกมาไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตัวเองจากคุณภาพงานที่ดีและยังได้เสนอแนวความคิดของภาวะจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ จากผลการวิจัยพบว่า ผลงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimensions) 5 ลักษณะดังนี้

1. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน
2. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ เทคนิค วิทยาการต่าง ๆ อุปกรณ์ ตลอดจนแนวทางในการปฏิบัติในหลายด้าน เพื่อให้กิจกรรมหลาย ๆ อย่างในหน่วยงานสำเร็จผล
3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ
4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอิสระในด้านความคิดใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลงานที่จะเกิดขึ้น

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่แสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบข้อมูลโดยตรงและชัดเจนถึงผลลัพธ์จากการที่ได้ปฏิบัติงานไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานหรือไม่ และรวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

รูปแบบการจัดคุณลักษณะงานของแฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham) โดยอาศัยแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นพื้นฐานได้เสนอแนวคิดของภาวะทางจิตที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงาน 3 ภาวะ คือ

1. การรู้สึกว่างานมีความหมาย (Experienced Meaningfulness) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงคุณค่าหรือความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ

2. การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน (Experienced Responsibility) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในผลของงานที่ตนเองได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติ

3. การรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง (Knowledge of Results) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าได้มาตรฐานหรือไม่ และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงใด

แฮคแมนและโวลต์แฮม (1980) ได้ศึกษาว่าการที่บุคคลรับรู้คุณลักษณะของงานภายในองค์กรเกี่ยวกับความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน จะทำให้เกิดสถานภาพทางจิตวิทยา 3 ประการ คือ การรู้สึกรู้ว่างานมีความหมาย การมีความรับผิดชอบต่อผลของงาน และการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ผลลัพธ์ที่ตามมา คือ บุคคลมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของงาน

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอว่าบุคคลจะมีพฤติกรรมโดยถือเกณฑ์ความน่าจะเป็นในการรับรู้ ซึ่งจะทำให้เกิดการใช้ความพยายาม เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ ตลอดจนขึ้นกับวิธีการซึ่งเขามองถึงคุณค่าที่เป็นผลลัพธ์นั้น (Bateman and Snell, 1999: G-2) เป็นทฤษฎีกระบวนการซึ่งเสนอแนะว่าก่อนที่จะบุคคลจะปฏิบัติ จะพิจารณาว่ามีความสามารถและมีความพยายามที่จะให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการหรือไม่โดยจะแสดงในรูปของความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามที่ใช้ในการปฏิบัติกับผลการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับ 3 ประการ ตามขั้นตอน คือ 1) การใช้ความพยายามในการทำงานของพนักงาน 2) การปฏิบัติงาน 3) ผลลัพธ์เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความคาดหวังใน 3 ลักษณะ คือ ความคาดหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายาม ความคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน และคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545: 317-319)

ส่วนที่ 1 ความคาดหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายาม (Effort-performance expectancy) เป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวข้องกับความน่าจะเป็น ความคาดหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายามเป็นส่วนที่แสดงถึงความพยายามในด้านต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน พนักงานจะพิจารณาว่าเขามีความสามารถที่จะบรรลุการปฏิบัติงานโดยใช้ความพยายามส่วนตัวหรือไม่ ถ้าเขาไม่เชื่อว่าความพยายามส่วนตัวจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับสูงแล้วก็จะทำให้ความคาดหวังในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังผลลัพธ์จากการปฏิบัติงาน (Performance-outcome expectancy) เป็นส่วนที่สองของสมการความคาดหวัง โดยต่อเนื่องมาจากความคาดหวังผลการปฏิบัติงานจากความพยายาม กล่าวคือ เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และระบบรางวัล พนักงานจะพิจารณาผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานนั้น พนักงานจะถามว่าถ้าเขาทำงานสำเร็จเขาจะได้รับรางวัลอะไร ซึ่งเป็นความคาดหวังจากการใช้ความพยายามในการทำงาน เมื่อบุคคลรับรู้ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ เขาจะพยายามปฏิบัติงานไม่ให้พลาดเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่เขาต้องการ

ส่วนที่ 3 คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence of outcomes) หมายถึง คุณค่าของความพึงพอใจซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ของแต่ละบุคคลจากการปฏิบัติ หรือคุณค่าความพึงพอใจที่คาดว่าจะได้รับ (Anticipated satisfaction) แต่ถ้อยคำและสมาชิกขององค์การจะต้องการผลลัพธ์ ผลลัพธ์ทั้งหมดอาจจะดึงดูดใจไม่เท่ากัน บางคนอาจจะมองว่าต้องการผลลัพธ์ที่มีลักษณะเฉพาะ แต่บางคนอาจไม่คิดเช่นนั้น ทำให้บุคคลต้องศึกษาคุณค่าหรือส่วนประกอบของผลลัพธ์ บุคคลจะมีการคาดหวังความพึงพอใจล่วงหน้าของแต่ละผลลัพธ์ซึ่งเรียกว่า คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ เมื่อผลลัพธ์เป็นที่น่าพึงพอใจคุณค่าความพอใจจะเป็นบวก แต่เมื่อผลลัพธ์ไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ คุณค่าความพอใจจะเป็นลบ และเมื่อผลลัพธ์ที่มีลักษณะเป็นที่น่าพึงพอใจและไม่พึงพอใจคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์จะเท่ากับศูนย์ ทฤษฎีความคาดหวังจะแสดงถึงความเข้าใจของบุคคลในการบรรลุถึงเป้าหมายของตนเอง (Individual Goal) ซึ่งสัมพันธ์กับความพยายามและความสามารถในการงาน และรางวัลที่ได้รับความคาดหวังว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่นกันโดยนักวิชาการหลายคน เห็นว่าการสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้ (Flippo, 1996 อ้างใน เพ็ชร อินอิม, 2540: 22; Buchanan, 1974; Steers, 1977)

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถของตนในการทำงาน มีความตั้งใจทำงานเพื่อสร้างสรรค์ผลงาน และได้รับความสำเร็จจากการทำงาน

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลมีโอกาสดูแลติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนางานและตนเอง เมื่อมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และรู้สึกผูกพันกับองค์กร

1.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทฤษฎี Social Information Processing Model (SIP)

อธิบายว่าบุคคลจะมองงานเดียวกัน และสรุปแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ การรับรู้ (Perceive) ของบุคคล บุคคลจะมีทัศนคติและพฤติกรรมกับงานขึ้นกับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อน ครอบครัว ถ้าบุคคลเข้ามาทำงานโดยพบกับผู้ร่วมงานที่คอยแต่จะบ่นว่างานน่าเบื่อ เจ้านายไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น จะทำให้บุคคลมีทัศนคติที่ไม่ดีตามไปด้วย ดังนั้น ถ้ากลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็จะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรตามไปด้วย ซึ่งนำมาใช้อธิบายในเรื่องทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรได้

1.6 แนวคิดและทฤษฎีบทบาท (Role theory)

ทฤษฎีบทบาทมีการมองใน 2 ลักษณะคือ แนวโครงสร้างและแนวปฏิสังสรรค์ สัญลักษณ์นิยม ในลักษณะแนวโครงสร้างนิยมนั้น บทบาทจะถูกมองว่าเป็นสิ่งที่ถูกกำหนด กฎเกณฑ์ไว้ในสังคม ถูกคาดหวังไว้ว่าบุคคลในสถานภาพใดควรมีบทบาทอย่างไร เมื่อบุคคลเข้าดำรงในสถานภาพนั้น ๆ ก็จะมีบทบาทตามที่สังคมคาดหวังไว้เช่นนั้นและบุคคลอื่น ๆ ก็จะถูกคาดหวัง บทบาทของผู้ที่อยู่ในสถานภาพต่าง ๆ ตามที่คิดว่าเป็นค่านิยม บรรทัดฐานที่กำหนดให้มีบทบาท พฤติกรรมนั้น ๆ ส่วนการมองบทบาทในแนวปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์นิยม จะให้ความสำคัญกับ กระบวนการ ซึ่งบุคคลจะทำความเข้าใจได้ว่า บุคคลอื่นให้ความหมายและคาดหวังกับตนเองอย่างไร ในการที่จะมีบทบาทในสังคม อันจะเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีการปฏิสังสรรค์ทางสังคมต่อกันนั้น ๆ เองด้วย

บทบาทเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับองค์กร แสดงถึงพฤติกรรมของคนใน องค์กรที่คาดว่าจะแสดงออก บทบาทเกิดจากผลของการเกี่ยวข้องกับองค์กรที่เป็นเทคนิควิทยาการ องค์กรที่ไม่เป็นทางการและความคาดหวังของบุคคลในงานที่ทำ ระบบของบทบาทจึงเป็นเสมือน สนามที่กำหนดขึ้นให้แสดงออกถึงความคาดหวัง และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติหรือบรรดาสมาชิก ภายในองค์กร การแสดงออกมาในลักษณะของการติดต่อสื่อสารที่เป็นถ้อยคำและที่ไม่เป็นถ้อยคำ การแสดงออกถึงอารมณ์ การแสดงออกถึงการตัดสินใจ ระบบของบทบาทจะเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา การที่จะอธิบายระบบของบทบาทจึงเป็นเรื่องยาก จะอธิบายได้ก็เพียงชั่วขณะหนึ่ง ที่ระบบของบทบาทนั้นแสดงอยู่เท่านั้นเมื่อเวลาผ่านไประบบของบทบาทก็จะแตกต่างออกไป ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดทางบทบาทนั้น กู๊ด (Good, 1960: 484) ระบุว่าสาเหตุหลัก

2 ประการ คือ การมีความขัดแย้งทางบทบาท และความคลุมเครือทางบทบาท ซึ่งความเครียดทางบทบาทนี้เองที่สามารถก่อให้เกิดความเครียด (Stress) ในระดับบุคคลได้ (Pearlin, 1983 อ้างใน ประภา ทองวัฒนา, 2542: 23) และถ้าความเครียดที่เกิดขึ้นนี้อยู่นานโดยไม่ได้รับการแก้ไขจะทำให้เกิดวงจรของความเครียดกดดันอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคคลเกิดกลุ่มอาการของความเหนื่อยล้าอ่อนเพลียทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดความท้อแท้และเบื่อหน่ายในการทำงานทำให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน เช่น ผลงานไม่ดี มีการโยกย้าย และลาออกจากงานสูง (Piger and Mayer, 1973 อ้างใน ประภา ทองวัฒนา, 2542: 23) ดังนั้น ความเครียดทางบทบาทสามารถส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

ความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflict)

มีความจริงที่ความคาดหวังของผู้กำหนดบทบาทอาจจะเปลี่ยนแปลง หรือแตกต่างกันได้ ซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความขัดแย้งทางบทบาทขึ้น และอาจจะปรากฏให้เห็นได้หลายรูปแบบ อาทิเช่น

ความขัดแย้งภายในผู้กำหนดบทบาท (Intrasender Conflict) ซึ่งแหล่งของความขัดแย้งอันนี้มีผู้กำหนดบทบาทเพียงคนเดียว แต่มีพฤติกรรมเสนอความต้องการจากงานที่ทำของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกันหรือแตกต่างกัน ดังเช่น กรณีที่ผู้เฝ้างานกระดุนหรือย่ำให้ผู้ทำงานทำงานให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณ ในเมื่อความต้องการที่จะให้ได้ทั้งคุณภาพและปริมาณนั้นขัดกันเช่นนี้ เป็นต้น ความขัดแย้งระหว่างผู้กำหนดบทบาท (Intersender Conflict) ซึ่งเกิดขึ้นในเมื่อพฤติกรรมการทำงานที่คาดหวังไว้ของผู้กำหนดบทบาทคนหนึ่งขัดหรือไม่ตรงกันกับความคาดหวังของผู้กำหนดอีกคนหนึ่ง เช่น หัวหน้าคนงานซึ่งต้องเข้ามาพัวพันกับบทบาทคาดหวังของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา กับผู้บริหารในระดับสูงกว่า หรือความขัดแย้งทางบทบาทของตน งานที่เกิดขึ้นเนื่องจากความคาดหวังทางด้านพฤติกรรมที่ต้องการของเพื่อนร่วมงานและกลุ่ม กับความต้องการของระบบบริหารที่มีอยู่ไม่ตรงกัน เป็นต้น

หน้าที่งานและบทบาทของเพื่อนร่วมงาน หรือของวิธีกำหนดบทบาทพฤติกรรม อาจจะไม่สามารถสอดคล้องกัน แตกต่างกันได้หลายทาง อาทิ แตกต่างกันในแง่ความคาดหวังที่ถูกรวมเข้าไว้ในงานที่ให้หรือในบทบาทที่ให้มื่อไรบ้าง นิสัยของพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำเป็นอย่างไร บทบาทที่กำหนดให้ว่าควรใช้ในสถานการณ์อย่างไร พฤติกรรมที่คาดหวังไว้มีอะไรบ้างที่ควรจะทำแก้ไขหรือใช้ต่อไป หรือความคาดหวังอันไหนควรจะรับการยกย่องหรือควรใช้หากว่าเกิดมีความขัดแย้งในแง่บทบาทเกิดขึ้น เหล่านี้เป็นต้น

ค. ความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่กำหนดให้ (Interrole Conflict) ความขัดแย้งแบบนี้เกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลคนหนึ่งมีบทบาทอยู่หลายบทบาท และแต่ละบทบาทที่มีอยู่นั้นจะเกี่ยวพันกับความคาดหวังที่แตกต่างกันของบุคคล หรือเพื่อนร่วมงานของคน ๆ นั้นด้วย อาทิ องค์กรอาจจะคาดหวังไว้ว่าคนงานจะต้องทำงานล่วงเวลาบ้างในวันเสาร์หากจำเป็น แต่บทบาทของความเป็นพ่อ บังคับหรือกำหนดไว้ว่าควรจะอยู่บ้านและเล่นกับเด็ก ๆ ในวันเสาร์ กรณีอย่างนี้ก็จะเกิดความขัดแย้งทางบทบาทว่าควรจะทำสิ่งไหนดีขึ้นได้

ง. ความขัดแย้งของบทบาทของเจ้าของตำแหน่ง (Job Incumbent Role Conflict) แม้ว่าเจ้าของตำแหน่งจะได้รับข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังจะเกิดขึ้นจากบุคคลอื่นก็ตาม แต่กระบวนการส่งข่าวสารเกี่ยวกับบทบาทนี้ (Role Sending Process) จะไม่เกิดขึ้นในลักษณะข้อมูลทางเดียว (One Way) เจ้าของตำแหน่งนั้นจะพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติต่อตัวเองในลักษณะสอดคล้องกับภาพ หรือสิ่งที่คิดเกี่ยวกับตัวเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความนึกคิดเกี่ยวกับตน (self concept) ของบุคคลนั้นนั่นเอง ถ้าพฤติกรรมที่คาดหวังไม่ตรงหรือไม่สอดคล้องกับความนึกคิดเกี่ยวกับตนแล้ว บุคคลนั้นก็จะต่อต้านพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวังนั้น หรืออาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทของบุคคลอื่น หรือของตำแหน่งของตนเองก็ได้ ตัวอย่างเช่น มาตรฐานของบุคคลผู้เป็นเจ้าของตำแหน่ง หรือค่านิยมอาจจะขัดแย้งกับพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้กระทำ เป็นต้น

จ. การศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้งของบทบาท ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท (Role theory) ชี้ให้เห็นว่า เมื่อพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังของบุคคลเกิดความขัดแย้งกันหรือไม่สอดคล้อง บุคคลนั้นจะมีความกดดัน เกิดความรู้สึกไม่พอใจ และจะปฏิบัติงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ของสิ่งดังกล่าวแสดงในแผนผังต่อไปนี้

ความไม่ลงรอยกัน.....►ความกดดัน► ความรู้สึกไม่พอใจ►
การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

ริชโซ และผู้อื่นได้ศึกษางานวิจัยหลายเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้งที่มีต่อความพึงพอใจของสมาชิกผู้ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานซึ่งได้สรุปว่า ความขัดแย้งของบทบาทมีความสัมพันธ์กับการลดลงของความพึงพอใจ ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานและองค์กร ก่อให้เกิดความวิตกกังวลและความไม่สบายใจ (Rizzo, House, and Listzman, 1970) นอกจากนี้ผลจากการวิจัยยังพบว่า คำตอบที่ยอมรับต่อข้อทดสอบต่อไปนี้จะเป็นมาตรวัดความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพ เช่น

- ข้าพเจ้าต้องทำในสิ่งที่ควรจะถูกกระทำโดยวิธีแตกต่างออกไป
- ข้าพเจ้าขาดนโยบายและข้อเสนอแนะเพื่อช่วยในการทำงาน
- ข้าพเจ้าทำงานภายใต้้นโยบายและข้อเสนอแนะ (Guidelines) ที่ขัดแย้งต่อกัน

- ข้าพเจ้าได้รับการมอบหมายงานโดยปราศจากบุคลากรที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ

ความคลุมเครือของบทบาท (Role Ambiguity)

ทฤษฎีองค์กรแบบดั้งเดิมได้กล่าวว่า ตำแหน่งทุกตำแหน่งในองค์กรแบบทางการควรจะกำหนดงานและหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะของตำแหน่งนั้น ๆ หลักเกี่ยวกับการกระจายหน้าที่จำเป็นจะต้องทำโดยการมอบหมายหน้าที่ การกระจายอำนาจที่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้สำเร็จตามหน้าที่นั้นรวมทั้งการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อผลสำเร็จของหน้าที่ และการใช้อำนาจตามหน้าที่อย่างเหมาะสม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ทราบถึงสิ่งที่ตนเองจะต้องทำให้สำเร็จตามอำนาจหน้าที่ที่ตนเองมีและต้องปฏิบัติ ควรจะประเมินผลอย่างไรแล้ว การปฏิบัติงานย่อมจะมีปัญหาเกิดขึ้นสถานการณ์ดังกล่าวนี้รวมเรียกว่า ความคลุมเครือของบทบาท หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การขาดข้อมูลที่จำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามตำแหน่งที่ได้รับในองค์กร ความคลุมเครือในบทบาทนี้จะก่อให้เกิดความกังวลใจและทำให้การปฏิบัติงานด้อยคุณภาพ

งานวิจัยได้สนับสนุนข้อสรุปว่า ความคลุมเครือของบทบาทมีความสัมพันธ์กับความต้องการประสิทธิภาพของบุคคลและขององค์กร จากการวิจัยพบว่าความคลุมเครือของบทบาทจะเกิดขึ้นเมื่อ

1. ขนาดขององค์กรและความสลับซับซ้อนขององค์กรจะทำให้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานไม่กระจ่างชัด
2. องค์กรเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในองค์กรบ่อยครั้ง
3. มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคนิคบ่อยครั้ง ซึ่งต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม
4. มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในองค์กรบ่อยครั้ง ซึ่งทำให้มีผลต่อการพึ่งพากันระหว่างบุคคลในองค์กร
5. การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมเรียกร้องให้เกิดความต้องการใหม่ ๆ ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
6. การปฏิบัติหลายอย่างในด้านการบริหารงาน จะจำกัดการหมุนเวียนของข้อมูลภายในระบบขององค์กรทั้งหมด

1.7 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดทฤษฎีของพอตเตอร์ และคณะ (Porter et al, 1974) เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางและเป็นที่นิยมสูงสุดในการนำไปใช้จากนักวิจัยต่าง ๆ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันทางด้านการบริหารและค่อนข้างครอบคลุม ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแบบวัดนี้มาดัดแปลงเป็นเครื่องมือในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

แบบวัดความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire) ของพอตเตอร์ และคณะ (Porter et al, 1974: 603-609) มี 15 คำถามเป็นเครื่องมือที่วัดระดับความผูกพันของบุคคลที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรตามนิยามความผูกพันต่อองค์กรซึ่งมีอยู่ 3 ลักษณะ ได้แก่ ความจงรักภักดีที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีคำตอบให้เลือกในลักษณะ ประเมินค่าเป็นช่วง 7 ระดับตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert Scale) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งนี้ได้แบ่งลักษณะของข้อความเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความในเชิงบวก (Positive) และข้อความเชิงลบ (Negative) ซึ่งจะมีข้อความเชิงลบ 6 คำถาม เพื่อลดอคติของผู้ตอบ ซึ่งในงานวิจัยของ Mowday และ Steers ได้นำเครื่องมือวัดความผูกพันองค์กร (OCQ) นี้ไปศึกษากับพนักงาน 2,563 คนที่มาจากองค์กรที่แตกต่างกัน 9 องค์กร ได้แก่ ข้าราชการ บุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย บุคลากรต่าง ๆ ที่ทำงานในโรงพยาบาล พนักงานธนาคาร พนักงานบริษัท โทรศัพท์ นักวิทยาศาสตร์และวิศวกร ผู้จัดการในบริษัทรถยนต์ นักจิตวิทยา และผู้ฝึกงานการขายปลีก (Mowday and Steers, 1979: 224-247) ผลการวิจัยได้ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันต่ำสุดเท่ากับ 4.0 และสูงสุดเท่ากับ 6.1 และวัดระดับความมั่นคงภายใน (Internal Consistency) โดยมาตรวัดของ Coefficient alpha ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.82-0.93 โดยมีค่ามัธยฐาน = 0.90 สำหรับความเชื่อมั่นแบบทดสอบซ้ำ (Test-Retest Reliability) มีค่าจาก $r = 0.53 - 0.75$ และเครื่องมือนี้ได้รับความนิยมสูงสุดในการทำไปใช้จากนักวิจัยต่าง ๆ มากมายและเป็นที่ยอมรับกันว่า คำจำกัดความของเครื่องมือนี้สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันองค์กรทางด้านการบริหารมากที่สุด เช่น การศึกษาของปีเตอร์ และ จอห์น (Peter and John, 2001: 594-613) เดน (Dane, 2003: 557-572) เดวิด และ มิเชลล์ (David Scott Nancy and Michelle, 2005: 203-219) เอียน (Ian, 2007: 5-24) เป็นต้น

ตอนที่ 2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์กร แบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล และองค์กร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 188)

2.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์โดยเทย์เลอร์ (Taylor) ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศในองค์กรอย่างเด่นชัด แนวคิดตามทฤษฎีของเทย์เลอร์ นี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้าน และการแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารเป็นแบบรูปนัย การบริหารงานตามแนวคิดของเทย์เลอร์ ก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะตามแบบบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

ความสนใจในเรื่องของบรรยากาศในการทำงานนั้นเริ่มต้นโดยเลวิน (Lewin) ใน ค.ศ.1930 พยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน ตามแบบจำลองที่เป็นสมการเพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจในปรากฏการณ์ว่า

$$B = f(P, E)$$

โดยที่ B แทนพฤติกรรมของบรรดาเหล่าพยาบาลในโรงพยาบาล

f นั้นคือ ฟังก์ชันที่ขึ้นอยู่กับหรือว่าได้รับอิทธิพลมาจาก

P หมายถึง บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล

E หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล

ดังนั้นสิ่งที่บุคคลในองค์กรแสดงออก หรือมีพฤติกรรมมีผลโดยตรงจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานชัดเจนมากยิ่งขึ้นโดยมุ่งพิจารณาว่า คุณภาพของบรรยากาศมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง และเมื่อเวลาผ่านมาระยะหนึ่งกระสวนทฤษฎีบรรยากาศในองค์กร มี 3 แนวคิด คือ

- Multiple Measurement-Organization Attribute Approach คือ ลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำให้แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ จะเห็นได้ชัดตลอดเวลา และลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ด้วย

- Perceptual Measurement-Organizational Attribute Approach คือ เกี่ยวข้องกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ
- Perceptual Measurement Individual Attribute Approach เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์กรเห็นบุคคลหนึ่งเป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยาที่ปรากฏ (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 189-191)

กาวด์เนอร์ (Gouldner, 1954) ได้ตั้งคำถามในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและได้ชี้ให้เห็นว่าระบบราชการ (Bureaucracy) นั้นอาจจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ นอกจากนั้น เบิร์นและสตอกเกอร์ (Burns & Stalker, 1961) ยังได้บุกเบิกทำการศึกษาต่อไป และชี้ให้เห็นว่ารูปแบบขององค์กรที่มีสิ่งแวดล้อมคงที่ มีแนวโน้มของการบริหารงานแบบเครื่องจักร หรือเน้นที่ระบบโครงสร้าง หรือกระบวนการ ในขณะที่องค์กรที่สัมฤทธิ์ผลในการทำงาน จะมีโครงสร้างและกระบวนการแบบยืดหยุ่นง่าย

การรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารวางแผนการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น เฮลลิงตันและสโลคัม (Hellriegel & Slocum, 1974: 430) บราวและโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980: 420) กล่าวว่า การจะเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์กรใดก็ตามสิ่งแรกที่ควรพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนคือ บรรยากาศองค์กรนั่นเอง

มีแนวความคิดทางทฤษฎีที่หลากหลาย พยายามอธิบายให้เห็นภาพของบรรยากาศองค์กรผ่านช่วงเวลาตามลำดับแล้วแต่ความนิยมของแต่ละสังคมว่าจะมองคนและสังคมเป็นอย่างไร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 191)

2.2 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของการรับรู้

บรรยากาศองค์กร จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้นำ กับขวัญ กำลังใจ และพฤติกรรมของพนักงาน บรรยากาศองค์กรจะเป็นการรับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลแต่ละคนตามความต้องการ และบุคลิกภาพของตนเอง การรับรู้สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของพนักงาน (สมยศ นาวิการ, 2539: 193)

เกรย์ เดสเลอร์ (Gray Dessler) ให้ความหมายบรรยาкасองค์กรว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรที่มีต่อโครงสร้างองค์กร การจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการบริหารงาน การตัดสินใจสั่งการ การติดต่อสื่อสารและพฤติกรรมของคนในองค์กรซึ่งประกอบด้วย ความเอาใจใส่สนับสนุน ช่วยเหลือ (Gray Dessler, 1976: อ้างในสมยศ นาวิการ และพุดดี รุมาคม, 2520: 596)

จุงและแมกกิลสัน (Chung & Megginson, 1981: 244) ให้ความหมายบรรยาкасองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคคลในแต่ละองค์กร การช่วยเหลือเกื้อกูล ความไว้วางใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การจัดภัยอันตราย ความขัดแย้งและความสามัคคีกลมเกลียวของคนในองค์กร

อรุณ รัชธรรม (2539: 31) ให้ความหมายว่า บรรยาкасองค์กร หมายถึง จุดของค่านิยมทัศนคติ และประเพณี ซึ่งมีผลกระทบต่องานที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2539: 21) ให้ความหมายว่า บรรยาкасองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพสนองความต้องการของพนักงาน

บรรยาкасองค์กรตามแนวคิดรูปธรรม

ฟอร์แฮนด์และกิลเมอร์ (Forehand & Gilmer, 1964) อธิบายบรรยาкасองค์กรว่าเป็นกลุ่มคุณลักษณะที่อธิบายภาพพจน์ขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรนั้นแตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ เป็นลักษณะที่สืบทอดกันมาตลอด และเป็นลักษณะที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนในองค์กร สิ่งที่ฟอร์แฮนด์และกิลเมอร์นำมาใช้วัดบรรยาкасองค์กรมี 5 มิติ คือ ขนาดและโครงสร้างองค์กร ความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ รูปแบบผู้นำ เป้าหมาย และเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร

ลอว์เรนซ์กับลอว์ (Lawrence & Lorch) และเพียร์นกับโรมานท์ (Prien & Roman) พยายามแยกแยะความแตกต่างขององค์กรโดยใช้ปัจจัยที่เป็นรูปธรรมคล้าย ๆ กัน เช่น ระดับของอำนาจหน้าที่ ปริมาณกฎเกณฑ์ที่เป็นทางการ อัตราส่วนของบุคลากรด้านการบริหารต่อบุคลากรด้านการผลิต นักวิชาการซึ่งใช้ปัจจัยที่เป็นรูปธรรมในการศึกษาบรรยาкасองค์กร และคนอื่น ๆ เช่น เซลล์ (Sell) และบลูม (Bloom) เชื่อว่าการจัดสภาพแวดล้อมจะต้องกระทำอย่างอิสระจากการรับรู้ของคน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

มุมมองของลิเกิร์ต (Likert, 1979:73) เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร เน้นที่ผู้ปฏิบัติต้องได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีอำนาจและอิทธิพลในองค์กร ตลอดจนมีการนำเทคนิค และวิทยาการใหม่มาใช้ในองค์กรพร้อมทั้งเสริมแรงจูงใจ เพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย

เจมส์และโจนส์ (Jame & Jones อ้างในกฤษณา ศักดิ์ศรี, 2534: 546) เน้นที่องค์กรต้องมีโครงสร้าง เป้าหมาย กฎเกณฑ์ และหลักปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กรและสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พร้อมทั้งค่านิยม และพฤติกรรมของบุคคลที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร

ฟอร์แฮนด์ (Forehand อ้างในสมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม, 2520: 602-607) เน้นว่าองค์ประกอบของบรรยากาศจะต้องมีขนาดและโครงสร้างขององค์กร เป้าหมายขององค์กร แบบฉบับของความเป็นผู้นำ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ตลอดจนความซับซ้อนของระบบภายในองค์กรด้วย

ทฤษฎีในการอธิบายบรรยากาศองค์กรของ Woodward, Lawrence และLorch เป็นการบริหารงานที่ชี้ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กร เทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร และการปฏิบัติงาน ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์กร การปฏิบัติที่มีต่อความคาดหวังของงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 192)

บรรยากาศของการทำงานอธิบายด้วยทฤษฎี Cybernetics การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า มนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 192)

บรรยากาศของการทำงานตามแนวคิดการจัดช่วงชั้นของการบังคับบัญชา (Span of control) ของ Lockheed การบริหารตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรจะอยู่ที่การประเมินหาองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมและสภาพการวางแผนภายในองค์กร (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 193)

บรรยากาศขององค์กรตามแนวคิดการกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรจึงขึ้นอยู่กับกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริง และความไว้วางใจ

บรรยากาศขององค์กรตามแนวคิดระบบ 4 (System 4) ของ Likert จากหนังสือ The Human Organization : Its Management and Value (1967) ทฤษฎีนี้ใช้ระบบของกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันโดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้นบรรยากาศในองค์กรจึงอยู่ที่กระบวนการกลุ่ม และระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

บรรยากาศขององค์กรตามทฤษฎี การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วย การปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กรขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทำงาน มีความสนุกในหน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่กล่าวมาแล้วนั้นมีจุดเน้นในแต่ละทฤษฎีจะมีความเกี่ยวข้องกัน และนำไปสู่องค์ประกอบของบรรยากาศ ซึ่งมีการแบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้หลากหลาย ฮาลปีน และครอฟท์ (Haplin & Croft, 1996: 150-151) ได้มององค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรว่าเน้นที่พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนพฤติกรรมผู้ร่วมงานนั้นเน้นที่ท่าทีผู้ร่วมงานแสดงถึงความรู้สึกในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ได้พยายามหาคำตอบเกี่ยวกับมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศในโรงเรียนของรัฐบาลแห่งหนึ่ง มิติต่าง ๆ ของบรรยากาศที่ผู้สนใจได้ระบุไว้คือ

- พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน พิจารณาใน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ว่าปฏิบัติงานโดยขาดความสามัคคี ขาดความร่วมมือประสานงานกัน มีลักษณะต่างคนต่างทำงาน มิติอุปสรรค (Hindrance) คือ การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าการปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว ขาดความสะดวกสบาย เพราะผู้บริหารใช้งานมากเกินไปบุคลากรอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ซึ่งเห็นว่าไม่มีความจำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยาก มิติความรักหมู่คณะ (Esprit) คือ การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่ามีความรักในหมู่คณะ ปฏิบัติงานโดยมีขวัญและกำลังใจดีมาก เพราะได้รับการตอบสนอง

ความต้องการทางด้านสังคม และได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง ท้ายสุดคือ มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานว่าผู้ร่วมงานรู้สึกสนุกในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด แต่อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

- พฤติกรรมของผู้บริหาร พิจารณาใน 4 มิติ คือ มิติความห่างเหิน (Aloofness) คือ การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารโดยคำนึงถึงกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรมีน้อย มิติมุ่งงาน (Production Emphasis) คือ การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารคำนึงถึงผลงานมาก โดยผู้บริหารจะควบคุมตรวจสอบตราสั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด บุคลากรต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัดปราศจากปฏิกิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด มิติผลักดัน (Thrust) หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารพยายามผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้า โดยไม่ใช้วิธีการนิเทศแบบใกล้ชิด แต่จะกระตุ้นหรือจูงใจบุคลากรด้วยวิธีการที่ผู้บริหารปฏิบัติงานของตนให้ดีที่สุดเพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากรปฏิบัติตาม มิติคิดถึงคนอื่น (Consideration) คือ การรับรู้หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากร โดยแสดงถึงความเมตตากรุณาช่วยเหลือในการปฏิบัติและธุระส่วนตัวของบุคลากรเป็นอย่างดี (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 192-196)

2.4 เครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยคิดว่าทฤษฎีของฟอร์แฮนด์มีความครอบคลุมในทุก ๆ ด้านจึงได้นำมาเป็นแนวหลักในการสร้างแบบสอบถาม ฟอร์แฮนด์ (Forehand) วัดบรรยากาศจากองค์ประกอบต่อไปนี้ (อ้างในสมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม, 2520: 602-607)

1. ขนาดและโครงสร้าง (Size and Structure) แม้ขนาดขององค์กรโดยส่วนรวมจะมีความสำคัญ แต่ระดับของบุคคลในองค์กรมีความสำคัญในแง่ของจิตวิทยา ระดับพนักงานคนใดคนหนึ่งตามสายบังคับบัญชาในองค์กรโดยทั่ว ๆ ไปจะมีผลกระทบต่อบุคคลผู้นั้นมากกว่าไม่ว่าเขาจะทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม

โครงสร้างขององค์กรมีความสำคัญเช่นเดียวกัน และจะเกี่ยวข้องกับขนาด ด้วยองค์กรที่มีขนาดใหญ่ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูง และผู้ปฏิบัติงานจะห่างกันมากขึ้น และจะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่อยู่ห่างไกลออกไป จากจุดตัดสินใจนั้นอาจมี

ความเข้าใจในตัวเองว่ามีความสำคัญน้อยระยะทางดังกล่าวย่อมจะก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะการที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ทางด้านสังคมนั้นจะกระทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) มีอยู่หลายแบบ ล้วนมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรนั้น ๆ แบบของความเป็นผู้นำย่อมมีผลกระทบต่อพนักงานคนใดคนหนึ่งต่องาน ผู้นำมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจ ระบบการควบคุมลักษณะงาน ความมีอิสระของพนักงาน และปรากฏการณ์โดยส่วนรวมระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความซับซ้อนของระบบงาน (System Complexity) ความซับซ้อนของระบบหมายถึง จำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกัน ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ หากแผนกหนึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับสามแผนกงานเป็นอย่างมากแล้ว แผนกงานนี้จะต้องเกี่ยวข้องกับแผนกงานเหล่านี้เป็นอย่างมาก แบบของการเกี่ยวข้องจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น เป้าหมายและวิทยาการ

4. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์กรย่อมแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ส่วนหนึ่งที่ยังคงแตกต่างมาจากการแยกประเภทขององค์กร เช่น องค์กรธุรกิจกับองค์กรที่ให้บริการสาธารณะย่อมแตกต่างกันในเป้าหมาย หรือแม้กระทั่งองค์กรธุรกิจด้วยกัน ก็ยังแตกต่างกันในเป้าหมายของกำไร

5. เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) เป็นมิติที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศ เพราะเครือข่ายภายในองค์กรจะแสดงให้เห็นถึงเครือข่ายของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอน ภายในองค์กรจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์กรนั้น

ลักษณะทั้ง 5 ด้านนี้ มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ ข้อสมมติฐานของฟอร์แฮนด์ก็คือ คุณลักษณะเหล่านี้และคุณลักษณะอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกันระหว่างกันและเป็นสิ่งกำหนดบรรยากาศองค์กรโดยรวมระบบองค์กรและปัจจัยทางด้านความมีประสิทธิภาพ ซึ่งการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรนั้น จะไปกระตุ้นแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรให้แสดงพฤติกรรม เช่น กิจกรรมการปฏิสัมพันธ์ ความพึงพอใจ และยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย เป็นต้น

ตอนที่ 3 พยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล (กระทรวงสาธารณสุข, 2528) มีหน้าที่ระบุไว้ดังนี้

1. ด้านการพยาบาล โดยครอบคลุมในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยให้ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ เพื่อบรรเทาอาการของโรคและการลุกลามของโรค การประเมินสภาวะสุขภาพ การส่งเสริมฟื้นฟูสุขภาพอนามัยรวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์และการทำตามคำสั่งในการรักษาโรคของแพทย์โดยอาศัยหลักศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาลอย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการตัดสินใจทางด้านเทคนิคบริการ

2. ด้านการพยาบาลผดุงครรภ์ มีหน้าที่ในการตรวจ การแนะนำ การส่งเสริมสุขภาพ และการปฏิบัติต่อหญิงมีครรภ์ การป้องกันความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์ และระยะคลอด การทำคลอด การดูแลและส่งเสริมสุขภาพมารดาและทารกในระยะหลังคลอดรวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์และการทำตามคำสั่งในการรักษาโรคของแพทย์โดยอาศัยหลักศาสตร์และศิลปะทางการพยาบาล

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีจุดมุ่งหมายในการสร้างรากฐานความรู้ทางการแพทย์และการพยาบาล (Knowledge-based medicine and care) เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิจัยมีโรงพยาบาลที่ให้บริการผู้ป่วยเพื่อสนับสนุนด้านการเรียนการสอนและการวิจัยอย่างครบวงจร มีการผลิตบัณฑิตทั้งสาขาแพทยศาสตร์และพยาบาลศาสตร์ในคณะเดียวกันทำให้สามารถประสานการเรียนการสอน การบริการควบคู่กัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อันยังประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนและบริการให้เป็นไปอย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลรามาริบัติเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิที่มีขนาด 1,200 เตียง มีการผลิตพยาบาลศาสตรบัณฑิตปีละประมาณเกือบ 200 คน ซึ่งภาควิชาพยาบาลศาสตร์มีหน้าที่ในการผลิตบุคลากรพยาบาลระดับต่าง ๆ คือ งานการพยาบาลเวชศาสตร์ทั่วไปและเวชศาสตร์ฉุกเฉิน งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ งานการพยาบาลศัลยศาสตร์ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาลสูติ-นรีเวชวิทยา งานการพยาบาลจักษุ โสต นาสิก ลาริงซ์วิทยา งานการพยาบาล

ห้องผ่าตัด งานการพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ งานการพยาบาลอนามัยชุมชน
งานการพยาบาลจิตเวช และงานการพยาบาลศูนย์การแพทย์สิริกิติ์

จำนวนบุคลากรของภาควิชาพยาบาลศาสตร์แบ่งตามลักษณะของงานดังนี้คือ

1. บุคลากรสาย ก ได้แก่ อาจารย์พยาบาล
2. บุคลากรสาย ข ได้แก่ ผู้ตรวจการพยาบาล พยาบาลชำนาญการ หัวหน้าหอผู้ป่วย
และพยาบาลประจำการ
3. บุคลากรสาย ค ได้แก่ ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่ธุรการหอผู้ป่วย เจ้าหน้าที่ธุรการ
และอื่น ๆ

ตอนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในประเทศไทย และต่างประเทศได้มีผู้ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ ที่
เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) ทำการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรกับความสัมพันธ์ใน
งานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าบรรยากาศองค์กรมี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์ในงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นางเยาว์ แก้วมรกต (2541) ทำการศึกษาเรื่องผลการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อ
ความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า พนักงาน
บุคคลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรในทางที่ดีมากและมีระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กรอยู่ใน
ระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อ
ความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงานบุคคล โดยพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมี
ความสัมพันธ์ต่อองค์กรต่ำกว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และพนักงานบุคคลที่มี
ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานบุคคลที่มีระยะเวลาการ
ปฏิบัติงานน้อยกว่า ส่วนตัวแปร อายุ และระดับตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์กรของ
พนักงานบุคคล โดยที่พนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม และบรรยากาศ
องค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ด้านลักษณะ
งาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน ในทางที่ดีกว่า จะมีความสัมพันธ์ต่อ
องค์กรสูงกว่าพนักงาน บุคคลที่รับรู้บรรยากาศองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวในทางที่ด้อยกว่า

แต่การรับรู้ บรรยากาศองค์การด้านสัมพันธภาพภายในหน่วยงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคล

พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์ (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ด้านบรรทัดฐาน และการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การตาม การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสมุทรสาคร พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์การ

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ: กรณีศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่าพนักงาน บริษัท ชันยาง อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึง ความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทฯ รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

จิระชัย ขมเกิด (2549) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติที่อยู่ในระดับสูง มีเพียงความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีค่าระดับปานกลาง สำหรับในส่วนของการสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันในปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ช่อสุดา โสระดา (2551) จากการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนहरา อุตสาหกรรมอาหาร จำกัด พบว่า องค์ประกอบของความผูกพันที่อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านองค์กร รองลงมาเป็นด้านภาวะผู้นำ ด้านงาน และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยองค์ประกอบย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้เติบโตในที่ทำงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับกำลังความสามารถของพนักงาน ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกันได้ การส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงาน และการจัดระบบให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

สเตทตอน (Stratton, 1990: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมิติบรรยากาศองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความมีอิสระในการทำงานของพยาบาล กับผลลัพธ์ต่อผู้รับบริการในพยาบาลวิชาชีพ 158 คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัย โดยใช้แบบสอบถาม OCDQ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่สามารถอธิบายบรรยากาศองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กรได้ ระดับการศึกษาของพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรหรือ

วัฒนธรรมของกลุ่ม แต่ความมีอิสระในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพยาบาลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับบรรยากาศองค์กร

วิม มาเกรท และจิส (Wim, Margriet and Gijs, 1998: 243-248) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร จากการสำรวจความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการฝ่ายจัดหาทรัพยากรมนุษย์ในเนเธอร์แลนด์พบว่าผู้จัดการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับลักษณะของงานมีดังต่อไปนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานมีความเด่นชัดมากที่สุด แรงกดดันจากการทำงานนั้นการทำงานเป็นทีมจะมีแรงกดดันจากการทำงานมากกว่าการทำงานคนเดียวและแรงกดดันจากการทำงานมีผลต่อความผูกพันในระดับสูงด้วย ส่วนความสัมพันธ์ของลักษณะงานอื่น ๆ กับความผูกพันก็มีความสำคัญเช่นกัน ได้แก่ ความสนใจในงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับลักษณะองค์กรพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับรูปแบบของภาวะผู้นำมีความสำคัญเป็นอันดับสอง ขนาดขององค์กร แทบจะไม่มีผลต่อความผูกพัน นโยบายของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นลักษณะเฉพาะของงานและโอกาสในการศึกษาต่อมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องเงินเดือนไม่ได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

โชกังชิว และคณะ (Chou-Kang Chiu et al., 2005: 837-855) ได้ทำการศึกษาเรื่องความเข้าใจของบุคลากรในโรงพยาบาลในการปฏิบัติงาน ความเครียดจากงาน และการตั้งใจจะลาออก จากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ 242 คน จากองค์กรใหญ่ ๆ ในไทเป และได้หวั่น พบว่าการบรรเทาความเครียดจากงานจะมีผลทำให้ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งภาวะผู้นำแบบสนับสนุนจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานด้วย

ดีโบราห์ และผู้อื่น (Deborah et al., 2007: 119-126) ได้ทำการศึกษาเรื่องการทำนายการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จากกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล 343 คน ในรัฐหนึ่งของแคนาดา ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของวัฒนธรรมองค์กรมีผลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และมีผลทางอ้อมต่อความไว้วางใจ และความพึงพอใจในงาน จนกระทั่งความผูกพันและความคงอยู่ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ทำการศึกษา ได้แก่ บรรยากาศทางอารมณ์ เนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ และความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

เฮลินา และผู้อื่น (Helena M. Addae et al., 2008: 567-582) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความขัดแย้ง บทบาทที่คลุมเครือ และความผูกพันต่อองค์กร และการลาออกจากงาน จากกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในรัฐลูเซีย 226 คน ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่คลุมเครือและขัดแย้งมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจจะลาออก

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยที่มีผู้ทำการศึกษาไว้นั้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการทำงานและการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงนำเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรมาศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งเป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารการพยาบาลนำไปปรับปรุงและพัฒนาองค์กรของตนเอง ทำให้พยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ยังส่งผลให้มีการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการลาออกของพยาบาลที่ลดน้อยลงด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยมีระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2552 – 31 กรกฎาคม 2552

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาล ที่ปฏิบัติงาน ณ หอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยสุ่มจากหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลจากหอผู้ป่วยใน 8 หน่วยงาน คือ หอผู้ป่วยกุมารเวช หอผู้ป่วยจักษุ โสต ศอ นาสิก หอผู้ป่วยจิตเวช หอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยศัลยศาสตร์และออร์โธปิดิกส์ หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวช หอผู้ป่วยสังเกตอาการ และหอผู้ป่วยศูนย์การแพทย์สิริกิติ์ จำนวน 1,020 คน (จำนวนบุคลากรทางการพยาบาลของภาควิชาพยาบาลวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ.2551)

2. กลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานอย่างน้อย 1 ปี
2. ไม่เป็นผู้ลาคลอด ลาป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ลาเรียน หรือลาไปต่างประเทศในระหว่างการวิจัย
3. ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้คำนวณโดยใช้วิธีการของ Cochran

กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ เก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเอง โดย กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์เท่ากับ 3% ไม่ทราบค่าความแปรปรวน

การหาขนาดตัวอย่าง

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{N E^2 + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}, \quad \sigma = \frac{s}{x}$$

N = จำนวนประชากร

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$Z_{\alpha/2}$ = ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าเท่ากับ 1.96

σ = สัมประสิทธิ์ความแปรปรวน (Coefficient of variation) = $\frac{s}{\bar{x}}$

= 0.47

E = ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์มีค่าเท่ากับ 3%

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(1020) (1.96) (0.47)}{[1020 (0.30)] + [(1.96) (0.47)]}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 329 คน

แบบแผนการสุ่มตัวอย่าง

สุ่มเลือกหอผู้ป่วยจากจำนวนหอผู้ป่วยในทั้งหมด 42 หอผู้ป่วยโดยแบ่งการจับฉลากเป็นหอผู้ป่วย คือ หอผู้ป่วยเด็ก หอผู้ป่วยอายุรกรรม หอผู้ป่วยศัลยศาสตร์และออร์โธปิดิกส์ หอผู้ป่วยจักษุ โสตฯ หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวช หอผู้ป่วยสังเกตอาการ หอผู้ป่วยจิตเวช หอผู้ป่วยศูนย์การแพทย์สิริกิติ์ และหอผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ จับฉลากได้ 24 หอผู้ป่วย ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย 24 คน พยาบาลวิชาชีพ 305 คน ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลรามาธิบดีรวม 329 คน

แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 329 ชุด ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91.8 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด จำแนกได้เป็น หัวหน้าหอผู้ป่วย 24 ชุด พยาบาลวิชาชีพ 278 ชุด

ในส่วน of แบบสอบถามปลายเปิดที่ตอบแบบสมบูรณ์ทั้งหมด 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.5 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน โดยคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ จำนวนทั้งหมด 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยปรับปรุงและประยุกต์จากผลของงานของ แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) และประภา ทองวัฒนา (2542) จำนวน 40 ข้อ คือ

- | | |
|---|-------------|
| 1. ความมีอิสระในการทำงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความหลากหลายของงาน | จำนวน 7 ข้อ |
| 3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความสำคัญของงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้าในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร | จำนวน 7 ข้อ |

ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้ค่าคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนน

แปลผลโดยแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

ช่วงคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน
2. ด้านความมีเอกสิทธิ์
3. ด้านความสำคัญของงาน
4. ด้านความก้าวหน้าของงาน
5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

$$\text{จำนวนด้านละ 5 ข้อ} = \frac{25 - 5}{3} = \frac{20}{3} = 6.7$$

ดังนั้น ระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 5 ข้อ พิจารณาตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 5.0 - 11.6 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 11.7 - 18.3 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 18.4 - 25.0 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

6. ด้านความหลากหลายของงาน

7. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

$$\text{จำนวนด้านละ 7 ข้อ} = \frac{35 - 5}{3} = \frac{30}{3} = 10$$

ดังนั้น ระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 7 ข้อ พิจารณาตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 5 - 14 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 15 - 24 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 25 - 35 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

$$\text{ช่วงของคะแนนปัจจัยลักษณะงานโดยรวม} = \frac{195 - 39}{3} = \frac{156}{3} = 52$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
39 - 90	ความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ
91 - 142	ความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง
143 - 195	ความคิดเห็นปัจจัยลักษณะงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในบทบาททางวิชาชีพ ได้แก่ ความขัดแย้งทางบทบาท ความคลุมเครือทางบทบาทของพยาบาลประยุกต์มาจากแบบวัดของ ริซโซ เฮาส์ และลิซมัน (Rizzo, House and Lizman, 1970) และประภา ทองวัฒนา (2542) แบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ คือ

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. ความขัดแย้งทางบทบาท | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ความคลุมเครือทางบทบาท | จำนวน 4 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
1	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
4	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
5	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนน

แปลผลโดยแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

ช่วงคะแนนบทบาททางวิชาชีพ

1. ด้านความขัดแย้งทางบทบาท
2. ด้านความคลุมเครือทางบทบาท

$$\text{จำนวนด้านละ 4 ข้อ} = \frac{20-5}{3} = \frac{15}{3} = 5$$

ดังนั้น ระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 4 ข้อ พิจารณาตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 5.0 - 10 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 11 - 15 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 16 - 20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

$$\text{ช่วงของคะแนนบทบาททางวิชาชีพโดยรวม} = \frac{40-8}{3} = \frac{32}{3} = 10.7$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
8 – 18.6	ความคิดเห็นบทบาททางวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ
18.7 – 29.3	ความคิดเห็นบทบาททางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
29.4 - 40	ความคิดเห็นบทบาททางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงพยาบาลรามารับดี ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวความคิดของฟอร์แฮนด์ (Forehand, 1964) มีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ เป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อความที่มีความหมายทางบวก 14 ข้อ และความหมายทางลบ 10 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ด้านโครงสร้าง | จำนวน 7 ข้อ |
| 2. ด้านแบบของความเป็นผู้นำ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านความซับซ้อนของระบบงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านเป้าหมายขององค์กร | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร | จำนวน 5 ข้อ |

ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนน

แปลผลโดยแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม ออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

ช่วงคะแนนบรรยากาศองค์กร

1. ด้านโครงสร้าง

$$\text{จำนวน 7 ข้อ} = \frac{35 - 5}{3} = 10$$

ดังนั้น ระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 7 ข้อ พิจารณาตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 5 - 14 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 15 - 24 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 25 - 35 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

2. ด้านแบบของความเป็นผู้นำ

3. ด้านความซ้ำซ้อนของระบบงาน

4. ด้านเป้าหมายขององค์กร

$$\text{จำนวนด้านละ 4 ข้อ} = \frac{20 - 5}{3} = 5$$

ดังนั้น ระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 4 ข้อ พิจารณาตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 5 - 10 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 11 - 15 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 16 - 20 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

5. ด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร

$$\text{จำนวน 5 ข้อ} = \frac{25 - 5}{3} = \frac{20}{3} = 6.7$$

ดังนั้น ระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 5 ข้อ พิจารณาตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 5.0 - 11.6 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 11.7 - 18.3 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 18.4 - 25.0 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

$$\text{ช่วงของคะแนนบรรยาการสององค์กรโดยรวม} = \frac{120 - 24}{3} = \frac{96}{3} = 32$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
24 - 55	ความคิดเห็นของบรรยาการสององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ
56 - 87	ความคิดเห็นของบรรยาการสององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
88 - 120	ความคิดเห็นของบรรยาการสององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร ใช้แบบวัดของพอร์เตอร์และคณะ (Porter et al, 1974: 603-609) แบบสอบถามจำนวน 15 ข้อ คือ

- | | |
|--|-------------|
| 1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีการให้ค่าคะแนนดังนี้

ค่าคะแนน	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลคะแนน

แปลผลโดยแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมออกเป็น 3 ระดับ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของคะแนนใช้เกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977: 174) ดังนี้

$$\text{พิสัยของช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

1. การยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. ความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร

$$\text{จำนวนด้านละ 5 ข้อ} = 5 \text{ ข้อ} = \frac{25 - 5}{3} = \frac{20}{3} = 6.7$$

ดังนั้น ระดับของการวัดคะแนนรายด้าน จำนวน 5 ข้อ พิจารณาตามช่วงคะแนนดังนี้

ช่วงคะแนน 5.0 - 11.6 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 11.7 - 18.3 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 18.4 - 25.0 หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

$$\text{ช่วงคะแนนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม} = \frac{75 - 15}{3} = \frac{60}{3} = 20$$

ช่วงคะแนน	ความหมาย
15 - 34	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ
35 - 54	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
55 - 75	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

การประเมินคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรง (Valid) ของเครื่องมือ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและแก้ไขให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด ให้ครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความถูกต้องของการวัดเกณฑ์การให้คะแนน จากนั้นผู้วิจัยจะนำกลับมาแก้ไขให้ถูกต้องตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ

การหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ ณ ห้องผ่าตัดศัลยกรรมโรงพยาบาลรามารับดี 30 คน หลังจากนั้นนำมาหาความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช Cronbach's alpha coefficient โดยสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ไม่ต่ำกว่า 0.8 จึงจะเชื่อถือได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548: 34-36) จากสูตร

ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8264

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะเตรียมการเก็บข้อมูล

1. จัดทำแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนของเนื้อหาและโครงสร้าง โดยนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจแก้ไข
2. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การเก็บข้อมูลในการวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
3. เตรียมระบบงานเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยทำหนังสือขอจริยธรรมในการวิจัยในคน

ระยะดำเนินการเก็บข้อมูล

1. ชี้แจงรายละเอียดของการทำวิจัย ความเป็นมา วัตถุประสงค์ และการเก็บข้อมูล การขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัย กับผู้ประสานงาน

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม ไปยังผู้ประสานงานของภาควิชาพยาบาล โดยจัดชุดแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน ในชุดแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวนหนึ่งชุด และซองจดหมายเปล่าสำหรับซองจดหมายกลับถึงผู้วิจัย โดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบในส่งกลับ
3. ผู้ประสานงานอธิบายให้ผู้เข้าร่วมวิจัย จากนั้นแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถามและนัดวัน เวลา ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย
4. กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 6 สัปดาห์
5. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย
6. นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นป้อนข้อมูลในคอมพิวเตอร์ ตรวจสอบถูกต้องของข้อมูลอีกครั้ง วิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อนำเสนอ

ข้อพิจารณาจริยธรรม

หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Inclusion criteria)

1. เกณฑ์การคัดเลือกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย (Inclusion criteria)
ผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ผู้เข้าร่วมวิจัยจะเข้าร่วมด้วยความสมัครใจโดยลงนามยินยอมด้วยการได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Individual Informed Consent) และมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้

2. เกณฑ์การแยกผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัยโครงการ (Exclusion Criteria)

หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติที่ไม่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย หรือบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้

3. เกณฑ์การให้อาสาสมัครเลิกจากการศึกษา (Discontinuation Criteria)

หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติที่ไม่ยินยอมให้ข้อมูล และบอกปฏิเสธด้วยวาจา หรือ ลายลักษณ์อักษร

4. ระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและการป้องกันแก้ไข

โครงการวิจัยนี้ไม่มีการทดลองใดๆ จึงไม่มีความเสี่ยงจากการทดลอง ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้จากการรั่วไหลของข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลที่เป็นข้อมูลส่วนตัว เช่น อายุ สถานภาพสมรส สถานที่และหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานประจำที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น

5. ระบุการตอบแทน ชดเชย การดูแลรักษา และการแก้ปัญหาอื่น ๆ กรณีเกิดผลแทรกซ้อนแก่ผู้วิจัย

โครงการวิจัยนี้ไม่มีการทดลองใด ๆ จึงไม่มีความเสี่ยงจากการทดลอง ความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้จากการรั่วไหลของข้อมูลโดยเฉพาะข้อมูลที่เป็นข้อมูลส่วนตัว เช่น อายุ สถานภาพสมรส สถานที่และหน่วยงานที่ปฏิบัติ ลักษณะงานประจำที่รับผิดชอบ ประสบการณ์การทำงาน ข้อมูลต่างๆที่กรอกแล้วหรือข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ ข้อมูลที่กล่าวมาจะถูกเก็บรักษาไว้อย่างปลอดภัยและเป็นความลับ โดยผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยนี้จะไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ การเผยแพร่ข้อมูลจะต้องเป็นการนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล ในกรณีที่ผู้บริหารที่อนุมัติให้ศึกษาข้อมูล มีข้อสงสัยเกี่ยวกับรูปแบบการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยสามารถติดต่อผู้วิจัยคือ นางสาวปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ ได้ที่ ห้องผ่าตัดศัลยศาสตร์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี เบอร์โทรศัพท์ 02-2011326

6. ระบุประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับด้านจริยธรรม

การบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยนี้ก่อนเริ่มการวิจัยและการบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัย สามารถทำได้ทุกเมื่อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยวิเคราะห์ด้วยสถิติ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติไค – สแควร์ (Chi-Square) และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Product Correlation Coefficient)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient หรือ r) มีค่าได้ตั้งแต่ -1 ถึง +1 ($-1 \leq r \leq +1$) และเป็นค่าที่ไม่มีหน่วย จึงสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคู่ของตัวแปรต่าง ๆ ได้โดยตรงในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ให้พิจารณาดังนี้ (ยูดี ภาษาและคนอื่นๆ, 2540)

1. ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งสองว่ามีมากน้อยเพียงใด เช่น

r มีค่า 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

r มีค่า ± 1 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

r มีค่า $\pm 0.01 - \pm 0.20$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

r มีค่า $\pm 0.20 - \pm 0.40$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

r มีค่า $\pm 0.40 - \pm 0.60$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

r มีค่า $\pm 0.60 - \pm 0.80$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง

r มีค่า $\pm 0.80 - \pm 1.00$ หมายถึง ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2. เครื่องหมายหน้าตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะบอกทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เช่น

r มีค่าบวก (+) หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าสูงด้วย

r มีค่าลบ (-) หมายถึง เมื่อตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำ

ส่วนข้อมูลที่มีระดับการวัดนามมาตรสามารถทดสอบความสัมพันธ์ได้ในรูปของตารางไขว้ 2 ตัวแปร โดยใช้สถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) เนื่องจากกฎของสถิติไค-สแควร์ ค่าความคาดหวังต่ำกว่า 5 ควรมีไม่เกิน 20% ของตาราง Crosstab จึงต้องลดระดับของความผูกพันต่อองค์การลงเหลือ 2 Column

3. วิเคราะห์ความสามารถในการทำนายกลุ่มปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์การโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อคัดเลือกตัวแปรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ดีที่สุด ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

ในการคัดเลือกปัจจัยพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากความมีนัยสำคัญทางสถิติ ของค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณซึ่งได้จากการเพิ่มปัจจัยเข้าไปทีละปัจจัย ถ้าสัมประสิทธิ์พหุคูณมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ากลุ่มปัจจัยพยากรณ์ร่วมอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแล้วนำสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ของปัจจัยดังกล่าว มาสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ และสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) มาสร้างสมการในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ (ธวัชชัย งามสันติวงศ์, 2539: 279)

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

Y = ระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่พยากรณ์ได้ในรูปคะแนนดิบ

a = ค่าคงที่ในการพยากรณ์

$b_1, b_2, \dots, b_n$ = สัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยแต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ

$x_1, x_2, \dots, x_n$ = คะแนนดิบของตัวพยากรณ์ที่ 1, 2, ..., n

4. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 329 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.8 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนที่ 5 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนที่ 8 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

ผลจากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี (ร้อยละ 59.3) สถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 82.8) ตำแหน่งของงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดีส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะนอกระบบประมาณ (ร้อยละ 53.3) มีระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลรามาริบดี <5 ปี (ร้อยละ 46.0) มีระยะเวลาในการทำงานน้อยที่สุด 1 ปีและมากที่สุด 37 ปีโดยมีระยะเวลาในการทำงานของงานเฉลี่ยอยู่ที่ 8.49 ปี รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 302)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
< 20 ปี	179	59.3
30 – 39	79	26.1
40 – 49	31	10.3
> 50 ปี	13	4.3
Mean±S.D.	30.84±7.80	
Minimum – Maximum	22 – 60	
สถานภาพสมรส		
โสด	250	82.8
คู่	51	16.9
หม้าย หย่า แยก	1	0.3
ตำแหน่งของงาน		
หัวหน้าหอผู้ป่วย	24	8.0
ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป	40	13.2
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน	77	25.5
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะ(นอกงบประมาณ)	161	53.3
ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)		
< 5 ปี	139	46.0
5 - 9	78	25.8
10 - 14	37	12.3
15 - 19	17	5.6
20 ปีขึ้นไป	31	10.3
Mean±S.D.	8.49±7.65	
Minimum – Maximum	1-37	

ส่วนที่ 2 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี

ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 151.80) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 5 ด้านอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 28.18) ความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 26.08) งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.0) ความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 20.90) และความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.13) และพบว่า มี 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.99) และความมีอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 17.52) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=302)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Mean	S.D.	ระดับ
ความมีอิสระในการทำงาน	17.5	2.0	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน	26.1	3.2	สูง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	19.1	2.0	สูง
ความสำคัญของงาน	20.9	2.1	สูง
ความก้าวหน้าในงาน	18.0	2.7	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น	22.0	1.9	สูง
ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	28.2	2.7	สูง
รวม	151.8	10.3	สูง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดีให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานดังนี้ ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน (ร้อยละ 96.4) และสามารถเปลี่ยนตารางเวรได้เมื่อจำเป็น (ร้อยละ 87.7) ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องการทำงานจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน (ร้อยละ 95.4) และเป็นงานที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและเป็นงานที่ทำท่าย่อยเสมอ (ร้อยละ 93.7) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องงานที่ได้รับหมายสับสนไม่รู้ขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจน

(ร้อยละ 89.5) และเห็นด้วยในเรื่อง การปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ แก่ผู้ป่วยทุกรายที่ท่านรับผิดชอบ ในทุกขั้นตอนนับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน (ร้อยละ 89.1) ด้าน ความสำคัญของงาน พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องงานที่ทำมีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 96.0) งานที่ทำมีส่วนช่วยเหลืองานพยาบาลโดยรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนอกเหนือจากใน หน่วยงานที่ทำ (ร้อยละ 93.0) และไม่เห็นด้วยในเรื่องงานที่ทำไม่มีความสำคัญต่อโรงพยาบาล รามาธิบดีมากนัก (ร้อยละ 93.0) ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่อง หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานสม่ำเสมอ (ร้อยละ 90.4) และหัวหน้าสนับสนุนและให้โอกาสสร้าง ผลงาน (ร้อยละ 81.0) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่อง การปฏิบัติงานต้องทำร่วมกับผู้อื่นเสมอ (ร้อยละ 99.7) และการปฏิบัติงานต้องติดต่อประสานงานกับ ผู้อื่นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (ร้อยละ 99.0) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (ร้อยละ 98.4) และโรงพยาบาลรามาธิบดีมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม (ร้อยละ 98.3) ดัง แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกเป็นรายข้อ (n = 302)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ความมีอิสระในการทำงาน					
- มีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ รับผิดชอบ	27 (8.9)	223 (73.8)	37 (12.3)	15 (5.0)	0 (0.0)
- หัวหน้าคอยกำกับควบคุมการทำงานของอย่าง ใกล้ชิด	8 (2.6)	109 (36.1)	70 (23.2)	103 (34.1)	12 (4.0)
- การปฏิบัติงานมีกฎระเบียบเคร่งครัด	17 (5.6)	204 (67.5)	39 (12.9)	40 (13.3)	2 (0.7)

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามารับดี จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302) (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ความมีอิสระในการทำงาน					
- สามารถเปลี่ยนตารางเวรได้เมื่อจำเป็น	76 (25.2)	189 (62.5)	20 (6.6)	15 (5.0)	2 (0.7)
- มีการเปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นในการ ทำงาน	80 (26.5)	211 (69.9)	10 (3.3)	1 (0.3)	0 (0.0)
ความหลากหลายของงาน					
- เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และ เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอในการปฏิบัติงาน	31 (10.3)	192 (63.5)	68 (22.5)	9 (3.0)	2 (0.7)
- เป็นงานที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลาย ด้านในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	104 (34.5)	184 (60.9)	13 (4.3)	1 (0.3)	0 (0.0)
- เป็นงานที่ต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาและเป็นงานที่ ท้าทายอยู่เสมอ	105 (34.8)	178 (58.9)	17 (5.6)	2 (0.7)	0 (0.0)
- มีการเรียนรู้เทคโนโลยีและทักษะใหม่ๆ ในการ ทำงานอยู่เสมอ	53 (17.5)	185 (61.3)	46 (15.3)	17 (5.6)	1 (0.3)
- งานประจำที่ทำอยู่ซ้ำซากและจำเจควรมีการ เปลี่ยนแปลงบ้าง	15 (5.0)	71 (23.5)	90 (29.8)	105 (34.8)	21 (6.9)
- งานที่รับผิดชอบเป็นงานประจำซ้ำๆ ทุกวัน	20 (6.6)	96 (31.8)	60 (19.9)	118 (39.1)	8 (2.6)
- งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำไม่เคยแตกต่างกันไป จากเดิมเลย	3 (1.0)	26 (8.6)	68 (22.5)	178 (59.0)	27 (8.9)

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302) (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ความมีเอกลักษณ์					
- งานที่รับผิดชอบอยู่นั้นมีการระบุขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่เป็นระเบียบชัดเจน	27 (9.0)	216 (71.5)	49 (16.2)	10 (3.3)	0 (0.0)
- ไม่สามารถระบุงานที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน	1 (0.3)	14 (4.6)	40 (13.3)	206 (68.2)	41 (13.6)
- มีการให้การปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ แก่ผู้ป่วย ทุกรายที่ต้องรับผิดชอบในทุกขั้นตอนนับตั้งแต่ เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิด ผลงาน	48 (15.9)	221 (73.2)	23 (7.6)	10 (3.3)	0 (0.0)
- งานที่ได้รับมอบหมายสับสนไม่รู้ขั้นตอนใน การดำเนินงานที่ชัดเจน	1 (0.3)	11 (3.6)	20 (6.6)	213 (70.6)	57 (18.9)
- มีความสามารถทำงานในความรับผิดชอบได้ เป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	12 (4.0)	148 (49.0)	70 (23.2)	65 (21.5)	7 (2.3)
ความสำคัญของงาน					
- งานที่ทำมีความสำคัญได้รับเกียรติเป็นที่ ยอมรับในสังคม	78 (25.8)	177 (58.6)	46 (15.2)	0 (0.0)	1 (0.3)
- งานที่ทำมีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	71 (23.5)	219 (72.6)	12 (4.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
- งานที่ทำมีส่วนช่วยเหลืองานพยาบาลโดย ภาพรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนอกเหนือจาก ในหน่วยงานที่ทำ	65 (21.5)	216 (71.5)	21 (7.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
- งานที่รับผิดชอบค่อนข้างมีผลกระทบต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม	72 (23.8)	169 (56.0)	48 (15.9)	13 (4.3)	0 (0.0)
- งานที่ทำไม่มีความสำคัญต่อโรงพยาบาล รามาริบัติมากนัก	0 (0.0)	2 (0.7)	19 (6.3)	118 (39.1)	163 (53.9)

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามารับดี จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302) (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ความก้าวหน้าในงาน					
- หัวหน้าสนับสนุนและให้โอกาสสร้างผลงาน	38 (12.6)	207 (68.5)	53 (17.6)	3 (1.0)	1 (0.3)
- การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน	20 (6.6)	141 (46.7)	115 (38.1)	20 (6.6)	6 (2.0)
- ในหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานสม่ำเสมอ	70 (23.2)	203 (67.2)	24 (7.9)	3 (1.0)	2 (0.7)
- มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ปัจจุบันน้อย	14 (4.6)	81 (26.8)	105 (34.8)	87 (28.8)	15 (5.0)
- การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับการทำงานในวิชาชีพอื่นๆ	22 (7.3)	131 (43.4)	112 (37.0)	31 (10.3)	6 (2.0)
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
- ในการปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ	147 (48.7)	154 (51.0)	0 (0.0)	1 (0.3)	0 (0.0)
- ในขณะที่ปฏิบัติงานต้องติดต่อประสานงานกับผู้อื่นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	136 (45.0)	163 (54.0)	3 (1.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
- ในการปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม	164 (54.3)	134 (44.4)	4 (1.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
- งานที่ทำไม่จำเป็นจะต้องมีสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่น	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (1.3)	94 (31.1)	204 (67.6)
- การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกับบุคคลนอกหน่วยงาน	33 (10.9)	208 (68.9)	55 (18.2)	5 (1.7)	1 (0.3)

ตารางที่ 3 จำนวน และค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302) (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
- เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	102 (33.8)	195 (64.6)	5 (1.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
- โรงพยาบาลรามาริบัติมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม	159 (52.7)	138 (45.6)	4 (1.3)	1 (0.3)	0 (0.0)
- เพื่อนร่วมงานมักจะวิพากษ์วิจารณ์ในการทำงาน	1 (0.3)	6 (2.0)	99 (32.8)	147 (48.7)	49 (16.2)
- นโยบายของโรงพยาบาลรามาริบัติไม่สอดคล้องกับการทำงาน	2 (0.7)	16 (5.3)	92 (30.4)	163 (54.0)	29 (9.6)
- มีความรู้สึกอึดอัดที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4 (1.3)	10 (3.3)	38 (12.6)	177 (58.6)	73 (24.2)
- นโยบายในหน่วยงานเป็นระบบและมีมาตรฐานชัดเจนดี	28 (9.3)	194 (64.2)	72 (23.9)	7 (2.3)	1 (0.3)
- ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา	60 (19.9)	213 (70.5)	27 (8.9)	2 (0.7)	0 (0.0)

ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการวิจัย พบว่าระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 21.8) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความขัดแย้งทางบทบาทอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.0) และความคลุมเครือทางบทบาทอยู่ในระดับต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 9.9) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 302)

บทบาททางวิชาชีพ	Mean	S.D.	ระดับ
ความขัดแย้งทางบทบาท	12.0	0.2	ปานกลาง
ความคลุมเครือทางบทบาท	9.9	0.1	ต่ำ
รวม	21.8	0.3	ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ พบว่าด้านความขัดแย้งทางบทบาท พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องการไม่ทราบแน่ชัดว่าอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีขอบเขตเพียงใด (ร้อยละ 59.6) และส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องการทำงานบางครั้งมีความรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องตัดสินใจแทนคนอื่น (ร้อยละ 49.0) ด้านความคลุมเครือทางบทบาท พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องหน้าที่และตำแหน่งที่ได้รับมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าต้องรับผิดชอบเรื่องใดบ้าง (ร้อยละ 88.0) และส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องการได้รับมอบหมายให้ทำงานมีความรู้สึกไม่แน่ใจอยู่เสมอว่าเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบหรือไม่ (ร้อยละ 66.3) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกเป็นรายข้อ (n = 302)

บทบาททางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
ความขัดแย้งทางบทบาท					
- ในการทำงานบางครั้งมีความรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องตัดสินใจแทนคนอื่น	17 (5.6)	131 (43.4)	87 (28.8)	63 (20.9)	4 (1.3)
- บางครั้งต้องทำงานที่ขัดกับนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ	9 (3.0)	104 (34.4)	111 (36.8)	72 (23.8)	6 (2.0)
- ในบางครั้ง เช่น ในภาวะฉุกเฉินมีความรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องทำหน้าที่ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ	9 (3.0)	101 (33.5)	71 (23.5)	110 (36.4)	11 (3.6)

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302) (ต่อ)

บทบาททางวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ความขัดแย้งทางบทบาท					
- ไม่ทราบแน่ชัดว่าอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีขอบเขตเพียงใด	4 (1.3)	51 (16.9)	67 (22.2)	166 (55.0)	14 (4.6)
ความคลุมเครือทางบทบาท					
- หน้าที่และตำแหน่งที่ได้รับมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าต้องรับผิดชอบเรื่องใดบ้าง	27 (8.9)	217 (71.9)	45 (14.9)	13 (4.3)	0 (0.0)
- การได้รับมอบหมายให้ทำงานจากหัวหน้ามีความรู้สึกละเลยไม่แน่ใจอยู่เสมอว่าเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบหรือไม่	1 (0.3)	24 (7.9)	77 (25.5)	179 (59.3)	21 (7.0)
- บางครั้งรู้สึกว่าจะต้องทำงานภายใต้นโยบายและแนวทางที่ไม่ชัดเจน	9 (3.0)	87 (28.8)	81 (26.8)	116 (38.4)	9 (3.0)
- ไม่ทราบว่า จะปรับปรุงพัฒนาการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน	4 (1.3)	38 (12.6)	71 (23.5)	167 (55.3)	22 (7.3)

ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการวิจัย พบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 83.6) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่อยู่ในระดับสูงมี 1 ด้าน คือ ด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.7) มี 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 22.6) ด้านแบบของความเป็นผู้นำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.9) ด้านเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 14.7) และด้านความซ้ำซ้อนของระบบงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 12.8) ดังแสดงตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n = 302)

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
โครงสร้าง	22.6	3.3	ปานกลาง
แบบของความเป็นผู้นำ	14.9	2.2	ปานกลาง
ความซ้ำซ้อนของระบบงาน	12.8	2.3	ปานกลาง
เป้าหมายขององค์กร	14.7	1.9	ปานกลาง
เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร	18.7	2.2	สูง
รวม	83.6	8.5	ปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ ด้านโครงสร้าง พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องโรงพยาบาลรามาริบัติมีการกำหนดโครงสร้างและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผล (ร้อยละ 76.2) และการจัดแบ่งหน่วยงานของกลุ่มพยาบาลสอดคล้องกับการให้บริการพยาบาล (ร้อยละ 66.9) ด้านแบบของความเป็นผู้นำ พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องหัวหน้าฯ ไม่เคยสนใจและรับรู้ถึงปัญหา (ร้อยละ 78.5) และเห็นด้วยในเรื่องหัวหน้าฯ มีบุคลิกภาพที่อบอุ่น มีความเป็นกันเองและใกล้ชิด (ร้อยละ 76.8) ด้านความซ้ำซ้อนของระบบงาน พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องการทำงานมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ (ร้อยละ 55.7) และส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องการสั่งการในหน่วยงานมีความรวดเร็วและคล่องตัว (ร้อยละ 51.6) ด้านเป้าหมายขององค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการทำงานอยู่เสมอ (ร้อยละ 92.0) และหน่วยงานมีการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลรามาริบัติ

(ร้อยละ 87.4) ด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องการติดต่อสื่อสารได้ง่ายกับหัวหน้าฯ (ร้อยละ 91.4) และเมื่อเกิดปัญหาในกลุ่ม สมาชิกจะช่วยกันแก้ไขปัญหา (ร้อยละ 87.1) ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302)

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
โครงสร้าง					
- โรงพยาบาลรามาริบัติมีการกำหนดโครงสร้างและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผล	30 (10.0.)	200 (66.2)	61 (20.2)	11 (3.6)	0 (0.0)
- เมื่อมีปัญหาที่มีความรู้สึกรู้ว่าการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงเป็นไปได้ยากมากเพราะต้องผ่านหลายขั้นตอนและมีความยุ่งยากซับซ้อน	53 (17.5)	137 (45.3)	63 (20.9)	47 (15.6)	2 (0.7)
- ในการทำงานไม่จำเป็นที่จะต้องติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง	2 (0.7)	34 (11.3)	81 (26.8)	159 (52.6)	26 (8.6)
- การประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ มีความยากลำบากและซับซ้อน	6 (2.0)	65 (21.5)	81 (26.8)	140 (46.4)	10 (3.3)
- จำนวนบุคลากรมีความเพียงพอกับปริมาณงาน	5 (1.8)	62 (20.5)	40 (13.2)	130 (43.0)	65 (21.5)
- มีการแบ่งหน้าที่และอำนาจชัดเจนในการตัดสินใจเรื่องงาน	10 (3.3)	184 (60.9)	79 (26.2)	26 (8.6)	3 (1.0)
- การจัดแบ่งหน่วยงานของกลุ่มพยาบาลสอดคล้องกับการให้บริการพยาบาล	12 (4.0)	190 (62.9)	72 (23.8)	26 (8.6)	2 (0.7)
แบบของความเป็นผู้นำ					
- ในการตัดสินใจต่างๆ หัวหน้าฯมักจะขอความเห็นเสมอ	11 (3.7)	142 (47.0)	110 (36.4)	35 (11.6)	4 (1.3)
- มีความรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องปฏิบัติงานกับหัวหน้าฯ	2 (0.7)	24 (7.9)	58 (19.2)	199 (65.9)	19 (6.3)

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302) (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)
แบบของความเป็นผู้นำ					
- หัวหน้าไม่เคยสนใจและรับรู้ถึงปัญหา	3 (1.0)	11 (3.6)	51 (16.9)	185 (61.3)	52 (17.2)
- หัวหน้ามีบุคลิกภาพที่อบอุ่น มีความเป็นกันเอง และใกล้ชิดเสมอ	43 (14.2)	189 (62.6)	57 (18.9)	9 (3.0)	4 (1.3)
ความซับซ้อนของระบบงาน					
- การทำงานมีความซับซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ	2 (0.6)	41 (13.6)	91 (30.1)	153 (50.7)	15 (5.0)
- ขั้นตอนในการทำงานบางขั้นตอนยุ่งยากและลำบากในการจัดการ	9 (3.0)	127 (42.1)	75 (24.8)	86 (28.5)	5 (1.6)
- สายการบังคับบัญชาซับซ้อนเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	9 (3.0)	73 (24.1)	112 (37.1)	102 (33.8)	6 (2.0)
- การสั่งการในหน่วยงานมีความรวดเร็วและคล่องตัว	5 (1.6)	151 (50.0)	111 (36.8)	30 (10.0)	5 (1.6)
เป้าหมายขององค์กร					
- โรงพยาบาลฯมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง	18 (5.9)	198 (65.6)	66 (21.9)	17 (5.6)	3 (1.0)
- บุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการทำงานอยู่เสมอ	44 (14.5)	234 (77.5)	22 (7.3)	2 (0.7)	0 (0.0)
- หน่วยงานมีการทำงานที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลฯ	31 (10.2)	233 (77.2)	36 (11.9)	2 (0.7)	0 (0.0)
- หน่วยงานมีนโยบายมุ่งเน้นงานให้มีประสิทธิภาพมากเกินไปจนไม่ได้คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก	21 (7.0)	77 (25.5)	92 (30.4)	103 (34.1)	9 (3.0)

ตารางที่ 7 จำนวน และร้อยละของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302) (ต่อ)

การรับรู้บรรยากาศองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร					
- การได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรมีความสะดวกและรวดเร็ว	13 (4.3)	170 (56.3)	79 (26.1)	35 (11.6)	5 (1.7)
- เมื่อเกิดปัญหาในกลุ่ม สมาชิกจะช่วยเหลือกันแก้ไข	21 (7.0)	245 (81.1)	30 (9.9)	5 (1.7)	1 (0.3)
- มีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายกับหัวหน้าฯ	51 (16.9)	225 (74.5)	22 (7.3)	4 (1.3)	0 (0.0)
- มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลและติดต่อสื่อสารเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน	51 (16.9)	212 (70.2)	29 (9.6)	7 (2.3)	3 (1.0)
- อุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานไม่เพียงพอต่อการใช้งาน	12 (4.0)	80 (26.5)	64 (21.2)	134 (44.3)	12 (4.0)

ส่วนที่ 5 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี

ผลการวิจัย พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 56.3) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่อยู่ในระดับสูงคือ ด้านความเต็มใจและใช้พยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.3) ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.5) และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.4) ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามารับดี จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=302)

ความผูกพันต่อองค์กร	Mean	S.D.	ระดับ
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	18.4	2.4	สูง
ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	19.3	2.1	สูง
ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	18.5	2.9	สูง
รวม	56.3	6.3	สูง

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าได้ทำงานที่โรงพยาบาลฯ (ร้อยละ 95.7) และการบอกกับเพื่อนๆ อยู่เสมอว่าโรงพยาบาลฯเป็นองค์กรที่ดี (ร้อยละ 86.1) ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลฯประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 95.1) และความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกเข้าทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลฯแทนที่จะเลือกที่อื่น (ร้อยละ 85.5) ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องการตัดสินใจเข้าทำงานที่โรงพยาบาลฯเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดอย่างมาก (ร้อยละ 89.4) และมีความจงรักภักดีกับโรงพยาบาลฯน้อยมาก (ร้อยละ 88.4) ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
รามาริบดี จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร					
- มีการบอกเพื่อนๆ อยู่เสมอว่าโรงพยาบาลเป็น องค์กรที่ดี	57 (18.9)	203 (67.2)	36 (11.9)	6 (2.0)	0 (0.0)
- ความคิดเห็นส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกับ นโยบายของโรงพยาบาลฯ	8 (2.7)	130 (43.0)	141 (46.7)	23 (7.6)	0 (0.0)
- มีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าทำงานที่ โรงพยาบาลฯ	95 (31.5)	194 (64.2)	13 (4.3)	0 (0.0)	0 (0.0)
- บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับนโยบายของ โรงพยาบาลฯ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของ โรงพยาบาล	23 (7.7)	110 (36.4)	97 (32.1)	65 (21.5)	7 (2.3)
- โรงพยาบาลฯ เป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะเข้า ทำงาน	53 (17.6)	187 (61.9)	51 (16.9)	10 (3.3)	1 (0.3)
ด้านความเต็มใจและความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
- มีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อจะช่วยให้ ให้โรงพยาบาลฯ ประสบความสำเร็จ	71 (23.6)	216 (71.5)	14 (4.6)	1 (0.3)	0 (0.0)
- ยอมรับการมอบหมายงานจากหน่วยงานเกือบทุก ชนิด	20 (6.6)	196 (64.9)	67 (22.2)	19 (6.3)	0 (0.0)
- โรงพยาบาลฯ ให้แรงบันดาลใจอย่างดีที่สุดในด้าน การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน	35 (11.6)	192 (63.6)	60 (19.9)	14 (4.6)	1 (0.3)
- มีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกเข้าทำงานและเป็นส่วน หนึ่งของโรงพยาบาลฯ แทนที่จะเลือกที่อื่น	60 (19.9)	198 (65.6)	43 (14.2)	1 (0.3)	0 (0.0)
- รู้สึกเป็นห่วงเกี่ยวกับความเป็นไปของ โรงพยาบาลฯ	30 (10.0)	159 (52.7)	69 (22.8)	43 (14.2)	1 (0.3)

ตารางที่ 9 จำนวน และร้อยละของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกเป็นรายชื่อ (n = 302) (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)
ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
- มีความจงรักภักดีกับโรงพยาบาลฯน้อยมาก	0 (0.0)	4 (1.3)	31 (10.3)	176 (58.3)	91 (30.1)
- ต้องการไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่นที่ลักษณะคล้ายคลึงกับโรงพยาบาลฯได้	7 (2.3)	66 (21.9)	100 (33.1)	98 (32.4)	31 (10.3)
- ถ้าสภาพแวดล้อมปัจจุบันของโรงพยาบาลฯเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ลาออกได้	7 (2.3)	51 (16.9)	104 (34.4)	111 (36.8)	29 (9.6)
- ไม่มีความก้าวหน้าใดๆ ถ้าจะทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลฯต่อไป	6 (2.0)	33 (10.9)	117 (38.8)	110 (36.4)	36 (11.9)
- การตัดสินใจเข้าทำงานที่โรงพยาบาลฯเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดอย่างมาก	0 (0.0)	5 (1.7)	27 (8.9)	147 (48.7)	123 (40.7)

ส่วนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ การรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี

6.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี

ผลจากการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของคุณวุฒิ สถานภาพสมรส ตำแหน่งของงาน ระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี ด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่า อายุ ตำแหน่งของงาน และระยะเวลาในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.007, 0.012$ และ 0.025 ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลในส่วนของคุณ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งของงาน ระยะเวลาในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี ($n = 302$)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความผูกพันต่อองค์กร						χ^2 , df	p-value
	ปานกลาง		สูง		รวม			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
อายุ (ปี)								
20-29	74	41.3	105	58.7	179	100.0	10.003,2	0.007*
30-39	31	39.2	48	60.8	79	100.0		
> 40	7	15.9	37	84.1	44	100.0		
สถานภาพสมรส								
โสด	94	37.6	156	62.4	250	100.0	0.164, 1	0.685
คู่ หย่า หย่าแยก	18	34.6	34	65.4	52	100.0		
ตำแหน่งของงาน								
หัวหน้า หอผู้ป่วย	3	12.5	21	87.5	24	100.0	10.875,3	0.012*
ข้าราชการระดับ3ขึ้นไป	10	25.0	30	75.0	40	100.0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	33	42.9	44	57.1	77	100.0		
เงินอุดหนุน								
พนักงานมหาวิทยาลัย	66	41.0	95	59.0	161	100.0		
เงินรายได้คณะ (นอกงบประมาณ)								
ระยะเวลาในการทำงาน (ปี)								
<5	56	40.3	83	59.7	139	100.0	11.180,4	0.025*
6-10	35	44.9	43	55.1	78	100.0		
11-15	12	32.4	25	67.6	37	100.0		
16-20	5	29.4	12	70.6	17	100.0		
>20	4	12.9	27	87.1	31	100.0		

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.593, p < 0.001$) หมายถึง เมื่อคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงานมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย เมื่อทำการวิเคราะห์รายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสำคัญของงาน และความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.592, p < 0.001$; $r = 0.509, p < 0.001$ และ $r = 0.47, p < 0.001$ ตามลำดับ) นอกนั้น ได้แก่ ความหลากหลายของงาน และ ความมีเอกลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.355, p < 0.001$ และ $r = 0.221, p < 0.001$ ตามลำดับ) ส่วนความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ($p = 0.195$) ดังแสดงในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ (n=302)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงาน			
ความมีอิสระในการทำงาน	0.075	0.195	ไม่มีความสัมพันธ์
ความหลากหลายของงาน	0.355	<0.001*	ค่อนข้างต่ำ
ความมีเอกลักษณะของงาน	0.221	<0.001*	ค่อนข้างต่ำ
ความสำคัญของงาน	0.509	<0.001*	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในงาน	0.474	<0.001*	ปานกลาง
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.339	<0.001*	ค่อนข้างต่ำ
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.592	<0.001*	ปานกลาง
รวม	0.593	<0.001*	ปานกลาง

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบระดับก่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.343, p < 0.001$) หมายความว่าเมื่อคะแนนปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพสูงขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง เนื่องจากเมื่อความขัดแย้งและความคลุมเครือทางบทบาทเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง โดยความคลุมเครือทางบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบระดับก่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.338, p < 0.001$ และ $r = 0.279, p < 0.001$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาททางวิชาชีพโดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี ($n = 302$)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
บทบาททางวิชาชีพ			
ความขัดแย้งในบทบาท	-0.276	< 0.001*	ก่อนข้างต่ำ
ความคลุมเครือทางบทบาท	-0.325	< 0.001*	ก่อนข้างต่ำ
รวม	-0.334	< 0.001*	ก่อนข้างต่ำ

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อ

องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.558, p < 0.001$) หมายความว่าเมื่อคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์กรมีค่าสูงขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย โดยเป้าหมายขององค์กร โครงสร้าง และเครือข่ายการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.496, p < 0.001$; $r = 0.477, p < 0.001$ และ $r = 0.412, p < 0.001$ ตามลำดับ) ส่วนความซ้ำซ้อนของระบบงานและแบบของความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.312, p < 0.001$ และ $0.303, P < 0.001$) ดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี ($n = 302$)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
การรับรู้บรรยากาศองค์กร			
โครงสร้าง	0.477	< 0.001*	ปานกลาง
แบบของความเป็นผู้นำ	0.303	< 0.001*	ค่อนข้างต่ำ
ความซ้ำซ้อนของระบบงาน	0.312	< 0.001*	ค่อนข้างต่ำ
เป้าหมายขององค์กร	0.496	< 0.001*	ปานกลาง
เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร	0.412	< 0.001*	ปานกลาง
รวม	0.558	< 0.001*	ปานกลาง

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี

การวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีนั้น ใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 3 ตัวแปร ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร โดยผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรและความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ตัวแปรตาม ได้แก่

Y = ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

X1 = ปัจจัยด้านลักษณะงาน

X2 = ปัจจัยบทบาททางวิชาชีพ

X3 = การรับรู้บรรยากาศองค์กร

นอกจากนี้ถ้าในการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอยนั้น ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) เนื่องจากถ้าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองจะทำให้การประมาณค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์ถดถอยขาดความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาหาความสัมพันธ์แต่ละตัวแปรโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 3 คู่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปร ตั้งแต่ 0.344 ถึง 0.620 ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y
X1	1.000	0.418	0.620	0.594
X2		1.000	0.539	0.344
X3			1.000	0.558

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างตัวแปรอิสระโดยใช้เกณฑ์ของมันโรและเพจ ซึ่งแบ่งความสัมพันธ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ 0.00-0.25 เป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ 0.26-0.49 เป็นความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ 0.50-0.69 เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง 0.7-0.86 เป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง 0.9-1.00 เป็นความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ซึ่งการที่จะนำตัวแปรเข้าไปวิเคราะห์ในขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้นั้น ค่าสัมประสิทธิ์ (r) ควรมีค่าน้อยกว่า 0.7 จากผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ในระดับก่อนข้างต่ำถึงต่ำ (0.620-0.344) ดังนั้นตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถนำไปวิเคราะห์ในขั้นตอนการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยพบว่าทั้ง 2 ตัวแปร ร่วมอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการเป็นอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 35.3 ($R^2 = 0.353$) และอีกตัวที่ถูกเลือกมาเข้าสมการคือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 41.2 ($R^2 = 0.412$) โดยที่การรับรู้บรรยากาศองค์กรสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 5.9 ($R^2 \text{ change} = 0.059$) ดังนั้นสามารถเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร = $0.119 + 0.244$ (ปัจจัยด้านลักษณะงาน) $+ 0.223$ (การรับรู้บรรยากาศองค์กร)

โดยที่สมการนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติได้ร้อยละ 41.2 ($R^2 = 0.412$)

จากสมการแสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ($b = 0.244$) หมายความว่า เมื่อคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.244 คะแนน (เมื่อควบคุมการรับรู้บรรยากาศองค์กรให้คงที่) และปัจจัยที่สอง พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ($b = 0.223$) หมายความว่า เมื่อคะแนนการรับรู้บรรยากาศองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้น 0.223 คะแนน (เมื่อควบคุมปัจจัยด้านลักษณะงานให้คงที่) ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการเลือกตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี

ตัวแปร	b	Beta	SE (B)	R	R ²	R ² change	p - value
ปัจจัยด้านลักษณะงาน (X1)	0.244	0.401	5.049	0.594	0.353	0.353	< 0.001*
การรับรู้บรรยากาศองค์กร (X3)	0.223	0.303	4.822	0.642	0.412	0.059	< 0.001*

*นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

Constant = 0.119

Overall F = 104.304

หมายเหตุ

b = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ

Beta = ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน

SE = ค่าแสดงความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

R = ค่าแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและตัวแปรตาม

R² = ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม

R² change = ค่า R² ที่เพิ่มขึ้นเมื่อนำตัวแปรอิสระเข้าสมการ

F = ค่าสถิติ F สำหรับนำไปเทียบกับตารางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 8 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ

ผู้วิจัยได้สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งมีผู้เสนอความคิดเห็น 249 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 302 คน คิดเป็น ร้อยละ 82.5 วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย จากผลการวิจัยพบว่า เหตุผลที่เลือกทำงานที่โรงพยาบาล รามาริบัติ ได้แก่ มีความผูกพันกับองค์กร (ร้อยละ 41.8) มีความคุ้นเคยกับบรรยากาศองค์กร (ร้อยละ 8.0) มีสวัสดิการที่ดี (ร้อยละ 8.8) ความมีคุณภาพได้มาตรฐาน และความมีชื่อเสียงของโรงพยาบาล (ร้อยละ 34.1) และลักษณะงานมีความท้าทาย ก้าวหน้า เป็นอิสระ เป็นระบบและมีแบบแผน (ร้อยละ 7.2)

เหตุผลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ทำอยู่ปัจจุบันอย่างเต็มใจ ได้แก่ ได้ช่วยเหลือ ประชาชน (ร้อยละ 2.8) มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 12.5) หน่วยงานมีการทำงานอย่าง เป็นระบบ แบ่งหน้าที่ชัดเจน (ร้อยละ 5.6) ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมาอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 7.6) หัวหน้ามีความเป็นกันเอง และอบอุ่น (ร้อยละ 4.4) สภาพแวดล้อมในการทำงานดี (ร้อยละ 5.2) และลักษณะงานมีความหลากหลาย มีคุณค่า ทำหาย และก้าวหน้า (ร้อยละ 5.2)

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้แก่ กำลังคนยังขาดแคลนอยู่ (ร้อยละ 0.2) สวัสดิการด้านรักษาพ่อ แม่ควรปรับปรุง (ร้อยละ 3.6) ผู้บริหารควรใส่ใจผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้ (ร้อยละ 3.2) ปรับปรุง สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น (ร้อยละ 2.0) มีการพัฒนาให้บุคลากรภายในองค์กรรัก และ สามัคคีกัน (ร้อยละ 1.2) ดังแสดงในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี (n = 249)

ข้อคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เหตุผลที่เลือกทำงานที่โรงพยาบาลรามารับดี		
มีความผูกพันกับองค์กร	104	41.8
มีความคุ้นเคยกับบรรยากาศองค์กร	20	8.0
มีสวัสดิการที่ดี	22	8.8
ความมีคุณภาพได้มาตรฐาน และความมีชื่อเสียงของโรงพยาบาล	85	34.1
ลักษณะงานมีความท้าทาย ก้าวหน้า เป็นอิสระ เป็นระบบ และมีแบบแผน	18	7.2
เหตุผลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอย่างเต็มใจ		
ได้ช่วยเหลือประชาชน	7	2.8
มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน	31	12.5
หน่วยงานมีการทำงานอย่างเป็นระบบ แบ่งหน้าที่ชัดเจน	14	5.6
ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้เรียนมาอย่างเต็มที่	19	7.6
หัวหน้ามีความเป็นกันเอง และอบอุ่น	11	4.4
สภาพแวดล้อมในการทำงานดี	13	5.2
ลักษณะงานมีความหลากหลาย มีคุณค่า ทำท้าทายและก้าวหน้า	13	5.2
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ		
กำลังคนยังขาดแคลนอยู่	2	0.2
สวัสดิการด้านรักษาพ่อแม่ควรปรับปรุง	9	3.6
ผู้บริหารควรใส่ใจกับผู้ปฏิบัติงานให้มากกว่านี้	8	3.2
ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น	5	2.0
มีการพัฒนาให้บุคลากรภายในองค์กรรัก และสามัคคีกัน	3	1.2

บทที่ 5

อภิปรายผล

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสามารถอภิปรายผลของการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 8) สอดคล้องกับการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) และจิระชัย ขมเกิด (2549) จากการพิจารณาในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่าการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสามารถอธิบายได้จากโรงพยาบาลรามาริบดีเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่มีการเรียนการสอนทางด้านนี้โดยตรง มีการผลิตพยาบาลในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เมื่อจบการศึกษาก็เข้าทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบดี ซึ่งมีความคุ้นเคยและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ และสิ่งแวดล้อม เกิดความรักใคร่ในองค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร มีความก้าวหน้าและความท้าทายในงานที่หลากหลาย รวมทั้งโรงพยาบาลรามาริบดีมีการให้สวัสดิการที่ดี เช่น โบนัสเมื่อทำงานครบ 2 ปี และ 5 ปี ตามลำดับ บุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กร ที่นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน ถ้าลาออกไปก่อนจะครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับลงทุนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไปโดยไม่ได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เท่ากับว่าการลงทุนได้สะสมเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุของความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กรเพราะหากตัดสินใจออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ (Becker, 1960 อ้างในตำราญ บุญรักษา, 2539: 13) เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กร ผลที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรนั่นคือ คนในองค์กรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้

สำเร็จ บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน ขาดงาน และความสำเร็จของงาน หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง Luthans ค้นพบว่า การที่คนในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์กร คือ อัตราการลาออกของคนในองค์กรต่ำ การมาทำงานสายลดลง อัตราการขาดงานลดลง ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 201-202) ดังนั้นการที่บุคคลมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่าไร การลาออกก็จะลดลงมากขึ้นเท่านั้น เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยจะไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงานหรือลาออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั่นเอง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 41.2 (ตารางที่ 14) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติเห็นว่า องค์กรของตนมีลักษณะงานที่ดี มีความอิสระในการทำงาน มีความหลากหลาย ทำท่าย มีปริมาณงานที่เหมาะสม สามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเองทำงานนั้น ได้นับตั้งแต่เริ่มจนเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผล มีความก้าวหน้าในการทำงาน และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นตัวตัดสินที่จะชี้ว่าพนักงานคนหนึ่ง ๆ มีสภาวะรับแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เมื่อระดับแรงจูงใจสูง จะแสดงถึงความพอใจสูง ส่งผลให้การขาดงาน หรือการลาออกจากงานต่ำ ส่งผลให้บุคคลได้รับประโยชน์จากการทำงาน รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย (Herzberg, 1966; Kalleberg, 1977 อ้างใน Mottaz, 1988: 224-228) ซึ่งปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 2) สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิระชัย ยมเกิด (2549) โดยเมื่อพิจารณาคำเฉลียวรายด้านพบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ความสำคัญของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพต้องอาศัยความรู้ทักษะ ความชำนาญ ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ งานที่ทำอยู่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกโรงพยาบาลรามาริบัติมาก ต้องมีการติดต่อประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ และมีความรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในผลของงานที่ตนเองได้ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติและก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น (Hackman and Oldham, 1980: 90) ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในงานสูง โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในงานก็มีสูงเช่นกัน และจะเป็นปัจจัยที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ (Flippo, 1996 อ้างในเพ็ชรา อินอัม, 2540: 22; Buchanan, 1947: Steer, 1977) ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจมาภรณ์ นวลิมปี (2546) จิระชัย ชมเกิด (2549) และรัชดาพร รื่องเสียง (2549) ที่พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายในที่อยากจะทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี เพื่อความก้าวหน้าและรางวัลต่าง ๆ ที่จะได้รับตามมา ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน อยากทำให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อองค์กรพัฒนาด้านตนเองก็จะพัฒนาตามไปด้วย ส่งผลให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่ากับตนเองและองค์กร มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร และไม่อยากจะลาออกจากองค์กร ดังนั้นในการที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ควรมีการสนใจในการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้เหมาะสมกับบุคคล เปิดโอกาสให้มีการพัฒนางานของตนเองขึ้นเรื่อย ๆ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ตัวแปรอีกตัวที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ การรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 6) โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า เครือข่ายการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับสูง โครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบงาน และเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การรับรู้ถึงโครงสร้างขององค์กรจะช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจกันมากขึ้นในขั้นตอน กฎเกณฑ์ และข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงผู้นำที่มีความเข้าใจถึงผู้ปฏิบัติงาน ความซับซ้อนของระบบงานถ้ามีมากเกินไปทำให้หน่วยงานหนึ่งต้องขึ้นอยู่กับหลาย ๆ หน่วยงานก็อาจจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างล่าช้า การที่ผู้ปฏิบัติมีความคิดเห็นและเข้าใจตรงกันกับเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรดำเนินไปถึงเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว และการมีเครือข่ายการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว มีประสิทธิภาพและทันสมัยก็จะส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ เติบโตไปได้อย่างรวดเร็ว การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพวงทิพย์ ชัยพิบาลสุยดี (2545) สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีมีผลต่อการทำงานที่ดีด้วย บรรยากาศองค์กรที่มีความอบอุ่น เป็นกันเอง มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียว ย่อมส่งผลให้การทำงานมีความเครียดน้อยลง มีความเต็มใจที่จะทำงานมากขึ้น และยังทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรอีกด้วย ดังนั้น

หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงาน และเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) โดยเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายด้านพบว่า ด้านความขัดแย้ง และด้านความคลุมเครือทางบทบาท อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนรวมในด้านปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางด้วย เพราะบทบาทที่คลุมเครือ และขัดแย้งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือทางบทบาทมีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ แสดงว่า เมื่อความขัดแย้งและความคลุมเครือทางบทบาทของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ที่สูงขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลง สอดคล้องกับการศึกษาเฮลิโน และผู้อื่น (2008) ที่พบว่าความขัดแย้ง และบทบาทที่คลุมเครือมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และการตั้งใจจะลาออก หมายความว่าถ้าความขัดแย้ง และความคลุมเครือทางบทบาทมีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลให้เจ้าของบทบาทลดความผูกพันต่อบทบาทและหน้าที่จนกระทั่งออกจากบทบาทหรือหน่วยงานได้ เพราะความขัดแย้ง และความคลุมเครือทางบทบาท ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานที่ผิดหน้าที่ อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่ายส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จัดกำลังบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อปรับความเข้าใจต่อบทบาทของตนเองและบทบาทที่ผู้อื่นได้คาดหวังไว้ และจะส่งผลให้มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้อง เพิ่มความมั่นใจในการทำงานเกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมา และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนในเรื่องของอายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 10) อธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในระดับสูงมากกว่าในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของคนลดลงและคนที่อายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง และสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูงเพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไปและสิ่งนี้เองทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานอื่นลดลง ดังนั้นการเคลื่อนไหวระหว่างองค์กรจะลดลง

เมื่อคนมีอายุมากขึ้น คนจึงอยู่กับองค์กรมากขึ้น และทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย (Mayer and Allen, 1993: 538-551) เรื่องตำแหน่งอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุดคือ หัวหน้าหอผู้ป่วย (ร้อยละ 87.5) พยาบาลวิชาชีพจะมีตำแหน่งงาน 2 ด้าน ก็คือ ด้านการบริหาร และด้านบริการ ซึ่งตำแหน่งที่แตกต่างกันก็จะมีหน้าที่ที่แตกต่างกัน และน่าจะมีผลทำให้ ระดับของความผูกพันของการทำงานมีความแตกต่างกัน การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของไกเทอร์ และเมสัน (Gaither and Mason, 1992 อ้างใน เพ็ชรา อินอิม, 2540: 24) พบว่า ตำแหน่งหน้าที่และรายได้ มีผลกระทบโดยตรงต่อความผูกพันขององค์กร เรื่องระยะเวลาในการทำงานนั้นอธิบายได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด (ร้อยละ 87.1) ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นตำแหน่งในระดับสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน (Flippo, 1996 อ้างในเพ็ชรา อินอิม, 2540: 24) ส่วนสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 10) สอดคล้องกับการศึกษาของรัชดาพร รื่องเสียง (2549)

ผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กร ซึ่งลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลจะทำให้เขารู้สึกอยากจะทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี ผลงานที่ดีจะเปรียบเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง เมื่อมีแรงจูงใจสูง จะแสดงถึงความพึงพอใจสูง ส่งผลให้การขาดงาน หรือการลาออกจากงานต่ำ องค์กรที่มีชื่อเสียงและความมั่นคงสูงก็จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกรักมั่นในการทำงาน มีความอบอุ่น มีความก้าวหน้าในการทำงาน มีความหลากหลายของงาน มีรายได้ที่แน่นอนไม่มีภาวะเสี่ยงต่อการตกงาน มีความภูมิใจ และมีคุณค่ากับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานที่รู้จักคุ้นเคยเป็นอย่างดีตั้งแต่เรียนมาด้วยกัน ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อม รู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติการ ผู้บริหารควรรับรู้และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหาโดยรับฟังปัญหาจากผู้ปฏิบัติการและเพื่อนร่วมงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรักความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพ จัดอัตราค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อลดภาระและความขัดแย้งในบทบาทของพยาบาลลง จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อประโยชน์และสุขสบายในการทำงาน ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมี

ความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่งผลให้มีความเต็มใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ
 สุดท้ายผลประโยชน์ที่จะได้รับสูงสุด ก็คือ การที่ผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพและเป็น
 ประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุด



บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี และทำนายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบดี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาริบดี จำนวน 329 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับและสมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ได้ 302 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.79 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Chi square Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และ Stepwise Multiple Regression Analysis ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.3 โดยมีอายุเฉลี่ย 31 ปี มีสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 82.8 ตำแหน่งของงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะนอกระบบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 53.3 มีระยะเวลาในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.0 โดยมีระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ย 8.49 ปี

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ความมีอิสระในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ เห็นด้วยว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยเห็นว่ามีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นในการทำงานมากที่สุด
2. ความหลากหลายของงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ เห็นด้วยว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยเห็นว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะหลายด้านในการแก้ไขปัญหาในการทำงานมากที่สุด
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ เห็นด้วยว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเป็นเอกลักษณ์ของงานในระดับสูง โดยเห็นว่างานที่ปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ แก่ผู้ป่วยทุกรายที่ต้องรับผิดชอบในทุกขั้นตอนนับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานมากที่สุด
4. ความสำคัญของงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ เห็นด้วยว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสำคัญในระดับสูง โดยเห็นว่างานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่สุด
5. ความก้าวหน้าในงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ เห็นด้วยว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้าในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานสม่ำเสมอมากที่สุด
6. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ เห็นด้วยว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในระดับสูง โดยเห็นว่างานที่ปฏิบัติต้องมีทำงานร่วมกับผู้อื่นเสมอ
7. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในระดับสูง โดยเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือให้การงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากที่สุด

3. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ความขัดแย้งในบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยว่าในการปฏิบัติงานทราบแน่ชัดว่าอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีขอบเขตเพียงใดมากที่สุด

2. ความคลุมเครือทางบทบาทของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นระดับต่ำ โดยเห็นว่าหน้าที่และตำแหน่งที่ได้รับมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าต้องรับผิดชอบเรื่องใดบ้างมากที่สุด

4. ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านโครงสร้าง พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า โรงพยาบาลรามาริบัติมีการกำหนดโครงสร้างและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผลมากที่สุด

2. ด้านแบบของความเป็นผู้นำ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยไม่เห็นด้วยว่าหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติไม่เคยสนใจและรับรู้ถึงปัญหามากที่สุด

3. ด้านความซ้ำซ้อนของระบบงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยไม่เห็นด้วยว่าการทำงานจะมีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ มากที่สุด

4. ด้านเป้าหมายขององค์กร พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของการทำงานอยู่เสมอมากที่สุด

5. ด้านเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่าในการทำงานมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายกับหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติมากที่สุด

5. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ ส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่ามีคามภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าได้ทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบัติมากที่สุด
2. ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยเห็นว่าการทำงานมีความเต็มใจอย่างเต็มที่ที่จะช่วยให้โรงพยาบาลรามาริบัติประสบความสำเร็จมากที่สุด
3. ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความคิดเห็นในระดับสูง โดยส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยว่าการตัดสินใจเข้าทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบัติเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดอย่างมาก

6. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความหลากหลายของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความมีอิสระในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
3. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาทและความคลุมเครือทางบทบาทมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
4. การรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้าง แบบของความเป็นผู้นำ ความซ้ำซ้อนของระบบงาน เป้าหมายขององค์กร และเครือข่ายการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กรสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดีได้ร้อยละ 41.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กร และยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารการพยาบาลดังนี้

1. ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการ พัฒนา และการบริหารงานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และพัฒนาการทำงานด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพ ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กันทั้งองค์กร รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อการปฏิบัติงานจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับการทำงาน

2. ควรกำหนดบทบาทและวิธีการทำงานของพยาบาลให้ชัดเจน โดยนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเพิ่มความชัดเจนและความกระฉับในการทำหน้าที่ของพยาบาล รวมทั้งลดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. ควรมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ทุนต่าง ๆ ในด้านการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการอบรม สัมมนา การประชุม ที่เพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้ทั่วถึงทุกระดับของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งสามารถนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยมากที่สุดด้วย

4. ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ และพอเพียงกับจำนวนผู้ป่วยในแต่ละหอผู้ป่วยเพื่อเป็นการปรับภาระงานให้เหมาะสมและพอเพียงกับพยาบาล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพยาบาล

5. ควรจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างพยาบาลให้แต่ละหน่วยงาน และผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติการ รวมถึงเพื่อนร่วมงานวิชาชีพอื่น ๆ ด้วย เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล หน่วยงาน และองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความรักและมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมทางด้านการกีฬา การจัดงานรื่นเริงตามโอกาสพิเศษต่างๆ เป็นต้น

6. ควรพิจารณาด้านระบบสวัสดิการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพยาบาลให้มากขึ้น เช่น สวัสดิการด้านการรักษาของบิดาและมารดาของพยาบาลควรให้มากกว่านี้ สวัสดิการด้านหอพักของเจ้าหน้าที่ให้พอเพียง สะดวกและปลอดภัย สวัสดิการด้านผลประโยชน์ตอบแทน โดยปรับเปลี่ยนค่าตอบแทนล่วงเวลา ตลอดจนให้ขวัญและกำลังใจในโอกาสพิเศษต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบและมองในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

2. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ด้วย เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบขององค์กร

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้ อาทิ เช่น ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES IN RAMATHIBODI HOSPITAL

ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ 5037054 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ปิยธิดา ศรีเดช, ศ.ค.,
พีระ ศรีกรรณจิตร, วท.ม.(ชีวสถิติ)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข เป็นบริการทางสุขภาพที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการของงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ด้วยเหตุนี้ ระบบบริการสาธารณสุขจึงไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ "ให้บริการ" เท่านั้น แต่ยังต้อง "สร้างความพร้อม" ในการดูแลสุขภาพตนเองให้แก่ประชาชน โดยใช้กระบวนการและเทคโนโลยีต่างๆ อย่างเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น ระบบบริการสุขภาพจะต้องเป็นส่วนหนึ่งและเริ่มต้นจากชุมชน โดยกำหนดความต้องการที่แท้จริงของประชาชนเป็นเป้าหมาย ระบบบริการจึงต้องไม่ยึดติดกับวิชาชีพและตนเองว่าเป็นผู้ให้บริการ ในการที่จะเตรียมพัฒนาระบบบริการและความพร้อมของบุคลากรสาธารณสุขให้สอดคล้องกับอนาคตข้างหน้า รวมทั้งภารกิจหนึ่งที่จะต้องพิจารณา ทบทวนเนื่องจากความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น คือ การจัดการศึกษาที่เกี่ยวกับบุคลากรสาธารณสุข อันได้แก่ การผลิตและพัฒนาบุคลากร ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องยาวนานกว่า 50 ปี (สถาบันพระบรมราชชนก, 2543)

จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรหรือทุกหน่วยงานเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ มนุษย์ถือเป็นสิ่งที่มีค่าที่สุดขององค์กร การที่บุคคลจะมีความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันขององค์กรมีแนวคิดว่าเป็นทัศนคติของสมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่อองค์กรบางอย่าง (Angle and Perry, 1981 : 50) ในทัศนะของไคสเลอร์ (Kiesler อ้างในAnthony, 1983 : 322) มีความเห็นว่าปัจเจกบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะผูกพันตัวเองเข้ากับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นคุณภาพของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นย่อมเกี่ยวเนื่องกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป หากหน่วยงานใดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงย่อมสันนิษฐานได้ว่า สมาชิกในหน่วยงานนั้นมีความผูกพันต่อองค์กรสูงเช่นเดียวกัน

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านวิชาการ ผลิตบุคลากร การแพทย์ที่มีคุณภาพในระดับสากล อีกทั้ง ขยายความรู้ และให้บริการ ทางการแพทย์ และสาธารณสุข สู่สังคมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี นอกจากจะเป็นสถาบันที่มุ่งผลิตบุคลากรทางการแพทย์สาขาต่าง ๆ พยาบาลและบุคลากรอื่นทางการแพทย์ที่มีคุณภาพแล้ว ยังเป็นหน่วยงานที่ให้บริการกับประชาชน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเชี่ยวชาญ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ความสำคัญตรงนี้ทำให้ทางคณะแพทยศาสตร์ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา อัตราการคงอยู่ของพยาบาลปีพ.ศ.2550 คือ ร้อยละ 95.04 เมื่อเทียบกับอัตราการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานพยาบาลปีพ.ศ.2550 คือ ร้อยละ 97.18 จะเห็นได้ว่าอัตราการคงอยู่ของพยาบาลนั้นน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานพยาบาล การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต่อการศึกษา (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2550)

การศึกษามรรยาการสององค์กรและความผูกพันองค์กรของพยาบาลรามาธิบดี จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาปรับปรุง และพัฒนาโรงพยาบาลรามาธิบดีให้มีมรรยาการสององค์กรที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้อัตราการลาออกลดน้อยลง ช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ และจะทำให้โรงพยาบาลรามาธิบดี มีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น มีการผลิตพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพออกไปให้บริการกับประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
2. เพื่อประเมินปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และวัดระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การการวิจัยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน บทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี
4. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร
4. การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป โดยนับถึงวันที่ 6 เมษายน พ.ศ. 2552 ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามาริบดี จำนวน 1,020 คน

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความก้าวหน้าในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
3. ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ ได้แก่ ความขัดแย้งทางบทบาท และความคลุมเครือทางบทบาท
4. ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์กร แบบของความเป็นผู้นำ ความซ้ำซ้อนของระบบงาน เป้าหมายขององค์กร และเครือข่ายการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

● **ตัวแปรตาม** คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรามาริบดี

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนและประกอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

- 1.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 1.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- 1.6 แนวคิดและทฤษฎีบทบาท
- 1.7 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

- 2.1 ความเป็นมาเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร
- 2.2 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

2.4 เครื่องมือวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 3 พยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยเลือกกลุ่มตัวอย่าง สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลรามาธิบดีอย่างน้อย 1 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 1,020 คน มีการสุ่มเลือกหอผู้ป่วยในโดยใช้การจับฉลาก 42 หอผู้ป่วย จับฉลากได้ 24 หอผู้ป่วย ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย 24 คน พยาบาลวิชาชีพ 305 คน ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลรามาธิบดีรวม 329 คนและเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 302 คน คิดเป็นร้อยละ 91.79 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย 24 คน พยาบาลวิชาชีพ 278 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นโดยการศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อเท็จจริง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปปรึกษากับอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา พิจารณาแก้ไขข้อคำถามและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่ห้องผ่าตัดศัลยกรรม โรงพยาบาลรามาธิบดีเพื่อดูความเข้าใจในแบบสอบถามหาค่าความสอดคล้องภายในโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ อัตราร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยสถิติไค-สแควร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรด้วยค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Product Correlation) และวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อทำนายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ และการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 56.3 คิดเป็นร้อยละ 75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดีมีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 19.3 รองลงมาคือ ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.5 และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 18.4

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดีส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าได้ทำงานที่โรงพยาบาลรามารับดีร้อยละ 95.7 รองลงมาคือ การบอกกับเพื่อนๆ อยู่เสมอว่าโรงพยาบาลรามารับดีเป็นองค์กรที่ดีร้อยละ 86.1 และโรงพยาบาลรามารับดีเป็นโรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่จะเข้าทำงาน ร้อยละ 79.5

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามารับดี ส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลรามารับดีประสบความสำเร็จ ร้อยละ 95.1 รองลงมาคือ มีความยินดีอย่างยิ่งที่เลือกเข้าทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลรามารับดีแทนที่จะเลือกที่อื่น ร้อยละ 85.5 และโรงพยาบาลรามารับดีให้แรงบันดาลใจอย่างดีที่สุดในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ร้อยละ 75.2

ด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องการตัดสินใจเข้าทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบัติเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดอย่างมาก ร้อยละ 89.4 และมีความจงรักภักดีกับโรงพยาบาลรามาริบัติน้อยมาก ร้อยละ 88.4

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมี 2 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยปัจจัยทั้งหมดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.642 และร่วมกันอธิบายความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติได้ ร้อยละ 41.2 โดยพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถทำนายความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด และการรับรู้บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสุดท้ายที่ทำนายความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร

อภิปรายผลและข้อสรุป

จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง จากการพิจารณาในองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน พบว่าการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสามารถอธิบายได้จากโรงพยาบาลรามาริบัติเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศที่มีการเรียนการสอนทางด้านนี้โดยตรง มีการผลิตพยาบาลในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก เมื่อจบการศึกษาก็เข้าทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบัติ ซึ่งมีความคุ้นเคยและผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ และสิ่งแวดล้อม เกิดความรักใคร่ในองค์กร รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร มีความก้าวหน้าและความท้าทายในงานที่หลากหลาย รวมทั้งโรงพยาบาลรามาริบัติมีการให้สวัสดิการที่ดี เช่น โบนัสเมื่อทำงานครบ 2 ปี และ 5 ปี ตามลำดับ บุคคลย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กร ที่นอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน ถ้าลาออกไปก่อนจะครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับลงทุนแรงกายแรงใจและสติปัญญาไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่เข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เท่ากับว่าการลงทุนได้สะสมเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุของความยากลำบากที่จะตัดสินใจออกจากองค์กรเพราะหากตัดสินใจออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ (Becker, 1960 อ้างในสำราญ บุญรักษา, 2539: 13) เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กร ผลที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรนั้นคือ คนในองค์กรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมี

แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงาน ขาดงาน และความสำเร็จของงาน หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่าลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายในที่อยากจะทำงานเพื่อให้ผลงานออกมาดี เพื่อความก้าวหน้าและรางวัลต่างๆ ที่จะได้รับตามมา ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลอยากทำงาน อยากทำให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อองค์กรพัฒนาตนเองก็จะพัฒนาตามไปด้วย ส่งผลให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่ากับตนเองและองค์กร มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กร และไม่อยากจะลาออกจากองค์กร ดังนั้นในการที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ควรมีการสนใจในการปรับเปลี่ยนลักษณะงานให้เหมาะสมกับบุคคล เปิดโอกาสให้มีการพัฒนางานของตนเองขึ้นเรื่อยๆ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกมั่นคงและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์กรที่ดีมีผลต่อการทำงานที่ดีด้วย บรรยากาศองค์กรที่มีความอบอุ่น เป็นกันเอง มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียว ย่อมส่งผลให้การทำงานมีความเครียดน้อยลง มีความเต็มใจที่จะทำงานมากขึ้น และยังทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรอีกด้วย ดังนั้นหากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด (ธงชัย สมบูรณ์, 2549)

ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบระดับค่อนข้างต่ำกับความผูกพันต่อองค์กร หมายความว่าถ้าความขัดแย้ง และความคลุมเครือทางบทบาทมีความสัมพันธ์ในระดับที่สูงขึ้น จะส่งผลให้เจ้าของบทบาทลดความผูกพันต่อบทบาทและหน้าที่จนกระทั่งออกจากบทบาทหรือหน่วยงานได้ เพราะความขัดแย้งและความคลุมเครือทางบทบาท ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานที่ผิดพลาดที่อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่ายส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการกำหนดบทบาทให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จัดกำลังบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อปรับความเข้าใจต่อบทบาทของตนเองและบทบาทที่ผู้อื่นได้คาดหวังไว้ และจะส่งผลให้มีการรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง

อย่างถูกต้อง เพิ่มความมั่นใจในการทำงาน เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตามมา และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติการและผู้บริหาร ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติการ ผู้บริหารควรรับรู้และรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ร่วมกันคิดและแก้ไขปัญหาโดยรับฟังปัญหาจากผู้ปฏิบัติการและเพื่อนร่วมงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรักความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของพยาบาลวิชาชีพ จัดอัตราค่าจ้างคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อลดภาระและความขัดแย้งในบทบาทของพยาบาลลง จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อประโยชน์และสุขสบายในการทำงาน ก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดีมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่งผลให้มีความเต็มใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสุดท้ายผลประโยชน์ที่จะได้รับสูงสุด ก็คือ การที่ผู้รับบริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ควรสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เกี่ยวกับการจัดการ พัฒนา และการบริหารงานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี และพัฒนาการทำงานด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพ ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องไปพร้อม ๆ กันทั้งองค์กร รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละหอผู้ป่วย เพื่อการปฏิบัติงานจะได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขกับการทำงาน

2. ควรกำหนดบทบาทและวิธีการทำงานของพยาบาลให้ชัดเจน โดยนำกระบวนการพยาบาลมาใช้ในการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อเพิ่มความชัดเจนและความกระฉับในการทำหน้าที่ของพยาบาล รวมทั้งลดความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. ควรมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พยาบาลมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ทุนต่างๆ ในด้านการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการอบรม สัมมนา การประชุมที่เพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้ทั่วถึงทุกระดับของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งสามารถนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและเป็นประโยชน์ต่อผู้ป่วยมากที่สุดด้วย

4. ควรมีการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ และพอเพียงกับจำนวนผู้ป่วยในแต่ละหอผู้ป่วยอีกด้วยเพื่อเป็นการปรับภาระงานให้เหมาะสมและพอเพียงกับพยาบาล เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของพยาบาล

5. ควรจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันระหว่างพยาบาลให้แต่ละหน่วยงาน รวมถึงเพื่อนร่วมงานวิชาชีพอื่นๆ ด้วย เพื่อกระชับความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล หน่วยงาน และองค์กร เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความรักและมีความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมทางด้านการกีฬา การจัดงานรื่นเริงตามโอกาสพิเศษต่างๆ เป็นต้น

6. ควรพิจารณาด้านระบบสวัสดิการช่วยเหลือต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อพยาบาลให้มากขึ้น เช่น สวัสดิการด้านการรักษาของบิดาและมารดาของพยาบาลควรให้มากกว่านี้ สวัสดิการด้านหอพักของเจ้าหน้าที่ให้พอเพียง สะดวกและปลอดภัย สวัสดิการด้านผลประโยชน์ตอบแทนโดยปรับเพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลา ตลอดจนให้ขวัญและกำลังใจในโอกาสพิเศษต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอื่นๆ ด้วย เพื่อนำมาเปรียบเทียบและมองในภาพรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

2. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพอื่นๆ ด้วย เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาทั้งระบบขององค์กร

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มเติมจากการวิจัยครั้งนี้ อาทิ เช่น ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความเครียดจากการทำงาน เป็นต้น

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES IN
RAMATHIBODI HOSPITAL**

PAPHAWADEE LAOPANITCHAROEN 5037054 PPHP/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE : PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H.,
PEERA KRUGKRUNJIT, M.Sc.(BIOS)**EXTENDED SUMMARY****Introduction**

Medical science and public health service system are health service for respond about solution by health supplement method, sickness protection, remedy and reviviscence. There for health service is not service only because it must ready to take care about oneself for people by use method and suitable technology of each locality. Health service must begin from community which assign a target from real need of people, so health service is unnecessary to hold about professional subject and oneself for service system development and the ready of personnel in public health for to be in agreement with the future. And other responsibility that must review because the organization to be exactly the same as other ones is public health personnel education management, such as personnel produce and personnel development that public health ministry has pursuable proceeding over 50 years (Praboromrajchanok Institute for Health Workforce Development, 2000)

Nowadays several organizations are thinking about the importance of human. Human are the highest importance in organizations because the successful organizations are come from personnel. The organizational commitment is important for working of personnel because it has an idea about relation between personnel idea and something about behavior for organization. (Angle and Perry, 1981 : 50). For Kiesler's idea (Kiesler refer in Anthony, 1983 : 322), he thought about personnel who have commitment in organization are going to the organization's target, so the quality

of practice is influence commitment for each organization. If the other ones have high quality, we can assume the personnel in those organizations have high commitment too.

Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital Mahidol University intends to the best in technical matter, generate the personnel medicine to international quality and expand the knowledge, medicine service and public health service to society for common interest in nation development and also to service for people, so the quality of personnel is very important. This is reason why the medicine faculty wants to develop the personnel every times. The rate factor of present nurses in 2007 is 95.04% while compare with the rate factor of present assistant nurses is 97.18%, so the present nurse's rate factor is less than the present assistant nurse's rate factor; therefore case study about organizational commitment of professional nurse is very important. (Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital Mahidol University, 2007).

The advantage from case study about environment in organization and organizational commitment of professional nurse in Ramathibodi hospital to executives for adjustment and develop Ramathibodi hospital to the livable organization and support about work commitment for professional nurses because for reduce the organization, reduce the need problem of profession nurses and cause for Ramathibodi hospital go to the stable organization and progression, enough for generate the high quality professional nurses to service people.

Research Objectives

General Research objective

For estimate the organizational commitment of professional nurse in Ramathibodi Hospital.

Specific Research Objective

1. For measure the level of organizational commitment of professional nurse in Ramathibodi Hospital
2. For estimate the personal characteristics, job characteristics, professional role and organizational climate of professional nurses in Ramathibodi Hospital
3. For explain the relation about the personal characteristics, job characteristics, professional role and the organizational climate that have the organizational commitment of professional nurses in Ramathibodi Hospital.

4. For study about factor that can forecast the organizational commitment of professional nurses in Ramathibodi Hospital.

Research Hypothesis

1. Personal characteristics of professional nurses are influence organizational commitment.
2. Job characteristics are influence organizational commitment.
3. Professional role are influence organizational commitment.
4. Organizational climate are influence organizational commitment.
5. Person characteristics, Job characteristics, Professional role and perception of organizational climate could predict organizational commitment of professional nurse.

Scope of the Study

This is case study for professional nurses in Ramathibodi Hospital who have the experience at least 1 year only with count the experience until 6 April 2009 for 1,020 samples.

Research Variables

Independent Variables

1. Personal characteristics such as age, marriage status, position and experience.
2. Job characteristics such as job independence, job various, job identity, job importance, job progression, relation in job for colleague and opinion for colleague organization.
3. Professional role such as role contradiction and indistinct role.

4. Perception of organizational climate such as size and structure organization, leader style, repetition work, organizational target and communication network in organization.

Dependent Variable is organizational commitment of professional nurse in Ramathibodi Hospital.

Literature Review

Case study in organizational commitment of profession nurse in Ramathibodi Hospital that to bring theory idea and another result of related research for support and share idea for this research in this manner.

Section 1: Basis concept about organizational commitment.

- 1.1 Cause of organizational commitment.
- 1.2 Definition of organizational commitment.
- 1.3 Concept and theory of organizational commitment.
- 1.4 Concept and theory of job characteristics.
- 1.5 Concept and theory of Social Information Processing Model.
- 1.6 Concept and theory of role.
- 1.7 Organizational commitment Questionnaire.

Section 2: Basis concept of perception of organizational climate.

- 2.1 Cause of perception of organizational climate.
- 2.2 Definition of perception of organizational climate.
- 2.3 Concept and theory of perception of organizational climate.
- 2.4 Perception of organizational climate measuring instrument.

Section 3 Profession nurse.

Section 4 Another research literatures.

Materials and Methods

This study is a survey research for estimate the organizational commitment of professional nurse in Ramathibodi Hospital and relation factor in this case. Research method is samples selection, data collection and data analysis in this manner.

1,020 samples in this case study are ward administrator and professional nurse who have experience in Ramathibodi Hospital at least year. 24 wards are selected by draw lots from 42 wards, they are 24 ward administrators, 305 professional nurses and collect data for 302 samples (from 329 samples) or 91.8% of all samples (24 ward administrators, 278 professional nurses).

The instruments for this research are Organizational Commitment Questionnaire and Perception of Organizational Climate Questionnaire. Questionnaires are made from document learning, textbook, fact and related research. Content validity is checked by 3 expert instructors for language suitable adjustment, reliability is checked by take the passed questionnaire to test for 30 populations who look alike the samples at surgical room of Ramathibodi Hospital for check the understanding in questionnaire about inside agreement by used Cronbach's Alpha Coefficient and search for reliability of questionnaire.

Statistics for analysis are descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, minimum, maximum and standard deviation and analytical statistics for analyze the relation between personal characteristics, job characteristics, professional role and perception of organizational climate with Pearson's Moment Product Correlation and Stepwise Multiple Regression analysis for forecast personal characteristics, job characteristics, professional role and perception of organizational climate that have influence for organizational commitment.

Result

Professional nurse in Ramathibodi Hospital have organizational commitment in high level (mean score is 56.3) or 75%, for the section analyze to find out that they intend and try to go to the organizational target. (Mean score is 19.3) and

then want to keep for the membership in this organization (mean score is 18.5) and organizational target agreement (mean score is 18.4).

Organizational target agreement of professional nurse in Ramathibodi Hospital, most of them agree with are proud to tell others that work in Ramathibodi Hospital or 95.7% and then I talk up this organization to my friends as a great organization to work for or 86.1% and 79.5% think Ramathibodi Hospital is the best of all possible organizations for which to work.

Intendment and try for organizational target of professional nurse in Ramathibodi Hospital, most of them agree with willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help Ramathibodi Hospital be successful or 95.1% and then extremely glad that chose Ramathibodi Hospital to work for over others was considering at the time joined or 85.5% and Ramathibodi Hospital really inspires the very best in the way of job performance or 75.2%.

Organizational membership keeping of professional nurse in Ramathibodi Hospital, most of them don't agree about feel very little loyalty to Ramathibodi Hospital or 88.4% and deciding to work for Ramathibodi Hospital was a definite mistake or 89.4%.

For 2 factors are influence organizational commitment of professional nurse in Ramathibodi Hospital are job characteristics and perception of organizational climate. These factors had Correlation Coefficient was 0.642 and were able to explain the organizational commitment at the percentage of 41.2, the importance factor for estimate organizational commitment is job characteristics and then perception of organizational climate.

Discussion and Conclusion

Professional nurse in Ramathibodi Hospital have organizational commitment in high level. The result 3 part of organizational commitment analysis is in high level for organizational target agreement, intendment and try for organizational target and organizational membership keeping, these results can mention about Ramathibodi Hospital is the top of hospital university of Thailand for specific education, Ramathibodi Hospital can generate many nurses in each year and then

worked in Ramathibodi Hospital after graduated because they have familiarity and commitment with their friends, place and environment, happy for work in organization, have stability for work in organization, have progression and challenge in various works and also have good welfare such as bonus (if worked for 2 and 5 years). Personnel hope for organization benefit above salary, they can't get organization benefit if they resign before due work and lose in vain for work, so personnel who worked in organization for many years can increase an investment so this is a cause of difficulty for resign from organization because they have losing than benefit (Becker, 1960 refer in Sumran Boonraksa, 2539: 13). If personnel have organizational commitment, then organization has good effect and effect are influence organization efficiency, they are person in organization who have real commitment can join for organization conjunction because for organizational target and they think work is a way to organizational target. Person have commitment intend to work for organization and result of work is good than another person, so organizational commitment are influence job change, job loss and job success. If personnel have organizational commitment in high level then job loss rate is low.

Job characteristics are positively influence organizational commitment in moderate level, so good job characteristics is inside persuasion for good result of work, progression and reward. This is a cause for person who wants to develop organization because development organization urges them for oneself development too, so they have a good feeling for oneself and organization, have commitment for colleague and don't resign from organization. For high organizational commitment should interest about suitable work adjustment for person, support for oneself development and respond about basis want, therefore professional nurse will increase stability and organizational commitment.

Perception of organizational climate has good relation for organizational commitment in moderate level. Good work is from good organizational climate. The organizations that have correct target, therefore work in these organization has low serious and generate organizational commitment too. If personnel have happiness for work in good organizational climate, then they have a good feeling for full work and high efficiency (Thongchai Somboon, 2549)

Professional role has good relation for organizational commitment in rather low level or quarrel and unclear role have relation in high level, therefore role and work are decrease, so personnel want to resign from organization. Quarrel and unclear role build unsatisfactoriness in work. Wrong work is from unclear work. Executive should work for personnel; therefore organizational commitment is increase because personnel work for high efficiency.

Executive should support about relation for colleague, personnel and executive, support oneself development for personnel. Executive should learn and interest problem in organization, share thinking and adjust problem by interest problem from personnel and colleague, therefore personnel will increase organizational commitment. Executive should interest welfare and salary for support basis requirement of professional nurse, manage personnel in suitable for decrease load and quarrel, manage environment for good work, so professional nurse will have high organizational commitment, therefore they intend to work for high efficiency and customer will have much of benefit.

Recommendations

1. There should be a policy from executives on technology use to communicate within organization and continuously support on management development and nursing administration. For good environment in work and continuously develop quality work nursing through organization.
2. There should be assign role and method for professional nurse to clearly by take remedy method for use in organization because this is a certainly for work and reduce quarrel of colleague.
3. There should be support about progression for professional nurse such as scholarship for higher education, training and meeting that increase experience for professional nurse, oneself development, progression and take knowledge to use in work for high efficiency and benefit for customer.
4. There should be assign suitable work for personnel and enough for customer because this is work adjustment for happiness of professional nurse.

5. There should be support about relation in each division and another subject colleague for increase good relation between person, division and organization that are harmony and commitment such as support the sport and support merry meeting etc.

6. There should be interest about welfare for professional nurse such as parent remedy, residence, safety and benefit because they are spirit for work in organization.

Recommendations for the next research

1. There should be to study about organizational commitment of professional nurse from another hospital for compare and analyze overview about professional nurse in hospital of university.

2. There should be to study about organizational commitment of personnel from another professional subject for adjustment and organizational development.

3. There should be to study other factors that have effect for organizational commitment such as experience in work, organizational culture and work stress etc.

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: รวมสาส์นการพิมพ์.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2528). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528.
- คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี. (2550). รายงานประจำปี 2550 คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิระจิตต์ ราคา. (2525). บรรยากาศขององค์กร: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ใน ส่วนกลาง). สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัท ตานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. (2541). บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ช่อสุดา โสระดา. (2551). ความผูกพันของพนักงานต่อ บริษัท มโนहरาอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2539). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- เชาวลิตร์ คณานันทชัย. (2532). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2545). หลักการบริหารงานสาธารณสุข (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สามเจริญพาณิชย์ จำกัด.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม.
- รัชชัย งามสันติวงศ์. (2539). SPSS/PC + SPSS FOR WINDORS หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์ในงานสถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ.

- นางเยาว์ แก้วมรกต. (2541). ผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัด สำนักราชเลขาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภา ทองวัฒนา. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะธิดา ผู้พัฒน์. (2539). ตัวแบบสมมูลฐานความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล : ทดสอบเฉพาะกรณีพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ชร อินอิม. (2540). ความคิดเห็นของแพทย์ที่มีต่อประสิทธิภาพของกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุจิพร พงษ์สวัสดิ์. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลไข้หวัดใหญ่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยและของเพื่อนร่วมงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุวดี ภาษา และคณะ. (2540). วิจัยทางการพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: บริษัท สยามศิลป์การพิมพ์ จำกัด.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ชรรรมสาร จำกัด.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุญ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาของสาธารณสุขุณุมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์ คณะศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สถาบันพระบรมราชชนก. (2543). รายงานการศึกษา: ทิศทางการปรับภารกิจ และโครงสร้างของสถาบันพระบรมราชชนก.
- สมยศ นาวิการ. (2529). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2539). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สมยศ นาวิการ และสุสดี รุมาคม. (2520). องค์กร : ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกมลตำราญ นุญรักษา. (2539). ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณ รักธรรม. (2539). การศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. เอกสารสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรบทที่1. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 9 (กันยายน): 34-41.

ภาษาอังกฤษ

- Angle, H.L., and Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administrative Science Quarterly 26 (March 1981): 1-14.
- Anthony, C.F. (1983). Organizational commitment, job satisfaction and quality of work life. A dissertation of sociology. University of Massachusetts.
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. Management: Building Competitive Advantage. 4th ed. Boston: Irwin McGraw – Hill, Inc., 1999.
- Becker, H.S, and Carper, J. (1960). Note on the concept of commitment. American Journal of sociology 66: 32-40.
- Best, J.W. (1977). Research in Education. (3rd ed.) Engle Wood Clift, N.J.: Prentice Hall.

- Brown, W.B. and D.J. Moberg. (1980). Organization Theory and Management: A Macro Approach. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Burns, T., and Stalker, G. M. (1961). The management of innovation. London: Tavistock.
- Buchanan II, B. (1974). Government managers, business executives, and organizational commitment. Public Administration Review (July-August): 339-347.
- Chou-Kang Chiu, Chi-Sheng Chien, Cheih-Peng Lin and Ching Yun Hsiao. (2005). Understanding hospital employee job stress and turnover intentions in a practical setting. Journal of Management Development 24, 10: 836-850.
- Chung, Kac H. and Econ C. Meggison. (1981). Organization Behavior Developing Managerial Skills. New York: Harper and Ra Publisher.
- Dane K. Peterson. (2003). The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment. Journal of Managerial Psychology 18, 6 (March 2003): 557-572.
- David A. Foote, Scott J. Seipel, Nancy B. Johnson and Michelle K. Duffy. (2005). Employee commitment and organizational policies. Management Decision 43, 2: 203-219.
- Deborah M.Gregory, Christine Y. Way, Sandra Lefort, Brendan J.Barrett and Patrick S. Parfrey.(2007). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. Health Care Management: 119-127.
- Forehand, G. and Von Gilmer, B. (1964). Environmental variations in studies of organisational behaviour. Psychological Bulletin 62: 362-381.
- Gaerther, K.N., and Nollen, S.D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization. Human Relations 42: 975-991.
- Gouldner, Alvin Ward. (1954). Industrial management Bureaucracy. Patterns of Industrial bureaucracy: Free Press: 282.
- Good, William J. (1960). Professionalization and Bureaucratization. American Sociologists Review 33: 92-104.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1980). Work Redesign. Massachusetts: Addison-Wesley publishing company: 344-350.

- Halpin, A. W., and Croft, D.B. (1996). The organizational climate of school. Chicago: University of Chicago.
- Helena M. Addae and K. Praveen Parboteeah. (2008). Role stressors and organizational commitment: public sector employment in St Lucia. International Journal Manpower 29, 6: 567-582.
- Hellriegel, Don and Slocum Jr, J. (1974). Organizational climate Measures research and contingencies. Academy of management Journal 17: 430.
- Herbiniak, L.G., and Alutto, J.A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 17 (September): 340-350.
- Ian Ashman. (2007). An investigation of the British organizational commitment scale A qualitative approach to evaluating construct validity. Management Research News 30, 1: 5-24.
- Ivancevich, J.M., Matteson, M.T., Freedman, S.M. and Phillips, J.S. (1990). Worksite stress management Interventions. Journal of Applied Psychology 74: 657-689.
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and Type-A behavior to employee's job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems and turnover motivation. Human Relations 43: 727-738.
- John M. Ivancevich and Michael T. Matteson. (1990). Organizational behavior and management. Publisher: Homewood: 657.
- Johnton, G.P. and Snizek, W.E. (1991). Combining head and heart in complex organization: A test of Etzioni's Dual impliance structure hypostasis. Human Relations 44: 1,225-1,273.
- Kanter, M.R. (1968). Commitment and social organizational: A study of commitment mechanism in Utopian Community. American sociological Review 37: 499-517.
- Lawrence, P. and Lorsch, J. (1967). Differentiation and Integration in Complex Organizations. Administrative Science Quarterly 12: 1-30.
- Likert, R. (1979). New Way of Management Conflict. New York: McGraw-Hill Company.
- (1978). The Nature of Highly Effective Groups. Organizational Behavior: A Management App. New York: Winthrop Publishers, Inc.

- March, R., and Mannari, H. (1977). Organization commitment and turnover: A prediction study. Administrative Science Quarterly 22 (March): 55-57.
- Mathieu, J.E., and Jajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedent, correlates and consequences of organizational commitment. Journal of Applied Psychology 75: 171-194.
- Mayeroff, M. (1971). On Caring. New York: Harpens & Row Publishers.
- Mayer, J. P., Allen, N. J., and Smith, C. A. (1993). Commitment to organizational and occupation: Extension test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology 78: 538-551.
- Mc Closkey. (1974). Organizational Behavior. 3th.ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Mottaz, C.J. (1988). An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational group. Journal of Vocational behavior 28: 214-482.
- Mowday, R.T., Steer, R.M., and Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational behavior 14: 223-247.
- Mowday, R.T., Steer, R.M., and Porter, L.W. (1982). Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
- Peter Lok and John Crowford. (2001). Antecedent of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. Journal of Managerial Psychology 16,8 (July 2001): 594-613.
- 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: 603-609.
- Rizzo, J.R., House, R.J. and Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly 15: 150-163.
- Rue, Leslie W. and Lloyd L. Byars. (2000). Management: skill and Application. 9th ed. North America: McGraw-Hill Inc.
- Schermerhorn, John R. Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (2000). Organizational Behavior. 7th ed. USA: John Wiley & Sons, Inc.

- Sheldon, M.E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. Administrative Science Quarterly 16: 143-151.
- Steers, R.M. (1977). Antecedent and outcome of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22 (March 1977): 46-56.
- Stratton, L. A. (1990). The relationship between dimensions of a hospital organization: climate, and peer culture, the empowerment of nurses, and client outcome (Doctoral dissertation, Case Western Reserve University, 1990). Dissertation Abstracts International 52: 751
- Styskal, R.A. (1980). Power and commitment in organization: A test of the participation thesis. Social Forces 5 (March): 931.
- Wanous, J.P., Poland, T.D., Premark, S.L., and Davis, K.S. (1992). The effects of met expectations on newcomer attitudes and behaviors: A review and meta-analysis. Journal of Applied Psychology 77: 288-297.
- Wim J. Nijhof, Margriet J. de Jong and Gijs Beukhof. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration. Journal of European Industrial Training 22, 6: 243-248.

Website

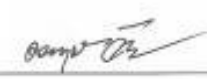
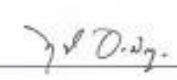
- กาญจนา จันทรไทย.(2551).วิกฤตการขาดแคลนพยาบาล วิกฤตของชาติ(online). Available: <http://www.dtam.moph.go.th/alternative/news/newsblockdetail.php?newsid=2260>. 14 Dec. 2008.
- วัลลภ ไทยเหนือ.(2551).วิกฤตขาดแคลนพยาบาล วิกฤตของชาติ(online). Available: <http://www.dtam.moph.go.th/alternative/news/newsblockdetail.php?newsid=2260>. 14 Dec. 2008.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 
1. รองศาสตราจารย์ผ่าน บาลโพธิ์ อาจารย์ประจำศูนย์ภาษาอังกฤษ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ดร.ปณดา อภิรักษ์กานนท์ หัวหน้าฝ่ายบริการทางการแพทย์
ศูนย์วิจัยการศึกษาและบำบัดโรคมะเร็ง
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรีเวียงแก้ว เต็งเกียรติ์ตระกูล อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

 คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพระราม 6 กทม. 10400 โทร. (662) 354-7275, 201-1296 โทรสาร (662) 354-7233 Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. (662) 354-7275, 201-1296 Fax (662) 354-7233	
เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	
ชื่อโครงการ	เลขที่ ๒๕๕๒/๑๔๒๓๖
เลขที่โครงการ/รหัส	ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาธิบดี
ชื่อหัวหน้าโครงการ	ID ๐๔-๕๒-๔๘ บ
ที่ทำงาน	นางสาวปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ
	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
	คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี
	มหาวิทยาลัยมหิดล
ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฎิญญา เสด็จซึ่ง จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	
ลงนาม	
กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในคน	(รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงฤดี วัฒนศิริชัยกุล)
ลงนาม	
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน	(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญส่ง องค์พิพัฒนกุล)
วันที่รับรอง	๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๒



คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
ถนนพระราม 6 กทม. 10400
โทร. (662) 354-7275, 201-1296 โทรสาร (662) 354-7233
Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University
Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand
Tel. (662) 354-7275, 201-1296 Fax (662) 354-7233

**Documentary Proof of Ethical Clearance Committee on Human Rights
Related to Researches Involving Human Subjects
Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University**

MURA2009/1427

Title of Project	Organizational Commitment of Professional Nurse in Ramathibodi Hospital
Protocol Number	ID 04-52-48
Principal Investigator	Miss. Paphawadee Laopanitcharoen
Official Address	Department of Nursing Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital Mahidol University

The aforementioned project has been reviewed and approved by Committee on Human Rights Related to Researches Involving Human Subjects, based on the Declaration of Helsinki.

Signature of Secretary

Committee on Human Rights Related to
Researches Involving Human Subjects

Assoc. Prof. Duangrudee Wattanasirichaigoon, M.D.

Signature of Chairman

Committee on Human Rights Related to
Researches Involving Human Subjects

Prof. Boonsong Ongphiphadhanakul, M.D.

Date of Approval

May 28, 2009



คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

โทร. (662) 354-7275, 201-1296 โทรสาร (662) 354-7233

Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, Mahidol University
Rama VI Road, Bangkok 10400, Thailand

Tel. (662) 354-7275, 201-1296 Fax (662) 354-7233

ที่ จวท 5๘๖๖๒๕๕๒

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๒

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

เรียน นายสารปาวดี เกษ้าพานิชเจริญ

อ้างถึงโครงการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลรามาธิบดี

หมายเลขโครงการวิจัย ID ๐๔-๕๒-๔๙ ๐

ในนามของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ขอแสดงความยินดีที่โครงการวิจัยดังกล่าวข้างต้นของท่านได้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการฯ แล้ว

เพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ว่าด้วยการศึกษาวิจัยและการทดลองในมนุษย์ พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการฯ ขอให้ท่านถือปฏิบัติต่อไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. การดำเนินการวิจัยจะต้องเป็นไปตามโครงการวิจัยที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนแล้ว
๒. การดำเนินการวิจัยจะต้องไม่ก่อให้เกิดอันตรายหรือการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการวิจัยที่กระทบต่อผลประโยชน์โครงการวิจัยในที่จะได้รับการอนุมัติและเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนก่อน ยกเว้นในกรณีจำเป็นที่จะต้องระงับไปก่อนเพื่อจัดการเหตุฉุกเฉินที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อผู้เข้าร่วมการวิจัย
๓. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงชื่อโครงการวิจัยเดิมที่เสนอไว้ ต่อคณะกรรมการฯ ต้องแจ้งชื่อมาแจ้งคณะกรรมการฯ เพื่อออกหนังสือรับรองให้สมบูรณ์
๔. ผู้เข้าร่วมการวิจัยจะต้องได้รับเอกสารที่จะข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลอื่นที่จำเป็น (Patient/Participant Information Sheet) และควมนามในหนังสือยินยอมให้ได้รับการบอกกล่าวและยินยอม (Informed Consent Form) ก่อนเริ่มดำเนินการวิจัย
๕. ในเอกสารแจ้งข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลอื่นที่จำเป็น (Patient's Information Sheet) จะต้องพิมพ์ข้อความดังต่อไปนี้ไว้ด้วยทุกครั้ง

" ข้าพชนิมิชื่อจริงใจหรือมีความกังวลใดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัยของโครงการวิจัยนี้ ท่านสามารถติดต่อได้ที่ ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีหรือจริยธรรมการวิจัยในคนชั้น ๓ สำนักงานวิจัยคณะฯ อาคารวิจัยและวิจัยกลาง โทรศัพท์ ๐๒-๒๐๐ ๐๕๕๔ ในวันเวลาราชการ "

๖. ความยินยอมของผู้เข้าร่วมการวิจัย จะต้องถูกเก็บไว้ตลอดระยะเวลาที่จำเป็นและเป็นสำเนาเก็บตามกฎเกณฑ์

สุดท้ายนี้ ขอให้งานวิจัยของท่านประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายอันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อประโยชน์ของมนุษยชาติสืบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์บุญส่ง องค์กรพิณกุล)
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ดิฉันนางสาวปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กำลังอยู่ในช่วงการเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง **ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ** โครงการวิจัยนี้จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์จากท่าน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาถึงผลที่มีต่อการทำงานเป็นทีม การนำเสนอผลการวิจัยเสนอในภาพรวม คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลใดๆต่อท่าน

ดิฉันตระหนักดีว่าการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ทำให้ท่านต้องเสียเวลาบ้าง แต่หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านในการสละเวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ)

นักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต
(สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาใส่ซอง (ที่แนบมา) แล้วปิดผนึกให้เรียบร้อย ก่อนส่งคืนฝ่ายการพยาบาลของท่าน



หนังสือยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ

(Informed Consent Form)

ชื่อโครงการ ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาธิบดี

ชื่อผู้วิจัย นางสาวปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ

*ชื่อผู้เข้าร่วมการวิจัย

คำยินยอมของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ได้ทราบรายละเอียด
ของโครงการวิจัยตลอดจนประโยชน์ และข้อเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นต่อข้าพเจ้าจากผู้วิจัยแล้วอย่างชัดเจน ไม่มีสิ่งใด
ปิดบังซ่อนเร้นและยินยอมให้ทำการวิจัยในโครงการที่มีชื่อข้างต้น และข้าพเจ้ารู้ว่าถ้ามีปัญหาหรือข้อสงสัยเกิดขึ้น
ข้าพเจ้าสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ และข้าพเจ้าสามารถไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อ
การรักษาที่ข้าพเจ้าพึงได้รับ นอกจากนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับและจะเปิดเผยได้
เฉพาะในรูปแบบที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง กระทำได้
เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ลงชื่อ.....(ผู้เข้าร่วมการวิจัย)

.....(พยาน)

.....(พยาน)

วันที่

คำอธิบายของแพทย์หรือผู้วิจัย

ข้าพเจ้าได้อธิบายรายละเอียดของโครงการ ตลอดจนประโยชน์ของการวิจัย รวมทั้งข้อเสี่ยงที่อาจจะ
เกิดขึ้นแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบแล้วอย่างชัดเจน โดยไม่มีสิ่งใดปิดบังซ่อนเร้น

ลงชื่อ.....(ผู้วิจัย)

วันที่.....

หมายเหตุ: กรณีผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่สามารถอ่านหนังสือได้ ให้ผู้วิจัยอ่านข้อความในหนังสือยินยอมฯ นี้ให้แก่
ผู้เข้าร่วมการวิจัยฟังจนเข้าใจดีแล้ว และให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยลงนามหรือพิมพ์ลายนิ้วหัวแม่มือรับทราบในการให้
ความยินยอมดังกล่าวข้างต้นไว้ด้วย

* ผู้เข้าร่วมการวิจัย หมายถึง ผู้ยินยอมคนให้ทำวิจัย

คำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน จำนวน หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบทบาทวิชาชีพ จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร จำนวน 24 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 2 เติมความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ

ข้อมูลที่ได้จะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่ต้องเขียนชื่อ ที่อยู่ รวมทั้งสถานที่ทำงาน ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาเพื่อทำการวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล และผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อตัวท่านและการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพราะถ้าตอบไม่ครบจะทำให้ไม่สามารถนำคำตอบไปวิเคราะห์ผลได้

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี”

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง สำหรับผู้วิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี (เต็มบริบูรณ์) | ☐ |
| 2. สถานภาพสมรส | ☐ |
| ☐ 1. โสด | |
| ☐ 2. คู่ | |
| ☐ 3. หม้าย หย่า แยก | |
| 3. ตำแหน่งของงาน | ☐ |
| ผู้บริหารตำแหน่ง | ☐ 1. หัวหน้าหอผู้ป่วย |
| พยาบาลประจำการ | ☐ 1. ข้าราชการระดับ 3 ขึ้นไป |
| | ☐ 2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน |
| | ☐ 3. พนักงานมหาวิทยาลัยเงิน |
| | รายได้คณะ (นอกงบประมาณ) |
| 4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานรวม..... ปี (บริบูรณ์) | ☐ |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน และบทบาททางวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะงาน					
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่ท่าน รับผิดชอบ					
2. หัวหน้าหรือผู้ช่วย/ผู้ตรวจการคอยกำกับ ควบคุมการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด					
3. การปฏิบัติงานมีกฎระเบียบเคร่งครัด					
4. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงตารางเวรได้เมื่อ จำเป็น					
5. หัวหน้าเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความ คิดเห็นในการทำงาน					
ความหลากหลายของงาน					
6. งานของท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอในการปฏิบัติงาน					
7. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะ หลายด้านในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
8. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านต้องเรียนรู้อยู่ ตลอดเวลาและเป็นงานที่ท้าทายอยู่เสมอ					
9. ท่านได้เรียนรู้เทคโนโลยีและทักษะใหม่ ๆ ใน การทำงานอยู่เสมอ					
10. ท่านรู้สึกว่าการประจำที่ทำอยู่ซ้ำซากและ จำเจควรมีการเปลี่ยนแปลงบ้าง					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานประจำซ้ำ ๆ ทุก วัน					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายงานให้ทำงานที่แตกต่างไปจากเดิมเลย					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
13. งานที่รับผิดชอบอยู่นั้นมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระเบียบชัดเจน					
14. ท่านไม่สามารถระบุงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน					
15. ท่านให้การปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ แก่ผู้ป่วยทุกรายที่ท่านรับผิดชอบในทุกขั้นตอน นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน					
16. งานที่ได้รับมอบหมายสับสนไม่รู้ขั้นตอนในการดำเนินงานที่ชัดเจน					
17. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของท่านเป็นอย่างดีโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
ความสำคัญของงาน					
18. งานของท่านมีความสำคัญได้รับเกียรติเป็นที่ยอมรับในสังคม					
19. งานของท่านมีส่วนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน					
20. งานของท่านมีส่วนช่วยเหลืองานพยาบาลโดยภาพรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกเหนือจากหน่วยงานของท่าน					
21. งานในความรับผิดชอบของท่านค่อนข้างมีผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม					
22. ท่านคิดว่างานของท่านไม่มีความสำคัญต่อโรงพยาบาลรามธิบดีมากนัก					
ความก้าวหน้าในงาน					
23. หัวหน้าสนับสนุนและให้โอกาสท่านสร้างผลงาน					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
24. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกัน					
25. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานสม่ำเสมอ					
26. ท่านคิดว่ามีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ปัจจุบันน้อย					
27. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกับการทำงานในวิชาชีพอื่นๆ					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
28. ในการปฏิบัติงานท่านต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอ					
29. ในขณะที่ปฏิบัติงานท่านต้องติดต่อประสานงานกับผู้อื่นเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
30. การปฏิบัติงานของท่านต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม					
31. งานของท่านไม่จำเป็นจะต้องมีสัมพันธภาพกับหน่วยงานอื่น					
32. ท่านมีส่วนในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติร่วมกับบุคคลนอกหน่วยงาน					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
33. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือให้ท่านทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
34. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในสังคม					
35. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมักจะวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของท่านในแง่ลบเสมอ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
36. ท่านคิดว่านโยบายของโรงพยาบาลฯ ไม่สอดคล้องกับการทำงาน					
37. ท่านรู้สึกอึดอัดที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
38. ท่านคิดว่านโยบายของหน่วยงานของท่านเป็นระบบและมีมาตรฐานชัดเจนดี					
39. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อเกิดปัญหา					
ตอนที่ 2 บทบาททางวิชาชีพ					
ความขัดแย้งทางบทบาท					
40. ในการทำงานบางครั้งท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องตัดสินใจแทนคนอื่น					
41. บางครั้งท่านต้องทำงานที่ขัดกับนโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ					
42. ในบางครั้ง เช่น ภาวะฉุกเฉินท่านรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องทำหน้าที่ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ					
43. ท่านไม่ทราบแน่ชัดว่าอำนาจหน้าที่ของท่านมีขอบเขตเพียงใด					
ความคลุมเครือทางบทบาท					
44. หน้าที่และตำแหน่งของท่านมีการระบุไว้อย่างชัดเจนว่าต้องรับผิดชอบเรื่องใดบ้าง					
45. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานจากหัวหน้าฯ ท่านรู้สึกไม่แน่ใจอยู่เสมอว่าเป็นงานที่ท่านต้องรับผิดชอบหรือไม่					
46. บางครั้งท่านรู้สึกว่าต้องทำงานภายใต้นโยบายและแนวทางที่ไม่ชัดเจน					
47. ท่านไม่ทราบว่าท่านจะปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างไรเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านโครงสร้าง					
1. โรงพยาบาลรามาธิบดีมีการกำหนดโครงสร้างและลักษณะงานไว้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผล					
2. เมื่อท่านมีปัญหาท่านรู้สึกว่าการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงเป็นไปได้ยากมากเพราะต้องผ่านหลายขั้นตอนและมีความยุ่งยากซับซ้อน					
3. ท่านรู้สึกว่าไม่จำเป็นที่จะต้องติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง					
4. ท่านรู้สึกว่าการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ มีความยากลำบากและซับซ้อน					
5. ท่านคิดว่าจำนวนบุคลากรมีความเพียงพอกับปริมาณงาน					
6. มีการแบ่งหน้าที่และอำนาจชัดเจนในการตัดสินใจเรื่องงาน					
7. การจัดแบ่งหน่วยงานของกลุ่มพยาบาลสอดคล้องกับการให้บริการพยาบาล					
แบบของความเป็นผู้นำ					
8. ในการตัดสินใจต่าง ๆ หัวหน้าของท่านมักจะขอความเห็นจากท่านเสมอ					
9. ท่านรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องปรึกษางานกับหัวหน้า					
10. หัวหน้าไม่เคยสนใจและรับรู้ถึงปัญหาของท่าน					
11. หัวหน้าของท่านมีบุคลิกภาพที่อบอุ่น มีความเป็นกันเอง และใกล้ชิดกับท่านเสมอ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความซ้ำซ้อนของระบบงาน					
12. การทำงานของท่านซ้ำซ้อนกับหน่วยงาน อื่น ๆ					
13. ขั้นตอนในการทำงานของท่านบางขั้นตอน ยุ่งยากและลำบากในการจัดการ					
14. สายการบังคับบัญชาซ้ำซ้อนเป็นอุปสรรคต่อ การปฏิบัติงาน					
15. การสั่งการในหน่วยงานของท่านมีความ รวดเร็วและคล่องตัว					
เป้าหมายขององค์กร					
16. โรงพยาบาลฯมีการกำหนดมาตรฐานการ ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง					
17. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพของการทำงานอยู่เสมอ					
18. หน่วยงานของท่านมีการทำงานที่สอดคล้อง กับนโยบายของโรงพยาบาลฯ					
19. หน่วยงานของท่านมีนโยบายมุ่งเน้นงานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้นไปจนไม่ได้คำนึงถึง ผู้ปฏิบัติงานเท่าใดนัก					
เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร					
20. การได้รับข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรมีความ สะดวกและรวดเร็ว					
21. เมื่อเกิดปัญหาในกลุ่ม สมาชิกจะช่วยกัน แก้ไขปัญหา					
22. ท่านมีการติดต่อสื่อสารได้ง่ายกับหัวหน้าฯ					
23. มีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการ จัดเก็บข้อมูลและติดต่อสื่อสารเพื่อความสะดวก รวดเร็วในการทำงาน					
24. อุปกรณ์ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายใน หน่วยงานไม่เพียงพอต่อการใช้งาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาชินดี

ตอนที่ 1 คำชี้แจงโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. ท่านตั้งใจอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อจะช่วยให้โรงพยาบาลฯประสบความสำเร็จ					
2. ท่านบอกกับเพื่อน ๆ อยู่เสมอว่าโรงพยาบาลฯเป็นองค์กรที่ดี					
3. ท่านมีความจงรักภักดีกับโรงพยาบาลฯน้อยมาก					
4. ท่านยอมรับการมอบหมายงานจากหน่วยงานเกือบทุกชนิด					
5. ท่านรู้สึกว่นโยบายของโรงพยาบาลฯคล้ายคลึงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนใหญ่					
6. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่โรงพยาบาลฯ					
7. ท่านต้องการไปทำงานที่โรงพยาบาลอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับโรงพยาบาลฯได้					
8. โรงพยาบาลฯให้แรงบันดาลใจอย่างดีที่สุดในด้านการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน					
9. ถ้าสภาพแวดล้อมปัจจุบันของโรงพยาบาลฯเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ลาออกได้					
10. ท่านยินดีอย่างยิ่งที่ท่านเลือกเข้าทำงานและเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลฯแทนที่จะเลือกที่อื่น					
11. ท่านคิดว่าไม่มีความก้าวหน้าใด ๆ ถ้าท่านทำงานอยู่ที่โรงพยาบาลฯต่อไป					
12. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาลฯที่เกี่ยวข้องกับพนักงานของโรงพยาบาล					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13. ท่านรู้สึกเป็นห่วงเกี่ยวกับความเป็นไปของ โรงพยาบาลฯ					
14. สำหรับท่านแล้ว โรงพยาบาลฯเป็น โรงพยาบาลที่ดีที่สุดที่ท่านจะเข้าทำงาน					
15. การตัดสินใจเข้าทำงานที่โรงพยาบาลฯเป็น การตัดสินใจที่ผิดพลาดอย่างมาก					



ตอนที่ 2 คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. เพราะเหตุใดท่านเลือกทำงานที่โรงพยาบาลรามาริบดี

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบันหรือไม่
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 17 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
รามาริบัติ

ข้อคำถาม	Corrected Item -Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	.0543	.8082
ข้อ 2	.0312	.8117
ข้อ 3	.0902	.8193
ข้อ 4	.0282	.8094
ข้อ 5	.2912	.8033
ข้อ 6	.3709	.8011
ข้อ 7	.2323	.8043
ข้อ 8	.2553	.8038
ข้อ 9	.4376	.7987
ข้อ 10	.4996	.7956
ข้อ 11	.4122	.7974
ข้อ 12	.4159	.7973
ข้อ 13	.4905	.7937
ข้อ 14	.4110	.7999
ข้อ 15	.4538	.7981
ข้อ 16	.3344	.8017
ข้อ 17	.0718	.8082
ข้อ 18	.2838	.8030
ข้อ 19	.2691	.8032
ข้อ 20	.2474	.8044

ตาราง 17 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบดี (ต่อ)

ข้อคำถาม	Corrected Item -Total	Cronbach's Alpha if Item
	Correlation	Deleted
ข้อ 21	.3415	.8016
ข้อ 22	.2560	.8037
ข้อ 23	.4760	.7976
ข้อ 24	-.0577	.8112
ข้อ 25	.1326	.8099
ข้อ 26	.2408	.8044
ข้อ 27	.2233	.8062
ข้อ 28	.3196	.8024
ข้อ 29	.4243	.7999
ข้อ 30	.5677	.7962
ข้อ 31	.4544	.7993
ข้อ 32	.3015	.8024
ข้อ 33	.3775	.8000
ข้อ 34	.4357	.7994
ข้อ 35	.5707	.7949
ข้อ 36	.3143	.8020
ข้อ 37	.6810	.7909
ข้อ 38	-.0830	.8215
ข้อ 39	.2058	.8015
ข้อ 40	.3002	.8039

Number of cases = 30

Number of Item = 40

Alpha = .8070

ตาราง 18 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามาริบัติ

ข้อคำถาม	Corrected Item -Total	Cronbach's Alpha if Item
	Correlation	Deleted
ข้อ 41	.5331	.7934
ข้อ 42	.5332	.7940
ข้อ 43	.6217	.7811
ข้อ 44	.6415	.7794
ข้อ 45	.1072	.8374
ข้อ 46	.4461	.8037
ข้อ 47	.6766	.7788
ข้อ 48	.6592	.7774
ข้อ 49	.4190	.8086

Number of cases = 30

Number of Item = 9

Alpha = .8132

ตาราง 19 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรามาริบัติ

ข้อคำถาม	Corrected Item -Total	Cronbach's Alpha if Item
	Correlation	Deleted
ข้อ 1	.3728	.8475
ข้อ 2	.4084	.8464
ข้อ 3	.2246	.8547
ข้อ 4	.6150	.8381
ข้อ 5	.1161	.8597
ข้อ 6	.7775	.8360
ข้อ 7	.6249	.8397
ข้อ 8	.4219	.8457
ข้อ 9	.2051	.8546
ข้อ 10	.4609	.8446
ข้อ 11	.5854	.8420
ข้อ 12	.1716	.8527
ข้อ 13	.3273	.8496
ข้อ 14	.5656	.8395
ข้อ 15	.6510	.8382
ข้อ 16	.5920	.8412
ข้อ 17	.3333	.8490
ข้อ 18	.5383	.8441
ข้อ 19	.1094	.8584
ข้อ 20	.4786	.8436
ข้อ 21	.0602	.8543
ข้อ 22	.5426	.8434
ข้อ 23	.5553	.8410
ข้อ 24	.5125	.8420

Number of cases = 30

Number of Item = 24

Alpha = .8517

ตาราง 20 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
รามาริบดี

ข้อคำถาม	Corrected Item -Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อ 1	.5436	.8165
ข้อ 2	.6027	.8135
ข้อ 3	.7072	.8034
ข้อ 4	.2241	.8335
ข้อ 5	.2034	.8351
ข้อ 6	.7673	.8032
ข้อ 7	-.6463	.8648
ข้อ 8	.4211	.8255
ข้อ 9	.3466	.8300
ข้อ 10	.6657	.8071
ข้อ 11	.7094	.8020
ข้อ 12	.1856	.8351
ข้อ 13	.3440	.8303
ข้อ 14	.7534	.8036
ข้อ 15	.6147	.8180

Number of cases = 30 Number of Item = 15 Alpha = .8324

สรุปความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการประสานงานด้านการเฝ้าระวังและสอบสวน
โรคของทีม SRRT ระดับอำเภอ = .8264

ตาราง 21 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติ

ตัวแปร	p - value
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.05
ปัจจัยบทบาททางวิชาชีพ	0.60
การรับรู้บรรยากาศองค์กร	0.139
ความผูกพันต่อองค์กร	0.114



ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ – สกุล	นางสาวปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ
วัน เดือน ปีเกิด	4 ตุลาคม 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2548 วิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาล) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2553 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
ที่อยู่ปัจจุบัน	86/32 หมู่ 1 ต.นายายอาม อ.นายายอาม จ.จันทบุรี 22160 โทรศัพท์ (039) 371037
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน	พยาบาลประจำการ ห้องผ่าตัดศัลยศาสตร์ งานการพยาบาลผ่าตัด ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี