

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่น
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ.2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย

นางเนาวรัตน์ เจริญสุข

ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ค.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์วงเดือน ปั่นดี,

วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ส.ค.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคนธา กงศิลป์,

Ph.D.(Health Economics & Policy Analysis)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาลัยการพยาบาล (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย

ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล
วันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ.2553

นางเนาวรัตน์ เจริญสุข

ผู้วิจัย

นางสาวสุจิตรา นิลเลิศ

ปร.ค.(ประชากรศาสตร์)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์บังเอิญ ปันดี,

วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ศ.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ศรีเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.วงเดือน ปั่นดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.สุจิตรา นิลเลิศ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางในการในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรา ชื่นวัฒนา และคุณวรรณภรณ์ กลิ่นสุข ที่กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาของแบบสอบถามและให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 21 แห่ง ในจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมพลบุรี ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดา ญาติพี่น้อง เพื่อน กัลยาณมิตร และผู้เป็นที่รัก ที่ช่วยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยจนสำเร็จการศึกษา ความดีที่เกิดขึ้นจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอบแต่ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านโดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลที่ช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้และเกิดการพัฒนาและได้พบแต่สิ่งดีในชีวิตเสมอมา

เนาวรัตน์ เจริญสุข

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย

MOTIVATION AND ORGANIZATION CLIMATE EFFECTS ON REGISTERED NURSES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT BURIRAM COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

เนาวรัตน์ เจริญสุข 5136369 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหาร โรงพยาบาล

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ด., วังเดือน ปั่นดี ศ.ด.(วิทยาการระบาด)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อวัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ 21 แห่ง จำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ 208 ฉบับ (ร้อยละ 83.2) ใช้สถิติเชิงพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง 2) อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านจิตใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) 3) สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($P < 0.05$) 5) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 6) ปัจจัยพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ บรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.51 และ 0.54 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) และค่าสัมประสิทธิ์การทำนายของตัวแปรอิสระ (R^2) ร้อยละ 26 และร้อยละ 29

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1) ผู้บริหารควรจัดให้มีการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่ง การให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันต่อการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ผู้บริหารควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม และให้การยอมรับเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

คำสำคัญ: ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / พยาบาลวิชาชีพ / แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / บรรยากาศองค์กร

MOTIVATION AND ORGANIZATION CLIMATE EFFECTS ON REGISTERED NURSES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT BURIRAM COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

NAWARAT CHAROENSOOK 5136369 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H.,
WONGDYAN PANDII, Dr. P.H.

ABSTRACT

A cross sectional survey was conducted to assess the level of organizational commitment and its correlation with individual factors, motivation and organization climate among registered nurses working in community hospitals in Buriram province, Thailand. Overall, 250 nurses working in 21 community hospitals were asked to complete the questionnaire. There were 208 (83.2%) complete responses. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and multivariate regression.

It was found that: 1) The organizational commitment among registered nurses working in community hospitals in Buriram province was at a moderate level; 2) Age, marital status, job position, working hours, and the number of hospital beds had a significant positive correlation with overall and affective organizational commitment ($p < 0.05$); 3) Marital status and working hours had a significant positive correlation with continuance organizational commitment ($p < 0.05$); 4) Working hours and the number of hospital beds had a positive correlation with normative organizational commitment ($p < 0.05$); 5) Motivation and organization climate had a positive correlation with organizational commitment; 6) The predictive factors for organizational commitment are organization climate and motivation as shown by correlation coefficients (R) of 0.51 and 0.54, and predictive powers (R^2) of 0.26 and 0.29, respectively.

The findings from this research suggest that: 1) The organization manager should provide opportunities for promotion career paths under equity, and 2) The organization manager should fairly evaluate work-loads and benefits and show appreciation when goals are met.

KEY WORDS: COMMITMENT / REGISTER NURSE /
MOTIVATION / ORGANIZATION CLIMATE

144 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมุติฐานของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์กร.....	10
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	17
3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร.....	27
4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของโรงพยาบาลชุมชน.....	35
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
รูปแบบการวิจัย.....	44
ประชากรที่ศึกษา.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	57
ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	59
ส่วนที่ 3 ระดับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	61
ส่วนที่ 4 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	62
ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	63
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	70
บทที่ 5 อภิปรายผล.....	74
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	82
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....	88
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....	101
บรรณานุกรม.....	116
ภาคผนวก.....	123
ประวัติผู้วิจัย.....	144

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	รายชื่อโรงพยาบาลและจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์	44
2	จำนวนขนาดตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลตามจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์.....	47
3	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	54
4	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	57
5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	59
6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม.....	61
7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม...	62
8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานจำแนกตามตามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	65
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวมบรรยากาศองค์กรรายด้านและ โดยรวม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	69
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์.....	71
11	วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการเลือกตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์.....	71

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
---	---------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการจัดการอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม นโยบายการค้า นโยบายด้านสาธารณสุข การเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นผลให้เกิดการขยายตัวของธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมากขึ้น ส่งผลกระทบเป็นอย่างมากต่อระบบบริการสาธารณสุขและบุคลากรด้านสุขภาพ เกิดการไหลของบุคลากรด้านสุขภาพจากภาครัฐสู่ภาคเอกชน ผลจากการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศส่งผลให้ความคาดหวังและความต้องการของประชาชนต่อระบบบริการสุขภาพสูงขึ้นเป็นอย่างมาก (กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2550)

ขณะเดียวกันประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 – 2550) ให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน เพื่อยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของหน่วยงานราชการให้เทียบเท่ามาตรฐานสากล โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องมีเกณฑ์การประเมินกระบวนการทำงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการโดยความร่วมมือของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติจึงได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไว้เป็นกรอบในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรภาครัฐมีกระบวนการทำงานและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549)

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วยเกณฑ์ 7 หมวด คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดกระบวนการ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ โดยในหมวดที่ 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินระบบงานและระบบการเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปในแนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์

และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการนั้น ๆ รวมทั้งมีการตรวจประเมินความใส่ใจในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ การหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผาสุกความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร แสดงให้เห็นถึงบุคลากรมีบทบาทในการทำให้การดำเนินงานสำเร็จและนำไปสู่ผลลัพธ์การดำเนินงานของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2549)

และผลการปฏิรูประบบการบริหารราชการเมื่อปี พ.ศ.2545 มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีศักยภาพและมีความก้าวหน้าในงาน การเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรของหน่วยราชการให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต สร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม มีการ ขยับเล็กตำแหน่งที่ลาออก ปรับอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับภาระงาน กำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน การจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบ 360 องศา เพื่อให้บุคลากรที่มีความสามารถคงอยู่ในหน่วยงานของรัฐต่อไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550)

ในระบบบริการสุขภาพบุคลากรทางการแพทย์เป็นกำลังที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2550) พยาบาลปฏิบัติวิชาชีพในทีมสุขภาพโดยมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชนทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้การปฏิบัติวิชาชีพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจและธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถเฉพาะไว้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุ

นโยบายหลักประกันสุขภาพของประเทศส่งผลให้อัตราการใช้บริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้นแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ โรคเรื้อรัง อุบัติการณ์ของการเกิดโรคใหม่ เช่น ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 นโยบายการเข้าถึงยาต้านไวรัสของผู้ติดเชื้อเอชไอวี ส่งผลให้ภาระงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย ความไม่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ระบบการสนับสนุน ระบบการบริหารจัดการ ความต้องการศึกษาต่อ ภาระงานที่มากเกินไปและรายได้ที่ต่ำกว่าภาคเอกชนมาก แม้จะได้มีการใช้มาตรการต่างๆ เพื่อจูงใจบุคลากรในการทำงาน ได้แก่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มาตรการทางสังคม การให้โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรม และจูงใจทางการเงินโดยเพิ่มค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้กับกลุ่มวิชาชีพเฉพาะแล้วก็ตามก็ยังพบว่า ยังมีการโยกย้ายและลาออกจากงานในกลุ่มของบุคลากรทางด้านสุขภาพมากขึ้นซึ่งเกิดจากการ ไม่พึงพอใจระบบบริหารจัดการ (กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2550) ดังนั้นผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษามูลค่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนี้ไว้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน พยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใต้สำนึกที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร (ชนพร แยมสุดา, 2550) การที่จะรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้นั้นผู้บริหารจะต้องเริ่มตั้งแต่การมองความต้องการพื้นฐานและการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่จำเป็น และเมื่อบุคลากรเกิดความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วทำให้เขาเกิดความรู้สึกที่ไม่อยากจะจากองค์กรไป (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะมีผลอย่างมากและเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีมงาน (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญที่จะใช้ประเมินความตั้งใจที่จะลาออกและการสนับสนุนของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Shirbagi, 2007) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อัตราการขาดงานต่ำ มาทำงานตรงต่อเวลา พร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถือว่ามีผลสำคัญต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร หากองค์กรใดสามารถทำให้สมาชิกมีความผูกพันมากขึ้นได้ (อมรรัตน์ พูลเกตุ, 2551)

องค์กรที่สามารถดำเนินการด้วยการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรในบุคลากรนั้น ย่อมส่งผลให้ความตั้งใจที่จะขาดงานหรือลาออกจากงานลดลง ผลต่อเนื่องก็คือเพิ่มการคงอยู่ในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในที่สุด (กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2550)

จังหวัดบุรีรัมย์ช่วงปี พ.ศ.2548-2552 พบว่า ปี พ.ศ.2548-2549 ไม่มีพยาบาลวิชาชีพลาออก และช่วงปี พ.ศ.2550-2551 มีพยาบาลวิชาชีพลาออกปีละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ต่อปี ซึ่งพบว่าแตกต่างไปจากการศึกษาของกฤษฎา แสงวงศ์ (2551) ได้ศึกษาสถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่ามีการสูญเสียพยาบาลออกจากวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2.4 ในปี พ.ศ.2543 เป็นร้อยละ 4.2 ในปีพ.ศ.2548 ซึ่งจากสถิติดังกล่าวพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์มีการลาออกน้อยมาก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนโดยไม่ลาออกหรือโยกย้ายไปที่อื่น โดยผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการจัดงบประมาณในการสรรหาบุคลากร และกำหนดแนวทาง การพัฒนาและส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์เป็นอย่างไรและอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์
4. เพื่อหาปัจจัยพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

3. บรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร การยอมรับจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

4. ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 21 แห่ง ในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป รวมพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 765 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ (ปี)
- สถานภาพสมรส
- ตำแหน่งงาน
- ภูมิลำเนา
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
- ขนาดของโรงพยาบาล

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ความสำเร็จ
- การยอมรับนับถือ

- ความรับผิดชอบ
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความก้าวหน้าในงาน

1.3 บรรยาการองค์กร ประกอบด้วย

- โครงสร้างองค์กร
- ความรับผิดชอบขององค์กร
- การยอมรับจากองค์กร
- การสนับสนุนจากองค์กร
- มาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- ด้านจิตใจ
- ด้านการคงอยู่
- ด้านบรรทัดฐาน

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึงคุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาล

ภูมิลำเนา หมายถึง จังหวัดที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์เกิด

พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือปริญญาโท ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์มาไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาลและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลต่อไปของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกของวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีความเชื่อถือและมีค่านิยมที่มีความเกี่ยวข้องกับการให้บริการเหมือนกับสมาชิกคนอื่น ๆ มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และรู้สึกภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ หมายถึง ความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ที่จะคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลโดยไม่เปลี่ยนงานหรือลาออกเนื่องจากพึงพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ค่านิยมส่วนบุคคลซึ่งเป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ว่าการคงความเป็นสมาชิกไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นตัวทำให้เกิดความพึงพอใจและสนับสนุนให้ทำงานเพิ่มขึ้น

ความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย และสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จคล่องไปด้วยดี มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับให้เกียรติจากบุคคลต่าง ๆ มีศักดิ์ศรีในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจในการดำเนินงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญให้สำเร็จ และมีอิสระในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นประจำ เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน การฝึกอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้ในงาน และได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

บรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการบริหารงานซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

โครงสร้างองค์กร หมายถึง การแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ปฏิบัติงาน

ความรับผิดชอบขององค์กร หมายถึง ผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ มีการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน

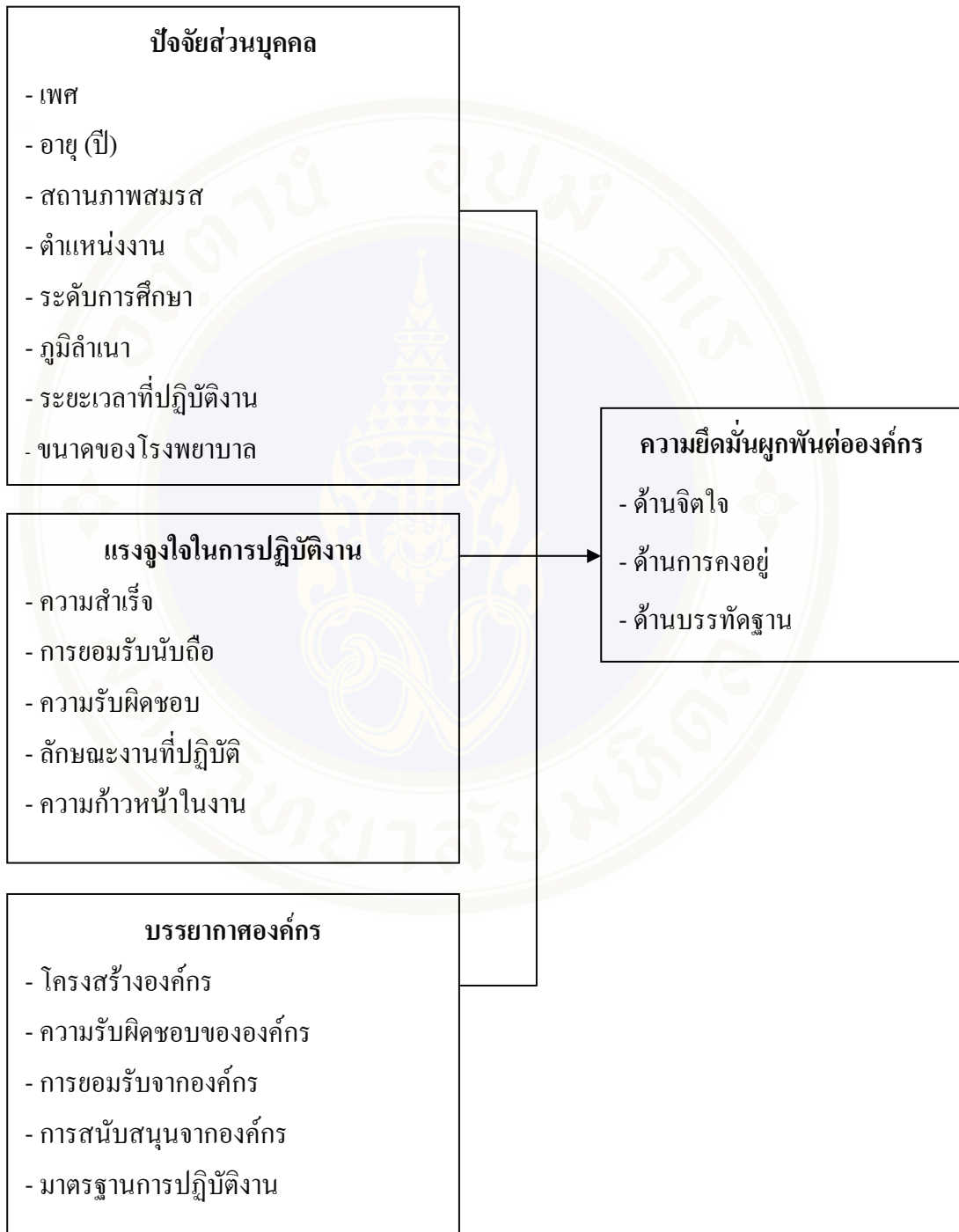
การยอมรับจากองค์กร หมายถึง การให้รางวัลภายในสถานการณ์ของการทำงานที่ดี และปฏิบัติจากโรงพยาบาลเมื่อพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากโรงพยาบาลหรือหัวหน้างานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง เป้าหมายในการทำงานของโรงพยาบาลโดยมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการศึกษาให้สมบูรณ์โดยมีลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
4. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของโรงพยาบาลชุมชน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรทุกระดับที่อยู่ในองค์กรต่างมีความสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคคลยัง คงอยู่ทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือองค์กร ในด้านต่าง ๆ การขาดงานน้อยลง อัตราการลาออกน้อยลง ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้นจะส่งผลให้ องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวได้ว่า“ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตัวเองกับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร” เชลดอน (Sheldon, 1971: 143) และยังเป็น “การยึดถือในสิ่งเดียวกันระหว่างสิ่งที่ต้องการทำและสิ่งที่คิดว่าจะทำ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นเครื่องมือที่มี คุณภาพของบุคคลในการทำงาน รวมทั้งทางเลือกหรืออาชีพซึ่งเป็นค่านิยมและขอบเขตในการ ทำงาน” (Mayeroff, 1971: 108) โดย พอร์เตอร์และคณะ (Porter et al., 1974: 603-609) ได้กล่าวถึง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น “ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกโดยมี

- 1) ความเชื่อยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร”

นอกจากนี้ เมาเคย์ (Mowday, 1982 อ้างถึงในสุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549: 99) ยังได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่า “เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเกิดความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น” จะเห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น “ทัศนคติที่เกี่ยวกับงานที่พนักงานบ่งชี้ถึงเป้าหมายขององค์กรโดยเฉพาะ ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร” โรบบิน (Robbins, 2001) โดย “เป็นทัศนคติที่เป็นรากฐานของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แสดงถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรอย่างแท้จริง” กวอตัมและคณะ (Guatam et al., 2004) และเป็น “ผลประโยชน์ที่ได้รับกับการมีส่วนร่วมในการทำงานต่อไปและต้นทุนที่สูญเสียไปกับการออกจากองค์กรแห่งนี้” (Kanter, 1968: 504) นอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร เป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนอยู่ในองค์กร” Meyer & Allen (1997) โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร “เป็นสภาวะที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับองค์กรใดองค์กรหนึ่งโดยเฉพาะในฐานะที่เป็นสมาชิกและมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากก็就会有ความจงรักภักดี อัตราการขาดงานจะต่ำ คุณภาพและประสิทธิภาพของงานจะสูงขึ้น” (พิบูล ทีปะปาล, 2550: 97) กล่าวคือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคล (Individual Commitment) คือ “การที่แต่ละคนมีความมุ่งมั่นในหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย ยึดถือเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเป็นหลักในการทำงาน” (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551) และ “เป็นระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่” (วิภาส ทองสุทธิ, 2552)

สรุป ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรเพื่อให้องค์กรนั้นบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกรับนั้น เป็นการหาวิถีทางที่นำไปสู่ประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารประสัจจะให้เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) กล่าวคือ “องค์กรที่มีผลผลิตสูงมักเป็นองค์กรที่ใส่ใจในความจงรักภักดีของพนักงาน ความผูกพันยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดี เนื่องจากสมาชิกจะมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมกันและต่างก็มีส่วนในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร” (Mowday et al., 1974 Cited by Meyer & Allen, 1997) และ “ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการสนับสนุนช่วยเหลือการทำงานในองค์กรเป็นอย่างดีการขาดงานจะน้อยลงและมีแรงจูงใจมากกว่า” (Meyer & Allen, 1997) และหาก “องค์กรใดที่พนักงานขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้ผลผลิตขององค์กรลดลง ผลที่ตามมาคือค่าตอบแทนของพนักงานลดลง พนักงานก็จะมีการลาออกหรือเปลี่ยนงานองค์กรจะเกิดการสูญเสียในด้านทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรได้ลงทุนในการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรใหม่” (Angle & Perry, 1981)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า ออกจากงาน (Turnover rate) ของสมาชิกในองค์กรได้ดี “บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาเป็นอย่างมากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงาน และขาดงานลดลงผลผลิตของงานสูงขึ้น” (Steere, 1977 Cited by Meyer & Allen, 1997) นอกจากนี้ “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจะสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่สมาชิกขาดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การขาดงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน ตลอดจนลาออกจากองค์กร” (Whitney & Cooper, 1998: 521-529 อ้างถึงใน อนันตชัย คงจันทร์, 2529: 38-39)

สรุป ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะความยึดมั่นผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและเป็นการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

สตอว์ (Staw, 1977 Cited by Meyer & Allen, 1997:9) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กร สามารถมองได้ 2 มุมมอง คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นมุมมองของความผูกพันต่อองค์กรในการที่บุคคลมีความคิดเห็นเหมือนกับองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นการแสดงถึงทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่อองค์กร และมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นมุมมองของความผูกพันต่อองค์กรถึงการมีส่วนร่วม การเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร หรือความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร”

เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) กล่าวว่า “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และนำไปสู่การตัดสินใจที่จะคงอยู่หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร อธิบายได้ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีความรู้สึกว่ามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนเองมีความสอดคล้องกับองค์กรจึงทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่หรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป็นความผูกพันในรูปของพฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่ขาดงาน ไม่เปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการเป็นสมาชิกขององค์กร การเป็นสมาชิกขององค์กรยั่งยืนเท่าไรเท่ากับบุคคลนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุน

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นบรรทัดฐานภายในจิตใจของบุคคลที่ต้องการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นข้อผูกมัดด้านจริยธรรมภายในของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกว่าได้เข้าไปเป็นสมาชิกก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือความผูกพันที่สมาชิกต้องปฏิบัติต่อองค์กร”

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้มีการพัฒนาแนวคิดอย่างต่อเนื่องเริ่มตั้งแต่ ค.ศ.1970 เป็นต้นมาโดย

สตีเยร์ (Steers, 1977) “ได้เสนอปัจจัย 3 กลุ่ม ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลถึงความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. ลักษณะของงาน เช่น ความหลากหลายในงาน ความสำคัญของงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับ
3. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานในองค์กรและทัศนคติต่อองค์กร”

เมาเดย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) “ได้เสนอปัจจัย 4 กลุ่ม ที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลต่อเนื่องถึงความพยายามในการทำงาน การเปลี่ยนงาน ความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน
2. ลักษณะขององค์กร เช่น อายุและขนาดขององค์กร
3. บทบาทในองค์กร เช่น ความขัดแย้งและความชัดเจนในบทบาทของตน
4. ประสบการณ์ในการทำงาน เช่น การบริหารองค์กรสัมพันธภาพในองค์กร”

มูทิวีโล และเช โรส (Muthuveloo & Che Rose, 2005) “ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานขององค์กร ประกอบด้วย ปัจจัย 3 ประการดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของบุคคล เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ การศึกษา ภูมิฐานะ และประสบการณ์การทำงาน
2. การรับรู้งาน เช่น การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความพึงพอใจ การรับรู้ กฎระเบียบ และการรับรู้ในลักษณะขององค์กร

3. ผลลัพธ์ในองค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง ความมั่นคง ใน สายงาน และความเข้มงวด”

เชลดอน (Sheldon, 1971: 144) พบว่าระยะเวลาในการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง และปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระยะเวลาในการศึกษาก่อนมา ประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาประสบการณ์งานอาชีพ เป็น องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) กล่าวถึงมิติความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสิ่ง ซึ่งได้มาจากรูปแบบของบุคคลที่ได้รู้ถึงความรู้สึกผูกพัน และการพิสูจน์การทำหน้าที่ขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการจงใจในบรรยากาศองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากมิติของบรรยากาศองค์กรทั้ง 5 มิติ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากองค์กร การยอมรับขององค์กร และความรับผิดชอบขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจ เป็นผลของความรู้สึกถึงสัมพันธภาพ ความมีคุณค่า รางวัล ความท้าทาย และเชื่อใจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไม่ได้เป็นความรู้สึกอย่างเดียวยังทำให้เกิดพฤติกรรมด้วย ความภาคภูมิใจในองค์กร จะถูกกระตุ้นในระยะสั้นและจะลดลงอย่างรวดเร็ว แต่ในด้าน โครงสร้างและความรับผิดชอบของ องค์กรจะใช้เวลานาน

1.5 ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความปรารถนาที่จะทำงาน เพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความต้องการที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ไว้เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่ขาดงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เป็นความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรจาก ผลการวิจัยที่ผ่านมาจะพบว่าคนที่บุคคล มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มว่าจะคงอยู่ ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน และเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในงาน ความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและลักษณะผู้นำที่สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจ มีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานและการปรับตัวขององค์กร รวมทั้งมีผล ต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานอันได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน การขาดงาน การมา ทำงานสาย และการลาออกจากงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวทำนายการลาออกได้ ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

1.6 เครื่องมือที่ใช้วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นโครงสร้างหลายมิติ โดย เมอเดย์ สเตียร์ และพอตเตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1979) ได้ออกแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เพื่อวัดความพึงพอใจของผู้ใช้แรงงานและระดับที่เกี่ยวข้องกับองค์กร แบบสอบถามจะประกอบด้วย 15 คำถามในแต่ละคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับโดยได้รับการยอมรับในการใช้ทำนายความยึดมั่นผูกพันขององค์กรเป็นอย่างมาก ต่อมาเมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) ได้เป็นผู้เสนอความแตกต่างระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ประเภท คือ 1) Affective Commitment เป็นความผูกพันทางด้านจิตใจ 2) Continuance Commitment เป็นความผูกพันด้านการคงอยู่ 3) Normative Commitment เป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และได้มีการพัฒนาแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้ในการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เมเยอร์, อัลเลน และ สมิท (Meyer, Allen & Smith, 1993 Cited by Meyer & Allen, 1997) ได้ปรับปรุงการวัดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนระหว่าง ความผูกพันด้านจิตใจและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งก่อนหน้านี้ ได้ออกแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 24 คำถาม (8 คำถามสำหรับแต่ละมาตรฐานการวัด) ต่อมาในปี ค.ศ.1997 เมเยอร์ และอัลเลนได้ออกแบบสอบถามประกอบด้วย แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 18 คำถาม (6 คำถาม สำหรับแต่ละมาตรฐานการวัด) แบ่งเป็น 7 ระดับในแต่ละข้อคำถาม คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และในปี ค.ศ. 2003 Babara B. B. ได้ให้ความเห็นข้อควรระวังเกี่ยวกับการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและได้พัฒนาแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) ใช้วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ประกอบไปด้วย 18 คำถาม และ 6 คำถามสำหรับแต่ละมาตรฐานการวัดโดยแบ่งเป็น Rating Scale 5 ระดับ ในแต่ละข้อคำถาม

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

ได้นักวิชาการให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

เจอราร์ด กรีนเบิร์ก และโรเบิร์ต เอ บาร์อน (Greenberg, J. & Baron, R. A., 2003) กล่าวว่า “การจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้น (Arousal) ให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น ทุ่มเทพความพยายามมากขึ้น โดยทำงานอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

โรบิน (Robbins, 2003) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงแห่งความพยายามที่มีทิศทางเพื่อให้คนปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจนั้นเป็นกระบวนการภายในจิตใจที่ก่อให้เกิดการสมัครใจ เต็มใจ ในการกระทำบางสิ่ง เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ”

พยอม วงศ์สารศรี (2542) กล่าวว่า “การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะนำความพยายามของบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์กร”

ยงยุทธ เกษสาคร (2542: 135) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง “ภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลจะถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการ ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กร”

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544: 239) กล่าวว่า “แรงจูงใจเป็นการชักนำหรือระดมพลังใจคนให้มุ่งมั่นต่องาน จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น”

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2550) กล่าวว่า “แรงจูงใจเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นทางด้านจิตใจเป็นแรงขับภายในที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ”

สรุป แรงจูงใจหมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงขับภายในที่มีผลต่อการพฤติกรรมกรปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมกรแสดงออกและการสนองต่อความต้องการทำงานของพนักงาน (วิเชียร วิทยาอุดม, 2550) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นจะทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทพและพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น การทำงานในองค์กรต้องอาศัยการทำงานที่มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อให้งานต่างๆบรรลุจุดหมาย พนักงานก็จะได้รับผลตอบแทนที่พึงพอใจและจะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในหน้าที่การปฏิบัติงาน การจูงใจเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลทุ่มเทกับองค์กรมากขึ้น มีความตั้งใจและความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ การจูงใจที่ดีจะทำให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (เบญจมาภรณ์ อิศรเดช บก., 2549)

แรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป เช่น การพยายามทำงานให้สำเร็จ พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลมาจากลักษณะในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม นอกจากนี้งานที่ทำหายก็ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ โดยส่วนใหญ่บุคคลมักจะทำในสิ่งที่ตนเองชอบและมีความสุข เช่น ต้องการความเคารพนับถือ เห็นความสำคัญในคุณค่าและได้รับคำชมเชย เพราะมนุษย์มีจิตใจและมีความต้องการ (Maslow, 1970 อ้างถึงในสมยศ นาวิกร, 2536) การที่จะทำให้บุคคลในองค์กรทำงานด้วยความทุ่มเท มีความกระตือรือร้น ผู้นำจะต้องตอบสนองความต้องการและทำความเข้าใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กรโดยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร การจัดการและการจูงใจที่ดีจะสามารถรักษานักงานไว้ได้

2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เครื่องมือที่ผู้บริหารใช้เพื่อการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรและระบบในการจูงใจในองค์กรว่ามีหรือไม่เพียงใดนั้นไม่ได้มีทฤษฎีใดที่จะใช้ได้ครบถ้วนเพราะในแต่ละองค์กรจะมีความแตกต่างกัน และในแต่ละบุคคลที่อยู่ในองค์กรมีความต้องการและวัตถุประสงค์ส่วนตัวที่แตกต่างกันด้วย ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจบทบาทและลักษณะเฉพาะของบุคคลเพื่อสนองตอบความต้องการของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มประกอบด้วย

2.3.1 ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories) ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความต้องการ โดยเน้นศึกษาปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น ปัจจัยนี้มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เช่น ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน แต่ถ้าปัจจัยเหล่านี้เป็นด้านลบแรงจูงใจในการทำงานก็จะไม่เกิดขึ้น ทฤษฎีนี้จะสำรวจความต้องการภายในซึ่งเป็นสิ่งเร้าคนให้ปฏิบัติ ทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (Maslow, 1970 อ้างถึงในสมยศ นาวิกร, 2536: 368-69) เนื้อหาที่สำคัญของทฤษฎีนี้คือ ทุกคนมีความต้องการและองค์กรจะต้องตอบสนองความต้องการของบุคคล สรุปได้ดังต่อไปนี้

ด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการขั้นพื้นฐานในปัจจัยสี่ของมนุษย์เพื่อให้ชีวิตอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ดังนั้นองค์กรต้องดูแลในเรื่องของ ค่าตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในส่วนนี้

ความมั่นคงปลอดภัย (Security or Safety Needs)

เมื่อด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ก็อยากได้ความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ความมั่นคงหน้าที่การงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นองค์กรต้องตอบสนองในเรื่องของการจัดโครงการบำเหน็จบำนาญ

ด้านสังคม (Social Needs) ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือชมรม ต้องการได้รับความรัก ความไว้วางใจ ได้รับการยอมรับ ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น ดังนั้นองค์กรต้องดูแลในเรื่องของการจัดการด้านมนุษยสัมพันธ์โดยจัดตั้งชมรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำกิจกรรมร่วมกัน

การยอมรับนับถือ (Esteem Needs) ต้องการให้

เห็นคุณค่า ยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่องนับถือ ดังนั้นองค์กรควรตอบสนองในเรื่องของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และให้การยกย่องประกาศเกียรติคุณ

ความสำเร็จและสมหวังในชีวิต (Self-

Actualization) เป็นความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง โดยใช้ความสามารถสูงสุดที่มีอยู่เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล องค์กรต้องตอบสนองโดยการมอบงานที่ยากและท้าทายให้

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

(Herzberg, Mausner and Synderman, 1959 อ้างถึงในสมยศ นาวิกร, 2536) ทฤษฎีนี้เน้นความเข้าใจปัจจัยพื้นฐานในตัวบุคคลที่เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้บุคคลมีการปฏิบัติในลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน และยังค้นพบว่าคนเราต้องการความสุขจากการทำงานและเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน จะช่วยกระตุ้นให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานมี 2 ประการ คือ

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายใน

ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวสนับสนุนให้คนทำงานเพิ่มมากขึ้นและนำไปสู่การพัฒนาทางบวกซึ่งเป็นการจูงใจอย่างแท้จริง ได้แก่

1) ความก้าวหน้า (Advancement) การที่บุคคลได้รับการ

พัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ โดยได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

2) การยอมรับนับถือ (Esteemed) จากอาชีพนั้น โดย

เป็นผลมาจากความสำเร็จเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การชมเชย การให้การเสริมแรง

3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ เมื่อได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขา ถ้ามีความรับผิดชอบการควบคุมจากภายนอกจะลดลง และจะช่วยให้เกิดความรู้สึกผูกพัน

4) ลักษณะงาน (The Work Itself) การปฏิบัติงานที่พึงพอใจจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และงานนั้นจะต้องมีความท้าทายความรู้ความสามารถ และมีความรู้สึกว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

5) ความสำเร็จของงาน (Achievement) เป็นความสำเร็จในงานที่มีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จ และมีความรู้สึว่าได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถและทำงานสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถที่จะทำงานนั้นและระดับของแรงจูงใจในความ สำเร็จ

ปัจจัยห้า (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เป็นตัวที่มีความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยจูงใจได้แก่

1) โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) การที่บุคคลได้รับแต่งตั้งในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการมีทักษะในวิชาชีพสูงขึ้น

2) เงินเดือนหรือค่าตอบแทน (Salary or Compensation) ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง

3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relationship) มีการพูดคุยในสถานการณ์ที่แตกต่างกันระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

4) การนิเทศ (Supervision) เป็นสถานการณ์ที่สามารถวิเคราะห์ความสามารถของพนักงานได้ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดก็ตาม

5) สถานภาพ (Status) เป็นการรับรู้ว่าคุณคนนั้นอยู่ในสถานะและตำแหน่งใดในองค์กร

6) นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ของการทำงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน

7) สภาพความเป็นอยู่ (Person Life) สถานการณ์ที่ทำให้มีความสุขในช่วงที่ไม่ได้ทำงาน ทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่องาน

8) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Job Security)

ความรู้สึกรู้ว่าได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคงและรู้สึกปลอดภัย

9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

สภาพที่เหมาะสมและสะดวกสบายในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับ รวมทั้งผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารด้วย

3. ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคคิลแลนด์ (Mc Clelland's

Acquired-Need Theory) เป็นทฤษฎีความต้องการที่บุคคลมุ่งความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ประกอบด้วยความต้องการ 3 อย่างคือ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550: 187)

ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation)

ความต้องการสร้างมิตรภาพและกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น โดยแสวงหาการยอมรับและการรับรองจากบุคคลอื่น ให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่เน้นความร่วมมือระหว่างพนักงานและทีมงานจึงจะสามารถจูงใจบุคคลเหล่านี้ได้

ความต้องการความสำเร็จ (Need for

Achievement) ความปรารถนาของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายที่มีลักษณะท้าทายและเป็นเลิศ ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักเป็นผู้ที่ชอบแข่งขัน มีการตั้งเป้าหมายที่ยากและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนเองสม่ำเสมอจะมีความพึงพอใจเมื่องานสำเร็จและคิดว่าเงินเป็นตัววัดความสำเร็จ ไม่ใช่สิ่งจูงใจในการทำงาน

ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ความ

ปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมคนอื่น ต้องการความเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าคนอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาได้ดี ชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน จะกังวลในเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แมคคิลแลนด์ พบว่าการจูงใจความสำเร็จในบริษัทขนาดเล็กผู้บริหารจะให้การจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จสูง และในบริษัทขนาดใหญ่จะพบผู้บริหารให้การจูงใจด้านต้องการความสำเร็จในระดับปานกลางและความต้องการมีอำนาจสูง

4. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's Theory) เป็น

ทฤษฎีความต้องการโดย อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้กำหนดลำดับขั้นของความต้องการออกเป็น 3 ประการดังต่อไปนี้(สมยศ นาวิการ, 2536: 370)

ด้านการมีชีวิตรอด (Existence Need) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด เป็นความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย

ด้านความสัมพันธ์ (Related Need) ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและคนอื่น ๆ ได้รับความรัก การยอมรับ และการยกย่อง

ด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Need) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสามารถและมีการพัฒนาความรู้อยู่เสมอ

ทฤษฎีนี้อัลเดอร์เฟอร์ เชื่อว่า คนเราอาจมีความต้องการเกิดขึ้นพร้อมกันได้ในช่วงใดช่วงหนึ่ง เช่น ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่สูงในขณะเดียวกันก็ต้องการการยอมรับและต้องการความก้าวหน้าในการทำงานด้วย ถ้าความต้องการระดับล่างได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เช่น การมีชีวิตรอดได้รับการตอบสนองแล้ว จะต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นอีกแต่ถ้าความต้องการของบุคคลยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการจะกลับสู่ระดับที่ต่ำกว่าหรือความต้องการระดับนั้นก็จะยังคงอยู่ถ้าเรายังต้องการ

ทฤษฎีเนื้อหาหรือทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการได้รับความนิยมนิยมนด้านการบริหารเป็นอย่างมาก เพราะง่ายต่อการเข้าใจ และมีการเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างความต้องการกับพฤติกรรมในขณะเดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยผู้บริหาร ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำนายความพอใจของพนักงานในการทำงานและปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความพอใจในงานและไม่พอใจในงานรวมทั้งทราบความต้องการของพนักงาน ส่วนทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด์ จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการความสำเร็จกับผลผลิตในการทำงาน

2.3.2 ทฤษฎีกระบวนการในการจูงใจ (Process Theories of Motivation) เป็นกระบวนการความคิดเมื่อบุคคลใช้ในการตัดสินใจที่จะกระทำมากกว่าความต้องการที่กระตุ้นการกระทำ ทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ประกอบด้วย

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy theory)

1.1 ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom's Expectancy Theory)
ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นภายในที่ทำให้พยายามทำในสิ่งที่ได้รับความสำเร็จตามที่ต้องการ

ความคาดหวังเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะตอบสนองความคาดหวังของตนเองโดยพิจารณาผลกระทบที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับปัจจัยขององค์กรที่มีผลกระทบต่อการจูงใจ (Vroom, 1964) มี 2 องค์ประกอบ คือ

1.1.1 สิ่งที่กำหนดในการปฏิบัติงาน (Determinant of Performance)

ทฤษฎีความคาดหวังมีสมมติฐานในการกำหนดสิ่งที่ต้องปฏิบัติงานที่นำมาพิจารณา คือ

(1) ระดับแรงจูงใจ (Level of Motivation) บุคคลที่มีระดับแรงจูงใจสูงจะปฏิบัติงานได้มากกว่าบุคคลที่มีระดับแรงจูงใจต่ำ

(2) ความสามารถและบุคลิกภาพ (Ability and Personality) บุคคลที่มีความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมย่อมที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงานเพราะความสามารถและบุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน

(3) การรับรู้บทบาท (Role Perception) การรับรู้และ มีความเข้าใจในงานและรู้งานต้องทำอะไร ก็จะเกิดการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

1.1.2 สิ่งที่กำหนดการจูงใจ (Determinant of Motivation) การ

จูงใจจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน ความคาดหวังเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับผลตอบแทนในอนาคต โดยได้กำหนดว่าจะได้รับผลตอบแทนว่าคุ้มค่าอย่างไร ความคาดหวังแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

(1) ความคาดหวังที่มีต่อการปฏิบัติงาน เป็นความคาดหวังในการทำงานถ้าใช้ความพยายามในระดับหนึ่งก็จะได้รับความสำเร็จจากการทำงานนั้น

(2) ความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนและความพึงพอใจ เป็นความเชื่อว่าจะได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ผลตอบแทนจะต้องมีคุณค่าและผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ

1.2 ทฤษฎีความคาดหวังของ พอเทอร์และลอเลอร์ (Porter และ Lawler's expectancy theory) ทฤษฎีนี้ระบุถึงความพยายามขึ้นอยู่กับมูลค่าของรางวัลรวมกับพลังงานของบุคคลและความน่าจะเป็นของการได้รับรางวัล การพิจารณาโดยใช้ความพยายามที่เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลในการเข้าใจกิจกรรมของเป้าหมายที่ต้องการและการทำงานนำไปสู่รางวัลที่จะได้รับ เช่นความรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งเป็นรางวัล (Wehrich & Koontz, 1993: 472 อ้างถึงในวิภาส ทองสุทธิ, 2552: 216) พอเทอร์และลอเลอร์ได้แบ่งรางวัลออกเป็น 2 แบบ คือรางวัลภายนอก (Extrinsic Rewards) และรางวัลภายใน (Intrinsic Rewards) บุคคลจะได้รับรางวัลภายใน เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ดีต่อเมื่องานมีความท้าทาย จะให้รางวัลตัวเองทางความรู้สึก ส่วนองค์กรจะให้รางวัลภายนอกและการตอบสนองความต้องการระดับต่ำ พอเทอร์และลอเลอร์ได้ให้ข้อเสนอแนะว่ารางวัลภายนอกจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานน้อยมากและรางวัลภายนอกจะถูกมองว่าเป็นรางวัลที่ให้คุณค่าในทางบวก

ในแบบจำลองของพอเทอร์และลอเลอร์ ไม่ได้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานโดยตรง แต่รับรู้ผ่านทางความยุติธรรมของรางวัล ความพอใจถูกกำหนดโดยความแตกต่างระหว่างรางวัลที่ได้รับจริงกับการรับรู้ทางความยุติธรรมของรางวัล โดยแสดงให้เห็นว่าทั้งพนักงานและองค์กรต้องรับผิดชอบการจูงใจแต่ความรับผิดชอบส่วนใหญ่อยู่ที่พนักงาน ความพอใจหรือการจูงใจขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานที่ถูกกระทบในคุณค่าของการให้รางวัล และชี้ให้เห็นถึงปัจจัยและความสัมพันธ์บางอย่างที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของบุคคลและองค์กร การมีเทคนิคการจูงใจที่ไม่ถูกต้องและมีแบบของผู้นำที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เป้าหมายขององค์กรกระทบกระเทือนคนงานจะรู้สึกไม่พอใจได้

ทฤษฎีนี้นำมาอธิบายในเรื่องประสิทธิภาพของพนักงาน การขาดงาน และการเข้า-ออกจากการได้ผลดี โดยจะอธิบายในเรื่องของพนักงานที่ไม่ได้รับการจูงใจให้ทุ่มเทกับงานอย่างแท้จริง เขาจะทำงานเพื่อความอยู่รอดเท่านั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจเป้าหมายในการทำงาน เชื่อมโยงกับผลตอบแทนที่ได้รับ และทราบถึงผลตอบแทนที่ทำให้พนักงานพอใจอีกด้วย

2) ทฤษฎีความยุติธรรมหรือความเสมอภาค (Equity Theory)

เป็นทฤษฎีของ เจ.สเตซี อัดัมส์ (สมยศ นาวิการ, 2536: 379-80) บุคคลจะเปรียบสิ่งที่ลงทุนไปในการทำงานและผลงานที่ปรากฏออกมาโดยเปรียบเทียบกับของคนอื่น แล้วหาทางขจัดความไม่เสมอภาคออกไป ถ้ารู้สึกไม่เสมอภาคไม่เป็นธรรมจะขาดแรงจูงใจในการทำงาน และมีความเครียด คนที่มีความรู้ความสามารถและนับถือตนเองสูงไม่สามารถอยู่กับภาวะความไม่เสมอภาคได้ จะต้องหาทางขจัดความไม่เสมอภาคและความไม่ยุติธรรมออกไป

ลักษณะการเปรียบเทียบที่พนักงานใช้มี 4 ลักษณะ คือ

- (1) ใช้ประสบการณ์ที่เคยทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กรปัจจุบันเป็นตัวเปรียบเทียบ
- (2) ใช้ประสบการณ์ที่ทำงานในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือตำแหน่งภายนอกองค์กรในปัจจุบันเป็นตัวเปรียบเทียบ
- (3) ใช้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายในองค์กรเป็นตัวเปรียบเทียบ
- (4) ใช้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเป็นตัวเปรียบเทียบ

จากการเปรียบเทียบจะแสดงให้เห็นถึงการทำให้เกิดความเป็นธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเมื่อเปรียบเทียบแล้วรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรมก็จะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ารับรู้ว่าเป็นธรรมก็จะเกิดความเครียด ความไม่พอใจซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกโดย 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) ด้านพฤติกรรม (Behavior) มีผลต่อการเพิ่มหรือลดความตั้งใจในการทำงานและเพิ่มหรือลดปัจจัยที่จะให้องค์กร และมีการเรียกร้องค่าตอบแทนที่จะเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

(2) ด้านความนึกคิด (Cognitive) มีการบิดเบือนการรับรู้ที่มีต่อตนเอง มีความตั้งใจในการทำงานและบิดเบือนการรับรู้ที่มีต่อคนอื่น เช่นคนอื่นก็ไม่ได้เก่งกว่าเรา หรือเลือกคนที่นำมาเปรียบเทียบกับใหม่เพื่อความสบายใจ หรือไปจากองค์กรนี้เพื่อหาองค์กรที่มีความเป็นธรรม

ทฤษฎีนี้มีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตของงาน(Productivity) การขาดงาน (Absenteeism) การเข้าออกจางาน (Turnover) ความพอใจในงาน (Job Satisfaction) โดยเฉพาะทำนายได้อย่างมั่นใจเกี่ยวกับการขาดงานและการลาออกจางาน แต่ไม่สามารถทำนายได้ดีในเรื่องของความไม่เสมอภาค ทำให้ผลผลิตของพนักงานต่างกันอย่างไร

2.3.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theories) เกี่ยวข้องกับวิธีการและสาเหตุการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ใช้หลักพฤติกรรมหรือการกระทำเป็นแนวทางในการเสริมแรงทฤษฎีการเสริมแรงจะพิจารณากับสิ่งที่เกิดกับบุคคลโดยไม่ได้คำนึงถึงสภาวะภายใน ถ้าผลของการกระทำครั้งแรกได้รับความพอใจจะเกิดการเสริมแรงทางบวก(Positive Reinforcement) แต่ถ้าผลของการกระทำครั้งแรกไม่ได้รับความพอใจจะเกิดพฤติกรรมนั้นอีกแต่จะเป็นด้านลบ จึงเป็นการเสริมแรงในทางลบ (Negative Reinforcement) และจะไม่ทำพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป

ทฤษฎีการเสริมแรงผลงานของ สกินเนอร์ (Skinner, 1971 อ้างถึงในบุญอนันต์ พินัยทรัพย์, นิตยา บุญทวี และสุภาพร ธนอมญาติ, 2551) กล่าวถึงแรงจูงใจที่เป็นพื้นฐานในการปรับปรุงพฤติกรรม เขาเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์จะถูกเปลี่ยนไปเนื่องจากแรงจูงใจ เทคนิคนี้สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของคนเราได้ ทฤษฎีการเสริมแรงทำได้ 4 วิธี คือ

(1) การเสริมแรงด้านบวก (Positive Reinforcement) เป็นการบริหารรางวัลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นการให้รางวัลพิเศษทำให้เกิดพฤติกรรมมากขึ้นสำหรับการกระทำ เช่น เมื่อพนักงานทำงานเสร็จตามกำหนดก็จะสรรเสริญและเมื่อพนักงานได้รับการชมเชยเป็นการกระตุ้นให้เกิดการทำงานในอนาคต

(2) การเรียนรู้การหลีกเลี่ยง (Avoidance Learning) เป็นการเสริมแรงด้านลบ เป็นการจัดลำดับเหตุการณ์ที่ไม่พึงพอใจต่อจากพฤติกรรมที่พึงพอใจ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นพนักงานจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมากเนื่องจากกลัวผลร้ายที่จะได้รับ

(3) การกำจัดหรือปราบปราม (Extinction) เป็นการยับยั้งพฤติกรรมในการเลิกให้รางวัลเพื่อจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต เป็นการปราบพฤติกรรมบางอย่างโดยการลดการเสริมแรงของการแสดงออก

(4) การลงโทษ (Punishment) การปรับพฤติกรรม ผลที่ได้ด้านลบจะช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมอันเนื่องมาจากผลลัพธ์ที่ไม่พึงพอใจ แม้ว่ารางวัลจะได้มาจากวิธีการที่มีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมพนักงาน เช่นการลดอำนาจหน้าที่ การว่ากล่าวตักเตือน

ทฤษฎีนี้ใช้ได้ผลดีในการทำนายเนื่องจากนำทฤษฎีนี้ไปใช้ เช่น คุณภาพและปริมาณงาน การขาดงานและความเหนื่อยในการทำงาน และใช้ไม่ได้ผลดีนักในเรื่องของความพอใจของพนักงานหรือการตัดสินใจลาออกจากงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างแรงจูงใจกับความยืดหยุ่นพันต้ององค์กร

การสร้างแรงจูงใจเป็นกระบวนการในการสร้างแรงผลักดันบางอย่างเพื่อให้บุคคลอื่นสนองตอบในสิ่งที่ตนเองคาดหวังและต้องการ แรงจูงใจเหล่านี้เป็นหัวใจในการบริหารและเชื่อมโยงเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของตนเอง ทั้งนี้ “ในการสร้างแรงจูงใจจะต้องมีสิ่งจูงใจ (Motivators) ที่สามารถสร้างความพึงพอใจได้” (Bovee et al., 1993) “สิ่งจูงใจในแต่ละบุคคลมีลักษณะที่ซับซ้อนซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลจะทำให้บุคคลสร้างความแตกต่างภายในตัวเองและสนองตอบความต้องการนั้นในหลายด้าน” (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) ดังนั้นในทุกองค์กรจะต้องมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจบุคลากร มีการสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ไม่ขาดงานและคงอยู่ทำงานให้กับองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ในการศึกษาที่ผ่านมาถึงสาเหตุที่พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานและสาเหตุที่พนักงานเสียกำลังใจในการทำงานและขาดงานพบว่าเกิดจากการจูงใจแทบทั้งสิ้น “การจูงใจขึ้นกับปัจจัย 3 ประการคือ 1) ความสามารถของบุคคล 2) สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน 3) การจูงใจของผู้บริหาร” (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) โดยผู้ที่มีความสามารถเฉพาะบุคคลมากก็จะได้รับการสนับสนุนจากสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานทำให้มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การจูงใจและการจัดการที่ดีจะรักษาพนักงานไว้ได้

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

สมาชิกที่ทำงานอยู่ในองค์กรย่อมที่จะต้องการที่จะทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน แบบของความเป็นผู้นำ ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กรและความคิดเห็นของกลุ่มงานเป็นตัวกำหนดว่าสมาชิกจะมีทัศนคติต่องานและสภาพแวดล้อมอย่างไร การปฏิบัติงานของสมาชิกไม่ได้ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มองเห็นได้เท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับความนึกคิดของเขาที่มีต่อบรรยากาศที่เขา กำลังทำงานอยู่ด้วย

แนวคิดของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin) ได้เสนอแนะว่าพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและบุคลิกภาพของเขา และชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศมีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะขององค์กรที่มองเห็นได้ แรงจูงใจ และพฤติกรรมของพนักงานเข้าด้วยกัน

3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard, M.S, 1977) ให้ความหมายว่า “หมายถึงทัศนคติค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกร่วมของพนักงานเกี่ยวกับองค์กร”

เดสเลอร์ เกร (Dessler Gary, 1980) ให้ความหมายว่า “เป็นการรับรู้ที่บุคคลมีต่อประเภทขององค์กรที่เขา กำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกร่วมของเขามีสู่องค์กรในแง่ของ ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน”

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980: 667) ให้ความหมายว่า “บรรยากาศองค์กร คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์กรและคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้องประกอบด้วย

- 1) การบรรยายถึงสภาพขององค์กร
- 2) การชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับองค์กรหนึ่ง
- 3) เป็นคุณลักษณะที่คงทน
- 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กร”

กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson et. al., 1991: 744 อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2544) ให้ความหมายว่า “บรรยากาศขององค์กร คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน”

ดับริน (Dubrin, 1973: 405) กล่าวว่า “บรรยากาศมีผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิกและนโยบายขององค์กรเป็นสิ่งที่รับรู้โดยสมาชิกในองค์กรเป็นพื้นฐานในการอธิบายสภาพการณ์ต่าง ๆ และเป็นแหล่งที่จะกดดันพฤติกรรมต่าง ๆ ของคน”

สมยศ นาวิการ (2544) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศ หมายถึง “กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของพนักงานที่รับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศเป็นแรงกดดันอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงาน”

สรุปความหมายของบรรยากาศองค์กรหมายถึง การรับรู้ของบุคคล ถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการบริหารงาน และความเป็นไปขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

เลวิน (Lewin, 1951 อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2536: 297) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กรเป็นครั้งแรกเขาพยายามเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและบุคลิกภาพ แบบจำลองของ เลวิน ได้ชี้ให้เห็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาลได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลหรือสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาล แรงจูงใจและพฤติกรรมรวมกัน

บรูสวิก (Brunswik อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2536) ได้ทำให้แนวคิดของบรรยากาศองค์กรเกิดความชัดเจนโดยกล่าวถึงคุณภาพของบรรยากาศองค์กรมีผลกระทบต่อมนุษย์อย่างไร

ไลเคิร์ต (Likert อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2536: 297) กล่าวถึงมิติของบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม
3. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ

ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดกิจกรรมเฉพาะอย่าง กิจกรรมและการเกี่ยวข้องระหว่างกันของพนักงาน จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึทางจิตใจระหว่างพนักงานด้วยกัน

แคมเบล และบิตตี้ (Campbell & Beauty, 1971 อ้างถึงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535) ได้เสนอมิติของบรรยากาศองค์กรไว้ 10 ประการ

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) ความมากน้อยของการให้รางวัล (Method) ที่ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดได้โดยองค์การ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับการลงโทษ (Reward-Punishment Relationship) ความมากน้อยของการให้รางวัล เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของผลงาน และความดีความชอบ แทนที่จะอยู่บนพื้นฐานการพิจารณาอาวุโส ความชอบพอและอื่น ๆ

3. การบรรลุถึงเป้าหมาย (Achievement Emphasis) ความปรารถนาของคนในองค์กรในการทำงานอย่างดีเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร
4. การรวบรวมการตัดสินใจ (Decision Centralization) ความมากน้อยของการสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง
5. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) ความมากน้อยของการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสม
6. การเปิดเผยและการป้องกันตนเอง (Openness and Defensiveness) บุคคลพยายามปกปิดความคิด แทนที่จะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกัน
7. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่เหมาะสมที่จะทำงานด้วย
8. ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security and Risk) ความมากน้อยของแรงกดดันในองค์กรซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่มั่นคง
9. การยอมรับและการย้อนกลับของข้อมูล (Recognition and Feedback) การที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารคิดอย่างไร ในงานของเขาและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
10. ความสามารถและความคล่องตัวทั่วไปของข้อมูล (General Organization Competence and Flexibility) การที่องค์กรรับรู้เป้าหมายขององค์กร และปฏิบัติตามเป้าหมายอย่างคล่องตัวและแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งการคาดคะเนปัญหา พัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ให้ผู้ปฏิบัติทราบและได้รับการแก้ไข

ฮอล์ปิน และครอฟท์ (Halpin and Croft อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544) ได้ศึกษามิติของบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนของรัฐบาลแห่งหนึ่ง โดยได้กล่าวถึงมิติของบรรยากาศองค์กรได้แก่

1. มิติทางขวัญ ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อการตอบสนองความต้องการของสังคม
2. มิติทางการสนับสนุนหรือการช่วยเหลือ พนักงานมีความเข้าใจผู้บังคับบัญชาว่าปฏิบัติต่อเขาอย่างมีชีวิตจิตใจ
3. มิติทางความห่วงเหิน พนักงานมีความเข้าใจพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาในความเป็นทางการโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล.

4. มิติทางการบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด พนักงานมีความเข้าใจว่าผู้บริหารมีการบังคับบัญชากิจกรรมของพวกเขาอย่างใกล้ชิด

โพรแฮนด์ (Forehand อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544) ได้ศึกษาถึงบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยกลุ่มของคุณลักษณะขององค์กรหนึ่ง ซึ่งมีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร คุณลักษณะดังกล่าวประกอบไปด้วย

1. ขนาดและโครงสร้าง ระดับของบุคคลและโครงสร้างภายในองค์กร
2. แบบของความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำเป็นบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อการผลิตและการตอบสนองของพนักงาน
3. ความซับซ้อนของระบบเป็นลักษณะของการเกี่ยวพันระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ ความแตกต่างระหว่างแผนงานที่อยู่ในองค์กร
4. เป้าหมาย องค์กรจะแตกต่างกันตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นของแต่ละองค์กร
5. การติดต่อสื่อสาร เป็นมิติที่สำคัญแสดงให้เห็นถึงสายใยการจัดระเบียบอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องกันของกลุ่ม

ลิทวิน และ สตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968: อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544) ได้ระบุมิติของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. โครงสร้าง ขนาดของโครงสร้างของงานเป็นข้อกำหนดโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร ผลกระทบของโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่มีผลต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ เป็นการวัดการรับรู้ทางความท้าทายของงาน และความรู้สึกทางความสำเร็จของงาน ปัจจัยความท้าทายเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแรงจูงใจทางความสำเร็จของพนักงาน แรงจูงใจทางความสำเร็จจะถูกรักษาไว้ในบรรยากาศองค์กรที่พนักงานมีความรับผิดชอบสูง

วูม และ คอรันเซอร์เซอร์ (สมยศ นาวิการ, 2544) กล่าวว่า “การตอบสนองความพึงพอใจจากงานที่ทำและระดับของผลการปฏิบัติงานเกี่ยวพันโดยตรงกับโอกาสที่จะได้แสดงออกโดยตนเอง การควบคุมตนเอง การมีส่วนร่วม ความมีอิสระของบุคคล และความรับผิดชอบที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมของงาน”

โลเคิร์ท (สมยศ นาวิการ, 2544) กล่าวว่า “การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคล เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และการเพิ่มความรับผิดชอบจะทำให้ความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่ม และผลการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้นด้วย”

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กรจะเป็นการวัดการให้ความสำคัญการส่งเสริมในการปฏิบัติงาน โดยช่วยลดความกังวลที่มีต่อ งานลงได้ องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือพนักงานใหม่ จะกระตุ้นแรงจูงใจทางความ ผูกพันได้ พนักงานต้องการบรรยากาศของงานที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน

4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย เป็นการวัด การรับรู้ทางการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษในสภาพการทำงาน

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) กล่าวว่า “ภายในสภาพแวดล้อม ที่ให้ความสำคัญการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษจะกระตุ้นพนักงานทางความสำเร็จและ ความผูกพันได้ การลดความกลัวความล้มเหลว และการให้รางวัลเป็นการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ในขณะที่การลงโทษเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับพฤติกรรมและการกระทำที่ เกิดขึ้น”

5. ความขัดแย้งเป็นการวัดปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน และการแข่งขันกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร ต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ปัญหา ความขัดแย้งอยู่เสมอ

6. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง เป็นการวัดการรับรู้การทำงานของ ฝ่ายบริหารในการยอมรับความเสี่ยง โดย ลิทวิน กล่าวว่าบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง ชอบที่จะยอมรับความเสี่ยงปานกลางบรรยากาศองค์กรที่ยอมให้มีการในการตัดสินใจยอมรับ ความเสี่ยงปานกลาง เป็นสิ่งที่กระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้ และใน บรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับแนวทางของการป้องกันตนเองในการตัดสินใจจะก่อให้เกิดความไม่ สมหวังและความอ่อนแอของการต้องการความสำเร็จนั้น

7. มาตรฐานและความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน เป็นการวัดการรับรู้ ความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานภายใน องค์กร จากแนวคิดของความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานและความสำเร็จของทฤษฎีแรงจูงใจ ซึ่ง คาดหวังได้ว่าระดับของมาตรฐานที่กำหนดโดยพนักงานจะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงาน ของเขาด้วย

โรเบิร์ต สตริงเจอร์ (Stringer, R., 2002: 10) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีอิทธิพลบางอย่าง ซึ่งแต่ละปัจจัยมีผลกระทบอย่างมากต่อการจูงใจและการทำหน้าที่ของบุคคล โดยได้บรรยายรายละเอียดไว้และได้มีการพิสูจน์แยกแยะความผูกพัน จำนวนคุณลักษณะเฉพาะของบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์กันกับประเภทของการจูงใจนอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่ามีลักษณะของบรรยากาศนั้นสามารถทำนายผลกระทบพฤติกรรมการจูงใจ สามารถวัดและอธิบายการทำหน้าที่ขององค์กร โดยพบว่าบรรยากาศองค์กรสามารถบรรยายและวัดได้อย่างดีที่สุด ในมิติที่ต่างกัน 6 มิติ ประกอบด้วย

1. โครงสร้าง (Structure) สะท้อนความรู้สึกของพนักงานที่มีความผาสุกในองค์กรที่มีความชัดเจนในบทบาทและมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานชัดเจน พนักงานรู้สึกว่าเป็นโครงสร้างองค์กรที่ดี เมื่อทุกคนรู้สึกว่าการกำหนดไว้อย่างชัดเจน
2. มาตรฐาน (Standards) เป็นการวัดความรู้สึกของการทำหน้าที่ดีและระดับของความภาคภูมิใจของพนักงานที่ได้ทำงานในองค์กรที่ดี มีมาตรฐานสูง มาตรฐานการทำงานที่ต่ำจะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในการทำหน้าที่ขององค์กรที่ต่ำกว่า
3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) สะท้อนความรู้สึกของพนักงาน ที่มีต่อหัวหน้างาน เกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบสูงไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง และความรู้สึกได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยแนวทางของหัวหน้างาน
4. การให้การยอมรับ (Recognition) ชี้ให้เห็นความรู้สึกของพนักงานที่ยินดีเมื่อได้รับรางวัลสำหรับการทำงานที่ดี การให้รางวัลภายในสถานการณ์ของการทำงานที่ดีเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของการทำงาน
5. การให้การสนับสนุน (Support) สะท้อนความรู้สึกเชื่อมั่นและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและภายในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ การให้การสนับสนุนจะมีคุณค่าสูงก็ต่อเมื่อพนักงานรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในการทำหน้าที่ได้ดีในทีมงาน ซึ่งมีความรู้สึกโดยประสาทสัมผัสว่าเขาสามารถได้รับความช่วยเหลือโดยเฉพาะจากหัวหน้างานหรือองค์กร
6. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Commitment) เป็นการสะท้อนความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ระดับของความยึดมั่นผูกพันคือเป้าหมายขององค์กร เป็นความรู้สึกยึดมั่นผูกพันองค์กรอย่างแรงกล้าร่วมกับระดับที่สูงของความจงรักภักดี ความยึดมั่นผูกพันองค์กรที่ต่ำหมายถึงพนักงานรู้สึกไม่ใส่ใจต่อเป้าหมายขององค์กร

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศองค์กรจะบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535)

1. โครงสร้างขององค์กร

องค์กรที่มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนมาก เช่น มีการรวมอำนาจมาก มีการใช้ระเบียบแบบแผน การใช้กฎเกณฑ์ข้อบังคับที่เป็นทางการมากบุคคลจะรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมองค์กรว่ามีความเข้มงวดกดขี่และน่าหวั่นเกรง ส่วนองค์กรโดยอมให้บุคคลมีความเป็นอิสระ และใช้ดุลยพินิจของตนในการตัดสินใจวินิจัยสั่งการได้ และผู้บริหารให้ความสนใจต่อพนักงานยังทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ซึ่งแสดงออกด้วยบรรยากาศที่เปิดเผย ไว้เนื้อเชื่อใจกันมีความรับผิดชอบต่อกัน

2. ลักษณะของเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาของ เบิร์น และสตอกเกอร์ (T. Burns & G. M. Stalker อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535) พบว่าเทคโนโลยีแบบแผนงานประจำ มีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศซึ่งเป็นกฎเกณฑ์เข้มงวดกดขี่ ส่วนในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีที่คล่องหรือเปลี่ยนแปลงง่ายกว่ามักนำไปสู่บรรยากาศของการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจ มีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. สภาพแวดล้อมภายนอก

สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กร มีความสำคัญ เช่น เมื่อสภาวะเศรษฐกิจเกิดวิกฤตและองค์กรจำเป็นต้องปลดพนักงานออกจากงาน บรรยากาศองค์กรสำหรับคนที่ยังคงอยู่จะมีลักษณะน่ากลัว ขาดความอบอุ่น ขาดการสนับสนุนและขาดแรงจูงใจ ที่จะเสี่ยงในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับบรรยากาศที่มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จ

4. นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารมีบทบาทสำคัญมากต่อบรรยากาศขององค์กร (Litwin & Stringer, 1968 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535) พบว่าผู้บริหารที่จัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการย้อนกลับของข้อมูล มีอิสระและมีเอกลักษณ์ในการในการทำงานของตนเอง มีผลทำให้เกิดบรรยากาศที่มุ่งทำงานเพื่อความสำเร็จซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และกลุ่มในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารที่เน้นวิธีการที่เป็นมาตรฐาน มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะทำให้บรรยากาศเป็นแบบเผด็จการและทำให้ผลงานลดลง

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์กร

การพิจารณาบรรยากาศองค์กรชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยขององค์การและพฤติกรรมของบุคคลที่วัดได้จากการรับรู้ของพนักงาน แนวทางที่ใช้วัดบรรยากาศองค์กรก็คือ การประเมินบรรยากาศขององค์กรโดยตรงทางการรับรู้ของพนักงานที่อยู่ภายในองค์กรนั้น แบบสอบถามได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้วัดการรับรู้ทางบรรยากาศของสมาชิก

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968: 45 – 65) ได้พัฒนาแบบสอบถามที่ใช้ในการวัดบรรยากาศองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนทางการวัด โดยการใช้พื้นฐานทางการรับรู้ในการตอบสนองต่อคำถามของพนักงาน แบบสอบถามจะใช้ข้อมูลในมิติของบรรยากาศที่ต่างกันโดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยมิติของบรรยากาศองค์กร ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงานที่ถือตามระเบียบ และการติดต่อสื่อสารการบังคับบัญชา
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความเข้าใจทางด้านการท้าทายของงาน ความสำเร็จของงานหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคลากรมีงานที่จะต้องปฏิบัติ ก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ถึงการให้ความสำคัญทางด้านการส่งเสริมสำหรับการปฏิบัติงานแทนที่จะเป็นการลงโทษ ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กร จะช่วยลดการกังวลในส่วนที่เกี่ยวกับงานลงได้
4. การให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval) หมายถึง การรับรู้ทางด้านการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์ของการทำงาน โดยการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของพนักงานได้
5. ความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กร เน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยปละเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา
6. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของเป้าหมาย ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจน หรือคลุมเครือ มาตรฐานของการปฏิบัติงานเน้นการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร บุคคล และกลุ่ม

7. ความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้ถึงการเป็นมิตร ความอบอุ่น และการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงาน รวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานในการปฏิบัติงาน

8. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางด้านการยอมรับความเสี่ยง รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยง เป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความยืดหยุ่นผูกพันองค์กร

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ได้ชี้ให้เห็นถึงการเกี่ยวข้องกันระหว่างมิติของบรรยากาศองค์กรที่มีผลกระทบต่อการจูงใจภายในองค์กรโดยได้สัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ผู้บริหารตอบสนองความพอใจจากการทำงานของเขาได้ดีกว่าในกรณีที่ต้องการความสำเร็จ แต่ถ้าต้องการการสนับสนุนและความอบอุ่นเขามีความต้องการความผูกพันกับบุคคลอื่น และถ้าหากว่าเขาต้องการอำนาจเขาต้องควบคุมแนวทางการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยบางอย่างมาจากโครงสร้างองค์กร ปัจจัยอื่นได้แก่กลยุทธ์ของการจูงใจที่แตกต่างกันภายในองค์กร พฤติกรรมของกลุ่มพนักงานและความต้องการของพนักงานที่มีอยู่ในขณะนั้น ดังนั้นจะพบว่าระบบขององค์กรที่แตกต่างกันและปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวข้องกันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์กรและนำไปสู่ปรากฏการณ์ทางพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เช่น การเกี่ยวข้องระหว่างกัน ความรู้สึกทางจิตใจ รูปแบบของพฤติกรรมที่ได้รับการกระตุ้นจะออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น การผลิต ความพอใจ การขาดงาน

4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนเป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอทั่วไป มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) หรือระดับทุติยภูมิ (Secondary Care) ในประเทศไทยมีจำนวนทั้งหมด 723 แห่ง มีเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 10-120 เตียง แต่ไม่เกิน 150 เตียง เป็นโรงพยาบาลประจำชุมชนระดับอำเภอ ดำเนินพันธกิจเกี่ยวกับการบริการสุขภาพแก่ประชาชนโดยเป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพและสิ่งแวดล้อมชุมชน ในระดับอำเภอ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

ทำหน้าที่ในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน กำหนดโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการบริหารงาน มีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน มีเอกภาพในการบังคับบัญชา โดยมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลชุมชน มีดังต่อไปนี้

1. ทำการตรวจวินิจฉัยและให้การรักษาผู้ป่วยทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิและทุติยภูมิ
2. การจัดหน่วยเคลื่อนที่ให้บริการพยาบาล การบริหารจัดการระบบส่งต่อผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนรักษาพยาบาลทางวิทยุและวิธีทัศนทางไกลในฐานะที่เป็นแม่ข่ายและเครือข่าย
3. ศึกษานโยบาย วิเคราะห์สถานการณ์ จัดทำแผนงานโครงการ บริหารโครงการ และดำเนินการให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างผสมผสานได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพ
4. เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ เป็นที่ปรึกษาวิชาการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประชาชน ชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนและโรงพยาบาลชุมชนในเครือข่ายเดียวกัน
5. ฝึกอบรม นิเทศ และพัฒนาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในระดับตำบลและอำเภอ ให้มีความรู้ ความสามารถในการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ตามนโยบายแผนงาน และโครงการต่าง ๆ เช่น การจัดบริการสาธารณสุขผสมผสาน
6. ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำสารสนเทศสาธารณสุขของชุมชนและอำเภอ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา
7. สนับสนุนองค์กรชุมชนและสร้างเครือข่ายการบริการ ให้เชื่อมโยงถึงชุมชนในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้วยกระบวนการสาธารณสุขมูลฐาน และเพิ่มศักยภาพในการดูแลตนเองของประชาชนให้ต่อเนื่อง
8. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานสาธารณสุข เจ้าหน้าที่และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุขและการแพทย์ของโรงพยาบาลชุมชน
9. บริการดูแลให้คำปรึกษาทางการแพทย์ และสนับสนุนให้เกิดกลุ่มผู้มีปัญหาทางการแพทย์และสาธารณสุขเดียวกัน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม

ในปี พ.ศ.2552 จังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบไปด้วย 22 อำเภอ 189 ตำบล 2,552 หมู่บ้าน เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 43 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล มี 163 แห่ง มีประชากร 1,538,511 คน มีสถานบริการทางสาธารณสุข ประกอบด้วยโรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่ง โรงพยาบาล

ชุมชน 21 แห่ง สถานีอนามัย 225 แห่ง มีบุคลากรที่ ๑ ให้บริการทางด้านสาธารณสุขกระจายตามศูนย์ให้บริการสาธารณสุขทั้งสิ้น 2,653 คน เป็นแพทย์ 175 คน พยาบาลวิชาชีพ 1,178 คน ทันตแพทย์ 45 คน เภสัชกร 93 คน พยาบาลเทคนิค/เจ้าหน้าที่การพยาบาล 74 คน ซึ่งพบว่าจำนวนพยาบาลวิชาชีพต่อประชากร เท่ากับ 1,306 คน จากสถิติพยาบาลวิชาชีพควรมีจำนวน 1,859 คน แต่พบว่ามีอยู่จริง 1,178 คน ซึ่งขาดอยู่ 681 คน จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน มีจำนวนทั้งหมด 765 คน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความต้องการของบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอย่างเต็มกำลังความสามารถดังนั้นจึงต้องทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรในระดับบุคคลซึ่งจะมีอิทธิพลและเป็นปัจจัยกำหนดถึงพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานในองค์กรในด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

อายุ จากการศึกษาของ เมเยอร์และอัลเลน (Meyer & Allen, 1984: 372-378) พบว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นต่อองค์กรสูงเนื่องจากผู้ที่ที่มีอายุมากจะสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบคุณค่าการจ้างงานภายในองค์กร ใ้่มากซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ มอร์ริส และเชอร์แมน (Morris & Sherman, 1981: 512-26) พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อยเนื่องจากความพึงพอใจในงานและตำแหน่งที่พึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสตีลส์ (Steers, 1977), Angle & Perry (1981) พบว่ายิ่งสมาชิกในองค์กรมีอายุมากขึ้นจะยิ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจอร์จ อุตสาหะ (2542) พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจุติรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิษณุเวทย์วงศ์ (2551) วรณี ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุญ (2550) และวัชรชัย ทิวากรกฎ (2552) พบว่าปัจจัยด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและจากการศึกษาของ ประภา ทองวัฒนา (2542: 62) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับธนพร แยมสุดา (2550) และนงเยาว์ แก้วมรกต(2542)

สรุปจากการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือเมื่อสมาชิกในองค์กรมีอายุมากขึ้นจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

เพศ จากการศึกษาของกรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron, 1997) พบว่าเพศหญิงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าเพศชาย ทั้งนี้พบว่าเพศหญิงทำงานที่ระดับต่ำกว่าเพศชายแต่เพศหญิงเกี่ยวข้องกับงานในระดับสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย ประกอบกับการศึกษาของสเทียร์ (Steers, 1977) พบว่าเพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อกลุ่มสูงกว่าเพศชายและจากการศึกษาของริบินีแอค และอัลโต (Hrebiniak & Aluttoo, 1972: 555-73) พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและจากการศึกษาของ จูรีย์ อุตสาหะ (2542) พบว่าเพศหญิงและเพศชายระดับความสัมพันธ์ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

สรุปจากการศึกษาพบว่า เพศเป็นตัวแปรที่มีผลต่อ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพสมรส จากการศึกษาของ ริบินีแอค และอัลโต (Hrebiniak and Aluttoo, 1972: 555-73) คนที่มีครอบครัวหรือแต่งงานแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานหรือคนที่เป็นโสด เนื่องจากมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่าจึงมีความรู้สึผูกพันต่อองค์กรไม่ยากให้องค์กรต้องยกเลิกกิจการซึ่งจะมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้ จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนโสด จากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหมายความว่าคนโสดและคนที่แต่งงานแล้วมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรชัย ทิวากรกฎ (2552) วรณี ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์ (2550) และจูรีย์ อุตสาหะ (2542)

สรุปจากการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา จากการศึกษาของสเทียร์ (Steers, 1977: 46-56; Angle & Perry, 1981: 1-14) พบว่าคนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง ซึ่งองค์กรไม่สามารถตอบสนองได้และเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความผิดหวังและทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยลง และจากการศึกษาของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542) พบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยิ่งน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจูรีย์ อุตสาหะ (2542) ที่พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สรุปจากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ตำแหน่ง การศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) พบว่าตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาของจुरีย์ อุตสาหะ (2542) พบว่าตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542)

สรุปจากการศึกษาพบว่า ตำแหน่งตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรนาน ๆ จะมีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเหมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานก็จะเป็นการสะสมสิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บุคคลได้รับรางวัลจากองค์กรในรูปของค่าตอบแทนและบำเหน็จบำนาญ (Sheldon, 1971) จากการศึกษาของนงเยาว์ แก้วมรกต (2542) พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร บุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าสอดคล้องกับ จุติรัตน์ ถาวโร (2551) ภาสชนก พิษณุเวทย์วงศ์ (2551) และจากการศึกษาของประภา ทองวัฒนา (2542) พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ วัชรชัย ทิวากรกฎ (2552)

สรุปจากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้มีผู้นำมาศึกษาดังต่อไปนี้

ประภา ทองวัฒนา (2542) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่ง ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงานผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความขัดแย้งทางบทบาท และความคลุมเครือทางบทบาท

จुरีย์ อุตสาหะ (2542) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คนพบว่า

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูงความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือ ความพึงพอใจในงานและอายุ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และพบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่าตอบแทน อายุ นโยบายและการบริหาร

จุติรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิษณุเวทย์วงศ์ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเจตนาคิดต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าตัวแปรที่สามารถนำมาพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ เจตนาคิดต่อองค์กร

อมรรัตน์ พูลเกตุ (2547) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่ข้าราชการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรพบว่าอยู่ในระดับสูง ข้าราชการ ส่วนใหญ่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุนอยู่ในระดับต่ำเมื่อเปรียบเทียบระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน พบว่าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน

น้ำอ้อย สท้านไผท (2547) ได้ศึกษาทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทางการแพทย์มีทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับปานกลางมีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรในระดับสูง และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง บุคลากรทางการแพทย์ระดับบริหารมีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรทางการแพทย์ระดับปฏิบัติการ ทัศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ได้ศึกษาถึงการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และความยุติธรรมองค์กรในด้านต่าง ๆ กับความผูกพันองค์กรและความตั้งใจลาออก และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันองค์กร และความตั้งใจลาออกกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลศิริราช ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านและโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก การรับรู้ความยุติธรรมองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์กร และพบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันองค์กรสามารถร่วมกันทำนายความตั้งใจลาออกได้

วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรไทย ผลการวิจัยพบว่าเภสัชกรในภาคเอกชนมีระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเภสัชกรในภาครัฐ รูปแบบความสัมพันธ์ประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดคือความผูกพันต่อองค์กร

วัชรชัย ทิวากรกฎ (2552) ได้ศึกษาการสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5 ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในระดับสูงและมีความผูกพันต่อองค์กรด้านผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อลาออกจากองค์กรมากกว่าองค์กรภาคเอกชนในระดับปานกลาง ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สายพิน สายดำ และพีระศักดิ์ ศรีฤาชา (2552) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัย

พบว่า มิติโครงสร้างองค์กร มิติความรับผิดชอบ มิติการให้รางวัล มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมิติความขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมิติความเสียอยู่ในระดับสูง ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บรรยายสององค์กร 3 ด้าน คือ มิติความอบอุ่น มิติความเสีย และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

จารุวรรณ ประดา (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร ลักษณะโครงสร้าง ความพร้อมขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรลักษณะโครงสร้างอยู่ในระดับสูง ความพร้อมขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กรลักษณะโครงสร้าง และความพร้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือ ความพร้อมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและลักษณะโครงสร้าง

ชุดิมา ปัญญาพินิจนุกร,ศุภกรใจ เจริญสุข และเพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อาจารย์พยาบาลที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่ง และฐานะทางเศรษฐกิจต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ลักษณะงานด้านคุณค่าของงาน ประสบการณ์จากการทำงานด้านองค์การของวิทยาลัยร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 31

Emanuel camilleri and Beatrice IJM Van Der Heijden (2007) ได้ศึกษารูปแบบการทำหน้าที่ในการบริหาร โดยการตรวจสอบคุณสมบัติหลายชนิดที่สันนิษฐานว่าส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ การพิสูจน์ปัจจัยเหล่านี้กับปัจจัยอื่นในการทำหน้าที่ของพนักงาน การแสดงการรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรคืออะไร เป็นการจัดการที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันองค์กรที่ดีกว่าสูงกว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะและการทำหน้าที่ พบว่าคุณลักษณะของงานมีผลกระทบโดยตรงต่อทั้งความยึดมั่นผูกพันองค์กรและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

Babara B. Brown (2003) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับผู้บริหารในด้านและพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับภาระงานและการวางตัวในด้านความสัมพันธ์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับผู้บริหารในด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับภาระงานและการ

วางตัวในด้านความสัมพันธ์กับประเภทของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์และพฤติกรรมด้านภาระงานของผู้นำสามารถใช้อธิบายในความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

Mahmoud Al-Hassami (2008) ได้ศึกษาความพึงพอใจของพยาบาล ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การแลกเปลี่ยนของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำ และระดับการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร การแลกเปลี่ยนของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำ และระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่ทำงานในสถานพยาบาลผู้ป่วยเรื้อรังในรัฐฟลอริดา พบว่าความพึงพอใจในงานและการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

5.3 งานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

กฤษดา แสงดี (2551) ได้ศึกษาสถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ อธิบายเกี่ยวกับอุปทานของพยาบาลวิชาชีพภายในประเทศไทยในด้านของโครงสร้างและขนาดของกำลังคน แนวโน้มการเพิ่มและการสูญเสียกำลังคน รวมทั้งสถานการณ์การขาดแคลนกำลังคนพยาบาลวิชาชีพเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการ ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างอายุของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะเป็นแรงงานสูงอายุ กล่าวคือ สัดส่วนของพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีร้อยละ 18.2 อายุ 30-44 ปี มีร้อยละ 61.7 และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 20.2 โดยมีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.8 ปี

วรรณภา ประไพพานิช สุปานิ เสนาดีสัย และบุตรี ภาชา (2550) ได้ศึกษาการคงอยู่ของพยาบาล ในสถานบริการสุขภาพของรัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และลาออกของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐทุกระดับทั้งในเขตเมืองและชนบท และเพื่อสังเคราะห์ทางเลือกเชิงนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการคงไว้ซึ่งบุคลากรในภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลได้แก่ สถานภาพการว่างงานไม่เป็นข้าราชการ ภาระงานที่ไม่เหมาะสม ค่าตอบแทนสวัสดิการที่น้อย สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ปลอดภัย ความเครียดจากการทำงาน ขาดความก้าวหน้าในงานและการศึกษาต่อ ความไม่ยุติธรรมในการบริหาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อประเมินปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 21 แห่งของจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป รวมทั้งหมด 765 คน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงพยาบาลและจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อสถานบริการ	จำนวนเตียง (เตียง)	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (คน)
รพ.นางรอง	150	122
รพ.ประโคนชัย	90	72
รพ.ลำปลายมาศ	90	73
รพ.คูเมือง	60	42
รพ.หนองกี่	60	39
รพ.ละหานทราย	60	40
รพ.บ้านกรวด	60	24
รพ.พุทไธสง	60	40

ตารางที่ 1 รายชื่อโรงพยาบาลและจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ชื่อสถานบริการ	จำนวนเตียง (เตียง)	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (คน)
รพ.สตึก	60	50
รพ.กระสัง	30	39
รพ.ประคำ	30	29
รพ.นาโพธิ์	30	22
รพ.หนองหงษ์	30	25
รพ.พลับพลาชัย	30	25
รพ.ห้วยราช	30	29
รพ.โนนสุวรรณ	30	13
รพ.ชำนิ	30	20
รพ.บ้านใหม่ไชยพจน์	30	18
รพ.โนนดินแดง	30	22
รพ.เฉลิมพระเกียรติ	30	18
รพ.แคนดง	10	3
รวม	-	765

ที่มา: งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ข้อมูล ณ 15 มกราคม 2552

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร Cochran (1977: 107)

$$n = \frac{N(Z_{\alpha/2}^2) \sigma^2}{Nd^2 + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

เมื่อ d คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณ เท่ากับ 0.05

$Z_{\alpha/2}^2$ คือ ค่าสถิติมาตรฐาน ณ ความน่าจะเป็นที่กำหนด $\alpha = 0.05$

ดังนั้น $Z_{.025} = 1.96$

n	คือ	จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ
N	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมดที่ทำการศึกษา
σ^2	คือ	ค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง

ซึ่งในการศึกษานี้ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากการวิจัยที่ผ่านมาของ ประภา ทองวัฒนา (2542) ได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 ดังนั้น $S^2 = 0.1849$ ดังนั้น

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 765 \times 0.1849}{(1.96)^2 (0.1849) + 765(0.05)^2}$$

$$n = 207.17 \text{ หรือ } 208$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 208 คน แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลอาจได้รับแบบสอบถามตอบกลับไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างเพิ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 20% คือ 42 คน ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวนทั้งสิ้น 250 คน

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง(Sample Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้สุ่มจากประชากรคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 765 คน หาตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละโรงพยาบาล โดยการกระจายตามสัดส่วนที่ได้จากการคำนวณ รายละเอียดได้แสดงไว้ในตารางที่ 2

$$\text{ขนาดตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนพยาบาล} \times n}{N}$$

$$N = \text{ประชากรทั้งหมด}$$

$$N = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$

ตารางที่ 2 จำนวนขนาดตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลตามจำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์

ชื่อสถานบริการ	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ (คน)	ขนาดตัวอย่าง (คน)
รพ.นางรอง	122	40
รพ.ประโคนชัย	72	24
รพ.ลำปลายมาศ	73	24
รพ.คูเมือง	42	14
รพ.หนองกี่	39	13
รพ.ละหานทราย	40	13
รพ.บ้านกรวด	24	8
รพ.พุทไธสง	40	13
รพ.สตึก	50	15
รพ.กระสัง	39	13
รพ.ประคำ	29	10
รพ.นาโพธิ์	22	7
รพ.หนองหงษ์	25	8
รพ.พลับพลาชัย	25	8
รพ.ห้วยราช	29	9
รพ.โนนสุวรรณ	13	4
รพ.ชำนิ	20	7
รพ.บ้านใหม่ไชยพจน์	18	6
รพ.โนนดินแดง	22	7
รพ.เฉลิมพระเกียรติ	18	6
รพ.แคนดง	3	1
รวม	765	250

สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มเลือก
รายชื่อของพยาบาลวิชาชีพแต่ละโรงพยาบาลเพื่อทำการจับฉลากแบบไม่คืนที่ (Sampling Without

Replacement) ให้ได้จำนวนเท่ากับที่กำหนดไว้ แล้วบันทึกชื่อไว้เพื่อใช้เป็นตัวแทนของประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่าง 250 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและประยุกต์จากการศึกษาทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภูมิฐานะ จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถามปลายปิด 4 ข้อ คำถามปลายเปิด 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberge ed. al., 1959) จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. ความสำเร็จ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การยอมรับนับถือ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ความรับผิดชอบ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้าในงาน | จำนวน 5 ข้อ |

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

ข้อคำถามเชิงบวก		ข้อคำถามเชิงลบ
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
4	หมายถึง เห็นด้วย	2
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ	3
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย	4
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การแปลผลคะแนน

แบ่งระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานจำแนกเป็นรายด้านและโดยรวมเป็น 3 ระดับผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น (กัลยา วาณิชบัญชา, 2549: 29) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนของแรงงูใจในการปฏิบัติงานรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{25-5}{3} = 6.67\end{aligned}$$

ช่วงคะแนน 5.00-11.67 หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 11.68-18.34 หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 18.35-25.00 หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนของแรงงูใจในการปฏิบัติงานโดยรวม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{125-25}{3} = 33.33\end{aligned}$$

ช่วงคะแนน 25.00-58.33 หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 58.34-91.66 หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 91.67-125.00 หมายถึง แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรที่ประยุกต์จากแนวคิดของ โรเบิร์ต สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) จำนวน 20 ข้อ 5 ด้าน ในการวัดบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์กร จำนวน 4 ข้อ
2. ความรับผิดชอบขององค์กร จำนวน 4 ข้อ
3. การยอมรับจากองค์กร จำนวน 4 ข้อ
4. การสนับสนุนจากองค์กร จำนวน 4 ข้อ
5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก		ข้อคำถามเชิงลบ
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
4	หมายถึง เห็นด้วย	2
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ	3
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย	4
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น (กัลยา วาณิชยปัญญา, 2549: 29) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนของการรับรู้บรรยากาศองค์กรรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{20 - 4}{3} = 5.33 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของคะแนนได้ดังนี้

ช่วงคะแนน 4.00-9.33 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับ ต่ำ

ช่วงคะแนน 9.34-14.66 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

ช่วงคะแนน 14.67-20.00 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับ สูง

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนของการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{100 - 20}{3} = 26.67 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนน
ได้ดังนี้

ช่วงคะแนน 20.00-46.67 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 46.68-73.34 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

ช่วงคะแนน 73.35-100.00 หมายถึง การรับรู้บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับ สูง

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ โดยประยุกต์ใช้ข้อคำถามเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร แนวคิดของ เมเยอร์ และอัลเลน (Meyer & Allen, 1997) จำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ด้านจิตใจ คำถามที่ 1-6
2. ด้านการคงอยู่ คำถามที่ 7-12
3. ด้านบรรทัดฐาน คำถามที่ 13-18

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนแบบประมาณค่า (Rating Scale) ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ประเมินค่าดังต่อไปนี้

ข้อคำถามเชิงบวก		ข้อคำถามเชิงลบ
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
4	หมายถึง เห็นด้วย	2
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ	3
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย	4
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5

การแปลผลคะแนน

เกณฑ์การประเมินระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวมแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้าน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{30 - 6}{3} = 8\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนได้ดังนี้
 ช่วงคะแนน 6.00-14.00 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
 ช่วงคะแนน 15.00-22.00 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 ช่วงคะแนน 23.00-30.00 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

$$\begin{aligned}\text{ช่วงคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{90 - 18}{3} = 24\end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของคะแนนได้ดังนี้
 ช่วงคะแนน 18.00-42.00 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
 ช่วงคะแนน 43.00-66.00 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 ช่วงคะแนน 67.00-90.00 หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ความตรงของเครื่องมือ (Validity)

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านการพิจารณาและแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ แล้วจึงเสนอต่อ

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ความถูกต้องของการวัดและเกณฑ์การให้คะแนน สถิติที่ใช้คือ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence หรือ IOC) ของ โรวินลลี และ แฮมเบลตัน (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน สิทธิธีรสรณ์, 2550: 141-2)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามดังนี้

ให้คะแนน + 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน - 1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

จากการวิจัยได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา ถ้ามีค่ามากกว่า 0.05 ขึ้นไปถือว่ามีความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

แบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิได้ถูกนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม เกี่ยวกับแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's method) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa Coefficient) และมีสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (α) ไม่ต่ำกว่า 0.8 จึงจะเชื่อถือได้

จากสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

- α = สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 n = จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 = คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
 S_t^2 = คะแนนความแปรปรวนรวมทั้งฉบับ

ได้ค่าความเชื่อมั่นแรงงูใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.9034 บรรยายาสองครั้งเท่ากับ 0.8065 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.7921 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

เครื่องมือ	จำนวน (ข้อคำถาม)	ค่าความเชื่อมั่น ทดสอบเครื่องมือ
1. แบบวัดแรงงูใจในการทำงาน	25	0.9034
2. แบบวัดบรรยาศาสในการทำงาน	20	0.8065
3. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	18	0.7921

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือราชการจากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดบุรีรัมย์
2. ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งของจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล และเสนอรายชื่อกลุ่มตัวอย่าง
3. ส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งเอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่จับสลากได้ใส่ซองที่มีรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งผ่านหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่ง ขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยให้ส่งแบบสอบถามใส่ซองที่แนบไว้ให้ปิดผนึกเจ้าหน้าที่ของถึงผู้วิจัยเพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์
4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในงาน ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร การยอมรับจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงาน และข้อมูลเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

5.3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Independent Sample t- test และ ใช้สถิติ One way ANOVA

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาความสัมพันธ์ของมุนโร (Munro, 1997: 235) แบ่งความสัมพันธ์เป็น 5 ระดับ ได้แก่

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.00-0.25	ต่ำมาก
0.26-0.49	ต่ำ
0.50-0.69	ปานกลาง
0.70-0.89	สูง
0.90-1.00	สูงมาก

5.5 หาตัวแปรพยากรณ์ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแรงงูใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.2 ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน 2553 ถึงวันที่ 24 พฤษภาคม 2553 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 2 ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 3 ระดับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 4 ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงงูใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
จำนวนรวมทั้งสิ้น	208	100.0
เพศ		
ชาย	7	3.4
หญิง	201	96.6
อายุ (ปี)		
21-25	22	10.5
26-30	18	8.7
31-35	53	25.5
36-40	48	23.1
> 40	67	32.2
$\bar{X} \pm S.D. ; \text{min} - \text{max}$	36.8 $\pm$ 7.3; 23-53	
สถานภาพสมรส		
โสด	61	29.3
คู่	133	64.0
หม้าย หย่า แยก	14	6.7
ตำแหน่งงาน		
พยาบาลประจำการ	131	63.0
หัวหน้าหอผู้ป่วย	71	34.1
หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล	6	2.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	200	96.2
ปริญญาโทขึ้นไป	8	3.8

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภูมิลำเนา		
ในเขต	200	96.2
นอกเขต	8	3.8
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)		
1-10	95	45.7
11-20	76	36.5
>20	37	17.8
$\bar{X} \pm S.D. ; \text{min} - \text{max}$	12.3 $\pm$ 8.1; 1-35	
ขนาดของโรงพยาบาล (เตียง)		
≤ 30	99	47.6
60	51	24.5
90	33	15.9
150	25	12.0
การย้ายสถานที่ทำงาน (ครั้ง)		
1	53	25.5
2	37	17.8
3	20	9.6
4	10	4.8
>5	7	3.4
ไม่เคยย้าย	81	38.9
เหตุผลในการย้าย		
กลับภูมิลำเนา	31	27.4
ดูแลครอบครัว	26	23.0
ความเจริญก้าวหน้า	32	28.3
หาประสบการณ์	16	14.2
เปลี่ยนบรรยากาศการทำงาน	6	5.3
สุขภาพ	2	1.8
ไม่ตอบ	14	11.0

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 96.6) ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 32.2) อายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.8 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 63.9) ตำแหน่งงานพยาบาลประจำการพบมากที่สุด (ร้อยละ 63) วุฒิกศีกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า พบมากที่สุด (ร้อยละ 96.2) ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ (ร้อยละ 96.2) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-10 ปี พบมากที่สุด (ร้อยละ 45.7) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาด ≤ 30 เตียงพบมากที่สุด (ร้อยละ 47.6) ไม่เคยย้ายสถานที่ทำงานร้อยละ 38.5 เคยย้ายสถานที่ทำงานร้อยละ 61.1 จำนวนครั้งในการย้ายสถานที่ทำงาน 1 ครั้งพบมากที่สุด (ร้อยละ 25.5) เหตุผลในการย้ายพบมากที่สุดคือความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 28.3)

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{x} \pm S.D.$	ระดับ
รวมจำนวนทั้งสิ้น	208	100.0		
ความสำเร็จ (พิสัยคะแนน 5-25)			18.9 ± 2.1	สูง
สูง	119	57.2		
ปานกลาง	88	42.3		
ต่ำ	1	0.5		
การยอมรับนับถือ (พิสัยคะแนน 5-25)			19.4 ± 2.3	สูง
สูง	157	75.5		
ปานกลาง	50	24.0		
ต่ำ	1	0.5		

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X} \pm S.D.$	ระดับ
ความรับผิดชอบ (พิสัยคะแนน 5-25)			20.8 $\pm$ 1.8	สูง
สูง	194	93.3		
ปานกลาง	14	6.7		
ต่ำ	0	0.0		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (พิสัยคะแนน 5-25)			21.7 $\pm$ 2.3	สูง
สูง	194	93.3		
ปานกลาง	14	6.7		
ต่ำ	0	0.0		
ความก้าวหน้าในงาน (พิสัยคะแนน 5-25)			18.2 $\pm$ 3.1	ปานกลาง
สูง	101	48.6		
ปานกลาง	101	48.6		
ต่ำ	6	2.8		
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม (พิสัยคะแนน 25-125)			99.0 $\pm$ 8.2	สูง
สูง	173	83.2		
ปานกลาง	35	16.8		
ต่ำ	0	0.0		

จากตารางที่ 5 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 99.0 $\pm$ 8.2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 21.7 $\pm$ 2.3) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.2 $\pm$ 3.1)

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและ
โดยรวม

บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X} \pm S.D.$	ระดับ
รวมจำนวนทั้งสิ้น	208	100.0		
ด้านโครงสร้างองค์กร (พิสัยคะแนน 4-20)			15.1 ± 2.4	สูง
สูง	136	65.4		
ปานกลาง	69	33.2		
ต่ำ	3	1.4		
ความรับผิดชอบขององค์กร (พิสัยคะแนน 4-20)			15.0 ± 2.5	สูง
สูง	127	61.1		
ปานกลาง	77	37.0		
ต่ำ	4	1.9		
ด้านการยอมรับจากองค์กร (พิสัยคะแนน 4-20)			13.9 ± 2.5	ปานกลาง
สูง	86	41.3		
ปานกลาง	111	53.4		
ต่ำ	11	5.3		
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร (พิสัยคะแนน 4-20)			14.5 ± 2.4	ปานกลาง
สูง	110	52.9		
ปานกลาง	95	45.7		
ต่ำ	3	1.4		
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (พิสัยคะแนน 4-20)			15.1 ± 2.6	สูง
สูง	146	70.2		
ปานกลาง	54	26.0		
ต่ำ	8	3.8		

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (ต่อ)

บรรยากาศในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{x} \pm S.D.$	ระดับ
บรรยากาศองค์กรโดยรวม (พิสัยคะแนน 20-100)			73.8 ± 10.4	สูง
สูง	118	56.7		
ปานกลาง	89	42.8		
ต่ำ	1	0.5		

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 73.8 ± 10.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.1 ± 2.4 และ 15.1 ± 2.6) และบรรยากาศองค์กรในด้านการยอมรับจากองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 13.9 ± 2.5)

ส่วนที่ 4 ระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{x} \pm S.D.$	ระดับ
รวมจำนวนทั้งสิ้น	208	100.0		
ด้านจิตใจ (พิสัยคะแนน 6-30)			22.6 ± 4.0	สูง
สูง	106	51.0		
ปานกลาง	99	47.6		
ต่ำ	3	1.4		

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	$\bar{X} \pm S.D.$	ระดับ
ด้านการคงอยู่ (พิสัยคะแนน 6-30)			18.9 ± 4.0	ปานกลาง
สูง	36	17.3		
ปานกลาง	144	69.2		
ต่ำ	28	13.5		
ด้านบรรทัดฐาน (พิสัยคะแนน 6-30)			20.8 ± 3.8	ปานกลาง
สูง	71	34.1		
ปานกลาง	129	62.0		
ต่ำ	8	3.8		
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม (พิสัยคะแนน 18-90)			62.3 ± 9.3	ปานกลาง
สูง	69	33.2		
ปานกลาง	137	65.9		
ต่ำ	2	1.0		

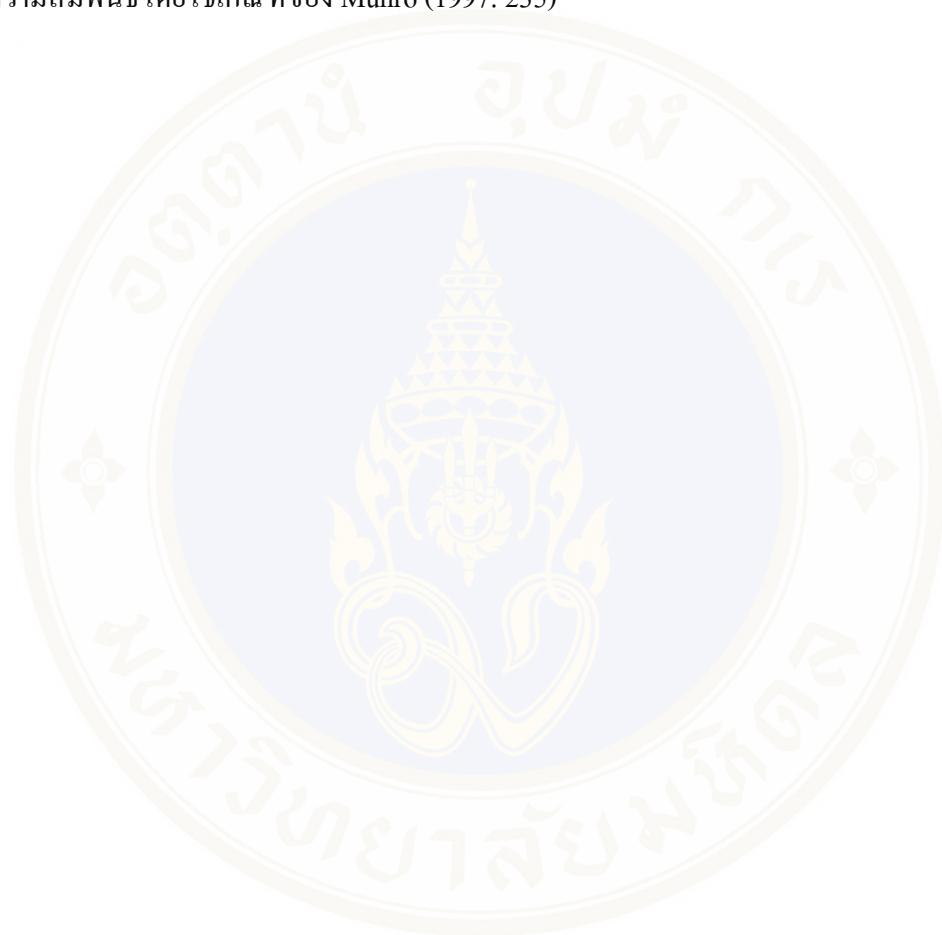
จากตารางที่ 7 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 62.3 ± 9.3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 22.6 ± 4.0) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.94 ± 3.95)

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

5.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมและรายด้าน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ

สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ภูมิฐานะ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาล

5.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านการพิจารณาความสัมพันธ์โดยใช้เกณฑ์ของ Munro (1997: 235)



ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานด้านจิตวิทยาตามปัจจัยส่วนบุคคล
วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร											
		โดยรวม				ด้านจิตใจ				ด้านการคงอยู่			
		mean	S.D.	F	mean	S.D.	F	mean	S.D.	F	mean	S.D.	F
เพศ				NA			NA			NA			NA
ชาย	7	65.7	19.2		22.7	7.6		18.9	5.9		24.1	6.9	
หญิง	201	62.2	8.8		22.6	3.8		18.9	3.9		20.7	3.6	
อายุ (ปี)				4.22**			8.97***			4.25			1.07
21-25	22	56.7 ^a	11.1		19.5 ^a	4.0		17.5	5.2		19.6	4.0	
26-30	18	58.5 ^a	8.1		20.4 ^a	3.1		18.3	3.8		19.8	3.7	
31-35	53	61.9 ^b	8.3		21.9 ^b	3.8		19.0	3.4		20.9	3.7	
36-40	48	64.1 ^b	7.4		23.5 ^b	3.0		19.2	3.3		21.3	3.5	
>40	67	64.2 ^b	10.0		24.0 ^b	4.0		19.3	4.4		20.9	4.0	

หมายเหตุ : ^{a, b} ตัวอักษรที่แตกต่างกันแสดงคู่ที่ต่างกัน

NA: Not Available

*p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

† : t-value df:200

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานด้านจิตตามเป้าหมายส่วนบุคคล
วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร											
		โดยรวม			ด้านจิตใจ			ด้านการคงอยู่			ด้านบรรทัดฐาน		
		mean	S.D.	F	mean	S.D.	F	mean	S.D.	F	mean	S.D.	F
สถานภาพสมรส													
โสด	61	60.3 ^a	9.4	3.18 [*]	22.0	4.0	1.14	17.7 ^a	4.3	5.03 ^{**}	20.6	3.5	2.08
คู่	133	63.5 ^b	8.8		22.9	3.8		19.6 ^b	3.7		21.0	3.9	
หม้าย, หย่า, แยก	14	59.6	11.3		22.1	4.9		18.6	4.2		18.9	4.0	
ตำแหน่งงาน													
พยาบาลประจำการ	131	61.1 ^a	8.9	2.59 [†]	21.9 ^a	3.8	3.36 [†]	18.8	3.8	1.29 [†]	20.5	3.6	1.49 [†]
หัวหน้าหอผู้ป่วย	71	64.6 ^b	9.4		23.8 ^b	3.9		19.5	4.1		21.3	4.0	
หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล	6	60.7	10.1		22.3	3.6		16.5	5.9		21.8	4.5	
ระดับการศึกษา													
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	200	62.4	9.2	NA	22.6	4.0	NA	19.0	3.9	NA	20.8	3.8	NA
ปริญญาโทขึ้นไป	8	60.9	11.8		23.4	3.5		16.6	5.0		20.9	3.9	

หมายเหตุ: ^{a, b} ตัวอักษรที่แตกต่างกันแสดงดูที่ต่างกัน

NA: Not Available

*p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

† : t-value df:200

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐานจำนวนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร											
		โดยรวม			ด้านจิตใจ			ด้านการคงอยู่			ด้านบรรทัดฐาน		
		mean	S.D.	F	mean	S.D.	F	mean	S.D.	F	mean	S.D.	F
ภูมิลำเนา				NA			NA			NA			NA
ในเขต	200	63.3	9.3		22.6	4.0		18.9	3.9		20.8	3.8	
นอกเขต	8	62.5	10.2		23.2	3.9		19.0	5.0		20.3	3.8	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน				12.72***			16.07***			6.77***			3.50*
1-10	95	59.0 ^a	9.0		21.0 ^a	4.0		17.9 ^a	3.9		20.0 ^a	3.6	
11-20	76	65.3 ^b	8.1		23.8 ^b	3.1		20.1 ^b	3.6		21.4 ^b	3.7	
>20	37	64.7 ^b	9.7		24.2 ^b	4.1		19.2	4.2		21.4	4.1	
ขนาดของโรงพยาบาล (เตียง)				3.15*			6.50***			0.37			3.14*
≤ 30	99	60.9 ^a	9.5		21.5 ^a	3.9		18.8	4.4		20.6	3.9	
60	51	64.5 ^b	9.5		23.9	4.1		18.9	3.6		21.7 ^b	3.7	
90	33	60.6	7.3		22.5 ^b	3.8		18.8	3.2		19.3 ^a	3.0	
150	25	65.6 ^b	8.9		24.4 ^b	3.0		19.7	4.0		21.4 ^b	3.8	

หมายเหตุ : ^{a, b} ตัวอักษรที่แตกต่างกันแสดงคู่ที่ต่างกัน

NA: Not Available

*p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

†: t-value df:200

ตารางที่ 8 พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และนอกจากนี้ยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของเพศชายเฉลี่ย เท่ากับ 65.7 ± 19.2 เพศหญิงเฉลี่ย เท่ากับ 62.2 ± 8.8 พยาบาลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ย 62.4 ± 9.2 ระดับปริญญาโทขึ้นไปเฉลี่ยเท่ากับ 60.9 ± 11.8 พยาบาลที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 63.3 ± 9.3 และนอกเขตเท่ากับ 62.5 ± 10.2

พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วนสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ และนอกจากนี้ยังพบว่าเพศชายมีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเฉลี่ยเท่ากับ 22.7 ± 7.6 และเพศหญิงเฉลี่ยเท่ากับ 22.6 ± 3.8 ตามลำดับพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเฉลี่ยเท่ากับ 22.6 ± 4.0 ระดับปริญญาโทขึ้นไป เฉลี่ยเท่ากับ 23.4 ± 3.5 พยาบาลที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดบุรีรัมย์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเฉลี่ยเท่ากับ 22.6 ± 4.0 และนอกเขตเฉลี่ยเท่ากับ 23.2 ± 3.9

พบว่า สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วน อายุ ตำแหน่งงาน และขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ และนอกจากนี้ยังพบว่าเพศชายมีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เฉลี่ยเท่ากับ 18.9 ± 5.9 และเพศหญิงเฉลี่ยเท่ากับ 18.9 ± 3.9 ตามลำดับพยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เฉลี่ยเท่ากับ 19.0 ± 3.9 ระดับปริญญาโทขึ้นไป เฉลี่ยเท่ากับ 16.6 ± 5.0 พยาบาลที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดบุรีรัมย์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เฉลี่ยเท่ากับ 18.9 ± 3.9 และนอกเขตเฉลี่ยเท่ากับ 19.0 ± 5.0

และพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพ และนอกจากนี้ยังพบว่าเพศชายมี

ความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่เฉลี่ยเท่ากับ 24.1 ± 6.9 และเพศหญิงเฉลี่ยเท่ากับ 20.7 ± 3.6 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเฉลี่ยเท่ากับ 20.8 ± 3.8 ระดับปริญญาโทขึ้นไป เฉลี่ยเท่ากับ 20.9 ± 3.9 พยาบาลที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดบุรีรัมย์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานเฉลี่ยเท่ากับ 20.8 ± 3.8 และนอกเขตเฉลี่ยเท่ากับ 20.3 ± 3.8

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานรายด้านและโดยรวม บรรยากาศองค์กรรายด้านและโดยรวม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรายด้านและโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร			
	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน	โดยรวม
	r(p-value)	r(p-value)	r(p-value)	r(p-value)
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.45(< .001)	0.21(< .001)	0.45(< .001)	0.46(< .001)
ความสำเร็จ	0.18(.011)	0.05(.517)	0.17(.015)	0.16(.019)
การยอมรับนับถือ	0.40(< .001)	0.15(.029)	0.42(< .001)	0.41(< .001)
ความรับผิดชอบ	0.31(< .001)	0.12(.094)	0.22(< .001)	0.27(< .001)
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.36(< .001)	0.08(.274)	0.26(< .001)	0.29(< .001)
ความก้าวหน้าในงาน	0.34(< .001)	0.28(< .001)	0.44(< .001)	0.45(< .001)
บรรยากาศองค์กร	0.47(< 0.01)	0.31(< .001)	0.42(< .001)	0.51(< .001)
โครงสร้างองค์กร	0.24(< .001)	0.22(< .001)	0.28(< .001)	0.31(< .001)
ความรับผิดชอบขององค์กร	0.37(< .001)	0.27(< .001)	0.29(< .001)	0.39(< .001)
การยอมรับจากองค์กร	0.48(< .001)	0.27(< .001)	0.41(< .001)	0.49(< .001)
การสนับสนุนจากองค์กร	0.52(< .001)	0.25(< .001)	0.44(< .001)	0.51(< .001)
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.37(< .001)	0.31(< .001)	0.34(< .001)	0.43(< .001)

ตารางที่ 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการ

คงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ แรงจูงใจด้านความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรพบว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวม โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร การยอมรับจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับค่อนข้างต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม นอกจากนี้ยังพบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และด้านจิตใจ และยังพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ($r = 0.25$; $p < 0.001$)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ในการหาปัจจัยพยากรณ์ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคัดเลือกตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร และตัวแปรตาม 1 ตัว ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรอิสระที่จะสามารถอธิบายหรือทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวทำนายกับตัวทำนายและตัวทำนายกับตัวแปรเกณฑ์แสดงในรูปเมตริกสหสัมพันธ์เพื่อทดสอบว่าตัวแปรอิสระด้วยกันมีความสัมพันธ์กันสูงหรือไม่ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละคู่กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

	Y	X ₁	X ₂
Y	1.00		
X ₁	0.46(<.001)	1.00	
X ₂	0.51(< .001)	0.63(<.001)	1.00

Y = ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

X₁ = แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

X₂ = บรรยากาศองค์กร

จากตารางผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กรพบว่าไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงเกิน 0.80 ดังนั้นข้อมูลชุดนี้จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นของตัวแปรอิสระสูง (Stevens, 1992 อ้างถึงใน เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, 2546: 99) จึงสามารถใช้ข้อมูลวิเคราะห์ถดถอยแบบปกติต่อไปได้

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีการกระจายแบบโค้งปกติ ไม่มีปัญหา Autocorrelation เนื่องจากค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่า 1.78 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กันและค่า Tolerance ไม่ต่ำ (.60) ค่า VIF มีค่าไม่เกิน 10 (1.65) ดังนั้นข้อมูลชุดนี้จึงเป็นไปตามข้อตกลงของการใช้เพื่อวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุปกติ

ตารางที่ 11 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)
ในการเลือกตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

ตัวแปร	b	SE	Beta	R	R ²	R ² _{change}	p-value
บรรยากาศองค์กร	0.32	0.07	0.36	0.51	0.26	0.26	<0.001
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.27	0.09	0.24	0.54	0.29	0.03	0.002

SEB = 6.59 Constant = 12.18

หมายเหตุ b	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว
SEB	หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
Beta	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ แบบคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและตัวแปรตาม
R ²	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามหรือค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
R ² _{change}	หมายถึง ค่าอำนาจการทำนายของตัวแปรอิสระ
F	หมายถึง ตัวสถิติ F สำหรับใช้เทียบตารางสถิติ ในการทดสอบสมมติฐาน

จากตารางเมื่อนำตัวแปรอิสระ 2 ตัวและตัวแปรตาม 1 ตัวมาวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยแบบขั้นตอน พบว่าแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัว สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ได้ในระดับน้อย ($R^2 = 0.26$ หรือร้อยละ 26) ตัวแปรอิสระ 2 ตัวที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) เมื่อเรียงลำดับสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม พบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 26 และแรงงูใจในการปฏิบัติงานยังสามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 29 จากข้อมูลดังกล่าวสามารถนำมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

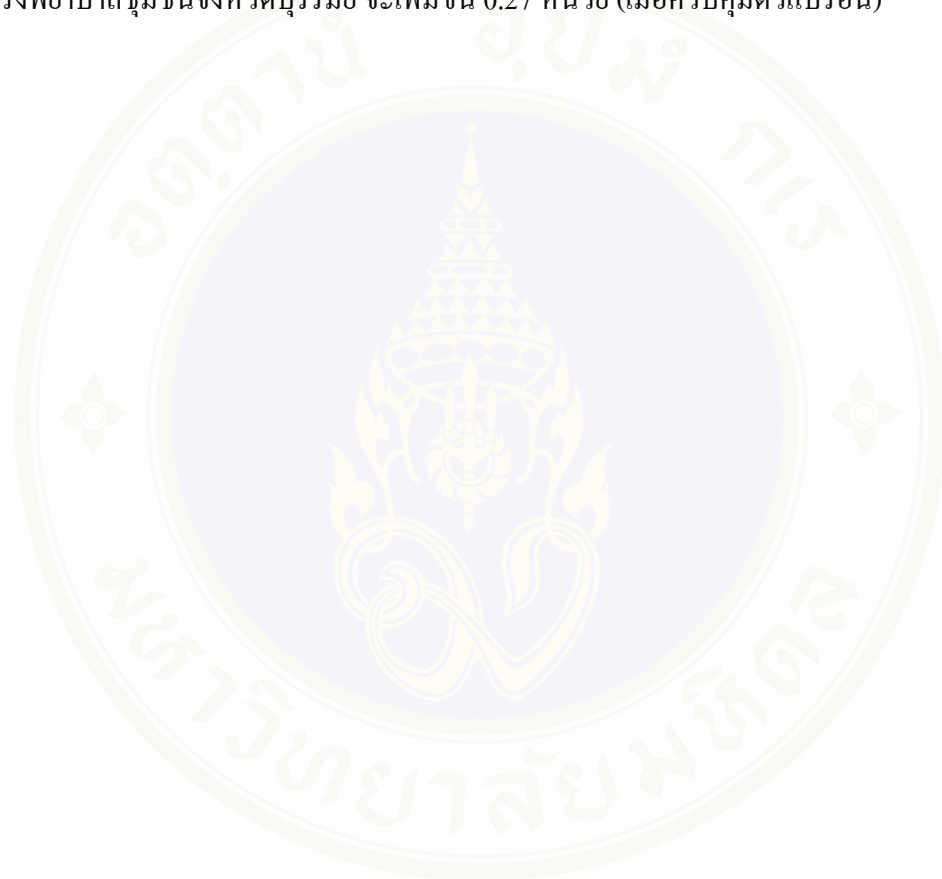
สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร = $12.18 + 0.32$ (บรรยากาศองค์กร) + 0.27 (แรงงูใจในการปฏิบัติงาน)

- X คือ ตัวแปรทำนายหรือตัวแปรพยากรณ์
- Y คือ ค่าประมาณของตัวแปรตามในรูปของคะแนนดิบ
- a คือ ค่าคงที่ (constant)
- b คือ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนดิบ

จากสมการสามารถสรุปได้ว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กร มีอิทธิพลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อาจกล่าวได้ว่าถ้าบรรยากาศองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์จะเพิ่มขึ้น 0.32 หน่วย (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ จะเพิ่มขึ้น 0.27 หน่วย (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)



บทที่ 5

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของของชุตินา ปัญญาพิณิจกุล สุกรีใจ เจริญสุข เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2552) และจารุวรรณ ประดา (2545) และจากการวิจัยยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลนี้ไม่แตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น และคิดว่าเมื่อย้ายออกจากโรงพยาบาลนี้แล้วมีทางเลือกอื่น ๆ อีกมาก อธิบายได้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยมีนโยบายหลักประกันสุขภาพซึ่งส่งผลให้มีอัตราผู้มาใช้บริการสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาระงานของพยาบาลเพิ่มมากขึ้นด้วย เป็นไปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมักขาดโอกาสและการหางานพิเศษยังอยู่ในวงจำกัด ความไม่เหมาะสมของบรรยากาศในการทำงานเนื่องจากไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากเท่าที่ควร การบริหารจัดการที่ต้องสนองตอบนโยบายของรัฐบาล และผลตอบแทนที่ได้รับส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเป็นอย่างมาก ประกอบกับบุคลากรทางการพยาบาลเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะมีโอกาสในการหางานใหม่ที่มีผลตอบแทนและสิ่งจูงใจที่มากกว่าโรงพยาบาลของรัฐ ดังนั้นถ้าผู้บริหารต้องการให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นและต้องการธำรงรักษามูลค่าบุคลากรทางการพยาบาลเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนเกษียณอายุ จะต้องจัดให้มีระบบสวัสดิการภายในส่วนราชการและผลตอบแทนที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งพยาบาลวิชาชีพและหน่วยงาน โดยเป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการดำรงชีพที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ โดยสวัสดิการนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของพยาบาลในด้านความมั่นคงในวิชาชีพ ความปลอดภัยและในด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจะช่วยกระตุ้นและจูงใจพยาบาลให้มีกำลังใจในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรมกับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานจะทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สวัสดิการ

เหล่านั้ได้แก่ การเบิกจ่ายค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากที่รัฐจ่ายให้ ที่พักอาศัย เงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ สวัสดิการพิเศษแก่กลุ่มพยาบาลที่เจ็บป่วยเรื้อรัง โอกาสในการศึกษา/ฝึกอบรม การให้ค่าปรึษาด้ำนกฎหมาย การจัดกิจกรรมสันทนาการ และสถานที่เลี้ยงบุตร นอกจากนี้ยังมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อปกป้องสิทธิของพยาบาลเมื่อบุคลากรทางการพยาบาลได้รับการร้องเรียน หรือปฏิบัติงานผิดพลาด เป็นต้น และถ้าพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์กับโรงพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานก็จะสูงขึ้น การขาดงานของพยาบาลก็จะน้อยลง และอัตราการย้ายงานและลาออกก็จะน้อยลง (พินุล ทีปะปาล, 2550) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิชนันท์ พุ่งลัดดา (2548) ที่พบว่าสวัสดิการเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์พบว่าบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 26 และร้อยละ 29 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของสายพิน สายคำ และพิระศักดิ์ ศรีฤาชา (2552) ที่พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ระดับปานกลาง โดยพบว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้ว่าองค์กรที่กำลังทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีการกำหนดเกณฑ์และเป้าหมายในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่ดีมีมาตรฐานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของโรเบิร์ต สตริงเจอร์ (Robert Stringer, 2002) ที่พบว่าองค์กรที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ชัดเจนจะสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่ามีความผูกพันในองค์กร

นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรในด้านการยอมรับจากองค์กรนั้นพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ โรงพยาบาลมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเข้าหน้าที่ มีระบบค่าตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติ และโรงพยาบาลให้การยอมรับเมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามลำดับ อธิบายได้ว่าอาจเนื่องมาจากปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีสถานะเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราว ไม่ได้รับการบรรจุเป็นให้เป็นข้าราชการ สิทธิประโยชน์บางอย่างเป็นข้อจำกัด

ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างมาก โดยในปัจจุบันถึงแม้ว่านโยบายภาครัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบซีเดิมมาเป็นการประเมินในระบบแท่ง ซึ่งเป็นการประเมินผลการเลื่อนระดับตามผลการปฏิบัติงาน จะทำการประเมินปีละ 2 ครั้งตามจำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรรโดยแต่ละหน่วยงานนำไปบริหารจัดการกันเองตามผลการปฏิบัติงาน แต่ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้งตามระเบียบการจ้าง และมีจำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรรน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการ และถึงแม้ว่าหน่วยงานหรือโรงพยาบาลจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบก็ตาม ก็ไม่สามารถแก้ไขระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อกำหนดบางอย่างได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้พยาบาลคงอยู่ในงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละกลุ่มไว้อย่างชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ปฏิบัติงาน ในระหว่างการทดลองงาน การฝึกอบรมและการปฏิบัติงานจริง โดยที่ผู้รับการประเมินจะได้รับทราบผลการประเมินของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป (กรมการแพทย์ สำนักงานพยาบาล, 2550) นอกจากนี้ควรมีการกำหนดวิธีการยกย่องชมเชยการให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีโดยการเลื่อนตำแหน่ง ให้เงินพิเศษ อาจเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลแก่ผู้ที่มีโอกาสน้อยในการเลื่อนตำแหน่งหรือมีข้อจำกัดในระเบียบหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้พยาบาลยังคงทำงานในโรงพยาบาลโดยไม่ย้ายไปที่อื่น

และนอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ร้อยละ 29 โดยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของโรงพยาบาลที่ให้โอกาสได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๆ หน่วยงานกำหนดได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและบรรลุความสำเร็จตามที่ตนต้องการ รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยกย่องนับถือและให้เกียรติ ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's two factor Theory) เป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานจะช่วยกระตุ้นให้ให้คนมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จของงาน (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550) โดยจะเป็นตัวสนับสนุนให้คนทำงานเพิ่มขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพไม่พึงพอใจกับการได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม การได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าอาจเนื่องมาจากจากนโยบายภาครัฐและในระบบราชการได้มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการปรับโครงสร้างด้านอัตราค่าจ้าง โดยการปรับลดอัตราค่าจ้างข้าราชการลง ส่งผลต่อข้าราชการในหน่วยงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ ซึ่งเดิมจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการ แต่ในปัจจุบันได้รับการบรรจุในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น ถึงแม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขจะให้สวัสดิการ เงินค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงเพื่อเป็นแรงจูงใจ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลา ค่าตอบแทนเบี่ยงเลียงเหมาจ่าย ค่าตอบแทน พ.ด.ส. เป็นต้น ซึ่งมีสิทธิใกล้เคียงกับข้าราชการแต่ยังมีหลายประเด็นที่เป็นข้อจำกัด เช่น เรื่องความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและเรื่องการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เพราะไม่สามารถปฏิบัติในลักษณะเดียวกันกับข้าราชการได้ เนื่องจากปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาในระดับประเทศ ผู้บริหารควรร่วมกันกำหนดนโยบายกับองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สภาการพยาบาล ชมรมผู้บริหารทางการพยาบาลแห่งประเทศไทยเพื่อพยายามช่วยเหลือ สนับสนุน และผลักดันให้มีการบรรจุแต่งตั้งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ แก่วิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นแกนหลักที่สำคัญในการทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยและประชาชนในท้องถิ่น

นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนชนจังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อธิบายได้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 40 ปี ร้อยละ 32.2 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.8 ปี จะพบว่าพยาบาลที่คงอยู่ในวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า และพบว่าพยาบาลที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อธิบายได้ว่าพยาบาลที่มีอายุมากและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีความชำนาญในการทำงานและมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น จึงมีความภาคภูมิใจและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานจึงไม่โยกย้ายสถานที่ทำงาน พยาบาลที่มีอายุมากและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้อยู่ในองค์กรได้นาน (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาของเชลดอน (1971) ที่พบว่าสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรนาน ๆ จะมีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเหมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานก็จะเป็นการสะสมสิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ได้รับรางวัล

จากองค์กรในรูปของค่าตอบแทนและบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งผู้ที่มีอายุงานมากขึ้นทางเลือกและการหางานใหม่มีน้อยลง การทำงานในองค์กรเดิมมีผลทำให้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ก็สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เมเยอร์และอัลเลน (Mayer & Allen, 1997: 43) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากผู้ที่มีอายุมากจะสังสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบคุณค่าของการจ้างมากกว่าและสอดคล้องกับการศึกษาของมอริส และเชอร์แมน (Morris & Sherman, 1981) ที่พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่อายุน้อยเนื่องจากความพึงพอใจในงานและตำแหน่งที่พึงพอใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของ จูริย์ อุตสาหะ (2542) จุติรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิชญ์เวทย์วงศ์ (2551) วรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และ นุสรพร เกษสมบูรณ์ (2550) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สำหรับในเรื่องช่วงอายุ ผลการวิจัยพบว่าช่วงอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 8.7) รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 21-25 ปี (ร้อยละ 10.6) ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดจึงทำให้โรงพยาบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ขาดแคลนพยาบาลที่มีอายุน้อยซึ่งส่วนหนึ่งมีผลมาจากการลดกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพลงเป็นเวลานานกว่า 5 ปีของประเทศ (กฤษดา แสงวดี, 2551) อธิบายได้ว่าพยาบาลกลุ่มอายุ 21-30 ปีมักมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองอย่างรวดเร็วที่สุด มีความเชื่อมั่นในองค์กรน้อยและเป็นกลุ่มที่มีพลังในการทำงาน รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทันสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับพยาบาลกลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ยังต้องการให้ผู้บริหารลำดับความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อจะได้ทราบถึงความมั่นคงในหน้าที่และค่าตอบแทนที่จะได้รับในอนาคตด้วย (ประคัลภ์ บัณฑลังกูร, 2551) ประกอบกับในการปฏิบัติงานมีกฎเกณฑ์และนโยบายที่เป็นข้อจำกัดในเรื่องของความก้าวหน้าก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้มองหางานใหม่ที่ทำให้ตนเองก้าวหน้าตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ไอโต และคณะ (Ito et al., 2001 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยัณรรุ่ง, 2550) ที่พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากวิชาชีพเป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจพยาบาลกลุ่มนี้โดยต้องหาสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการจัดการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เพราะจะใช้เพียงวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีข้อจำกัดและไม่เพียงพอ การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมและการให้ความรู้ นั้นจะดึงดูดใจพยาบาลกลุ่มนี้ได้มากกว่าโดยพยาบาลกลุ่มนี้เชื่อว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์มากสำหรับการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น การฝึกอบรมที่ดีที่สุดคือการฝึกงานหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนการมอบรางวัลให้กับผลงานที่ดีไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินอาจเป็นสิ่งอื่น เช่น การแสดงการยกย่องเวลาที่ยืดหยุ่น การได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น ถ้าหากพยาบาลกลุ่มนี้ต้องการความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ความต้องการในการเรียนรู้และการฝึกอบรมจะเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตัวของเขาเอง

(เบญจมาภรณ์ อิศเดช, บก., 2549) นอกจากนี้ผู้บริหารทางการแพทย์ต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานโดยกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นทางการแพทย์ ทั้งในด้านการศึกษา ทักษะ ความรู้ ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงาน และกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการเลื่อนบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามลำดับขั้นของความสามารถ อาวุโส และประสบการณ์รวมทั้งหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามความจำเป็นของหน่วยงานไว้ และต้องสื่อสารกับบุคลากรให้รับทราบเป็นประจําจะทำให้พยาบาลวิชาชีพได้เตรียมตัวสำหรับการก้าวหน้าของตนเอง (กรมการแพทย์ สำนักงานการพยาบาล, 2550) และนอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่าเหตุผลในการย้ายของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 28.3 เพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนิชนันท์ พึ่งลัดดา (2548) ที่พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546) ที่พบว่าสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีร้อยละ 17.8 พยาบาลกลุ่มนี้ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นกลุ่มที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ทางการแพทย์สูง และบางคนอยู่ในวัยช่วงใกล้เกษียณอายุ หลายคนอาจมีการวางแผนเกษียณอายุก่อนกำหนดหรืออาจมีปัญหาด้านสุขภาพ หรือออกไปดูแลครอบครัว เมื่อถึงเวลาเกษียณอายุ งานที่ปฏิบัติอยู่อาจไม่มีผู้ปฏิบัติงานต่อ การจะรักษาพยาบาลกลุ่มนี้ไว้จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีแบบแผน มีการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เงินเดือน เงินบำเหน็จ บำนาญ และมีความต้องการการทำงานในเวรเช้า และเงินเดือนอาจไม่มีความสำคัญมากนัก ส่วนใหญ่อาจสนใจในเรื่องของสวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการในการทำงาน จึงควรพิจารณาในสิ่งที่เหมาะสมที่สุด (ประคัลภ์ บัณฑลลังกูร, 2551 และ Shader et al., 2002 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรรางกูร, 2550)

นอกจากนี้จากการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1- 10 ปี (ร้อยละ 45.7) และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น ๆ เป็นไปได้ว่าพยาบาลกลุ่มนี้มีการย้ายสถานที่ทำงานหลายครั้งทำให้มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลน้อยลงเพราะต้องเริ่มต้นใหม่อยู่เรื่อยๆตามจำนวนการย้ายที่ทำงาน นอกจากนี้จากการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีการย้ายที่ทำงานถึง ร้อยละ 61.1 จึงทำให้มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่อยู่ปัจจุบันน้อยตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าเหตุผลในการย้ายส่วนใหญ่คือต้องการความก้าวหน้าในงาน (ร้อยละ 28.3) รองลงมาคือกลับภูมิลำเนา (ร้อยละ 27.4) และดูแลครอบครัว (ร้อยละ 23.0) และจากการวิจัยยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีภูมิลำเนาในจังหวัดบุรีรัมย์ (ร้อยละ 96.2) สอดคล้องกับการศึกษาของมูทวิไล และเช โรส

(Muthuveloo & Che Rose, 2005) ที่พบว่าภูมิสำเนาามีผลต่อการทำงานของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องสร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่อพยาบาลกลุ่มนี้เป็นอย่างมากโดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานอาชีพ และในการบริหารจัดการด้านกำลังคนทางการพยาบาลผู้บริหารควรส่งเสริมการกลับไปปฏิบัติงานในภูมิสำเนาของตนเองเพื่อธำรงรักษาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กฤษฎา แสงวงศ์, 2551)

จากการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อธิบายได้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.9) มีสถานภาพสมรสคู่ และยังพบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลที่เป็นโสด อธิบายได้ว่าผู้ที่แต่งงานแล้วต้องมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว จึงจำเป็นต้องทำงานให้ต่อเนื่องและมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hrebiniak & Alutto (1972: 555-73) ที่พบว่าคนที่มีการครอบครัวหรือแต่งงานแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานหรือคนที่เป็นโสด เนื่องจากมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่าจึงมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่อยากให้องค์กรต้องยกเลิกกิจการ ซึ่งจะมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวขาดรายได้จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนโสดผู้บริหารต้องตอบสนองความมั่นคงในอาชีพ จากการวิจัยพบว่าพยาบาลที่โสดหรือยังไม่แต่งงานมีร้อยละ 29.3 ซึ่งมีลำดับรองลงมา พยาบาลที่โสดหรือยังไม่แต่งงานมีโอกาสเปลี่ยนงานบ่อยและแสวงหาการทำงานที่มีความท้าทายและความก้าวหน้า มีสวัสดิการที่ดีและดำรงอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสนับสนุนให้โอกาสในการศึกษาต่อและฝึกอบรม บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมและส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2550) และนอกจากนี้ในเรื่องของสวัสดิการและค่าตอบแทน ควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ การยกย่องชมเชย การให้รางวัล และการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันจะจูงใจบุคลากรทางการพยาบาล ให้คงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551)

สรุปการอภิปรายผล พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ ประกอบกับในปัจจุบันประเทศไทยมี

นโยบายหลักประกันสุขภาพจึงส่งผลให้มีอัตราผู้มาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาระงานของพยาบาลเพิ่มมากขึ้น และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมักขาดโอกาสและไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกมากเท่าที่ควร การหางานพิเศษยังอยู่ในวงจำกัด ความไม่เหมาะสมของบรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการ และผลตอบแทนที่ได้รับจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเป็นอย่างมาก เพื่อเพิ่มความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งในเรื่องของบรรยากาศในโรงพยาบาลในด้านการยอมรับจากองค์กรโดยควรมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานและการกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์กับโรงพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ และหาปัจจัยพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ 21 แห่งจำนวน 250 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมีความสมบูรณ์ 208 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 83.2 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t- test, One way ANOVA สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยตัวแปรพยากรณ์ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กร

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 96.6) ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 32.2) อายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.8 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 64) ตำแหน่งงานเป็นพยาบาลประจำการมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 63) วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 96.2) ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ (ร้อยละ 96.2) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 45.7) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาด ≤ 30 เตียงมากที่สุด (ร้อยละ 47.6) ไม่เคยย้ายสถานที่ทำงาน ร้อยละ 38.9 เคย

ย้ายสถานที่ทำงานร้อยละ 61.1 จำนวนครั้งในการย้ายสถานที่ทำงาน 1 ครั้งมีมากที่สุด (ร้อยละ 25.5) เหตุผลในการย้ายสูงที่สุดคือความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 28.3)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 99.0 ± 8.2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 21.7 ± 2.3) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.2 ± 3.1)

3. ระดับบรรยากาศองค์กร

พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 73.8 ± 10.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.1 ± 2.4 และ 15.1 ± 2.6) และบรรยากาศองค์กรในด้านการยอมรับมีคะแนนน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 13.9 ± 2.5)

4. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 62.3 ± 9.3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 22.6 ± 4.0) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.94 ± 3.95)

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) หมายความว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ มากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย สถานภาพสมรสคู่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมากกว่าคนโสด หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการ ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานกว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย พยาบาลที่

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านบรรทัดฐานสูงกว่าโรงพยาบาลขนาดเล็ก

พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ส่วนสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ

พบว่า สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

นอกจากนี้ยังพบว่าเพศชายมีความความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 65.7 ± 19.2 และเพศหญิงเฉลี่ยเท่ากับ 62.2 ± 8.8 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 62.4 ± 9.2 ระดับปริญญาโทขึ้นไป เฉลี่ยเท่ากับ 60.9 ± 11.8 พยาบาลที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดบุรีรัมย์มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 63.3 ± 9.3 และนอกเขตเฉลี่ยเท่ากับ 62.5 ± 10.2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และแรงจูงใจด้านความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

บรรยากาศองค์กรโดยรวม โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร การยอมรับจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และบรรยากาศองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่ ($r = 0.25 : p < 0.001$)

6. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อาจกล่าวได้ว่าถ้าบรรยากาศองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์จะเพิ่มขึ้น 0.32 หน่วย (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์จะเพิ่มขึ้น 0.27 หน่วย (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และยังพบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า

1. อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 เป็นบางส่วน

2. เพศ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนาไม่สามารถหาความสัมพันธ์ได้เนื่องจากข้อมูลไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

สมมุติฐานข้อที่ 3 บรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร การยอมรับจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า

บรรยากาศองค์กร ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร การยอมรับจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3

สมมุติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กร สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P<0.05$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 เป็นบางส่วน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง

และมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการยอมรับจากองค์กรและด้านการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลางและด้านการยอมรับจากองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้บริหารดังนี้

1. ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบสวัสดิการภายในส่วนราชการเองและผลตอบแทนที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งพยาบาลวิชาชีพและหน่วยงาน เป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้พยาบาลในการปฏิบัติงานและการดำรงชีพที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้โดยสวัสดิการนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของพยาบาลในด้านความมั่นคงในวิชาชีพ ความปลอดภัยและในด้านเศรษฐกิจ การจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรมกับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานจะทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

2. ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานโดยกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นทางการพยาบาล ทั้งในด้านการศึกษา ทักษะ ความรู้ ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงาน และกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการเลื่อนบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามลำดับขั้นของความสามารถ อาวุโส และประสบการณ์รวมทั้งหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามความจำเป็นของหน่วยงานไว้และต้องสื่อสารกับบุคลากรให้รับทราบเป็นประจำจะทำให้พยาบาลได้เตรียมตัวสำหรับการก้าวหน้าของตนเองในอนาคต

3. ผู้บริหารควรร่วมกำหนดนโยบายกับองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สภาการพยาบาล ชมรมผู้บริหารทางการพยาบาลแห่งประเทศไทยเพื่อพยายามช่วยเหลือ สนับสนุน และผลักดันให้มีการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่วิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นแกนหลักที่สำคัญในการทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยและประชาชนที่เจ็บป่วยในท้องถิ่น

การทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการและเป็นลูกจ้างเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2. ควรศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปีว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย

MOTIVATION AND ORGANIZATION CLIMATE EFFECTES ON REGISTERED NURSES'
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT BURIRAM COMMUNITY HOSPITALS, THAILAND

เนาวรัตน์ เจริญสุข 5136369 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, ศ.ค., วงเดือน ปั่นดี, ศ.ค.(วิทยาการระบาด)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระบบบริการสุขภาพบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลทางการแพทย์เป็นกำลังที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จในการดำเนินงานด้านสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์, 2550) พยาบาลปฏิบัติวิชาชีพในทีมสุขภาพโดยมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของประชาชน ทั้งในด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค และการฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้การปฏิบัติวิชาชีพบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจและดำรงรักษานุเคราะห์ที่มีความสามารถเฉพาะเหล่านี้ไว้ให้ทำงานอยู่กับองค์กรจนเกษียณอายุ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในการทำงานพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีจิตใจที่ต้องการเห็นความก้าวหน้าขององค์กร (ธนพร เข้มสุดา, 2550) การที่จะรักษานุเคราะห์ให้คงอยู่กับองค์กรได้นั้นผู้บริหารจะต้องเริ่มตั้งแต่การมองความต้องการพื้นฐานและการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ

ต่าง ๆ ที่จำเป็น และเมื่อบุคลากรเกิดความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วทำให้เขาเกิดความรู้สึกที่ไม่อยากจะจากองค์กรไป (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะมีผลอย่างมากและเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีมงาน (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อัตราการขาดงานต่ำ มาทำงานตรงต่อเวลาและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถือว่ามีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กรหากองค์กรนั้นสามารถทำให้สมาชิกมีความผูกพันมากขึ้นได้ (อมรรัตน์ พูลเกตุ, 2551)

จังหวัดบุรีรัมย์ช่วงปี พ.ศ.2548-2552 พบว่า ปี พ.ศ.2548-2549 ไม่มีพยาบาลวิชาชีพลาออก และช่วงปี พ.ศ. 2550-2551 มีพยาบาลวิชาชีพลาออกปีละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ต่อปี ซึ่งพบว่าแตกต่างไปจากการศึกษาของกฤษฎา แสงวดี (2551) ได้ศึกษาสถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย พบว่ามีการสูญเสียพยาบาลออกจากวิชาชีพเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2.4 ในปี พ.ศ.2543 เป็นร้อยละ 4.2 ในปี พ.ศ.2548 ซึ่งจากสถิติดังกล่าวพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์มีการลาออกน้อยมาก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ยังคงทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนโดยไม่ลาออกหรือโยกย้ายไปที่อื่น โดยผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการจัดงบประมาณในการสรรหาบุคลากร และกำหนดแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงานบรรยากาศองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์
4. เพื่อหาปัจจัยพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการประเมินความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 21 แห่ง ในจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป รวมพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 765 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ 21 แห่ง จำนวน 765 คน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร (Cochran, 1977: 107) หาตัวอย่างตามสัดส่วนของแต่ละโรงพยาบาลได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มีความสมบูรณ์ 208 ฉบับ (ร้อยละ 83.2) ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Sample t-test One way ANOVA สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยตัวแปรพยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรคือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กร

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 96.6 ช่วงอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 32.2 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.8 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 63.9) ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นพยาบาลประจำการมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 63) วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 96.2) ภูมิลำเนาส่วนใหญ่อยู่ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ (ร้อยละ

96.2) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 1-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 45.7) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาด ≤ 30 เตียงมากที่สุด (ร้อยละ 47.6) ไม่เคยย้ายสถานที่ทำงานร้อยละ 38.9 เคยย้ายสถานที่ทำงานร้อยละ 61.1 จำนวนครั้งในการย้ายสถานที่ทำงาน 1 ครั้ง มีมากที่สุด (ร้อยละ 25.5) เหตุผลในการย้ายสูงที่สุดคือความเจริญก้าวหน้า (ร้อยละ 28.3)

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 99.0 ± 8.2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 21.7 ± 2.3) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.2 ± 3.1)

3. ระดับบรรยากาศองค์กร

พบว่า ระดับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 73.8 ± 10.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.1 ± 2.4 และ 15.1 ± 2.6) และบรรยากาศองค์กรในด้านการยอมรับจากองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 13.9 ± 2.5)

4. ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 62.3 ± 9.3) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 22.6 ± 4.0) และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 18.94 ± 3.95)

5. ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุมากมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อย สถานภาพสมรสคู่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าคนโสด หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าพยาบาลประจำการ ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นานกว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านบรรทัดฐานสูงกว่าโรงพยาบาลขนาดเล็ก

พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ส่วนสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ

พบว่า สถานภาพสมรสและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและขนาดของโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$)

นอกจากนี้ยังพบว่าเพศชายมีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 65.7 ± 19.2 และเพศหญิงเฉลี่ยเท่ากับ 62.2 ± 8.8 พยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 62.4 ± 9.2 ระดับปริญญาโทขึ้นไป เฉลี่ยเท่ากับ 60.9 ± 11.8 พยาบาลที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดบุรีรัมย์มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเฉลี่ยเท่ากับ 63.3 ± 9.3 และนอกเขตเฉลี่ยเท่ากับ 62.5 ± 10.2

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และแรงจูงใจ

ด้านความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่

บรรยากาศองค์กรโดยรวม โครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร การยอมรับจากองค์กร การสนับสนุนจากองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) และบรรยากาศองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม นอกจากนี้ยังพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ($r=0.25 : p < 0.001$)

6. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ อาจกล่าวได้ว่าถ้าบรรยากาศองค์กรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์จะเพิ่มขึ้น 0.32 หน่วย (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และถ้าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์จะเพิ่มขึ้น 0.27 หน่วย (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น) และยังพบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ได้ ร้อยละ 26 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 29

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในประเด็นดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของของชุดิมา ปัญญาพินิจกุล สุกรีใจ เจริญสุข เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์ (2552) และจารุวรรณ ประดา (2545) จากการวิจัยยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพใน

โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือผลตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลนี้ไม่แตกต่างจากโรงพยาบาลอื่น และคิดว่าเมื่อย้ายออกจากโรงพยาบาลนี้แล้วยังมีทางเลือกอื่น ๆ อธิบายได้ว่าในปัจจุบันประเทศไทยได้มีนโยบายหลักประกันสุขภาพซึ่งส่งผลให้มีอัตราผู้มาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น ทำให้ภาระงานของพยาบาลเพิ่มมากขึ้นด้วย และเป็นไปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมักขาดโอกาส การหางานพิเศษยังอยู่ในวงจำกัด ความไม่เหมาะสมของบรรยากาศในการทำงาน การบริหารจัดการที่ต้องสนองตอบนโยบายของรัฐบาล และผลตอบแทนที่ได้รับส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเป็นอย่างมาก ประกอบกับบุคลากรทางการพยาบาลเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ มีโอกาสในการหางานใหม่ที่มีผลตอบแทนและสิ่งจูงใจที่มากกว่าโรงพยาบาลของรัฐ ดังนั้นถ้าผู้บริหารต้องการธำรงรักษานักวิชาการทางการพยาบาลเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจนเกษียณอายุ จะต้องจัดให้มีระบบสวัสดิการภายในส่วนราชการและผลตอบแทนที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งพยาบาลวิชาชีพและหน่วยงาน โดยเป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการดำรงชีพที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ โดยสวัสดิการนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของพยาบาลในด้านความมั่นคงในวิชาชีพ ความปลอดภัยและในด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีจะช่วยกระตุ้นและจูงใจพยาบาลให้มีความตั้งใจในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรมกับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานจะทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สวัสดิการเหล่านั้นได้แก่ การเบิกจ่ายค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาลที่นอกเหนือจากที่รัฐจ่ายให้ ที่พักอาศัย เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ สวัสดิการพิเศษแก่กลุ่มพยาบาลที่เจ็บป่วยเรื้อรัง โอกาสในการศึกษา/ฝึกอบรม การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย การจัดกิจกรรมสันทนาการ และสถานที่เลี้ยงบุตร นอกจากนี้ยังมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อปกป้องสิทธิของพยาบาลเมื่อบุคลากรทางการพยาบาลได้รับการร้องเรียน หรือปฏิบัติงานผิดพลาด เป็นต้น และถ้าพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะมีพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์กับโรงพยาบาล ทำให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาและขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานก็จะสูงขึ้น การขาดงานของพยาบาลก็จะน้อยลง และอัตราการย้ายงานและลาออกก็จะน้อยลง (พิบูล ธีปะปาล, 2550) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิชนันท์ พุ่งลัดดา (2548) ที่พบว่าสวัสดิการเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในงานโรงพยาบาลรัฐบาล

เมื่อพิจารณาตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์พบว่าบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ได้ร้อยละ 26 และร้อยละ 29 ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของสายพิน สายคำ

และพีระศักดิ์ ศรีธำมา (2552) ที่พบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ระดับปานกลาง โดยพบว่าบรรยากาศองค์กรโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ความรับผิดชอบขององค์กร และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยบรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร และมาตรฐานการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้ว่าองค์กรที่เขา กำลังทำงานอยู่ เป็นองค์กรที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีการกำหนดเกณฑ์และเป้าหมายในการทำงาน พยาบาลมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานที่ดีมีมาตรฐานสูง สอดคล้องกับการศึกษาของโรเบิร์ต สตริงเจอร์ (Robert Stringer, 2002) ที่พบว่าองค์กรที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ชัดเจนจะสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานว่ามีความผูกพันในองค์กร

นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรในด้านการยอมรับจากองค์กรนั้นพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่โรงพยาบาลมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ มีระบบค่าตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติและโรงพยาบาลให้การยอมรับเมื่อมีการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามลำดับ อธิบายได้ว่าอาจเนื่องมาจากปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาใหม่มีสถานะเป็นเพียงลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น ไม่ได้ได้รับการบรรจุเป็นให้เป็นข้าราชการ สิทธิประโยชน์บางอย่างมีข้อจำกัด ถึงแม้ว่าในปัจจุบันนโยบายภาครัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงจากระบบซีเดิมมาเป็นการประเมินในระบบแท่ง ซึ่งเป็นการประเมินผลการเลื่อนระดับตามผลการปฏิบัติงาน โดยจะทำการประเมินปีละ 2 ครั้งตามจำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรร ซึ่งแต่ละหน่วยงานนำไปบริหารจัดการกันเองตามผลการปฏิบัติงาน แต่ในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 1 ครั้งตามระเบียบการจ้างและมีจำนวนเงินที่ได้รับการจัดสรรน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการ และถึงแม้ว่าหน่วยงานหรือโรงพยาบาลจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบก็ตาม ก็ไม่สามารถแก้ไขระเบียบหลักเกณฑ์และข้อกำหนดบางอย่างได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้พยาบาลคงอยู่ในงาน ผู้บริหารควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละกลุ่มไว้อย่างชัดเจนเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้ปฏิบัติงาน ในระหว่างการทดลองงาน การฝึกอบรมและการปฏิบัติงานจริง โดยที่ผู้รับการประเมินจะได้รับทราบผลการประเมินของตนเองเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อไป (กระทรวงสาธารณสุข, 2550) นอกจากนี้ควรมีการกำหนดวิธีการยกย่องชมเชย การให้รางวัลและสิ่งจูงใจแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงาน

ดีโดยการเลื่อนตำแหน่ง ให้เงินเพิ่มพิเศษ อาจเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลแก่ผู้ที่มีโอกาสน้อยในการเลื่อนตำแหน่งหรือมีข้อจำกัดในระเบียบหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้พยาบาลยังคงทำงานในโรงพยาบาลโดยไม่ย้ายไปที่อื่น

และนอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ร้อยละ 29 โดยพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในการบริหารงานของโรงพยาบาลที่ให้โอกาสได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๆ หน่วยงานกำหนดได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองและบรรลุความสำเร็จตามที่ตนต้องการ รู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยกย่องนับถือและให้เกียรติ ได้รับการไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ และเพิ่มความรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพจูงใจให้พยาบาลคงอยู่ในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's two factor Theory) เป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในงานจะช่วยกระตุ้นให้คนมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติและความสำเร็จของงาน (วิเชียร วิทยอุดม, 2550) โดยจะเป็นตัวสนับสนุนให้คนทำงานเพิ่มขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพไม่พึงพอใจกับการได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม การได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าอาจเนื่องมาจากจากนโยบายภาครัฐและในระบบราชการได้มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการปรับโครงสร้างด้านอัตราค่าจ้าง โดยการปรับลดอัตราค่าจ้างข้าราชการลง ส่งผลต่อข้าราชการในหน่วยงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษามาใหม่ซึ่งเดิมจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการ ในปัจจุบันได้รับการบรรจุในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น ถึงแม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขจะให้สวัสดิการ เงินค่าจ้างและค่าตอบแทนที่สูงเพื่อเป็นแรงจูงใจ ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เช่น ค่าตอบแทนล่วงเวลา ค่าตอบแทนเบี่ยงเลี่ยนเหมาจ่าย ค่าตอบแทน พ.ต.ศ. เป็นต้น ซึ่งมีสิทธิใกล้เคียงกับข้าราชการแต่ยังมีหลายประเด็นที่เป็นข้อจำกัด เช่น เรื่องความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและเรื่องการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เพราะไม่สามารถปฏิบัติในลักษณะเดียวกันกับข้าราชการได้ เนื่องจากปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาในระดับประเทศ ผู้บริหารควรร่วมกำหนด

นโยบายกับองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สภาการพยาบาล ชมรมผู้บริหารทางการพยาบาลแห่งประเทศไทย เพื่อพยายามช่วยเหลือ สนับสนุน และผลักดันให้มีการบรรจุแต่งตั้งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ แก่ วิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นแกนหลักที่สำคัญในการทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยและประชาชนในท้องถิ่น

นอกจากนี้ยังพบว่าอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และขนาดของ โรงพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อธิบายได้ว่าพยาบาลส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 40 ปี ร้อยละ 32.2 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 36.8 ปี โดยพบว่าพยาบาลที่คงอยู่ในวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยกว่า และพบว่าพยาบาลที่มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ อธิบายได้ว่าพยาบาลที่มีอายุมากและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีความชำนาญในการทำงานและมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น จึงมีความภาคภูมิใจและปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานจึงไม่โยกย้ายสถานที่ทำงาน พยาบาลที่มีอายุมากและมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่ทำให้อยู่ในองค์กรได้นาน (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) สอดคล้องกับการศึกษาของเชลดอน (1971) ที่พบว่าสมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรนาน ๆ จะมีความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเหมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานก็จะเป็นการสะสมสิ่งจูงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ได้รับรางวัลจากองค์กรในรูปของค่าตอบแทนและบำเหน็จบำนาญ รวมทั้งผู้ที่มิอาจงานมากขึ้นทางเลื่อนและการหางานใหม่มีน้อยลง การทำงานในองค์กรเดิมมีผลทำให้ได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ก็สูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (วิภาส ทองสุทธิ, 2552) สอดคล้องกับผลการศึกษาของเมเยอร์ และอัลเลน (Mayer & Allen, 1948) ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากผู้ที่มีอายุมากจะสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบคุณค่าของการจ้างมากกว่าและสอดคล้องกับการศึกษาของมอริส และเชอร์แมน (Morris & Sherman, 1981) ที่พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีความอายุน้อยเนื่องจากความพึงพอใจในงานและตำแหน่งที่พึงพอใจ และสอดคล้องกับการศึกษาของจูรีย์ อุตสาหะ (2542) จุติรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิษณุเวทย์วงศ์ (2551) วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์ และนุศราพร เกษสมบุรณ์(2550) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สำหรับในเรื่องช่วงอายุ ผลการวิจัยพบว่าช่วงอายุ 26-30 ปี (ร้อยละ 8.7) รองลงมาได้แก่ช่วงอายุ 21-25 ปี (ร้อยละ 10.6) ซึ่งมีจำนวนน้อยที่สุดจึงทำให้โรงพยาบาลในจังหวัดบุรีรัมย์ขาดแคลนพยาบาลที่มีอายุน้อยซึ่งส่วนหนึ่งมีผลมาจากการลดกำลังการผลิตพยาบาลวิชาชีพลงเป็นเวลานานกว่า 5 ปีของประเทศ (กฤษดา แสงวดี, 2551) อธิบายได้ว่าพยาบาลกลุ่มอายุ 21-30 ปี มักมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองอย่างรวดเร็วที่สุด มีความเชื่อมั่นในองค์กรน้อยและเป็นกลุ่มที่มีพลังในการทำงาน รวมทั้งมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีทันสมัยเมื่อเปรียบเทียบกับพยาบาลกลุ่มอื่น ๆ นอกจากนี้ยังต้องการให้ผู้บริหารลำดับความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อจะได้ทราบถึงความมั่นคงในหน้าที่และค่าตอบแทนที่จะได้รับในอนาคตด้วย (ประคัลภ์ บัณฑพลังกูร, 2551) ประกอบกับในการปฏิบัติงานมีกฎเกณฑ์และนโยบายที่เป็นข้อจำกัดในเรื่องของความก้าวหน้าก็จะทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้มองหางานใหม่ที่ทำให้ตนเองก้าวหน้าตลอดเวลาซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ไอโต และคณะ (Ito et al., 2001 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) ที่พบว่าพยาบาลส่วนใหญ่ที่ลาออกจากวิชาชีพเป็นพยาบาลที่มีอายุน้อย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจพยาบาลกลุ่มนี้โดยต้องหาสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจให้คงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องโดยการจัดการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ เพราะจะใช้เพียงวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจมีข้อจำกัดและไม่เพียงพอ การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมและการให้ความรู้นั้นจะดึงดูดใจพยาบาลกลุ่มนี้ได้มากกว่าโดยพยาบาลกลุ่มนี้เชื่อว่าการฝึกอบรมมีประโยชน์มากสำหรับการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น การฝึกอบรมที่ดีที่สุดคือการฝึกงานหรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่วนการมอบรางวัลให้กับผลงานที่ดีไม่จำเป็นจะต้องเป็นเงินอาจเป็นสิ่งอื่น เช่น การแสดงการยกย่อง เวลาที่ยืดหยุ่น การได้รับมอบหมายงานที่มากขึ้น ถ้าหากพยาบาลกลุ่มนี้ต้องการความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ความต้องการในการเรียนรู้และการฝึกอบรมจะเป็นการสร้างคุณค่าให้กับตัวของเขาเอง (เบญจมาภรณ์ อิศรเดช, บก., 2006) นอกจากนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงานโดยกำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นทางการพยาบาล ทั้งในด้านการศึกษา ทักษะ ความรู้ ความสามารถพิเศษและประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงาน และกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการเลื่อนบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ตามลำดับขั้นของความสามารถ อาวุโส และประสบการณ์รวมทั้งหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามความจำเป็นของหน่วยงานไว้และต้องสื่อสารกับบุคลากรให้รับทราบเป็นประจำจะทำให้พยาบาลได้เตรียมตัวสำหรับการก้าวหน้าของตนเอง (กรมการแพทย์, 2551) และนอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่าเหตุผลในการย้ายของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 28.3 เพื่อต้องการความเจริญก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนิชนันท์ พึ่งลัดดา (2548) ที่พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานเป็นตัวแปรที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ เนตร์พัฒนา ยาวิราช (2549) ที่พบว่าสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้พยาบาลคงอยู่ในงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนบรรยากาศองค์กรด้านการยอมรับจากองค์กรและด้านการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการยอมรับจากองค์กรมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือบรรยากาศองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับผู้บริหารดังนี้

1) ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบสวัสดิการภายในส่วนราชการเอง และผลตอบแทนที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งพยาบาลวิชาชีพและหน่วยงาน เป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและการดำรงชีพที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ โดยสวัสดิการนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของพยาบาลของพยาบาลด้านความมั่นคงในวิชาชีพ ในด้านเศรษฐกิจ แล ความปลอดภัย การจ่ายค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรมกับความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานจะทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

2) ผู้บริหารทางการพยาบาลควรสร้างแรงจูงใจโดยการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้าในงาน กำหนดคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นทางการพยาบาล ทั้งในด้านการศึกษา ความรู้ความสามารถพิเศษ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการทำงาน และกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการเลื่อนบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ตามลำดับขั้นของความสามารถ อาวุโส และประสบการณ์ รวมทั้งหลักเกณฑ์อื่น ๆ ตามความจำเป็นของหน่วยงานไว้ และต้องสื่อสารกับบุคลากรให้รับทราบเป็นประจำจะทำให้พยาบาลได้เตรียมตัวสำหรับการก้าวหน้าของตนเองในอนาคต

3) ผู้บริหารควรร่วมกำหนดนโยบายกับองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ สภาการพยาบาล ชมรม ผู้บริหารทางการพยาบาลแห่งประเทศไทยเพื่อพยายามช่วยเหลือ สนับสนุน และผลักดันให้มี

การบรรจุแต่งตั้งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่วิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นแกนหลักที่สำคัญในการทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยและประชาชนที่เจ็บป่วยในท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เป็นข้าราชการและเป็นลูกจ้างเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. ควรศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ว่ามีปัจจัยใดที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

MOTIVATION AND ORGANIZATION CLIMATE EFFECTES ON REGISTERED
NURSES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT BURIRAM COMMUNITY
HOSPITALS, THAILAND

NAWARAT CHAROENSOOK 5136369 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H.,
WONGDUAN PANDII, Dr.P.H.(EPIDEMIOLOGY)

EXTENDED SUMMARY

Background and Significance of the Problem

In a health service system, nursing personnel play a significant role and have been recognized as the factor of the accomplishment of the implementation of health programs (Ministry of Public Health, Bureau of Policy and Strategy, 2007). Nurses work as professional personnel in a health team by participating in taking care people's health in regard to nursing care, health promotion, diseases control and prevention, and rehabilitation. In order to make professional activities reach objectives and goals of each organization, a manager needs to develop motivation of personnel and keep the capable personnel to work with the organization until retirement.

Organizational commitment is an important factor that can keep personnel to remain members of an organization continuously. Organizational commitment is the characteristics of a person who accepted the organization's goals and values, was willing to make most benefits for the organization as well as wanting to remain a member of the organization. The personnel, who hold the commitment to the organization will satisfy with their work, participate in work activities, try to do the best, and want to see the progress of the organization (Thanaporn Yamsut, 2007). In order to keep the personnel working with the organization, the manager needs to

recognize many factors starting from understanding personnel's basic needs and satisfying those needs in regard to salary, and necessary welfares. When the personnel had organizational commitment they will not want to leave their organizations (Wipas Tongsutthi, 2009). Personnel's organizational commitment will affect and relate lots of teamwork's effectiveness (Wichian Wittaya-udom, 2007). Because, the personnel who hold organizational commitment will satisfy with their jobs, have low absenteeism, come to work punctually, and be ready to devote all of their work for the organization. Organizational commitment has been recognized as the important factor for organization's survival and growth if the organization could enhance its personnel the feeling of organizational commitment (Amornratna Poolkatu, 2008).

During the years 2005 – 2009 in Buriran Province, it was found that there was no registered nurse who quit her job during the years 2005 – 2006. But during the years 2007 – 2008 there were 3 registered nurses quitted their jobs a yare. This situation was disagreed with the study of Krisda Swaengdee (2008) who studied the situation of registered nurses-manpower in Thailand. The number of registered nurses manpower loses has increased from 2.4 percent in 2000 to be 4.2 percent in 2005. Among this group, the number of the registered nurses working in community hospitals in Burriram Province who quitted their jobs was found to be less. Therefore, the researcher was interested to study the factors that keep registered nurses working in Buriram community hospitals, without quitting or moving to another hospital. The data from this study will be beneficial for hospital managers for determining the directions and setting the goals of the organizations including managing the budget for personnel recruitment and determining guidelines for developing and promoting the registered nurses willingness to work.

Research Objectives

This study was aimed to:

1. Assess the level of organizational commitment of registered nurses working in Buriram community hospitals;
2. Explain personal factors, work motivation, and organization climate of registered nurses working in Buriram community hospitals;

3. Study the relationship between personal factors, work motivation, organization climate and organizational commitment of registered – nurse working in Buriram community hospitals, and

4. Find the predictable factors that could predict organizational commitment of registered nurses working in Buriram community hospitals.

Scope of the Study

This study was the assessment of organizational commitment of 765 registered nurses working in 21 community hospitals in Buriram Province. These sampled nurses had worked for at least 1 year

Research Methodology

This study was a survey research. The populations were 765 professional nurses working in 21 community hospitals in Buriram Province and the samples were 250 registered nurses who have worked at least 1 year in the selected community hospitals. The samples size was computed by employing Cochran's formula (Cochran, 1977: 107) and the samples were selected by using proportional to size of each community hospital. The instrument used for collecting data was a set of questionnaire composing of 3 parts. Part 1 was concurred with personal data of the sampled registered nurses working in Buriram commonality hospitals. Part 2 was divided into 2 subparts, subpart 1 was composed of the questions regarding working motivation and subpart 2 composed of the questions regarding opinions toward organization climate. Part 3 was concerned with organizational commitment. The totals of 208 complete filled-out copies of questionnaire were collected (83.2%). The programmed computer was used to compute frequency, percentage, and standard deviation, Independent Sample t-test, One Way ANOVA, Person's Product Moment Correlation Coefficient, and Mutt regression Analysis by using predictable variables of organizational commitment which were work motivation and organization climate.

Research Results

1. Personal Factors

It was found that most of the respondents were females (96.6%); most of them aged 40 years and over (32.2%) with the mean age of 36.8 years; a high percentage of them were married (63.9%); a high percentage of them were in active service nurses (63.0%); 69.2 percent finished Bachelor Degree and equivalent ; 96.2 percent were residents of Buriram Province; the highest percentage of them have work in hospitals for 1-10 years (45.7%); 47.6 percent have worked in ≤ 30 – bed – hospitals; 38.9 percent never moved out from the original hospitals; 25.5 percent had ever changed their work places once; and the most reason for changing was for professional growth (28.3%)

2. Work Motivation

The high level of work motivation of the sampled registered nurses was found with the mean score and standard deviation of 99.0 ± 8.2 . When the dimensions of motivation were considered, the mean value of job characteristics dimension was found to be the highest one the mean score and standard deviation were 21.7 ± 2.3) and the mean value of work growth dimension was the lowest one (the mean score and standard deviation were 18.2 ± 3.1).

3. Level of Organization Climate

The opinions of the registered nurses working in the community hospitals toward organization climate were found to be at a “high” level (the mean and standard deviation were 73.8 ± 10.4). When the detailed dimensions of organization climate were analyzed, the mean scores of the climate organization regarding organizational structure and work standards were perceived as the “highest” level (the mean and standard deviation of 15.1 ± 2.4 and 15.1 ± 2.6 respectively) while the dimension regarding acceptance was perceived as the “lowest” level (the mean and standard deviation of 13.9 ± 2.5).

4. Level of Organizational Commitment

It was found that the level of organizational commitment of the sampled registered nurses working in Buriram community hospitals was at a 'moderate' level (mean and standard deviation of 62.3 ± 9.3). When the consideration has been made about the dimensions of organizational commitment it was found that the mean score of the affective commitment was the 'highest' level (mean and standard deviation of 22.6 ± 4.0) and the continuance commitment was found to be the 'lowest' level (mean and standard deviation of 18.94 ± 3.95).

5. Factors Affecting Organizational Commitment of Registered Nurses Working at Buriran Community Hospitals

The research results showed that age, marital status, position, tenure in the organization, and hospital size had positive significantly relationship with organizational commitment ($p < 0.05$). This finding mean that the registered nurses with a higher years of age had higher years of age had higher level of organizational commitment than the younger professional nurses, those who were married had higher level of organizational commitment than those who were single; those who were head nurses had higher level of organizational commitment than in active service nurses, those who had longer tenure in the hospital had higher level of organizational commitment than those who had less tenure in the hospital, and those who worked in the big size hospitals had higher level of the total organizational commitment and normative commitment than those who worked in small hospitals.

In was found that age, position, tenure in the hospital, and hospital size were found to related positively and significantly with the affective commitment of the registered nurses working in Buriram community hospitals but no significant relationship was found between marital status and affective commitment of the sampled registered nurses ($p < 0.05$).

It was found that martial status and tenure in the hospital related significantly with the continuance commitment of registered nurses working in Buriram community hospitals ($p < 0.05$).

Tenure in the hospital and hospital size were found to relate significantly with normative commitment of the registered nurses working in Buriram Community hospitals ($p < 0.05$).

Besides, it was found that: mean score of the organizational commitment among male respondents was 65.7 ± 19.2 while of the female respondents was 62.2 ± 8.8 ; mean score of the respondents who finished Bachelor Degree or equivalent Master Degree and higher was 60.9 ± 11.8 ; of those whose residence was in Buriram Province was 63.3 ± 9.3 and of those whose residence was outside Buriran Province was 62.5 ± 10.2 .

It was found that the total work motivation, work motivation in regard to achievement, recognition, responsibility, job characteristic and work growth related positively and significantly with the total organizational commitment the organizational commitment in regard to affective commitment and normative commitment ($p < 0.001$), but there was no significant relationship between work motivation in relation to achievement, responsibility, and job characteristics and continuance commitment.

The total organizational climate, the organization responsibility, being accepted by the organization, and work standards were found to have low relationship with the total organizational commitment and the organizational commitment in regard to affective, continuance, and normative commitments. The relationship was statistically significant ($p < 0.001$). The total organization climate was found to significantly at a moderate level with organizational commitment. Besides, organizational supports related significantly at a low level with the organizational commitment in regard to continuance commitment ($r = 0.25$; $p < 0.01$).

6. The Results of the Analysis of the Predictable Variables to Predict the Organizational Commitment of the Professional Nurses Working in Community Hospitals in Buriram Province.

The results of the study showed that the variables regarding work motivation and organization climate influenced organizational commitment of the registered nurses working in community hospitals in Buriram Province. It could be said that if the organization climate increased 1 unit the organizational commitment of

the registered nurses working in community hospitals in Buriram Province will be increased 0.32 unit (when other variables were controlled). And if work motion was increased 1 unit the organizational commitment of the registered nurses working in community hospitals in Buriram Province while be increased 0.27 unit (when other variables were controlled). And it was also found that organization climate was the variable-that could explain the variance of organizational commitment' score by 29.0%.

Discussion

From the results of the study on the effects of motivation and organization climate on organizational commitment of registered nurse at Buriram Community Hospitals, the discussion of the research results was presented as follows:

As it was found that the organizational commitment of the registered nurses working in Buriram Community Hospitals was found to be at a 'moderate' level, this finding was agreed with the studies of Chutima Pun Yapinichkul, Sookjai Jaruensook, Penpun Khajonsilpa (2009) and of Jaruwat Prada (2002) who indicated that at present, Thailand has launched a policy on Health Insurance which caused the increasing number of health service receivers which led to the increased burden of nurses. Besides, as it was found that the organizational commitment in regard to continuous and normative commitments of registered nurses working at Buriram community hospitals were at the 'moderate' levels and the mean score of organizational commitment in regard to continuance commitment was found to be the lowest one. Another word, the benefits the respondents received from the hospitals were higher than from other hospitals and they thought that if the moved out they may get less alternatives. It can be possible that the registered nurses working in community hospitals usually lack the opportunity and convenience as it should be. Getting extra job is very limited, improper working atmosphere, the management policy, and benefits received from the organization affected a lot on the registered nurses' organizational commitment. Coupled with, nursing personnel were the personnel who have special knowledge and skills and have many opportunities to get new jobs that can pay them higher benefits and work motivators comparing to the

government hospitals. Therefore, if the hospital managers want to have these nurses to work in the same hospital until their retirement they need to provide them and other staff the highest levels of welfare system and benefits. The welfares and conveniences provided should be for both work and living, beyond the ones that were provide by the government. These welfares must serve the nurses' needs in regard to professional security, safety, economics and benefits. Good welfares will encourage and motivate nursing personnel to gain psychological support in working. Giving fair payment and promotion through merit system in accordance with knowledge, ability, and work performance will health nurses hold a high level of organizational commitment. Those welfares and benefits include over-time payment, medical care cost beyond the government's reimbursement, housing, lone with low interest, special welfare for the nurses with chronic illness, opportunities for education / training, providing lawful counseling, recreation activities, and providing nursery services. Besides, the determination of the guideline practices for protecting nurses' right when nursing personnel have been complained by the care receiver or when the nurses did a medical – related mistakes, etc. If the nurses hold a high level of organizational commitment they will likely to perform beneficial behaviors for their hospitals which will lead the hospitals to be developed and run efficiently with higher effective productivity, low absenteeism, as well as lower rate of moving out or quitting among the personnel (Pibool Teepaparn, 2007). This finding was congruent with the study of Nichanunt Phoongladda (2005) which was found that welfare was one variable that caused nurses be the members of government hospitals.

When the consideration had been made about the common variables that could predict organizational commitment among the registered nurses in Buriram community hospitals, it was found that organization climate and work motivation were the variables that could predict organizational commitment of registered nurses at Buriram Community hospitals by 26% and 29% respectively. This finding was agreed with the study of Saipin Saidum and Peerasakdi Sriruecha (2009) which was found that the factor regarding organization climate could be used to predict organizational commitment. Besides, as it was found that there was a positive relationship between organization climate and organizational commitment of registered nurses at Buriram Community hospitals at a 'moderate' level where as the total organization climate's

mean score was found at a 'high' level. When the consideration was made in regard to specific dimension of organization climate, a 'high' level of mean score was found in the following dimensions: organization structure, organization responsibility, and working standards whereas the highest mean score was found in the dimension of working standards and organization structure. This finding could be explained that the registered nurses working in Burirum Community hospitals perceived that the organizations where they work with had identified roles and responsible duties of their personnel explicitly and identified criteria and goals of their work. They were also proud of being the staff of high quality and high standard organizations. This finding was congruent with the study of Robert Stringer (2002) who found that the organization that identified roles and responsible duties of the staff explicitly will reflect the happy feelings in the organization among staff.

Besides, in the organization climate as regard to being accepted by the organization, the lowest mean score was found in the following statements: "The hospital has set the system for evaluating personnel's performance"; "The hospital has set the system for payment in accordance with personnel's performance" and "The hospital accepted the personnel whose performance has met the organization's goals" respectively. This finding could be due to the fact that at present, the new professional nurses who have just finished from nursing schools / colleges has been recruited as temporary employees, not government officer, therefore they received some limited benefits. Even though, at present, the government's promotion policy has been changed from classification system to the assessment officers in bars which is the type of promotion that was based on performance outcomes and the assessment will be done twice a year accordingly with the money allocated for each organization. But for the registered nurses who were temporary employees will be assessed once a year in accordance with the hiring regulations with lesser among of allocated money comparing to the allocated money for the government officers. Even though the organization or the hospitals has their own assessment system of personnel's working performance but some regulations and criteria could not be changed. Therefore, in order to develop morale and psychological support among personnel in order to keep them being the numbers of the hospitals, the hospital managers should set the specific assessment criteria clearly for each group of the registered nurses and the assessment

should be made corporately between nursing administrators and the active service nurses during the probation period, training and in active service period. The nurses who were assessed will be informed about the assessment outcomes so they can utilize the outcomes to develop themselves. Besides, the methods should be set for praising, rewarding and giving motivators for those nurses who performed good performance which may be done as promotion, giving extra money, etc. to individual or group for those who had less opportunity to be promoted or having some limitations of regulations or criteria in regard to working performance. These activities may motivate nurses to be the members of the hospitals for a longer period of time. (Ministry of Public Health, 2007)

Besides, it was found that work motivation is a variable that could explain the variance of organizational commitment among registered nurses at Buriram community hospital by 29 percent whereas work motivation related positively with organizational commitment of registered nurses. And it was also found that the work motivation of the samples was at a 'high' level. This finding could explain that the sampled nurses satisfied with the hospital management that provided opportunity for them to perform responsible duties as set by the organization in accordance with its goals, they could solve their performance problems by themselves and reached the accomplishment in accordance with their needs, they were proud of themselves, being recognized and received higher responsibility. These conditions have enhanced job satisfaction among the registered nurses; motivate them to be the members of the organization as well as having organizational commitment. As has been concluded by Herzberg's two factor theory that motivation factor is the factor that promotes job satisfaction which will motivate personnel to put more efforts in order to reach accomplishment as well as being happy while working. Those factors include work growth, recognition, job responsibility, job characteristics, and job accomplishment (Wichian Witya-udom, 2007). These factors will support personnel to work more.

As it was found that motivation factor in regard to work growth of the registered nurses was at a 'moderate' level and the mean score was found to be least. It was found that the sampled nurses did not satisfy with the promotion of their positions they received and the merit system in accordance with job performance. This finding should be due to the fact that the government policy and the government system have

been changed including the adjustment of manpower structure by decreasing the number of manpower. Therefore, the new graduates from professional nursing institutions have been recruited to be only temporary workers not the permanent official personnel. Even though the Ministry of Public Health has provided welfare, higher pay and more fringe benefits including other welfares, for example, over-time pay, a lump sum of per diems, compensation for special profession, etc. which are almost similar to the benefits that were provided for the government officers. But, there are some issues that seem to be the limitations, for example, the chance of advancement in the organization and the promotion because for these issues, the Ministry of Public Health can not do the same procedures as for the government officers. This problem is the national level problem in which the managers should set the policy with professional organizations which include National Nursing Council and Thailand Nursing Administrators Club, in order to help, support and push the policy / regulations that the organization can recruit those new nursing graduates to be government officers. This will be the procedure that supports morale and psychosocial encouragement for professional nurses who are the important core group in talking care of patients and community people in local areas.

Besides, it was found that age position, tenure in the organization, and hospital size of the samples had a positive relationship with organizational commitment in regard to affective commitment. This finding should be due to the fact that the highest percentage of the samples aged 40 years and over (32.2%) and the mean age was 36.8 years in which it was found that the nurses who still be the members of the organization were the older group. As it was also found that the older group of nurses had higher level of organizational commitment than the younger group and the nurses who had tenure in the organization of 11-20 years hold higher levels of the total organizational commitment, affective commitment continuance commitment and normative commitment than other groups. This finding should be due to the fact that the older nurses with the longer years of tenure in the organization usually have a higher level of skills and responsibility therefore they are proud to be the members of the organization and desire to work in the organization continuously and regularly with no absence or moving out. They also had a chance to be promoted to the higher position which was one of work motivation for being with the organization for a long

period of time (Wipas Tongsutthi, 2009). This finding was agreed with the study of Sheldon (1971), who found that the employees who have worked with an organization for a long period of time had a very high level of organizational commitment because the tenure in the organization was like one type of investments. The longer time of being the member of the organization the higher level of accumulated motivators will be and it will lead to getting the rewards from the organization in the forms of monetary reward and pension. Besides, this group of employees will get less opportunity for alternatives and getting new jobs but they will get higher pay, more benefits from the organization, comparing to the younger employees (Wipas Tongsutthi, 2009). The similar finding was found in the study of Mayer and Allen (1948), which was found that the older employees had higher level of organizational commitment because of their higher experiences about value system of employment. This finding was agreed with the study of Morris and Sherman (1981), who found that the older employees had higher organization commitment than the younger employees due to their satisfaction of their jobs and the positions. The similar, finding was also found in the study of Juree Utasha (1999), Jutiratna Thawaro and Paschanok Pitchawetwongsa (2008), and Wannes Chaichalermpongs and Nusaraporn Kessomboon (2007), who found that there was a positive relationship between age and organizational commitment.

In regard to age period, the research result showed that the age period of 26-30 years was accounted for 8.7 percent of the sampled registered nurses and 10.6 percent were the age group of 21-25 years. This finding showed the shortage of the younger registered nurse in Buriram community hospitals. This situation was due to one of factors that the policy of decreasing the number of nursing graduated of the country that has been done for longer than 5 years (Krisada Sawaengdee, 2008). This finding can be explained that the younger nurses usually want to accomplish their life goals as quickly as they can, hold a low level of confidence about the organization, had more working energy, had more knowledge and skills in using modern technology comparing with other age groups. Besides, they want the managers inform them about career progress so they will know about their work security and benefits in the future (Prakulp Bundapalung-koon (2008). Therefore, if the organization has the regulations and policy that limit work advancement, this group of younger nurses looks for new

organizations where they can get advancement. This concept was congruent with the study of Ito et al. (2001) cited in Bunjai Srisatitnarankoon (2007) who found that most of the younger nurses quitted their jobs. Therefore, the nursing managers should pay attention to this younger nurse group by motivating them to work with the organization continuously by organizing training programs along with other types of promotion since only increasing pay may be limited and may not enough to motivate them. Supporting them by providing training and enhancing knowledge will be the better motivators and these methods will be beneficial for preparing them to be ready for a higher position. The best training program is self-practicing or self-learning. Rewiring those personnel who performed excellent work performances is not necessary in the form of money rewarding but it may be the expression of praising, recognition, providing flexible time, being assigned more interested jobs, etc. If this group of nurses has a need for work security, learning and further training it will be the development of self-esteem (Benchamaporn Issaradech. (Ed.), 2006). Besides, nursing managers should set the guideline for promoting work advancement for the employees by determining nursery nursing characteristics and skills including criteria for promoting personnel to the new positions in according with levels of capability, seniority, and experiences including other necessary criteria for specific organizations. The effective communication must be made with personnel regularly which will help personnel be prepared for their advancement (Ministry of Public Health, 2007). Besides, it was found that the reason for moving to work in another organization the highest percentage of the samples (28.3%) indicated the need for work advancement. This finding was agreed with the study of Nichanunt Foongladda (2005) who found that the opportunity for work advancement was the variable that related to being the members of the organization and organizational commitment. The similar finding was found in the study of Netrapunna Yawirach (2006) which was found that establishing the work atmosphere that promotes work advancement will make nurses be the members of the organizations longer.

Recommendations

Recommendations Derived From the Research Results

As it was found that the level of organizational commitment of the registered nurses at Buriram community hospitals was at a 'moderate' level and when the specific dimension was analyzed it was found that the continuance commitment was at a 'moderate' level and was the lowest level. In regard to the organization climate it was found to be at a 'high' level but the organization climate in regard to 'being accepted by the organization' and 'supports form the organization' were found to be at a 'moderate' level. The lowest mean score was found in the dimension of 'being accepted by the organization'. The factors that were found to affect the organizational commitment were organization climate, and work motivation. The recommendations were made for the managers as follows:

1) The managers should set the welfare system in the government organization and providing the most beneficial benefits for the registered nurses and the organizations. This welfare system should help and facilitate convenience for working and living and should be the extra one beyond the government's regular welfare provided. The welfare provided must serve the nurses' needs in regard to professional security, safety, economics, providing fair per-diems and rewards in accordance with the nurses' knowledge and ability as well as job performance. This welfare system will elevate the level of organizational commitment among nurses.

2) The nursing managers should establish work motivation by identifying the practice guideline for promoting work advancement by setting necessary nursing characteristics and skills in regard to education, skills special knowledge / ability and experiences. Besides, the managers should establish a policy regarding job promotion and the criteria for putting the personnel to the higher positions in accordance with ability, seniority, and past experiences, as well as other necessary criteria for the organization. The effective communication should be made with the personnel regularly in order to help them be prepared for their own advancement in the future.

3) The nursing managers should set a policy with professional organizations which include Nursing Council, Thailand Nursing Administrator Club, etc. in order to help, support and push the regulations that the new nursing graduates

who worked as the temporary employees can be recruited as government officers. This new procedure will provide morale and psychological supports for the nursing profession since professional nurses are the important core personnel who take care of patients and sick people in local areas.

Recommendations for Further Researches

- 1) The study should be carried out with the registered nurses, both government officers and temporary personnel, in order to compare their organizational commitment.
- 2) The study should be carried out in the group of registered nurses aged 40 years and over in regard to the factors related to organizational commitment.
- 3) The study about other factors affected organizational commitment of registered nurses at Buriram community hospitals should be done.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กระทรวงสาธารณสุข สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2550). **แผนยุทธศาสตร์ทศวรรษกำลังคนด้านสุขภาพ พ.ศ.2550-2559**. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- กรมการแพทย์ สำนักการพยาบาล. (2550). **มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล**. นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กฤษดา แสงดี. สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2551 (ม.ค.-มี.ค.); 2(1).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธิดา สดจิตร์. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่ลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร**. [วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล] คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ความพร้อมขององค์การกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต] คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุรัตน์ ถาวโร และภาสชนก พิษณุเวชวังสา. ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์. **สงขลานครินทร์เวชสาร**, 2551; 26(5): 441-9.
- จรรย์ อุดสาหะ. (2542). **ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชุดิมา ปัญญาพินิจนุกูล, ศุภกรใจ เจริญสุข ,เพ็ญพรรณ ขจรศิลป์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมชนก ราชรังสฤษฎิ์. วารสารการพยาบาลและการศึกษา, 2552: 2(2).
- ธนพร แยมสุดา. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต. นาวิก ศาสตร์ สำนักงานราชนาวิกสภา, 2550: 90(3).
- นางเยาว์ แก้วมรกต. (2542). ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ศูนย์เครือข่ายองค์ความรู้ สาธารณะด้านการจัดการทุนมนุษย์.
- นิชนันท์ ฟุ้งลัดดา. (2548). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่คงอยู่ในงาน โรงพยาบาลรัฐและโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล] คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้ำอ้อย สท้านไพฑ. (2547). ทศนคติต่อนโยบายการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การกับพฤติกรรมการ เป็นพนักงานที่ดีขององค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทาง การแพทย์โรงพยาบาลตำรวจ . [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ] คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนตรรพีพัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัล เอ็กเพรส จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจมาภรณ์ อิศรเดช, บรรณาธิการ. (2549). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: แมค-กรอฮิล.
- บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ นิตยา บุญทวี และสุภาพร ธนอมญาติ. (2551). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษา วิเคราะห์ระบบแรงจูงใจของกรมควบคุมโรค. ปทุมธานี: ที. เอ็น. พี แอนด์เซอร์วิส.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2551). การว่าจ้างและรักษาบุคลากร. กรุงเทพมหานคร: เอ็กชเพอร์เน็ท.
- ประภา ทองวัฒนา. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอก บริหารสาธารณสุข] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เปรมจิตร์ คล้ายเพชร. (2548). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ความยุติธรรมองค์การ ที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์การ และความตั้งใจลาออก. [วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ] คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.

- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุภาจำกัด.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: เสมาธรรม.
- พิบูล ทิปะปาล. (2550). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร: อมรการพิมพ์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. (2546). **หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการพยาบาล**. หาดใหญ่: 3จ เอกสาร.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2541). **การวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สาขาวิทยาการจัดการ. (2535). **เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดการงานบุคคล**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยงยุทธ์ เกษสาคร. (2542). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: SK Book net.
- วรรณภา ประไพพานิช สุภาณี เสนาดีสัย และชวดี ภาชา (2550). **การคงอยู่ของพยาบาลในสถานบริการสุขภาพของรัฐ: วิถุคกำลังคนด้านสุขภาพ ทางออกหรือทางตัน**. กรุงเทพมหานคร: กราฟฟิโก ซิสเต็มส์.
- วรรณิ ชัยเฉลิมพงษ์และนุศราพร เกษสมบุรณ์. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกรไทย**. คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วัชรชัย ทิวากรกฎ. (2552). **การสนับสนุนจากองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์เขตสาธารณสุขที่ 4 และ 5**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข] บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: อินทภาส, 187-255.
- วิเชียร วิทยอดม. (2550). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์, 179-201
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2551). **มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี**. นนทบุรี: สถาบัน.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **ทฤษฎีองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2536). **การบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัทธรรมสาร.
- สายพิน สายดำ และพีระศักดิ์ ศรีธาดา. **บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. **Thai Journal of Pharmacy Practice**, 2552 (Jan-Jun): 1(1).

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2549). **การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**
เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: วิชั่น พรินแอนมีเดีย.
- สิทธิ ชีรสรณ์. (2550). **เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพณี สฤณภูวนิช. (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร:
ซีเอ็ดยูนิเคชั่น.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. ความผูกพันต่อองค์กร. **วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**, 2529; 9: 34-41.
- อมรรัตน์ พูลเกตุ. (2551). **ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ**. [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์] คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

- Angle, H. L. & Perry, J. L. An empirical assessment of organizational commitment and
organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 1981; 27: 1-14.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence, relatedness, and growth**. New York: free press.
- Babara, B. B. (2003). **Employees' organizational commitment and their Perception of
supervisor' Relation-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors
Dissertation**. [Submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State
University in partial Fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of
Philosophy].
- Bovee, C. L. ed al. (1993). **Management**. New York: Mc Grew-hill.
- Brown, W. & Moberg, D. (1980). **Organizational theory and management: A macro
Approach**. New York: Willy & Sons.
- Camilleri, E., & Van der Heijden, B. I. J. M. Organizational Commitment Public Service
Motivation and Performance within the Public Sector Public Performance &
Management Review. **Thousand Oak**, 2007; 31(2): 241.
- Cochran, W. G. (1977). **Sampling techniques**. New York: Willey.
- Dessler, G. (1980). **Organization theory: integrating structure and behavior**. Englewood Cliffs
N.J: Prentice-Hall.

- Dubrin, A. J. (1973). **Fundamentals of Organizational Behavior**. New York: Pergamon Press: 331-61.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (1997). **Behavior in Organizations**, (6th ed). Prentice Hall.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2003). **Behavior in organizations**. (8th ed). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson education.
- Guatam, T. V., Dick, R. & Wagner, U. Organizational identification and Organizational commitment: Distinct aspects of two related concept. **Asian Journal of Social Psychology**, 2004; 7: 301-15.
- Gary Dessler. (2001). **Management: Leading people and organization in the 21st century**. (2nd ed). Upper Saddle River. New Jersey: Prentice Hall.
- Hrebinak, L. G. & Alutto, A. J. Personal and role-related factors in the Development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 1972; 17: 555-73.
- Munro, B. H. (1997). **Statistical methods for health care research**. (3rd ed). Philadelphia New York: Lippincott-Raven Publishers: 235.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality**, (2nd ed). New York: Harper & How.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Synderman, B. (1959). **The motivation to work**. New York: Wiley.
- Kanter, R. M. Commitment and social organization: A study of commitment mechanism in utopian community. **American sociological Review**, 1968; 499-517.
- Lowler, E. E., Hall D. T. & Oldham. (1974). **Organizational climate relationship to Organizational structure process and performance in organization behavior and human performance**, 11: 139-155.
- Litwin, G. & Stringer R. (1968). (2nd ed). **Motivation and organizational climate**. Massachusetts: Harvard University Press.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. A review and meta-analysis of the antecedents, Correlates and consequences of organizational commitment. **Psychology Bulletin**, 1990; 108: 171-94.
- Mahmoud A. L- Hussami. A Study of Nurses' Job Satisfaction: The Relationship Organizational Commitment, Perceived Organizational support, transactional leadership, Transformational leadership, and level of Education. **European Journal of Scientific Research**, 2008; 22(2): 286-95.

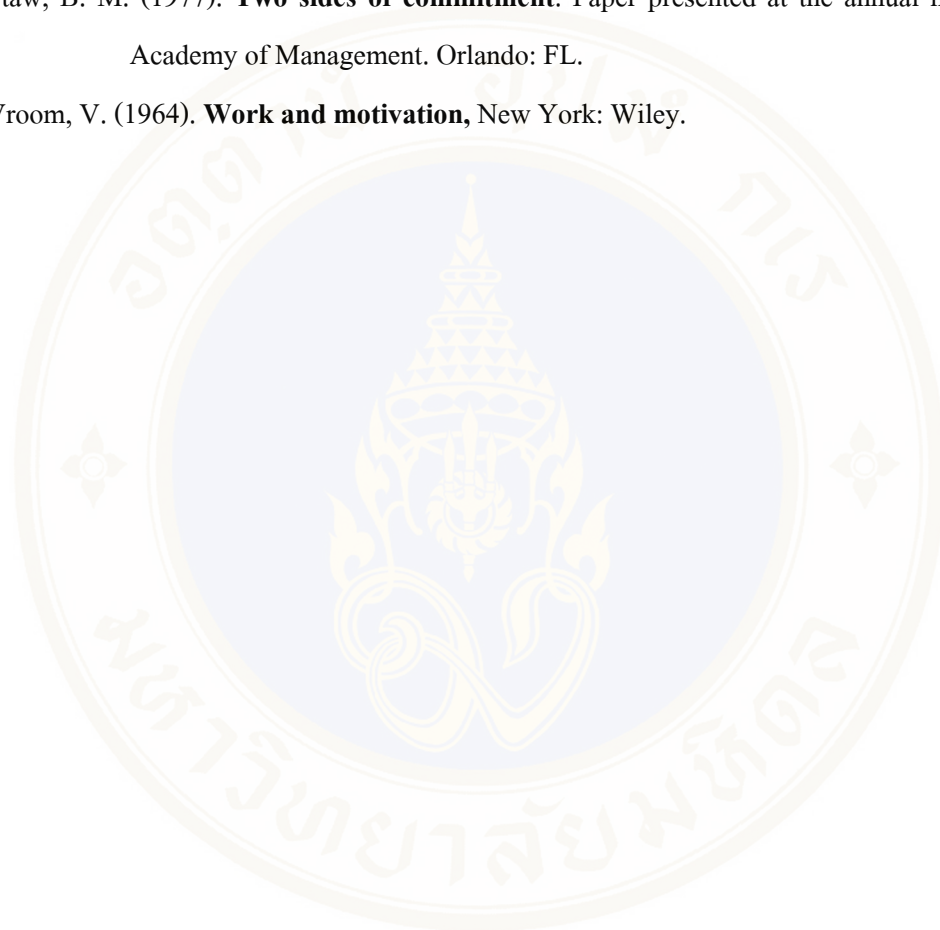
- Mayeroff, M., (1971). On Caring. New York: Harper & How Publisher.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J., (1997). **Commitment in the workplace: theory Research and application**. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. Commitment in the workplace toward a general Model. **Human Resource Management Review**, 2001; 11: 299-26.
- Mowday, R. T., Porter, L.W., & Steer, R. M. (1982). **Employee-organizational Linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.
- Morris, J. H. and Sherman, D. J Generalize ability of an organizational commitment model, **Accad Manage Journal**, 1981; 24(3): 512–26.
- Mowday, R. T., Steers R.M & Porter, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, 1979; 14: 224-47.
- Mowen, J. C. & Minor, M. (1998). **Consumer Behavior**. (5th ed). Upper Saddle River New Jersey: Prentice-Hall.
- Muthuveloo & Che Rose. Antecedents and outcomes of organizational commitment Among Malaysian Engineers. **American Journal of Applied Sciences**, 2005; 2(6): 1095-100.
- Porter L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., Boulin, P. V. Organizational Commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric Technicians. **Journal of Applied Psychology**, 1974; 59: 603-9.
- Robbins, S. P. (2001). **Organizational behavior**. (9th ed). New Jersey: Prentice–Hall.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. **Tijdschrift voor onderwijs research**, 1997; 2(2): 49-60.
- Sheldon, M. Investments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to Organization. **Administrative Sciences Quarterly**, 1971; 16(June): 143-150.
- Steers, R. M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**, 1977; 22: 46-56.
- Shirbagi, N. Exploring Organizational Commitment and Leadership. Frames within Indian Iranian Higher Education Institutions. **Bulletin of Education & Research**, 2007; 29(2): 17-32.

Soon Yew Ju, Lai kuan, Kong, Zaliha Hj Hussin The influence of employee Benefits Towards organizational commitment. **Asian Social Science**, 2008; 4(8) August.

Stringer, R. (2002). **Leadership and organizational climate: the cloud chamber Effect**. (1st ed). Prentice Hall Series: Pearson Education.

Staw, B. M. (1977). **Two sides of commitment**. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management. Orlando: FL.

Vroom, V. (1964). **Work and motivation**, New York: Wiley.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์สถิตพงศ์ ธนวิริยะกุล อาจารย์ประจำภาควิชาเภสัชศาสตร์สังคมและบริหาร
คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณรา ชื่นวัฒนา ประธานสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
3. นางวรรณภรณ์ กลิ่นสุข หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน จำนวน 9 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ

ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาเพื่อการทำวิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล และผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น มิได้มีผลกระทบในการปฏิบัติงานและตัวท่านแต่ประการใด คำตอบทุกข้อของท่านผู้วิจัยถือว่ามีความค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่ง กรุณาส่งแบบสอบถามใส่ซองส่งกลับมายังที่อยู่ข้างล่างนี้ ภายในวันที่ 14 พฤษภาคม 2553

นางเนาวรัตน์ เจริญสุข

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

420/6 ถ.ราชวิถี เขตราชเทวี

กรุงเทพฯ 10400

ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางเนาวรัตน์ เจริญสุข

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง สำหรับผู้วิจัย

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (บริบูรณ์) ☐☐
2. เพศ ☐ 1. หญิง ☐ 2. ชาย ☐
☐
3. สถานภาพสมรส ☐
 - ☐ 1. โสด
 - ☐ 2. คู่
 - ☐ 3. หม้าย หย่า แยก
4. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน ☐
 - ☐ 1. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
 - ☐ 2. หัวหน้าหอผู้ป่วย
 - ☐ 3. พยาบาลประจำการ
5. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน ☐
 - ☐ 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - ☐ 2. ปริญญาโทขึ้นไป
6. ภูมิลำเนาของท่าน อำเภอ จังหวัด.....
7. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลแห่งนี้รวม.....ปี (บริบูรณ์) ☐☐
8. โรงพยาบาลของท่านเป็นโรงพยาบาลขนาด.....เตียง ☐☐
9. ความถี่ในการเปลี่ยนหรือย้ายสถานที่ทำงาน มีบ่อยเพียงใดนับตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน.....ครั้ง ☐☐
10. ในกรณีที่มีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานท่านมีเหตุผลที่สำคัญ คือ.....

ส่วนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ความสำเร็จ						
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้.....						☐
2. ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ หน่วยงานกำหนด.....						☐
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองเป็นปกติ.....						☐
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ได้สำเร็จ.....						☐
5. ในการปฏิบัติงานท่านต้องใช้เวลามากกว่าแผนที่วางไว้เสมอ.....						☐
การยอมรับนับถือ						
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความนับถือและให้เกียรติท่าน.....						☐
7. ท่านได้รับการเชื่อถือไว้วางใจให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา.....						☐
8. เมื่อท่านแสดงความคิดเห็นหรือมีข้อเสนอแนะท่านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ.....						☐
9. ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจในการปฏิบัติงานของท่าน.....						☐
10. ผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน.....						☐
ความรับผิดชอบ						
11. ท่านตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย.....						☐

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
12. ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม.....						☐
13. ผลงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน.....						☐
14. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ ๆ						☐
15. ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นท่านอาจไม่ชอบ.....						☐
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
16. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ.....						☐
17. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำหาความสามารถ.....						☐
18. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากสังคม.....						☐
19. ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ						☐
20. งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ.....						☐
ความก้าวหน้าในงาน						
21. การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน.....						☐
22. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน.....						☐
23. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน.....						☐
24. ท่านได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม.....						☐
25. ท่านมีโอกาสสร้างผลงานอยู่เสมอโดยการสนับสนุนจากหน่วยงาน.....						☐

ตอนที่ 2 บรรยายาสององค์กร

คำชี้แจง: ข้อความต่อไปนี้เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยาการในหน่วยงานของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
ด้านโครงสร้างองค์กร						
1. โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน						☐
2. โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน.....						☐
3. โรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการดำเนินงานมุ่งเน้นผลงาน มากกว่าผู้ปฏิบัติงาน...						☐
4. โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนด กฎระเบียบที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน.....						☐
ความรับผิดชอบขององค์กร						
5. โรงพยาบาลของท่านมีการวางเป้าหมายการทำงานไว้อย่างสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนด.....						☐
6. โรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ.....						☐
7. โรงพยาบาลของท่านมีระบบการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน.....						☐
8. โรงพยาบาลของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ.....						☐
ด้านการยอมรับจากองค์กร						
9. โรงพยาบาลของท่านบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม.....						☐
10. โรงพยาบาลของท่านไม่ให้การยอมรับเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย.....						☐

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
11. โรงพยาบาลของท่านมีระบบค่าตอบแทนตามผลงานที่ปฏิบัติ.....						☐
12. โรงพยาบาลของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบด้านการสนับสนุนจากองค์กร						☐
13. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่เกินความสามารถท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้.....						☐
14. เมื่อท่านถูกร้องเรียนผู้บังคับบัญชาจะร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา.....						☐
15. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักไม่ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน.....						☐
16. โรงพยาบาลของท่านมีระบบส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการศึกษาคือหรือเข้าร่วมประชุม/ฝึกอบรม.....						☐
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
17. โรงพยาบาลมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน.....						☐
18. โรงพยาบาลมีการวางแผนในการทำงานที่ดีทำให้งานมีคุณภาพตามที่กำหนด.....						☐
19. โรงพยาบาลมีการปรับเป้าหมายของการทำงานให้มีความเหมาะสมได้ตามโอกาส						☐
20. โรงพยาบาลมีการกำหนดกระบวนการแก้ปัญหาหรือข้อขัดข้องในการบริหารงาน.....						☐

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
1. ท่านยินดีที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน.....						☐
2. ท่านไม่เคยรู้สึกว่าการที่โรงพยาบาลนี้เป็นเสมือนครอบครัวของท่าน.....						☐
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของท่านเอง.....						☐
4. ท่านไม่รู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลนี้เลย.....						☐
5. โรงพยาบาลนี้มีความหมายต่อท่านเป็นอย่างมาก.....						☐
6. ท่านคิดว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้.....						☐
7. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นการยากที่จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ถึงแม้ว่าท่านจำเป็นต้องลาออกก็ตาม.....						☐
8. ถ้าท่านลาออกจากโรงพยาบาลตอนนี้จะเกิดผลกระทบต่อชีวิตของท่านและครอบครัว.....						☐
9. ท่านสมัครใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้.....						☐
10. ถ้าท่านลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้การหางานใหม่มีโอกาสน้อยมาก.....						☐
11. ท่านคิดว่าข้อเสียของการออกจากโรงพยาบาลนี้คือการมีทางเลือกใหม่น้อยมาก.....						☐
12. ท่านตัดสินใจทำงานกับโรงพยาบาลนี้เพราะว่าโรงพยาบาลนี้ให้ผลตอบแทนมากกว่าโรงพยาบาลอื่น.....						☐

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
13. การลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ เป็น สิ่งที่ไม่ถูกต้องถึงแม้จะเป็นประโยชน์ต่อ ตัวของท่านเอง.....						☐
14. ท่านรู้สึกว่าได้มีภาระผูกพันที่จะต้อง ทำงานกับโรงพยาบาลนี้เลย.....						☐
15. ท่านรู้สึกผิดถ้าจะลาออกจากโรงพยาบาล ในเวลานี้.....						☐
16. โรงพยาบาลนี้สมควรได้รับความจงรัก ภักดีจากท่าน.....						☐
17. โรงพยาบาลนี้ให้สิ่งดี ๆ กับท่านมาโดย ตลอด.....						☐
18. ท่านไม่คิดจะลาออกในเวลานี้เพราะรู้สึก ผูกพันกับบุคลากรในโรงพยาบาล.....						☐

ภาคผนวก ค
การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
(IOC หรือ Index of congruence)

การหาค่า IOC ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยืดหยุ่นผู้พันด่องค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เป็นการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 3 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีคะแนนต่ำกว่า 0.50 มาพิจารณาและปรับปรุงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง แต่ละข้อคำถามมีคะแนนดังแสดงในตารางภาคผนวก ค

ตารางภาคผนวก ค ที่ 1 การหาค่า IOC แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	$\sum R/N$	IOC
	1	2	3			
1.	0	1	1	2	2/3	0.6
2.	1	1	1	3	3/3	1
3.	1	1	1	3	3/3	1
4.	0	0	1	1	1/3	0.3
5.	1	1	1	3	3/3	1
6.	-1	1	0	0	0/3	0
7.	0	-1	1	0	0/3	0
8.	1	1	1	3	3/3	1
9.	1	1	0	2	2/3	0.6
10.	1	1	1	3	3/3	1
11.	1	1	1	3	3/3	1
12.	1	-1	1	1	1/3	0.3
13.	-1	1	1	1	1/3	0.3
14.	1	1	1	3	3/3	1
15.	1	1	1	3	3/3	1
16.	1	1	1	3	3/3	1
17.	-1	1	1	1	1/3	0.3
18.	0	1	1	2	2/3	0.6
19.	0	1	1	2	2/3	0.6
20.	1	1	0	2	2/3	0.6
21.	1	1	1	3	3/3	1
22.	1	-1	1	1	1/3	0.3
23.	0	1	0	1	1/3	0.3
24.	1	1	1	3	3/3	1
25.	1	1	1	3	3/3	1

ตารางภาคผนวก ค ที่ 2 การหาค่า IOC แบบสอบถามความคิดเห็นบรรยากาศองค์กรของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	$\sum R/N$	IOC
	1	2	3			
1.	-1	1	1	1	1/3	0.3
2.	1	1	0	2	2/3	0.6
3.	1	1	1	3	3/3	1
4.	1	1	1	3	3/3	1
5.	1	1	1	3	3/3	1
6.	1	1	1	3	3/3	1
7.	1	1	1	3	3/3	1
8.	1	1	1	3	3/3	1
9.	1	1	0	2	2/3	1
10.	1	1	1	3	3/3	1
11.	1	1	1	3	3/3	1
12.	0	1	1	2	2/3	0.6
13.	0	1	1	2	2/3	0.6
14.	0	1	1	2	2/3	0.6
15.	1	1	1	3	3/3	1
16.	1	1	1	3	3/3	1
17.	1	1	1	3	3/3	1
18.	1	1	1	3	3/3	1
19.	1	1	-1	1	1/3	0.3
20.	1	1	1	3	3/3	1

ตารางภาคผนวก ค ที่ 3 การหาค่า IOC แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อ
องค์กรบรรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัด
บุรีรัมย์

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			$\sum R$	$\sum R/N$	IOC
	1	2	3			
1.	0	1	1	2	2/3	0.6
2.	0	1	1	2	2/3	0.6
3.	0	1	1	2	2/3	0.6
4.	-1	1	1	1	1/3	0.3
5.	1	1	1	3	3/3	1
6.	1	1	1	3	3/3	1
7.	1	1	0	2	2/3	0.6
8.	1	1	0	2	2/3	0.6
9.	1	1	0	1	2/3	0.6
10.	1	1	0	1	2/3	0.6
11.	1	1	0	1	2/3	0.6
12.	-1	1	1	1	1/3	0.3
13.	1	1	1	3	3/3	1
14.	-1	1	1	1	1/3	0.3
15.	1	1	1	3	3/3	1
16.	0	1	1	2	2/3	0.6
17.	0	1	1	2	2/3	0.6
18.	1	1	1	3	3/3	1

ภาคผนวก ง
ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายชื่อ

- ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ระดับบรรยากาศองค์กร
- ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร



**ตารางภาคผนวก ง ที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานรายชื่อ
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์**

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{x} \pm S.D.$
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้	3.9±0.5
2.	ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ๆ หน่วยงานกำหนด	4.2±0.5
3.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองเป็นอย่างดี	3.9±0.6
4.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานในหน้าที่ได้สำเร็จ	3.9±0.6
5.	ในการปฏิบัติงานท่านต้องใช้เวลามากกว่าแผนที่วางไว้เสมอ	3.0±1.0
6.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความนับถือและให้เกียรติท่าน	4.0±0.5
7.	ท่านได้รับการเชื่อถือไว้วางใจให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.0±0.6
8.	เมื่อท่านแสดงความคิดเห็นหรือมีข้อเสนอแนะท่านจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.7±0.7
9.	ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจในการปฏิบัติงานของท่าน	3.8±0.6
10.	ผู้ร่วมงานให้ความสำคัญและยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	4.0±0.5
11.	ท่านตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.4±0.5
12.	ท่านพยายามทำงานให้สำเร็จแม้จะมีอุปสรรคก็ตาม	4.4±0.6
13.	ผลงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน	4.0±0.5
14.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและตัดสินใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่เสมอ	4.0±0.6
15.	ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นท่านอาจไม่ชอบ	4.0±0.6
16.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	4.5±0.5
17.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.4±0.6
18.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	4.2±0.6
19.	ท่านมีความพึงพอใจกับงานที่ท่านปฏิบัติ	4.2±0.6
20.	งานที่ท่านปฏิบัติทำให้ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.4±0.6
21.	การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ท่านมีโอกาก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	3.7±0.7
22.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	3.5±0.8
23.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นโอกาสให้ท่านก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.8±0.7
24.	ท่านได้รับการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	3.4±0.8
25.	ท่านมีโอกาสร้างผลงานอยู่เสมอโดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน	3.7±0.7

**ตารางภาคผนวก ง ที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบรรยากาศในการปฏิบัติงานราย
ชื่อของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์**

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{x} \pm S.D.$
1.	โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	4.0±0.8
2.	โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนดขั้นตอนการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.9±0.8
3.	โรงพยาบาลของท่านมีนโยบายการดำเนินงานมุ่งเน้นผลงาน มากกว่า ผู้ปฏิบัติงาน	3.6±0.9
4.	โรงพยาบาลของท่านมีการกำหนด ภาระเบี่ยงที่เื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.7±0.8
5.	โรงพยาบาลของท่านมีการวางแผนเป้าหมายการทำงานไว้อย่างสอดคล้องกับพันธกิจ ที่กำหนด	3.9±0.7
6.	โรงพยาบาลของท่านมีการบริหารงานแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจ	3.5±0.9
7.	โรงพยาบาลของท่านมีระบบการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงาน	3.7±0.8
8.	โรงพยาบาลของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตาม ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.9±0.7
9.	โรงพยาบาลของท่านบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม	3.6±0.8
10.	โรงพยาบาลของท่านไม่ให้การยอมรับเมื่อท่านปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.5±0.9
11.	โรงพยาบาลของท่านมีระบบค่าตอบแทน ตามผลงานที่ปฏิบัติ	3.5±0.9
12.	โรงพยาบาลของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบ	3.4±0.9
13.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่เกินความสามารถท่านสามารถขอความ ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาได้	3.7±0.8
14.	เมื่อท่านถูกร้องเรียนผู้บังคับบัญชาจะร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา	3.8±0.7
15.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านมักไม่ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.4±1.0
16.	โรงพยาบาลของท่านมีระบบส่งเสริมในการพัฒนาบุคลากรเข้ารับการศึกษา ต่อหรือเข้าร่วมประชุม/ฝึกอบรม	3.7±0.9
17.	โรงพยาบาลมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.9±0.7
18.	โรงพยาบาลมีการวางแผนในการทำงานที่ดีทำให้งานมีคุณภาพตามที่กำหนด	3.7±0.8
19.	โรงพยาบาลมีการปรับเป้าหมายของการทำงานให้มีความเหมาะสมได้ตามโอกาส	3.8±0.7
20.	โรงพยาบาลมีการกำหนดกระบวนการแก้ปัญหาหรือข้อขัดข้องในการ บริหารงาน	3.7±0.7

**ตารางภาคผนวก ง ที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรราย
ชื่อของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์**

ข้อที่	ข้อความ	$\bar{X} \pm S.D.$
1.	ท่านยินดีที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน	3.5±1.0
2.	ท่านไม่เคยรู้สึกที่โรงพยาบาลนี้เป็นเสมือนครอบครัวของท่าน	3.6±1.0
3.	ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของท่านเอง	3.5±0.9
4.	ท่านไม่รู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลนี้เลย	4.0±0.9
5.	โรงพยาบาลนี้มีความหมายต่อท่านเป็นอย่างมาก	3.9±0.8
6.	ท่านคิดว่าไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลนี้	4.1±0.9
7.	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นการยากที่จะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ถึงแม้ว่าท่านจำเป็นต้องลาออกก็ตาม	3.3±1.0
8.	ถ้าท่านลาออกจากโรงพยาบาลตอนนี้จะเกิดผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว	3.6±1.1
9.	ท่านสมัครใจที่จะทำงานในโรงพยาบาลนี้	4.0±0.8
10.	ถ้าท่านลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้การหางานใหม่มีโอกาสน้อยมาก	2.8±1.1
11.	ท่านคิดว่าข้อเสียของการออกจากโรงพยาบาลนี้คือการมีทางเลือกใหม่น้อยมาก	2.8±1.1
12.	ท่านตัดสินใจทำงานกับโรงพยาบาลนี้เพราะว่าโรงพยาบาลนี้ให้ผลตอบแทนมากกว่าโรงพยาบาลอื่น	2.4±1.0
13.	การลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องถึงแม้จะเป็นประโยชน์ต่อตัวของท่านเอง	3.2±1.0
14.	ท่านรู้สึกที่ไม่ได้มีภาระผูกพันที่จะต้องทำงานกับโรงพยาบาลนี้เลย	3.5±1.0
15.	ท่านรู้สึกผิดถ้าจะลาออกจากโรงพยาบาลในเวลานี้	3.1±1.0
16.	โรงพยาบาลนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากท่าน	3.6±0.8
17.	โรงพยาบาลนี้ให้สิ่งดี ๆ กับท่านมาโดยตลอด	3.7±0.8
18.	ท่านไม่คิดจะลาออกในเวลานี้เพราะรู้สึกผูกพันกับบุคลากรในโรงพยาบาล	3.6±1.0

ภาคผนวก จ
คำชี้แจงพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย

**เอกสารชี้แจงอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการตอบแบบสอบถาม
และการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย**

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางเนาวรัตน์ เจริญสุข นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาเอกการบริหาร โรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความประสงค์จะทำวิทยานิพนธ์เรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับคือ ทำให้ผู้บริหารทุกระดับทราบ ถึงทัศนคติและพฤติกรรมโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ โดย กำหนดแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรเป็นแนวทางในการพัฒนาให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและนอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำผลการ ประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ มา เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของการบริการสุขภาพและกิจกรรมของโรงพยาบาลเพื่อระบุโอกาสในการ ปรับปรุงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพและ บุคลากรอื่น ๆ รวมทั้งผลลัพธ์ของ การบริการสุขภาพและกิจกรรมของโรงพยาบาลต่อไป

ผู้วิจัยจึงขอเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้เพราะท่านเป็นพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ ในการนี้ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้ระยะเวลาในการทำวิจัยประมาณ 6 เดือน

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน จำนวน 70 ข้อ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร จำนวน 20 ข้อ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ โดยใช้เวลาในการตอบ แบบสอบถามประมาณ 20 – 25 นาที โดยผู้วิจัยได้แนบซองมาเพื่อให้ท่านใส่แบบสอบถามที่ตอบ

แล้วและปิดผนึกให้เรียบร้อย โดยผู้วิจัยจะขอรับแบบสอบถามคืนผ่านทางหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของท่าน

เนื่องจากแบบสอบถามประกอบด้วยคำถามหลายส่วน จึงขอความกรุณาให้ท่านพิจารณาตอบตามความรู้สึกของท่านให้มากที่สุด ไม่ต้องระบุชื่อหรือหน่วยงานของท่าน โดยข้อมูลและคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ และจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ ผลการศึกษาค้นคว้าออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่าน เนื่องจากไม่สามารถนำมาสืบค้นเจาะจงหาผู้ตอบได้ ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดข้อหนึ่ง หากท่านไม่สบายใจที่จะตอบคำถามนั้น หรือไม่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเลยก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานใด ๆ ของท่าน ท่านมีสิทธิ์จะไม่เข้าร่วมการวิจัยก็ได้โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล

หากผู้เข้าร่วมวิจัยมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม สามารถติดต่อสอบถามได้ที่ นางเนาวรัตน์ เจริญสุข บ้านเลขที่ 126/8 ม.นริศธนาบุรีรัมย์ ถนนประชาอุทิศ แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140 หมายเลขโทรศัพท์ 02-4625309 หรือ 089-6795590 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีสำนักงานอยู่ที่ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ถนนพทุทมนทลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 หมายเลขโทรศัพท์ 02-849-6223-5 โทรสาร 02-849-6223 หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อประธานคณะกรรมการฯ หรือผู้แทนได้ตามสถานที่และหมายเลขโทรศัพท์ข้างต้นขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ขอแสดงความนับถือ

นางเนาวรัตน์ เจริญสุข

ภาคผนวก จ

การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน



COA. No. MU-IRB 2010/095.3003

Documentary Proof of Mahidol University Institutional Review Board

Title of Project. Motivation and Organization Climate Affect to Register Nurse' Organizational Commitment at Buriram Community Hospital
(Thesis for Master Degree)

Principal Investigator. Mrs. Nawarat Charoensook

Name of Institution. Faculty of Public Health

Approval includes. 1) MU-IRB Submission form version received date 29 March 2010
2) Research Protocol version received date 29 March 2010
3) Participant Information Sheet for Questionnaire version date 29 March 2010
4) Questionnaire version received date 29 March 2010

Mahidol University Institutional Review Board is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

Date of Approval. 30 March 2010

Date of Expiration. 29 March 2011

Signature of Chairman.
(Professor Shusee Visalyaputra)

Signature of Head of the Institute.
(Associate Professor Samsanee Chaiyaroj)
Vice President for Research and Academic Affairs

Office of the President, Mahidol University, 999 Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel. (662) 8496223-5 Fax. (662) 8496223

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย

นางเนาวรัตน์ เจริญสุข

วันเดือนปีที่เกิด

3 ธันวาคม ค.ศ. 1961

สถานที่เกิด

จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา

วิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา, พ.ศ. 2527

ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, พ.ศ. 2531

สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)

มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ. 2553

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

พยาบาล (ผู้อำนวยการ)

ประจำโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ 420/6

ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

หมายเลขติดต่อ 02-3069146 หรือ 089-6795590

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 126/8 ม.นริศานนบุรีรัมย์ ถนนประชาอุทิศ

แขวงทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร 10140

โทรศัพท์ 02-4625309

E-Mail: naw2504@yahoo.com