

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ  
กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช



นางจรรุวรรณ ประดา

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

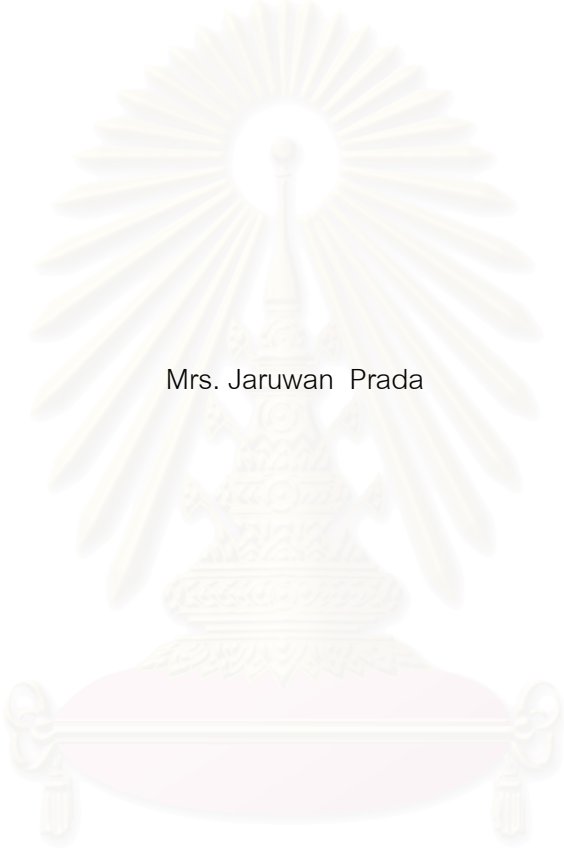
ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-3224-4

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE,  
ORGANIZATIONAL READINESS, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS PERCEIVED  
BY PROFESSIONAL NURSES, PSYCHIATRIC HOSPITALS

Mrs. Jaruwat Prada



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-3224-4

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ  
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช

โดย

นางจรรุวรรณ ประดา

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์

---

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โภธิสาร)

จากรูวรรณ ประดา : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
 สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของ  
 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช. (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL  
 FACTORS, CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL  
 READINESS, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS PERCEIVED BY  
 PROFESSIONAL NURSES, PSYCHIATRIC HOSPITALS) อาจารย์ที่ปรึกษา :  
 ผศ. ร.ต.อ.หญิง ดร. ยูพิน อังสุโรจน์, 165 หน้า. ISBN 974-17-3224-4

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความ  
 พร้อมขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ  
 ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสร้างสมการพยากรณ์  
 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจากตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์  
 ความพร้อมขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช 13 แห่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ  
 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 347 คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย  
 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แบบสอบถามความพร้อมขององค์การและ  
 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์หาความ  
 เทียบของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .96 .89 และ .89 ตามลำดับ  
 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา ค่าสัมประสิทธิ์  
 สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่น  
 ผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับ  
 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
3. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกใน  
 ระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .791$  และ  $.849$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$
4. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
 ระดับ  $.05$  คือ ความพร้อมขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ โดยสามารถร่วมกันทำนาย  
 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 73.8 ( $R^2 = .738$ )

มีสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ =  $.639$  ความพร้อมขององค์การ +  $.246$  วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

สาขาวิชา...การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต.....  
 ปีการศึกษา.....2545..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

# # 4477558136: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: PERSONAL FACTORS / CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE / ORGANIZATIONAL READINESS / ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
 JARUWAN PRADA: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, CONSTRUCTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL READINESS, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS PERCEIVED BY PROFESSIONAL NURSES, PSYCHIATRIC HOSPITALS. THESIS ADVISOR: ASST. PROF. POLICE CAPTAIN YUPIN AUNGSUROCH, Ph. D., 165 pp.  
 ISBN 974-17-3224-4.

The purposes of this study were to determine personal factors, constructive organizational culture, organizational readiness, and organizational commitment; to identify the relationships between personal factors, constructive organizational culture, organizational readiness and organizational commitment; and to derive a predictive equation organizational commitment from personal factors, constructive organizational culture and organizational readiness variables predictors as perceived by professional nurses, psychiatric hospitals. The research subjects consisted of 347 professional nurses who were randomly selected by simple random sampling technique. Content validity and reliability of the research instruments: constructive organizational culture, organizational readiness, and organizational commitment questionnaires, were established. The Cronbach's alpha coefficients were .96, .89, and .89, respectively. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients, contingency coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

Major findings were as follows:

1. Constructive organizational culture was at high level. Organizational readiness and Organizational commitment were at moderate level.
2. Age, marital status, and working experience were not related to organizational commitment.
3. Constructive organizational culture and organizational readiness were positive significantly related to organizational commitment ( $r = .791$  and  $.849$ ), at the .05 level.
4. Variables that could predict organizational commitment, at the .05 level, were organizational readiness and constructive organizational culture. The predictors accounted for 73.8 percents of variance ( $R^2 = .738$ ).

The predictors equation in standard score form could be stated as follow:

organizational commitment = .639 organizational readiness + .246 constructive organizational culture

Field of study...Nursing Administration..... Student's signature.....

Academic year.....2002..... Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งของท่านอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำและให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องด้วยความกรุณาและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด และคอยให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมาจนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จินตนา ยูนิพันธุ์ ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ให้ผู้วิจัยได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและการวิจัยที่มีค่ายิ่ง ตลอดจนบุคลากรของคณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกด้วยดี ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล/สถาบัน หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล และบุคลากรผู้ประสานงานของโรงพยาบาลจิตเวชทั้ง 13 แห่ง ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม และขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสถาบันราชานุกูล หัวหน้ากลุ่มการพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการสถาบันราชานุกูล และคณะบริหารกลุ่มงานการพยาบาลทุกท่านที่อนุญาตให้ลาศึกษาต่อและให้การสนับสนุนตลอดระยะเวลาการศึกษา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดาผู้ล่วงลับ ที่ให้ชีวิต สติปัญญาและสิ่งดีงามทั้งหลายแก่ผู้วิจัย และขอขอบคุณสามี บุตร ธิดา พี่ น้อง ที่ให้กำลังใจ สนับสนุน ช่วยเหลือด้วยความเอื้ออาทรและห่วงใยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณสำหรับกำลังใจและความช่วยเหลือที่ได้รับจากเพื่อนร่วมเรียนและเพื่อนร่วมงานทุกท่าน จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

จารุวรรณ ประดา

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	10
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
โรงพยาบาลจิตเวชและองค์การพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช.....	15
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ.....	31
ความพร้อมขององค์การ.....	47
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์.....	53
ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	69
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	76
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	80
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	83

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
มาตรการคุ้มครองด้านจริยธรรม.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>95</b>
<b>5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>118</b>
สรุปผลการวิจัย.....	120
การอภิปรายผลการวิจัย.....	121
ข้อเสนอแนะ.....	132
<b>รายการอ้างอิง.....</b>	<b>134</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>144</b>
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	147
ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	149
ภาคผนวก ค เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย.....	155
ภาคผนวก ง สถิติที่เกี่ยวข้อง.....	161
<b>ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....</b>	<b>165</b>

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.....	79
2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม.....	89
3	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	96
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ จำแนกรายด้าน.....	98
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ด้านมิติเน้นความสำเร็จ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	99
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ด้านมิติเน้นสัจการแห่งตน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	100
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ด้านมิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	101
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ สร้างสรรค์ด้านมิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ.....	102
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพร้อมขององค์การ จำแนกรายด้าน.....	103
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพร้อมขององค์การ ด้านความร่วมมือ จำแนกรายชื่อ.....	104
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพร้อมขององค์การ ด้านนวัตกรรม จำแนกรายชื่อ.....	105
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ จำแนกรายด้าน.....	107
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ด้านการอุทิศตน จำแนกรายชื่อ.....	108

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านระบบรางวัล จำแนกรายชื่อ.....	110
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร จำแนกรายชื่อ.....	111
16	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ.....	113
17	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมของ องค์การ กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ.....	114
18	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ.....	115
19	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อำนาจในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) อำนาจใน การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$ change) ในการพยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันต่อ องค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ.....	116
20	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนน มาตรฐาน (Beta) ในสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความเชื่อมั่นผูกพันต่อ องค์การ.....	117

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อการปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทั้งระบบการผลิตและการให้บริการของภาครัฐและเอกชน ได้แก่ กระแสรัฐธรรมนูญที่ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของประชาชนก่อให้เกิดความตื่นตัวด้านสุขภาพของประชาชนมากยิ่งขึ้น มีการกระจายสถานบริการอย่างทั่วถึง ทำให้ทุกฝ่ายให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพอันนำไปสู่ระบบการให้บริการสาธารณสุขต่อประชาชนที่มีความโปร่งใสตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน กระแสภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย ทำให้ภาครัฐและเอกชนต้องหันมาปรับวิธีการดำเนินงานให้มีขนาดเล็กลงตามขนาดความจำเป็น มีการปรับบทบาทหน้าที่ขององค์กรในปัจจุบันและอนาคตให้เหมาะสม และกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปิดโลกให้เป็นโลกที่ไร้พรมแดน จึงเกิดการแข่งขันที่เสรีมากขึ้นในด้านสินค้าและบริการ (เสรี ผู้จินดา, 2542) การปฏิรูประบบสุขภาพที่มุ่งสู่การสร้างนำซ่อมและสุขภาพพอเพียง และการสร้างความเข้มแข็งของระบบดูแลตนเองด้านสุขภาพ (คณะกรรมการปฏิรูประบบสุขภาพ, 2545) ทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องปรับบทบาทภารกิจการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ การบริการสุขภาพ และการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการปฏิรูประบบสุขภาพและระบบการบริหารภาครัฐ โรงพยาบาลต่างๆ จึงต้องเพิ่มบทบาทการควบคุมกำกับให้มากขึ้น รวมทั้งการสร้างกฎเกณฑ์การทำงานและการกำหนดมาตรฐานระบบสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพและเป็นธรรม ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่สนับสนุนให้ทุกคนประพฤติตามค่านิยมใหม่และจรรยาบรรณ โดยมีทัศนคติการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน เชื่อและเคารพในสิทธิมนุษยชน มีความสุจริต ขยันอดทน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และ สุภาพร แซ่ลี้ม, 2544; พรเทพ ศรีวนารังสรรค์, 2542)

ประเด็นความตื่นตัวและการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ก่อให้เกิดปัญหาแก่โรงพยาบาลของรัฐ ทั้งโรงพยาบาลฝ่ายกายและโรงพยาบาลจิตเวช ในการปรับกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้อง

กับแนวนโยบายและการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะองค์การพยาบาลในฐานะที่มีผู้ให้บริการสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุด ต้องปรับกระบวนการทัศน์เรื่องสุขภาพ ปรับบทบาทในการให้บริการสุขภาพ และปรับเปลี่ยนวิธีการให้บริการ รวมทั้งการสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ระบบบริหารสุขภาพ และระบบบริการพยาบาล ภายใต้วิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน เพื่อยกระดับสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชน (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2544)

ทำให้ประเด็นการพัฒนาบริการสุขภาพไปสู่แนวทางคุณภาพและประสิทธิภาพมีความสำคัญมากขึ้น มีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพและการประเมินรับรองคุณภาพภายใต้ระบบต่างๆ เช่น ระบบ ISO 9000 ระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) เป็นต้น แต่ปัญหาการบริการของภาครัฐและการพัฒนาบริการสุขภาพไปสู่แนวทางคุณภาพในปัจจุบัน คือ ความไม่สมดุลระหว่างภาระงานกับกำลังคน การขาดแรงจูงใจที่เหมาะสม และการบริหารที่ขาดเป้าหมายที่ชัดเจนขององค์การ (อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล, 2545)

โดยเฉพาะโรงพยาบาลจิตเวช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ที่ให้การรักษาโรคเฉพาะทางแก่ผู้ป่วยที่มีปัญหาทางด้านจิตใจและอารมณ์ และเป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชน รวมทั้งการพัฒนาวิชาการเทคโนโลยีด้านสุขภาพจิต (สมศรี เชื้อหิรัญ, 2532) มีการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิตเป็นการพยาบาลเฉพาะทางที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ใช้กรอบความรู้เกี่ยวกับมนุษย์ (Human being) โดยคำนึงถึงชีวจิตสังคม (Bio-Pscho-Social) การปฏิบัติงานมี 4 มิติ คือ ส่งเสริมสุขภาพจิต ป้องกันปัญหาสุขภาพจิต บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ (ฉวีวรรณ สัตยธรรม, 2541) มีลักษณะการให้บริการที่แตกต่างกับการพยาบาลในโรงพยาบาลฝ่ายกาย คือ การใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการบำบัดทางจิต โดยใช้เป็นสื่อกลางในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วย ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจและให้ความร่วมมือในกิจกรรมพยาบาล ในขณะที่พยาบาลโรงพยาบาลฝ่ายกายมีอุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยในการรักษาพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพ (เจียมจิตต์ จุตานบุตร, 2539)

จากผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต ในปีงบประมาณ 2545 พบว่า การดำเนินงานตามแผนงานบริการสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรคที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของหน่วยงานในสังกัดกรมสุขภาพจิต จำนวน 19 หน่วยงาน มีสัดส่วนความก้าวหน้าผลการดำเนินงานจำนวน 6 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 56 และจากลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพยาบาลจิตเวช ที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความอดทน ความอ่อนโยนและจริงใจ รวมทั้ง

เจตคติที่ดี จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับต้องเผชิญกับผู้ป่วยที่มีปัญหาทางสุขภาพจิตและจิตเวช ทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวชเกิดความเครียด ท้อแท้ และเบื่อหน่ายต่อการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ประสิทธิภาพการทำงาน และการบริการลดลง (ลักษณะ พลอยเลื่อมแสง, 2544) ซึ่งจากการศึกษาของ มนตรี อมร พิเศษสุกุล และพรชัย พงษ์สงวนสิน (2544) ที่ได้ศึกษาสถานการณ์การรักษาพยาบาลผู้ป่วยจิตเวช ตามการรับรู้ของครอบครัว พบว่า ครอบครัวผู้ป่วยจิตเวชให้ค่าคุณภาพการบริการรักษาพยาบาลผู้ป่วยจิตเวชแบบผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน อยู่ในระดับไม่พึงพอใจ

การพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลจิตเวชไปสู่แนวทางคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ และควรได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง แต่การพัฒนาคุณภาพบริการเพื่อการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรและประสบผลสำเร็จดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยบุคคลากรภายในองค์กรที่มีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนในการทำงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเสียสละ ซึ่งจะทำให้มีผลผลิตที่เพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพ (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2545) และแนวทางหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถทำงานเพื่อองค์กร คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนอกจากจะทำให้เกิดความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์กรและการคงอยู่ของสมาชิกในองค์กรแล้ว ยังมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายในองค์กร เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญในการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารและเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคคลากร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้มาตรฐานและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (เจียมจิตต์ จุดาบุตร, 2539; วรรณรศ แสงมณี, 2544; ศรีสุภา สีดากุล, ธรรมาสัน กัญญา และวราภรณ์ เขมโชติกูร, 2544)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Pasmore (1988) เป็นความผูกพันทางจิตวิทยาของสมาชิกในองค์กรที่มีต่อองค์กร เต็มใจอุทิศตนและจัดเตรียมพลังในการทำงานเพื่อองค์กรด้วยความพยายามจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและเพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่ได้รับ เป็นลักษณะความยึดมั่นผูกพันที่ส่งผลต่อองค์กรมากกว่าบุคคล มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การอุทิศตน (Dedication) ซึ่งหมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรได้อุทิศตน และจัดเตรียมพลังกายและพลังใจเพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และมุ่งพยายามเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ระบบรางวัล (Reward system) ซึ่งหมายถึง ระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรที่มีค่านิยมพื้นฐานในการจ่ายค่าตอบแทนแก่การทำงานที่ได้จากการนำเสนอมุมความคิด การทำงานหนัก และการสร้างสรรค์ความคิดของสมาชิกในองค์กร ด้วยการ

จัดสรรรางวัลอย่างยุติธรรมจากการพิจารณาตามผลงานและลดสภาพความแตกต่างในการจัดสรรรางวัลระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยขอบเขตการให้รางวัลตอบแทนเป็นการให้รางวัลแบบรายกลุ่มมากกว่าการให้แบบรายบุคคล และความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร (Information availability) ซึ่งหมายถึง การมีข้อมูลข่าวสารที่สม่ำเสมอ ถูกต้องชัดเจน และเชื่อถือได้ขององค์การ รวมทั้งสมาชิกภายในองค์การมีความรับผิดชอบในการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสภาพการณ์และการดำเนินงานขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของค่านิยม สมมุติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกันที่ผูกพันสมาชิกขององค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากบุคคลจะกระทำการใดๆบนพื้นฐานของค่านิยมร่วม วัฒนธรรมองค์การจะให้ความหมายและทิศทางที่สำคัญแก่พฤติกรรมประจำวันของสมาชิกภายในองค์การ และเป็นพลังที่จะกำหนดพฤติกรรมเสริมแรง และกระตุ้นให้สมาชิกใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังสามารถสร้างความรู้สึกด้านเอกลักษณ์ร่วมที่มีอิทธิพลต่อบุคคลและการปฏิบัติขององค์การ โดยวัฒนธรรมองค์การจะก่อให้เกิดความกดดันต่อการกระทำและการคิดของบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่มีอยู่ (Greenberg and Baron, 1995) และวัฒนธรรมองค์การยังมีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การด้วยการเสริมสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกขององค์การ และกำหนดกรอบระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติร่วมกันของสมาชิก ก่อให้เกิดความเป็นเอกลักษณ์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในองค์การ และความมีเสถียรภาพขององค์การที่ทำให้เกิดภาพพจน์ที่ดีเป็นที่ยอมรับแก่สังคมทั่วไป (Smircich, 1983) โดยเฉพาะวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลองค์การสูงสุด และการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ (Cooke and Lafferty, 1989) นอกจากนี้ยังเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนางาน บุคคล และองค์การ สมาชิกทุกคนในองค์การทำงานอย่างมีความสุข เกิดความผูกพันกับองค์การและสมาชิก (Charlotte, 1993; Smircich, 1983)

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลประเภทต่างๆ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก (อัญชลี วิสิทธิ์วงศ์, 2539) และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Ingersoll et al., 2000) ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเฉพาะวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมองค์การลักษณะหนึ่งใน 3 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ซึ่งวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสั่งการแห่งตน (Self-Actualization) มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-Encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ มีบรรยากาศองค์การเป็นแบบเปิดและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะการทำงานเป็นทีม บุคลากรในองค์การยอมรับความคิดเห็น และสามารถปรับตัวอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์การ มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การในทางที่ดี บุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ มีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

ความพร้อมขององค์การ (Organization readiness) คือ การเตรียมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การที่มีอิทธิพลมาจากประวัติการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมาเพื่อการกลั่นกรอง (Refinement) ให้สามารถริเริ่มและคงไว้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านระบบเทคนิคและสังคม (Sociotechnical system) ที่ประกอบด้วย บุคคล เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมซึ่งความพร้อมขององค์การและการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการพยาบาล โดยเฉพาะบุคลากรที่มีประสบการณ์ทางลบและระแวงต่อการเปลี่ยนแปลง และมีประวัติบอบช้ำจากการเปลี่ยนแปลงมาก่อน จึงต้องดำเนินการโดยการนำข้อผิดพลาดของแผนเดิม ความรู้สึกกลัวและกังวลต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต มากระตุ้นให้บุคลากรร่วมมือกันปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การ ด้วยการวางแผนที่มีอนาคตมากกว่าอดีตอย่างเป็นขั้นตอน และเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงคุณค่าของการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายร่วมกันแล้ว จะทำให้สามารถย้อนถึงสิ่งที่เคยทำและกำหนดกิจกรรมเป็นกระบวนการสู่การเปลี่ยนแปลง จนทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้ในที่สุด (Ingersoll et al., 2000)

ความพร้อมขององค์การตามแนวคิดของ Ingersoll et al. (2000) ประกอบด้วย นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งเป็นกระบวนการการใช้ทรัพยากร การวางแผนการดำเนินงาน การนำนวัตกรรมมาใช้ การเสี่ยงเพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมมีความสำคัญต่อองค์การเพราะการที่องค์การมีนวัตกรรมที่มากกว่าจะมีโอกาสที่ดีและมากกว่าในการปรับปรุงองค์การ และสามารถค้นพบแนวทางการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ง่ายกว่า (Pasmore, 1988: 94) และความร่วมมือ (Cooperation) ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกันของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานย่อยต่างๆ ของ

องค์การ เพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่เหมือนกันด้วยการทำงานแบบทีมงาน (Team work) และทุกคนให้การช่วยเหลือดูแลและมีหวังซึ่งกันและกัน

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ นอกจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การแล้ว พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส (Mowday, Porter, and Steers, 1982: 56)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชเป็นอย่างไร และปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางกลยุทธ์การบริหารงานภายในองค์การ การวางแผนการบริหารบุคคล ให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

## ปัญหาการวิจัย

1. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การหรือไม่
3. ตัวแปรพยากรณ์ใดของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช



2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจาก ปัจจัยส่วนบุคคล  
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ

### แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยต่างๆเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า  
บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุจะเป็น  
ตัวเชื่อมโยงให้บุคคลอยู่ในองค์การ และการที่อายุมากขึ้นทำให้มีโอกาสในการเลือกงาน การโยกย้าย  
ไปองค์การอื่นลดน้อยลง (Sheldon, 1971: 143 – 149) ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ  
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Loke, 2001; สะอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538; ชุติมา สุวรรณประทีป,  
2543)

สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่า  
บุคคลที่เป็นโสด เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก จึงต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก  
กว่าคนที่ไม่มีสถานภาพสมรสโสด จึงมีแนวโน้มปฏิเสธการเปลี่ยนงาน มักมองงานในทางบวก และ  
สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน (Hrebiniak and Alutto, 1972;  
Mathieu and Zajac, 1990: 178)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพราะระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน  
ทำให้ได้รับอำนาจการทำงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอำนาจภายในองค์การทำให้บุคคลมีความมั่นคง  
ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและ  
สร้างความรู้สึกมีพันธะ (Beck and Wilson, 2001) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Loke (2001) และ  
สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ  
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีทางการคิด การปฏิบัติ พฤติกรรมและความเชื่อที่สมาชิกของ  
หน่วยงานมีส่วนร่วมกัน โดยมุ่งที่พฤติกรรมการแสดงออกเป็นบรรทัดฐานและความคาดหวังร่วมกัน

ของสมาชิก ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานในแต่ละวันของสมาชิกในองค์การ (McDaniel, 1995) และนอกจากนี้ค่านิยมร่วมและความมั่นคงของวัฒนธรรมองค์การจะแสดงถึงความสำคัญของความยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และบทบาทการให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันรวมทั้งผลผลิตและการบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ (Rondeau and Wager, 1999) และจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ได้จำแนกวัฒนธรรมองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ (Constructive style) ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (Passive-Defensive Styles) และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (Aggressive-Defensive Styles) ซึ่ง Cooke and Lafferty (1989) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่ให้ประสิทธิผลกับองค์การสูงสุด และจากการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของ Ingersoll et al. (2000) พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวและลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมและการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลทั้ง 3 ประเภท ไม่แตกต่างกัน คือ มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมาก ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับปานกลาง (อัญชดี วิสิทธิ์วงศ์, 2539) ในขณะที่วัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงระดับมาก และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดโดยที่โรงพยาบาลขนาดใหญ่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าโรงพยาบาลขนาดเล็ก (วรนุช เนตรพิศาลวิช, 2538)

Ingersoll et al. (2000) ได้กล่าวว่า การวิจัยที่เกี่ยวกับความพร้อมขององค์การมีน้อยมาก ซึ่งผลการศึกษาวิจัยเหล่านั้นพบว่า ความพร้อมขององค์การจะเป็นผลดีต่อการเปลี่ยนแปลงและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการบริหารการพยาบาล เพราะจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จมากกว่าตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมอื่นๆ ที่ช่วยกำหนดกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการศึกษาจากประวัติการปรับตัวขององค์การที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงแล้วนำมาวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานในอนาคต เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายองค์การรวมทั้งได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงกับความ

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า ความพร้อมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งให้เห็นว่า สมาชิกที่รับรู้ถึงประวัติ หรือความพร้อมขององค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อองค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ทั้งการทำงานแบบทีมและรายบุคคล นอกจากนี้ผลจากการศึกษาของ Ingersoll et al. (2000) ยังพบอีกว่าความพร้อมขององค์การและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในทางบวก โดยที่ความพร้อมขององค์การสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และทำนายได้ดีกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การ สมาชิกในองค์การ และผู้บริหารในองค์การ เพราะการได้รับรู้ถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของสมาชิกภายในองค์การ จะช่วยให้ผู้บริหารในแต่ละองค์การสามารถบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์การ อันจะส่งผลให้สมาชิกในองค์การมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การทำงานขององค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
5. ความพร้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
6. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

## ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช ระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป

2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2.1.2 วัดนวัตกรรมการลักษณะสร้างสรรค์ โดยใช้แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคล และการสนับสนุน และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์

2.1.3 ความพร้อมขององค์การ โดยใช้แนวคิดของ Ingersoll et al. (2000) ประกอบด้วย นวัตกรรมและความร่วมมือ

2.2 ตัวแปรตาม คือ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยใช้แนวคิดของ Pasmore (1988) ประกอบด้วย การอุทิศตน ระบบรางวัล และความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่า มีความรักและต้องการทำสิ่งที่ดีเพื่อกลุ่มงานการพยาบาล เต็มใจอุทิศตนและจัดเตรียมพลังเพื่อใช้ความพยายามในการทำงาน เพื่อให้กลุ่มงานการพยาบาลบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและได้รับรางวัลตอบแทน ตามแนวคิดของ Pasmore (1988) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การอุทิศตน ระบบรางวัล และความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร

1.1 การอุทิศตน (Dedication) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่าได้ทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถโดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อยและจัดเตรียมพลังกาย พลังใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มงานการพยาบาลด้วยความเต็มใจ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และพยายามช่วยองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ระบบรางวัล (Reward system) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพพบว่า การดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมใดๆของกลุ่มงานการพยาบาลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนแก่การทำงานของพยาบาล มีค่านิยมพื้นฐานการจ่ายค่าตอบแทนแก่การทำงานที่ได้จากการนำเสนอ

ความคิด การสร้างสรรค์ความคิด และการทำงานหนักของพยาบาล มีการจัดสรรรางวัลด้วยความยุติธรรมด้วยการพิจารณาตามผลงานและลดสภาพความแตกต่างในการจัดสรรรางวัลระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยชอบเขตการจ่ายค่าตอบแทนเป็นการจ่ายแบบรายกลุ่มมากกว่ารายบุคคล

1.3 ความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร (Information availability) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมใดๆของกลุ่มงานการพยาบาล เกี่ยวกับการจัดให้มีข้อมูลข่าวสาร สภาพการณ์ และการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลที่สม่ำเสมอ ถูกต้อง ชัดเจน และเชื่อถือได้ ให้แก่พยาบาล ให้มีความรับผิดชอบและสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องเพื่อการปฏิบัติงาน

2. **วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าจะแบบแผนค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการแสดงออกที่ยึดถือเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติ เป็นลักษณะที่ให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงานและเน้นความพึงพอใจด้านความต้องการความสำเร็จและด้านไมตรีสัมพันธ์ รวมทั้งพยาบาลได้รับการส่งเสริมให้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การทำงานมีลักษณะสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้พยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลประสบผลสำเร็จ ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ประกอบด้วย 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์

2.1 มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าจะมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนด ลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการ และการวางแผนงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรับรู้ว่าจะงานที่ตนทำเป็นงานที่มีความหมายและท้าทายความสามารถ

2.2 มิติเน้นสัจการแห่งตน (Self – Actualization) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมใดๆของกลุ่มงานการพยาบาล เป็นลักษณะที่ให้ความสำคัญกับความต้องการและความคาดหวังของพยาบาล และมีเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกันกับพยาบาล คือ เน้นที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน ทุกคนมีความภาคภูมิใจในงาน มีความพร้อมในการทำงาน สามารถพัฒนางานของตนได้อย่างอิสระ และได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองให้เกิดความก้าวหน้าจากงานที่ทำอยู่

2.3 มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic – Encouraging) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมใดๆของกลุ่มงานการพยาบาล เกี่ยวกับการบริหารจัดการเป็นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับพยาบาลในการทำงาน และรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงาน และมีความสุข ความภูมิใจกับการสอนงาน การนิเทศงาน

2.4 มิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีสัมพันธภาพที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย และเข้าใจในความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน มีการทำงานแบบพี่น้อง ต่างให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ร่วมกันแบ่งปันความรู้สึก และมีความจริงใจต่อกัน

3. **ความพร้อมขององค์การ** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมใดๆของกลุ่มงานการพยาบาล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการศึกษารูปแบบการเปลี่ยนแปลงในอดีตและวิธีการปรับปรุงในอนาคต แล้วนำข้อผิดพลาดของแผนงานเดิมในอดีตรวมทั้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มากระตุ้นความร่วมมือในการวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การอย่างเป็นขั้นตอน และรับรู้ถึงคุณค่าการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ตามแนวคิดของ Ingersoll et al. (2000) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความร่วมมือ และนวัตกรรม

3.1 ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าได้ทำงานที่มีการพึ่งพากันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ร่วมกัน เป็นการทำงานร่วมกันแบบที่งานและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ให้การช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันแม้ว่างานนั้นอยู่นอกเหนือหน้าที่และปราศจากคำสั่ง มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพงานเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจ และค่าตอบแทนที่ได้รับมาจากผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน

3.2 นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการดำเนินงานและการปฏิบัติกิจกรรมใดๆของกลุ่มงานการพยาบาล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการสร้างสรรค์การใช้ทรัพยากรเพื่อเพิ่มคุณค่าการออกแบบองค์การ ผลผลิต การบริการ นโยบาย แบบแผนการทำงาน และเทคโนโลยีขององค์การ ที่เกี่ยวข้องกับการคงไว้ซึ่งอนาคตขององค์การ มีความพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลง มีการคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานซึ่งพยาบาลที่คิดค้นนวัตกรรมและสร้างความเปลี่ยนแปลงจะได้รับการยอมรับ ยกย่อง สนับสนุน จากกลุ่มงานการพยาบาลด้วยวิธีการที่เหมาะสม

4. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

4.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของอายุ นับเป็นจำนวนปีที่บริบูรณ์

4.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาวะทางสังคมด้านการแต่งงานของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และม้าย/หย่า/แยก

4.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่จนถึงปัจจุบัน นับเป็นจำนวนปีที่บริบูรณ์

5. **พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษาระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานประจำในระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลจิตเวช เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

6. **โรงพยาบาลจิตเวช** หมายถึง โรงพยาบาลหรือสถาบันที่ให้การดูแลรักษาผู้ป่วยที่มีปัญหาทางจิต สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนการบริหารบุคคลให้มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยพิจารณาจากปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และความพร้อมขององค์การ

2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางกลยุทธ์การบริหารงานภายในองค์การให้สอดคล้องกับลักษณะวัฒนธรรมองค์การและความต้องการของสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดความเต็มใจของสมาชิกในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร วารสาร บทความ และ  
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย สรุปสาระสำคัญของเนื้อหา ดังต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลจิตเวชและองค์การพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช
  - 1.1 ลักษณะและการดำเนินงานของโรงพยาบาลจิตเวช
  - 1.2 ความหมาย โครงสร้าง และบทบาทขององค์การพยาบาล
  - 1.3 ความหมายและลักษณะงานของการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช
  - 1.4 บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของพยาบาลจิตเวช
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
  - 2.1 ความหมายและแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
  - 2.2 แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
  - 2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
  - 2.4 ผลลัพธ์ที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
3. ความพร้อมขององค์การ
  - 3.1 ความหมาย และองค์ประกอบของความพร้อมขององค์การ
  - 3.2 ความสำคัญของความพร้อมขององค์การ
  - 3.3 ความพร้อมขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
  - 4.1 ความหมาย และลักษณะของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
  - 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
  - 4.3 ผลลัพธ์ที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์
  - 4.4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
5. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



## 1. โรงพยาบาลจิตเวชและองค์การพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช

### 1.1 ลักษณะและการดำเนินงานของโรงพยาบาลจิตเวช

#### 1.1.1 ลักษณะของโรงพยาบาลจิตเวช

โรงพยาบาลจิตเวชเป็นโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดกรมสุขภาพจิต อยู่ภายใต้กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ให้การรักษาโรคเฉพาะทางแก่ผู้ป่วยที่มีปัญหาทางด้านจิตใจและอารมณ์ รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชน และพัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีด้านสุขภาพจิต มีจำนวนทั้งหมด 13 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลสวนปรุง โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น โรงพยาบาลจิตเวชนครสวรรค์ โรงพยาบาลนครราชสีมา โรงพยาบาลจิตเวชนครพนม โรงพยาบาลจิตเวชเลย โรงพยาบาลจิตเวชสระแก้ว โรงพยาบาลสงขลาราชนครินทร์ โรงพยาบาลศรีรัษฎา สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์

อำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลจิตเวช คือ การศึกษาวิจัย พัฒนาและถ่ายทอดมาตรฐาน องค์ความรู้และเทคโนโลยีทางจิตเวช ให้บริการตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตที่รุนแรง ยุ่งยาก หรือซับซ้อน การเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตเวช และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย โดยโรงพยาบาลศรีรัษฎามีรูปแบบการให้บริการเฉพาะทางด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพทางจิตเวช สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์มีรูปแบบการให้บริการเฉพาะทางด้านนิติจิตเวชและสุขภาพจิตภาวะวิกฤต และสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา มีรูปแบบการให้บริการเฉพาะทางด้านจิตเวชศาสตร์ และประสาทจิตเวชศาสตร์ (กระทรวงสาธารณสุข, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์และสำนักงานปลัดกระทรวง, 2545)

#### 1.1.2 การดำเนินงานของโรงพยาบาลจิตเวช

การดำเนินงานของโรงพยาบาลจิตเวช เป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ (โรงพยาบาลสวนปรุง, ฝ่ายแผนและสารสนเทศ, 2546)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดตามนโยบายของรัฐ (ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายอายุ 6-24 ปี ประมาณ 21 ล้านคน) เพื่อให้ประชาชนกลุ่มเสี่ยง (6-24 ปี) ไม่ยุ่งเกี่ยวหรือพึ่งพายาเสพติด และบำบัดรักษาผู้เสพและผู้ติดยา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการสร้างสุขภาพจิตแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพจิตและสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองครอบครัวและชุมชนได้อย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการสุขภาพจิตที่มีมาตรฐานและคุณภาพ (ครอบคลุมผู้มีปัญหาสุขภาพจิตประมาณ 20 ล้านคน) เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพจิตที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาศึกษาการและองค์ความรู้ด้านสุขภาพจิต เพื่อให้มีการพัฒนาระบบสุขภาพจิตที่ทันสมัยและเหมาะสมกับประเทศไทย

## 1.2 ความหมาย โครงสร้าง และบทบาทขององค์การพยาบาล

### 1.2.1 ความหมายขององค์การพยาบาล

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 114) ได้ให้ความหมายขององค์การ ว่าหมายถึงระบบสังคมที่จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป และมีขอบเขตที่แยกตนเองจากสภาพแวดล้อม โดยมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างชัดเจน

ปฟาณี จิตวิวัฒนา (2545) ได้ให้ความหมายขององค์การไว้ 2 ลักษณะ คือ ความหมายเชิงสถาบัน (Institution sense) หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างชัดเจนของบุคคลที่เป็นสมาชิกทำงานร่วมกัน (Concrete association of people working together) และความหมายเชิงเครื่องมือ (Instrumental sense) หมายถึง การแบ่งภาระงานต่างๆ ที่กระทำในหน่วยงาน ซึ่งอาจเป็นบริษัท สโมสร กรม กอง กระทรวง สถาบัน หรือศูนย์ต่างๆ

ชูเกียรติ สวามิภักดิ์ (2545) ได้ให้ความหมายขององค์การ ว่าหมายถึง การที่บุคคล 2 คน หรือมากกว่ามาทำงานร่วมกันภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

จากความหมายขององค์การดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การ หมายถึง ระบบสังคมที่จัดตั้งขึ้นจากการรวมตัวกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์การพยาบาล (Nursing organization) เป็นองค์การที่มีบุคลากรมากที่สุดที่สุดในโรงพยาบาล จึงนับว่าเป็นองค์การที่มีความสำคัญ เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่ต้องอยู่กับงานบริการและใกล้ชิดผู้รับบริการมากที่สุด จึงเป็นกลุ่มบุคลากรที่สามารถสร้างสรรค์คุณภาพและความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์การพยาบาลและโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี (พวงรัตน์ บุญญาอนุรักษ์, 2537) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์การพยาบาลไว้อีก ดังนี้

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539: 25) ได้ให้ความหมายขององค์การพยาบาล ว่าหมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อให้บริการพยาบาล (Nursing service) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติต่อผู้ป่วยและผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยยึดหลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และคงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยอันดีของประชาชน

ฟาริดา อิบราฮิม (2541: 92) ได้ให้ความหมายขององค์การพยาบาล ว่าหมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาลอย่างเป็นระบบ เพื่อการทำหน้าที่ต่างๆ ให้งานของวิชาชีพการพยาบาลประสบความสำเร็จ

ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) ได้ให้ความหมายขององค์การพยาบาล ว่าหมายถึงการรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลที่มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับความคาดหวังและความเชื่อของสังคม

สรุปได้ว่า องค์การพยาบาล หมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆอย่างเป็นระบบ เพื่อดำเนินกิจกรรมของวิชาชีพการพยาบาลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับความคาดหวังและความเชื่อของสังคม

## 1.2.2 โครงสร้างขององค์การพยาบาล

โครงสร้างขององค์การ (Organization structure) เป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการในรูปของตำแหน่งงานและระดับของอำนาจหน้าที่ของสมาชิกในระดับต่างๆขององค์การ ซึ่งจะแสดงออกในรูปแบบภูมิองค์กร (มัลลิกา ต้นสอน, 2544: 117) และการจัดการอย่างมีรูปแบบจะช่วยให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ อำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือจะกล่าวได้ว่าเป็นการจัดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539: 33)

รูปแบบขององค์การพยาบาลโดยทั่วไปมีลักษณะต่างๆ ดังนี้ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539: 33-38)

1. โครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line organization structure) เป็นโครงสร้างแบบธรรมดาไม่สลับซับซ้อน มีสายการบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้าไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา โครงสร้างแบบนี้สามารถขยายได้ง่าย โครงสร้างอาจสูงชันมีหลายชั้น หรือแบนราบเพียง 2-3 ชั้นแล้วแต่หน่วยงาน องค์การพยาบาลส่วนใหญ่จะใช้รูปแบบโครงสร้างขององค์การนี้ เนื่องจากง่ายต่อการเข้าใจ สายการบังคับบัญชาแสดงให้เห็นหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว สะดวกสำหรับผู้บริหารในการควบคุมงาน และเปลี่ยนแปลงหรือขยายได้ง่าย แต่มีข้อเสียคือ ขาดการช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการ ขาดการประสานงานและการผสมผสานกันระหว่างแผนก รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถแบ่งภาระให้กับผู้บริหารระดับรองได้เพราะการควบคุมเป็นไปโดยตรง และขาดคำแนะนำจากหน่วยงานที่ปรึกษาทำให้ความรู้ความสามารถจำกัด

2. โครงสร้างแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา (Line and staff organization) โครงสร้างแบบนี้เป็นอีกชนิดหนึ่งของการจัดหน่วยงานอย่างมีรูปแบบ (Formal organization) เกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแบบงานหลักโดยผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ช่วยแก้ปัญหาและให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารขององค์การพยาบาล สายงานแบบนี้จะแสดงให้เห็นหน้าที่หลักตามสายการบังคับบัญชาลงมาและมีหน้าที่รองที่ขยายออกไป ซึ่งฝ่ายที่ปรึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารจะได้รับมอบหมายงานต่างๆตามความเหมาะสมและความสามารถแทนผู้บริหารได้ โดยที่ปรึกษามักแสดงบทบาทอย่างใดอย่างหนึ่งใน 3 บทบาท คือ ให้บริการ (Service) หรือให้คำแนะนำ (Advisory) หรือควบคุม (Control) ข้อดีของโครงสร้างแบบนี้คือ ผู้บริหารสามารถกระจายงานให้ฝ่ายที่ปรึกษาได้ เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ลง การปฏิบัติงานมีเหตุมีผลเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นจากการมีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษาโดยเฉพาะและทำ

ให้เกิดการประสานงานที่ดีในหน่วยงาน ส่วนข้อเสียคือ การจัดองค์การมีลักษณะซับซ้อน งานบางอย่างอาจล่าช้าได้ อาจเกิดการขัดแย้งระหว่างหน่วยงานหลักกับหน่วยงานที่ปรึกษา ขอบเขตหน้าที่แต่ละฝ่ายอาจซ้ำซ้อนกัน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานลดน้อยลง

3. โครงสร้างแบบหน้าที่งานเฉพาะ (Functionalized organization structure) การจัดโครงสร้างแบบนี้เป็นการแบ่งหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะออกไป และมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับหน่วยงานหลัก โครงสร้างแบบหน้าที่งานเฉพาะนี้มีอำนาจสั่งการได้ ข้อดีของโครงสร้างองค์การแบบนี้ คือ ได้ใช้บุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะอย่างให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และงานในหน่วยงานเฉพาะรวดเร็วขึ้นเพราะมีอำนาจหน้าที่พร้อม ข้อเสียคือ การจัดองค์การมีลักษณะซับซ้อนและเอกภาพในการบังคับบัญชาน้อยลงเพราะมีผู้สั่งการได้หลายคน การบริหารงานมีลักษณะของการรวมอำนาจมากกว่าการกระจายอำนาจ

นอกจากการจัดโครงสร้างดังกล่าวข้างต้นแล้วการจัดรูปงานขององค์การพยาบาลยังสามารถแบ่งตามลักษณะการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะตามสายการบังคับบัญชา (Line organization) มีหัวหน้าฝ่ายหรือกลุ่มงานการพยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคลากรทางการพยาบาล คือ การแสวงหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง (บางแห่งไม่ได้รับมอบอำนาจเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้) การบำรุงรักษา การพัฒนา รวมทั้งกิจกรรมการบริหารอื่นๆ ภายในฝ่าย/กลุ่มงานการพยาบาลโดยมีผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินการลงมาตามสายการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน

2. ลักษณะการปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วย (Functional organization) มีแพทย์เป็นผู้สั่งการรักษานักผู้ป่วยและพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาล และปฏิบัติการพยาบาลตามลักษณะงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อช่วยให้การรักษาผู้ป่วยดำเนินไปอย่างถูกต้องได้ผลดี

สรุป ลักษณะโครงสร้างขององค์การพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวชมีลักษณะโครงสร้างแบบงานหลักและงานที่ปรึกษา (Line and staff organization) คือ มีหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบในด้านบริหารการพยาบาลที่ขึ้นตรงต่อผู้บริหารโรงพยาบาลหรือผู้อำนวยการโรงพยาบาล ภายในกลุ่มการพยาบาลแบ่งเป็นกลุ่มงานด้านต่างๆ และมีหัวหน้ากลุ่มงานในแต่ละด้านเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมีสายการบังคับบัญชาที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ทั้งนี้กลุ่มงานเหล่านี้เป็นการแต่งตั้งภายในของแต่ละโรงพยาบาล เช่น กลุ่มงานบริหาร

การพยาบาล กลุ่มงานวิชาการพยาบาล และกลุ่มงานบริการพยาบาล เป็นต้น และแต่ละหอผู้ป่วย มีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้รับผิดชอบโดยมีสายการบังคับบัญชาที่ขึ้นตรงต่อหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

### 1.2.3 บทบาทหน้าที่ขององค์การพยาบาล

จากการพัฒนาคุณภาพบริการของโรงพยาบาลสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation: HA) ได้มีการกำหนดมาตรฐานโรงพยาบาลที่พิจารณาในเชิงการปฏิบัติ ซึ่งได้จัดระดับมาตรฐานของบริการพยาบาลและองค์การพยาบาลเป็นมาตรฐานระดับองค์กร และได้กำหนดบทบาทหน้าที่ขององค์การพยาบาล ดังนี้ (สิทธิศักดิ์ พุกขะปีติกุล, 2543)

1. เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรบริหารสูงสุดและทีมบริหารของโรงพยาบาลในเรื่องเกี่ยวกับบริการพยาบาล
2. ประสานงานกิจกรรมและนโยบายของงานบริการพยาบาล รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานหรือคณะกรรมการอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ดูแลเสริมสร้างอำนวยความสะดวก และควบคุมกำกับการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการพยาบาลทุกคน ให้มีหลักประกันว่ามีการปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรม จรรยาบรรณ และกฎหมายวิชาชีพ รวมทั้งความรู้ที่ถูกต้องทันสมัย
4. กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละระดับ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน
5. กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทางการพยาบาล ทั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการให้สอดคล้องกับปรัชญาวิชาชีพ และภาระหน้าที่ในที่ทำงาน
6. จัดระบบการติดตามและประเมินคุณภาพบริการพยาบาลทั้งในแผนกสาขาและหน่วยงานย่อย
7. กำหนดหลักการหรือวิธีการในการส่งเสริม สนับสนุนสมรรถนะในการพึ่งตนเองและดูแลตนเองด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ใช้บริการ ทั้งขณะที่อยู่ในโรงพยาบาลและเมื่อกลับไปดำรงชีวิตอยู่ที่บ้าน

สภาการพยาบาล (2545) ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารองค์กรขององค์การพยาบาล ไว้ดังนี้

1. การจัดองค์กรและการบริหารองค์กรพยาบาล ได้แก่ การบริหารจัดการ การพยาบาลดำเนินการโดยองค์กรพยาบาล ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรเป็นพยาบาลวิชาชีพ องค์กรพยาบาลมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการกำหนดปรัชญา นโยบายทางการพยาบาลเพื่อ เป็นทิศทางการปฏิบัติของทุกหน่วยงานบริการพยาบาล มีโครงสร้างและขอบเขตงานในความ รับผิดชอบชัดเจน มีระบบและกลไกการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการประสาน ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งมีนโยบาย เป้าหมายและแผนงานที่ส่งเสริมคุณภาพบริการ และเอกสิทธิ์ในการปฏิบัติการพยาบาล

2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีระบบและกลไกการคัดสรร บุคลากรให้เหมาะสมกับงาน พยาบาลทุกระดับต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีประสบการณ์ที่ เพียงพอ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้ให้บริการการพยาบาล ทุกระดับชัดเจนตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ การจัดอัตรากำลังเหมาะสมกับความต้องการบริการ พยาบาล มีการจัดการ เตรียมการ การควบคุมกำกับและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการได้ และมีระบบการพัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากรเพื่อ เสริมสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัย

3. การจัดระบบงานและกระบวนการให้บริการพยาบาล ได้แก่ การ บริการพยาบาลต้องคำนึงถึงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ มีการกำหนดนโยบาย และวิธีปฏิบัติ แนวทางการพยาบาลผู้ป่วย ภายใต้กฎหมายว่าด้วยการประกอบวิชาชีพการ พยาบาลและการผดุงครรภ์รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง มีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีมการ พยาบาลในการให้บริการการพยาบาลตลอดระยะเวลาที่ให้บริการ การมอบหมายงานให้แก่ บุคลากรที่มีความรู้และทักษะต่ำกว่าระดับวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ต้องไม่ใช่งาน ระดับวิชาชีพการพยาบาล และมีพยาบาลระดับวิชาชีพเป็นผู้กำกับดูแล กำหนดนโยบาย และ สนับสนุนการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล มีกลไกในการส่งเสริมให้ พยาบาลประกอบวิชาชีพที่ได้มาตรฐานและดำรงไว้ซึ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มี การจัดสารสนเทศและใช้ข้อมูลสารสนเทศทางการพยาบาลในการบริหารจัดการ ช่วยเหลือผู้รับ บริการ และพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

4. ระบบการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล ได้แก่ การมีนโยบายและ แผนงานการจัดการคุณภาพการพยาบาล และการผดุงครรภ์ มีระบบการบริหารความเสี่ยง มี ระบบประกันคุณภาพการพยาบาล มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539: 30) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ขององค์กรพยาบาลในการจัดบริการพยาบาลขององค์กรพยาบาลไว้ดังนี้

1. ตั้งปรัชญา จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการให้บริการพยาบาลไว้ให้ชัดเจน
2. มีนโยบายการบริหารงานที่แน่นอน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ
3. รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการพยาบาลและมีอำนาจในการควบคุมการปฏิบัติงานของพยาบาลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
4. มีอำนาจในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงาน
5. ของฝ่ายหรือกลุ่มงานการพยาบาล และการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย
6. มีแผนภูมิแสดงสายการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานอย่างชัดเจน
7. มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงานเพื่อให้การรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ซึ่งต้องอาศัยอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอ
8. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลอยู่เสมอ
9. ร่วมมือในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย อันเป็นประโยชน์ ต่อการรักษาพยาบาลและการปฏิบัติงาน
10. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการอยู่เสมอ เป็นระยะๆ และปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

### 1.3 ความหมายและลักษณะงานของการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

#### 1.3.1 ความหมายของการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

Haber and Billings (1993 cited in Louise and Ann, 2002: 19) ได้ให้ความหมาย การพยาบาลจิตเวช ว่าหมายถึง การพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยและการดูแลรักษาบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพจิต เป็นการพยาบาลเฉพาะทางที่ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ ซึ่งเป็นศาสตร์



ทางวิทยาศาสตร์ และการใช้ตนเองอย่างมีวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตในสังคม การบริการครอบคลุมถึงการป้องกันการเจ็บป่วยทางจิต การวินิจฉัย รักษาโรคจิต และการฟื้นฟูสมรรถภาพ

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2541: 17) ได้ให้ความหมาย การพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช ว่าหมายถึง การพยาบาลเฉพาะทางสาขาหนึ่งของการพยาบาล ซึ่งต้องใช้ความรู้ทางทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ซึ่งเป็นวิทยาศาสตร์ และใช้ตนเองอย่างมีวัตถุประสงค์ในการพยาบาลซึ่งเป็นศิลปะ มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว เนื่องจากต้องใช้ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพเชิงการบำบัดรักษา เพื่อการส่งเสริมสุขภาพโดยเฉพาะสุขภาพจิต (Mental health) ของบุคคล ครอบครัว ชุมชน ให้มีสุขภาพจิตดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ปรับตัวได้ดีในสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเป็นการป้องกันการเจ็บป่วยทางจิตด้วย อีกทั้งการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้เจ็บป่วยโดยช่วยให้บุคคลผู้มีปัญหาสุขภาพจิต หรือผู้เจ็บป่วยทางจิตยอมรับตนเอง ปรับปรุงตนเอง เผชิญปัญหาหรือวิกฤตการณ์ต่างๆ ในทางที่เหมาะสม รับฟังคำแนะนำ ยินยอมรับการรักษาพยาบาล มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นและพึ่งพาตนเองได้

กรมสุขภาพจิต (2541) ได้ให้ความหมายของการพยาบาลจิตเวช ว่าหมายถึง การพยาบาลสาขาหนึ่งที่มีคุณลักษณะเฉพาะทาง มุ่งเน้นให้การพยาบาลด้วยการประเมินและให้การดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาด้านจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม โดยการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีทางสุขภาพจิตเพื่อให้บริการสุขภาพจิตด้านการส่งเสริมสุขภาพจิต ป้องกันปัญหาสุขภาพจิต ให้การบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วยจิตเวชแบบองค์รวมให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและแนวโน้มปัญหาสุขภาพจิต

อำไพวรรณ พุ่มศรีสวัสดิ์ (2543) ได้ให้ความหมายของการพยาบาลจิตเวช ว่าหมายถึง สาขาพยาบาลเฉพาะทางสาขาหนึ่งของการพยาบาลทั่วไป โดยมุ่งเน้นให้การพยาบาลและการบำบัดผู้ที่มีปัญหาทางจิต และสุขภาพจิต ซึ่งปฏิบัติงานในด้านการส่งเสริม การป้องกันการบำบัด และการฟื้นฟูปัญหาทางสุขภาพจิต สำหรับผู้รับบริการเป็นรายบุคคล กลุ่มบุคคล ครอบครัวและชุมชน

จากความหมายของการพยาบาลจิตเวสดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพยาบาลจิตเวชเป็นการพยาบาลเฉพาะทางสาขาหนึ่งของการพยาบาลที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว คือ ต้องใช้ความรู้ทางทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ การใช้ตนเองอย่างมีวัตถุประสงค์ในการพยาบาล และการใช้ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพเชิงการบำบัดรักษา เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน และการบำบัดรักษาฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วย

### 1.3.2 ลักษณะงานของการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2541) ได้กล่าวว่าลักษณะงานของการพยาบาลจิตเวชนั้นคือ การสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ ทั้งการพยาบาลและสุขภาพจิตเข้าด้วยกัน เพื่อให้การบริการแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน โดยใช้กรอบความรู้ทางทฤษฎีที่เน้นจิตสังคม (Psycho-social) และชีววิทยา (Biophysical sciences) ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ที่คำนึงถึงจิตสังคมและวัฒนธรรมในแง่ของสุขภาพและความเจ็บป่วย ซึ่งการพยาบาลจิตเวchyยึดหลักการปฏิบัติเป็น 4 มิติ ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพจิต (Promotion of mental health) เป็นการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตขั้นต้น (Primary prevention) เพื่อให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดีมีพื้นฐานจิตใจที่เข้มแข็ง สามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และอยู่ในสังคมได้ดี ทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้ โดยการให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องสุขภาพจิต เช่น ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของบุคคลทุกวัย การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและการรับภาระหน้าที่ตามวงจรชีวิต
2. การป้องกันปัญหาสุขภาพจิตหรือรักษาสภาวะทางสุขภาพจิตให้ดี (Prevention or maintenance of mental health) เพื่อให้บุคคลได้รักษาระดับของสุขภาพจิตให้ดีอยู่เสมอ โดยพยาบาลจะเป็นผู้ที่ให้ความรู้ความเข้าใจ ช่วยเหลือแนะนำในเรื่องการปรับตัว (Adaptation and adjustment) การเผชิญปัญหา (Coping) การลดความวิตกกังวลและความเครียดของประชาชนผู้มารับบริการรวมทั้งช่วยเหลือบุคคลในภาวะวิกฤต
3. การบำบัดรักษา (Therapeutic or restoration of mental health) เป็นการให้คำแนะนำช่วยเหลือให้ได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที เพื่อไม่ให้สุขภาพจิตเสื่อมหรือลุกลามซึ่งจะเป็นการยากที่จะแก้ไขหรือรักษาให้หายได้ จัดเป็นการป้องกันระยะที่ 2 (Secondary Prevention) พยาบาลจะจัดกิจกรรมทางการพยาบาลเพื่อเสริมสร้างให้ผู้ป่วยมีสภาวะจิตใจที่เข้มแข็งเช่นเดิม
4. การฟื้นฟูสมรรถภาพ (Rehabilitation of mental health) เป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจัดเป็นการป้องกันระยะที่ 3

(Tertiary prevention) โดยการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการรักษา การจัดกลุ่มกิจกรรมบำบัดและให้การรักษานำบัดอื่น ๆ ร่วมกับบุคลากรในทีมจิตเวช รวมทั้งการรักษาทางการแพทย์

ลักษณะการปฏิบัติงานของพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ทั้ง 4 มิตินี้ เป็นการปฏิบัติงานใน 3 ลักษณะ คือ (ฉวีวรรณ สัตยธรรม, 2541)

1. การปฏิบัติงานที่ไม่อิสระ (Dependent) คือ ต้องให้การบำบัดรักษาตามการรักษาทางการแพทย์
2. การปฏิบัติงานกึ่งอิสระ (Interdependent) คือ การปฏิบัติงานที่ใช้การพิจารณาตัดสินใจบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์
3. การปฏิบัติงานอย่างอิสระ (Independent) คือ การปฏิบัติการพยาบาลและการบำบัดรักษาในขอบเขตของวิชาชีพ โดยสามารถพิจารณาตัดสินใจปฏิบัติงาน โดยอาศัยความรู้หลักการ ทักษะและประสบการณ์ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการรักษา การทำกิจกรรมกลุ่ม

สภาการพยาบาล (2545: 88) ได้กล่าวถึงลักษณะงานของพยาบาลจิตเวชไว้ดังนี้

1. การใช้ตนเองเพื่อการบำบัดทางจิต
2. การส่งเสริมสุขภาพจิต และการป้องกันการเจ็บป่วยทางจิต
3. การใช้สัมพันธภาพเพื่อการบำบัดทางจิตต่อบุคคล
4. การใช้หลักและวิธีการบำบัดทางจิตรูปแบบต่างๆ
5. การจัดกิจกรรมเพื่อการบำบัดทางจิต
7. การพยาบาลผู้ป่วยจิตเวชให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม

สรุป ลักษณะงานของการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช ยึดหลักการปฏิบัติการพยาบาล 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพจิต การป้องกันปัญหาสุขภาพจิตหรือการรักษาสถานะทางจิตให้ดี การบำบัดรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยลักษณะการปฏิบัติงานในการปฏิบัติการพยาบาลทั้ง 4 มิติ มี 3 ลักษณะคือ การปฏิบัติงานที่ไม่อิสระ การปฏิบัติงานกึ่งอิสระ และการปฏิบัติงานอย่างอิสระ

## 1.4 บทบาทหน้าที่และคุณสมบัติของพยาบาลจิตเวช

### 1.4.1 บทบาทของพยาบาลจิตเวช

Benner (1993) ได้จำแนกบทบาทในปัจจุบัน ของพยาบาลจิตเวช ดังนี้

1. บทบาทของพยาบาลประจำการ (Staff nurse)
2. บทบาทผู้บริหาร (Administrators)
3. บทบาทเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Consultants)
4. บทบาทการเป็นผู้สอนภายในหน่วยบริการ (Inservice educators)
5. บทบาทของนักวิจัย (Researcher)
6. บทบาทพยาบาลเวชปฏิบัติในคลินิก (Clinical practitioner)
7. บทบาทนักประเมินโครงการ (Program evaluator)
8. บทบาทผู้ให้การดูแลเบื้องต้น (Primery care providers)
8. บทบาทผู้ประสานระหว่างผู้รับบริการและสมาชิกอื่นๆในทีมสุขภาพ

นงคราญ ผาสุก (2528) ได้กล่าวถึง บทบาทของพยาบาลจิตเวชว่า พยาบาลจิตเวชต้องทำหน้าที่หลายบทบาทและแต่ละบทบาทก็มีจุดมุ่งหมายเพื่อการบำบัดรักษาผู้ป่วย ทั้งนี้เพราะพยาบาลเป็นผู้ใกล้ชิด มีโอกาสให้การพยาบาลได้เต็มที่ โดยพยาบาลจิตเวชมีบทบาท ดังนี้

1. จัดสิ่งแวดล้อมในรูปของการรักษา หมายถึง พยาบาลมีบทบาทในการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยพัฒนาให้ผู้ป่วยรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซาบซึ้งในคุณค่าของตนเอง และเพิ่มทักษะความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่นได้เรียนรู้การไว้วางใจผู้อื่นและสามารถกลับคืนสู่สังคมได้
2. ชักนำให้ผู้ป่วยรู้จักปรับตัวในสังคม คือ เป็นผู้ช่วยให้ผู้ป่วยได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ และปรับปรุงพฤติกรรมในการเข้าสังคมกับคนอื่นได้ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพ โดยการให้ประสบการณ์โดยตรงแบบ One to one ให้ความรู้เกี่ยวกับการเข้าสังคม และจัดกิจกรรมให้ผู้ป่วยเกิดประสบการณ์ในการเข้าสังคมจากกลุ่มเล็กจนถึงกลุ่มใหญ่
3. เป็นที่ปรึกษาของผู้ป่วย เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่แนวทางที่พึงปรารถนา ปรับปรุงความสามารถของผู้ป่วยในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
4. สอนให้ผู้ป่วยสามารถช่วยเหลือตัวเองได้เร็วที่สุด

5. ช่วยให้การรักษารักษาอื่นๆ ดำเนินไปด้วยดี เพื่อส่งเสริมให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคนิคการสังเกต การบันทึก เทคนิคในการติดต่อสนทนากับผู้ป่วย และการทราบถึงรายละเอียดของการรักษาที่ผู้ป่วยได้รับ

6. เป็นผู้ให้การรักษาผู้ป่วยด้วยการทำพยาบาลบำบัดในวิธีต่างๆ ดังนี้ คือ การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยและการสร้างสรรค์บรรยากาศเพื่อการบำบัดอย่างมีจุดมุ่งหมาย และการทำกลุ่มจิตบำบัด การทำให้ผู้ป่วยสัมผัสกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมในปัจจุบันของตนเอง การปรับพฤติกรรม

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2541) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลจิตเวชในประเทศไทย โดยกำหนดเป็น 2 ระดับ คือ

1. บทบาทหน้าที่ระดับพื้นฐานหรือระดับรอง (Sub role of psychiatric nurse) มีดังต่อไปนี้
  - 1.1 เป็นผู้จัดสรรสิ่งแวดล้อมเพื่อการรักษา (Creating of a therapeutic environment role) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ
  - 1.2 เป็นเสมือนตัวแทนของแม่ (Mothering role)
  - 1.3 เป็นตัวแทนสังคม (Socializing agent care) คือ ช่วยให้ผู้ป่วยอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีการทำงานร่วมกันเป็นผลสำเร็จ
  - 1.4 เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำ (Counseling role) คือ มีหน้าที่รับฟังผู้ป่วย ให้คำแนะนำช่วยเหลือตามความเหมาะสม
  - 1.5 พยาบาลเป็นเสมือนครู (Teaching role) คือ มีหน้าที่สอนภารกิจต่างๆ ในชีวิตจริงแก่ผู้ป่วยที่ขาดความสนใจตนเอง
  - 1.6 บทบาททางการรักษาพยาบาลที่ใช้เทคนิคเฉพาะทางการพยาบาล (Technical nursing)
2. บทบาทหน้าที่ระดับสูงหรือระดับผู้เชี่ยวชาญ (Role of the clinical specialist) คือ ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ และมีทักษะสูงซึ่งต้องผ่านการศึกษาระดับปริญญาเฉพาะทางสาขาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช ระดับหลังปริญญาหรือระดับปริญญาโทขึ้นไป มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้
  - 2.1 เป็นที่ปรึกษา (Consultant role) มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และแนะแนวทางแก่บุคคลที่มีปัญหา หรืออยู่ในภาวะวิกฤตเพื่อลดภาวะตึงเครียดทางอารมณ์และป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพจิตอย่างรุนแรง

2.2 เป็นผู้ติดต่อให้ความร่วมมือ (Liaison nursing role) คือ การให้ความร่วมมือกับพยาบาลทั่วไป ให้การช่วยเหลือผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตในแผนกต่างๆของโรงพยาบาลทั่วไป

3. เป็นผู้นำบำบัดรักษาเบื้องต้น (Primary therapeutic role) คือ การให้คำปรึกษา การให้จิตบำบัด และการปรับระดับประคองให้ยาตามแผนการรักษาของแพทย์

4. เป็นผู้นำบำบัดรักษา (Therapist role) มีหน้าที่ ดังนี้

4.1 สร้างสัมพันธภาพกับผู้ป่วยเชิงการรักษา (Therapeutic nurse-patient relationship) โดยใช้กระบวนการสร้างสัมพันธภาพและเทคนิคในการติดต่อสื่อสาร

4.2 การทำจิตบำบัดแบบปรับระดับประคอง (Supportive psychotherapy) โดยอาจทำเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคล

5. เป็นผู้ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย (Rehabilitating role) คือ มีหน้าที่ในการวางแผนจัดกลุ่มการฟื้นฟูบำบัดต่างๆ หรือปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอื่นในทีมการรักษาทางจิตเวช

6. เป็นผู้ให้ความรู้ (Educator role) คือ การให้ความรู้ทางสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์อย่างง่าย แก่บุคลากรทางสาธารณสุข และประชาชนทั่วไป

7. เป็นผู้นิเทศงานหรือประสานงานสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช (Clinical supervisor)

สรุป พยาบาลจิตเวชต้องทำหน้าที่หลายบทบาท ทั้งบทบาทหน้าที่ระดับพื้นฐาน เช่น บทบาทการเป็นเสมือนตัวแทนของแม่ บทบาทผู้จัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการรักษา บทบาททางการรักษาพยาบาล และบทบาทหน้าที่ระดับผู้เชี่ยวชาญ เช่น บทบาทการเป็นที่ปรึกษา บทบาทเป็นผู้ติดต่อให้ความร่วมมือ บทบาทผู้นำบำบัดรักษาเบื้องต้น ซึ่งบทบาทหน้าที่เหล่านี้เป็นบทบาทที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการบำบัดรักษาทั้งสิ้น

#### 1.4.2 คุณสมบัติของพยาบาลจิตเวช (Qualification of psychiatric nurse)

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2541) ได้กล่าวว่า พยาบาลจิตเวชนอกจากจะมีความรู้พื้นฐานทางการพยาบาล ความรู้ทางศาสตร์ต่างๆ รวมทั้งมีประสบการณ์แล้ว จะต้องมีความรู้คุณสมบัติประจำตัว ดังนี้

1. เป็นผู้มีความเจริญเต็มที่ (Emotional maturity) คือ มีความอดทน เยือกเย็น ไม่โกรธง่าย มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างเหมาะสม สามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มองคนอื่นในแง่ดี

2. สามารถเผชิญกับความคับข้องใจ ความเครียด และปรับตัวได้ดี
3. เป็นผู้รับความรู้สึกผู้อื่นไว (Sensitive) มีความสำนึกกระมัดระวังตัว (Self-awareness) โดยสำนึกรู้ว่าตนเป็นใคร อยู่ที่ไหน กำลังทำอะไรและเป็นผู้มีความกระตือรือร้นที่จะพิจารณาตัดสินใจการกระทำต่าง ๆ ให้เสร็จสิ้น ถูกต้อง เหมาะสม
4. เป็นผู้ยืดหยุ่นพอที่จะเปลี่ยนแปลงบางสิ่งบางอย่างที่จำเป็นได้โดยไม่เกิดความคับข้องใจ รับรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ
5. มีความคิดสร้างสรรค์ มีเหตุผล มองการณ์ไกล
6. มีความรักในเพื่อนมนุษย์ พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น
8. มีความรักความพอใจในงานซึ่งจะทำให้ปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจ
9. มีความเข้าใจตนเองและมันสำรวจตนเองเสมอ ทั้งด้านความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมเพื่อการปรับตัวและขจัดปัญหาต่างๆ ให้หมดไป
10. วิเคราะห์สัมพันธภาพของตนเองที่มีต่อบุคคลอื่น ทั้งทางบวกและทางลบพร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
11. ศึกษาและพยายามทำความเข้าใจกับพฤติกรรมของมนุษย์และยอมรับในพฤติกรรมนั้นๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมของผู้ป่วยหรือผู้มีปัญหาสุขภาพจิต
12. มีความสม่ำเสมอต่อบุคคล ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานและผู้ป่วยเกิดความไว้วางใจและมีความเชื่อมั่น และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น

อัมไพวรรณ พุ่มศรีสวัสดิ์ (2543) ได้เสนอคุณสมบัติที่จำเป็นของพยาบาลจิตเวช เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากลักษณะงานทางด้านการพยาบาลจิตเวชเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การฟื้นฟูศักยภาพทางด้านจิตใจของคนซึ่งเป็นงานที่ค่อนข้างลึกซึ้งและซับซ้อน ดังนี้

1. บุคคลทุกคนมีคุณค่า (Positive regard) พยาบาลควรปฏิบัติต่อผู้ป่วยโดยเชื่อว่า บุคคลทุกคนต้องการมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และมีศักยภาพที่จะจัดการปัญหาต่างๆ ของตนเองจะเป็นแรงเสริมและสร้างเสริมความรู้สึกเห็นคุณค่าหรือความภาคภูมิใจในตนเองของผู้ป่วย
2. ไม่ตัดสินผู้อื่น (Nonjudgmental) คือ การไม่นำค่านิยมหรือมาตรฐานทางสังคมของตนเองไปตัดสินพฤติกรรมหรือการกระทำของผู้ป่วย ซึ่งเป็นแสดงถึงการยอมรับความเป็นบุคคล และเป็นการเตือนให้พยาบาลคอยทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานของตนกับผู้อื่น อยู่เสมอ

3. ใ้การยอมรับ (Acceptance) คือ การยอมรับในตัวบุคคลตามที่เขาเป็น ซึ่งการยอมรับว่าผู้ป่วยเป็นบุคคลหนึ่งไม่ได้หมายความว่ายอมรับในพฤติกรรมเขา แต่เป็นการยอมรับในการที่เขาเป็นเช่นนั้นและเหตุผลของเขาในการแสดงพฤติกรรมนั้น

4. ท่าทีอบอุ่น (Warmth) คือ การแสดงถึงความเป็นมิตร ความอบอุ่นหรือความห่วงใยผู้ป่วย เป็นการแสดงออกทางกิริยาท่าทางมากกว่าแสดงออกด้วยคำพูด

5. เข้าใจความรู้สึก (Empathy) คือ การที่บุคคลพยายามเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น หรือตระหนักรู้ว่าเขารู้สึกอย่างไรขณะที่เขามีพฤติกรรม หรือตกอยู่ในสถานการณ์เช่นนั้น ความเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของการสร้างสัมพันธภาพเพื่อการบำบัด ซึ่งต้องแยกความแตกต่างระหว่าง ความเข้าใจความรู้สึก (Empathy) และการเข้าไปร่วมรู้สึก (Sympathy)

6. ความจริงใจ (Authenticity) คือ ความจริงใจในการให้บริการมีความเป็นตัวของตัวเอง แสดงออกอย่างเป็นธรรมชาติ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักเกณฑ์ของวิชาชีพ ไม่มีความต้องการใด ๆ ส่วนตัวแอบแฝงอยู่

7. ความสอดคล้องกัน (Congruency) คือ ความสอดคล้องกันทั้งคำพูดและการกระทำ ไม่พูดในท่าทีที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือตีความได้ไม่ชัดเจน

8. ความอดทน (Patience) คือ อดทนที่จะให้เวลาหรือให้โอกาสสำหรับผู้ป่วยที่จะพัฒนาตนเอง อดทนที่จะศึกษาผู้ป่วย รู้จักผู้ป่วยและติดตามดูความก้าวหน้าของผู้ป่วย และการแสดงออกของความอดทนคือ ความสนใจ การให้กำลังใจ การให้ผู้ป่วยเป็นตัวของตัวเอง และมีพยาบาลเป็นผู้สนับสนุน

9. ให้ความเคารพ (Respect) คือ การแสดงออกถึงความเคารพ การให้เกียรติกับผู้ป่วย ซึ่งทำได้โดยการยอมรับในแนวทางการแก้ปัญหาของผู้ป่วย ให้เกียรติโดยการเรียกชื่ออย่างถูกต้อง ไม่ใช้อำนาจกับผู้ป่วยโดยไม่เหมาะสม

10. เชื่อถือได้ (Trustworthiness) คือ การแสดงถึงความรับผิดชอบ รักษาสัญญา ปฏิบัติตามข้อตกลงสม่ำเสมอหรือคงเส้นคงวาในการปฏิบัติและการแสดงต่อผู้ป่วยและที่สำคัญไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วย

11. การเปิดเผยตนเอง (Self-disclosure) คือ การเปิดเผยตนเองในขอบเขตของวิชาชีพ พยาบาลสามารถบอกความรู้สึก ความคิดเห็นและประสบการณ์ส่วนตัวของตนเองให้ผู้ป่วยรับรู้ได้ เพราะการรู้จักเปิดเผยตนเองอย่างเหมาะสมของพยาบาล จะช่วยเป็นแบบอย่างให้ผู้ป่วยกล้าที่จะเปิดเผยความรู้สึกของตนเอง และกล้าสำรวจความคิดของตนเองด้วยความมั่นใจมากขึ้น



12. การใช้อารมณ์ขัน (Humor) อารมณ์ขันเป็นการสื่อสารหรือเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างสัมพันธภาพต่อกัน ซึ่งอารมณ์ขันและการรู้จักหัวเราะมีประโยชน์ทางด้านสรีรวิทยาหลายประการ ส่วนทางด้านจิตใจอารมณ์ขันช่วยลดความกังวล ความกลัว ความเบื่อหน่าย และความรู้สึกปกป้องหรือต่อต้าน

สรุป การพยาบาลจิตเวชเป็นการพยาบาลที่ต้องเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการฟื้นฟูศักยภาพทางด้านจิตใจของคน ซึ่งเป็นลักษณะงานที่ค่อนข้างลึกซึ้งและซับซ้อน คุณสมบัติที่สำคัญของพยาบาลจิตเวชจึงต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ เข้าใจตนเอง สามารถเผชิญกับความเครียด ความคับข้องใจ และปรับตัวได้ดี มีความเข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์และยอมรับพฤติกรรมนั้นๆ โดยเฉพาะผู้ป่วยหรือผู้มีปัญหาสุขภาพจิต

## 2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### 2.1 ความหมายและแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

#### 2.1.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้รับความสนใจและศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางมากกว่า 20 ปี ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันจะผูกพันบุคลากรให้ให้ความช่วยเหลือต่อองค์การด้วยวิธีการทางบวกมากกว่าทางลบ (Meyer and Allen, 1997 cited in Metcalfe and Dick, 2001) โดยทั่วไปนักวิจัยมักให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ความผูกพันอย่างมั่นคงที่เกี่ยวกับจิตวิทยาของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์การ (Lahiry and Sugato, 1994) ซึ่งเป็นความผูกพันที่แสดงถึงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่ระบุถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่ได้รับ (Barnard, 1938 cited in Pasmore, 1988: 99)

Sheldon (1971: 143) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง ทศนคติของสมาชิกในองค์การที่เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์การซึ่งผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กร ไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974: 604) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความรู้สึกเดียวกันของแต่ละบุคคลอันเป็นความสัมพันธ์อย่างมั่นคงแน่นแฟ้นที่ผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะ

Buchanan II (1974: 533) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความรู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับบทบาทของตนที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและค่านิยมนั้น

Mathieu and Zajac (1990: 171) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง การเชื่อมโยงกันของบุคคลกับองค์กร

Mowday et al. (1979) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นของบุคคลที่ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร

O'Reilly (1991: 247) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ข้อมูลทัศนคติทางจิตใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันอย่างมั่นคงแน่นแฟ้นของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลทัศนคติทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรและเป็นทัศนคติของสมาชิกในองค์กรที่เชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนเองกับองค์กร รู้สึกผูกพันอยู่กับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกมีส่วนร่วมในงานพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยไม่ละทิ้งองค์กร

## 2.1.2 แนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งฝ่ายหนึ่งจะเรียกร้องและแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน คือ องค์การมอบสิ่งจูงใจต่างๆให้แก่บุคลากร ส่วนบุคลากรจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยน (March and Simon, 1958 cited in Eisenberger et al., 1997: 812)

Mowday, Steers, and Porter (1979: 225) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และแบ่งแนวคิดการศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ แนวคิดด้านพฤติกรรม และแนวคิดด้านทัศนคติ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

### 1. แนวคิดด้านพฤติกรรม

เป็นแนวคิดที่มองความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม โดยมองว่าเมื่อคนมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การก็จะมี การแสดงออกที่ต่อเนื่องหรือมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเนื่องจากเขาได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากเขาละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์การ และกลัวสูญเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการลงทุนทำงานในองค์การมานาน ผู้ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้ คือ Becker ซึ่งมีพื้นฐานแนวคิดจากทฤษฎี Becker's side bets orientation (Becker, 1960 cited in Greenberg and Baron, 1995: 182)

### 2. แนวคิดด้านเจตคติ

เป็นแนวคิดที่มีความเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาหรือต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การ และรู้สึกว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานของตนกับองค์การมีความสอดคล้องกัน ทำให้เกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและมีความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์การ ผู้ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ คือ Porter et al. (1974) ที่กล่าวถึงลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่ามีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์การ คือ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์การ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงกันหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

Buchanan II (1974: 533) ได้สรุปแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และได้แบ่งองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Identification) การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมาเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตน
2. การมีส่วนร่วมกับองค์การ (Involvement) เป็นความรู้สึกผูกพันทางจิตวิทยาในการปฏิบัติภาระหน้าที่ต่อองค์การ
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรัก ผูกพัน และชื่นชมที่มีต่อองค์การ

Allen and Mayer (1990: 1-18) ได้เสนอแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันด้านอารมณ์ (Affective commitment) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกผูกพันหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ของสมาชิกในองค์การ

### 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

หมายถึง ภาวะผูกพันหรือหน้าที่ที่สมาชิกได้รับการปลูกฝังว่าพวกเขาควรจะอยู่ในองค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่สมาชิกรู้สึกว่าจะตนเองควรจะอยู่ในองค์การ

O'Reilly and Chatman (1986 cited in Mayer and Herscovitch, 2001)

ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การบนพื้นฐานเจตคติที่มีต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้ความยินยอม (Compliance) เกิดขึ้นเมื่อเจตคติและพฤติกรรมสอดคล้องยอมรับต่อผลประโยชน์หรือผลตอบแทนที่ได้รับโดยเฉพาะ
2. การปรับตัว (Identification) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลยอมรับอิทธิพลที่เกิดจากความพึงพอใจในการคงอยู่ กำหนดสัมพันธ์ภาพด้วยตนเองและมีความภาคภูมิใจในความรู้สึกความเป็นเจ้าขององค์การ
3. การสร้างลักษณะเฉพาะ (Internalization) เกิดขึ้นเมื่ออิทธิพลจากเจตคติและพฤติกรรมที่ได้รับถูกส่งเสริมจนเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับค่านิยมที่มีอยู่ของบุคคล

ภรณ์ มหามนต์ (2529: 94) ได้กล่าวไว้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความยึดมั่นที่เป็นทางการต่อองค์การ (Formal attachment) เป็นการแสดงออกไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด
2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) เป็นความผูกพันหรือความสนใจของบุคลากรที่มีอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง มีเจตคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Pasmore (1988: 99) เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่สมาชิกในองค์การมีการจัดเตรียมพลังทั้งพลังกายและพลังใจในการอุทิศตนทำงานเพื่อองค์การ โดยเห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะทำให้สมาชิกในองค์การมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและพลัง (Commitment and energy) ที่สมาชิกแสดงออกนั้นเป็นระดับที่ถูกกำหนดจากการแสดงออกในลักษณะความผูกพันทางจิตวิทยา ระหว่างสมาชิกและองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนกับรางวัลที่ได้รับ และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับ

ประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งตามแนวคิดมุมมองระบบสังคมเทคนิควิทยา (The Sociotechnical Systems Perspective) ของ Pasmore (1988) ที่พัฒนาขึ้นเพื่อการออกแบบของค์การที่มีประสิทธิภาพ (Designing effective organizations)จากการสำรวจวิธีการวิเคราะห์ของค์การและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ โดยพัฒนาจากทฤษฎีระบบสังคมวิทยาและเทคนิค (Sociotechnical Theory System) ของสถาบัน Tavistock Institute of Human Relations เพื่อค้นหาแนวทางการสร้างองค์การให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น ซึ่งการมีประสิทธิผลขององค์การ คือ การมีผลผลิตที่ดีเยี่ยม โดยวัดจากราคา คุณภาพ หรือประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องดำเนินการไปพร้อมกับการส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่อความสำเร็จในการทำงานที่เป็นโครงการใหญ่ๆหรือแผนงานสำคัญและซับซ้อนยุ่งยาก

The Sociotechnical Systems Perspective พิจารณาทุกองค์การถึงการจัดรูปแบบบุคคลซึ่งเป็นระบบสังคมในการใช้เครื่องมือ เทคนิค และความรู้ซึ่งเป็นระบบเทคนิคเพื่อผลิตสินค้า หรือบริการที่มีคุณค่าตามความต้องการของผู้ใช้บริการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ทั้งนี้ระบบสังคมและระบบเทคนิคได้ถูกออกแบบให้คำนึงถึงสิ่งต่างๆ และความต้องการของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ดังนั้นการนำหลัก Sociotechnical theory system มาใช้กับองค์การนั้นต้องพัฒนาการออกแบบของค์การที่เหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพราะแต่ละองค์การมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว กระบวนการออกแบบของค์การจึงมีความสำคัญ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกภายในองค์การต่อการทำงานเพื่อองค์การ นอกจากนี้การตัดสินใจในการออกแบบของค์การ ต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของสิ่งแวดล้อมภายนอก ระบบสังคม และระบบเทคนิคภายใน โดยวัดความสำเร็จในแง่ของความขาดแคลนที่ทำนายถึงความอยู่รอดขององค์การสิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นการตัดสินใจสุดท้ายของการออกแบบที่มีประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารหรือผู้ใช้บริการ ผู้จัดหาทุน และผู้จัดหาแรงงาน ไม่สนใจใช้มาตรฐานภายในในการสนับสนุน และการปรับปรุงงานเพื่อป้องกันความล้มเหลว (Pasmore, 1988: 1-3)

องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Pasmore (1988) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การอุทิศตน (Dedication) คือ การที่สมาชิกในองค์กรได้ อุทิศตนและจัดเตรียมพลังทั้งพลังกายและพลังใจ เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจและความพยายามเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งมีความรับผิดชอบที่จะ กระทำสิ่งที่ดีเพื่อองค์การ

2. ระบบรางวัล (Reward system) คือ การที่องค์การมีค่านิยม พื้นฐานในการจ่ายค่าตอบแทนแก่การทำงานที่ได้จากการนำเสนอความคิด การทำงานหนัก และการสร้างสรรค์ความคิดของสมาชิกในองค์กร มีการจัดสรรรางวัลด้วยความยุติธรรมจากการ พิจารณาตามผลงาน รวมทั้งการลดสภาพความแตกต่างในการจัดสรรรางวัลระหว่างหัวหน้า และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยขอบเขตของการให้รางวัลตอบแทนเป็นการให้รางวัลแบบรายกลุ่มมากกว่าการให้แบบรายบุคคล

3. ความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร (Information availability) คือ การที่องค์การมีข้อมูลข่าวสารที่สม่ำเสมอ ถูกต้อง ชัดเจน และเชื่อถือได้ องค์การและสมาชิก ภายในองค์กรมีความรับผิดชอบในการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและ กันอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับสภาพการณ์และการดำเนินงานขององค์การ

ระบบสังคมวิทยาและเทคนิค (Sociotechnical theory system) เป็น ระบบที่พัฒนาโดยสถาบัน Tavistock Institute of Human Relations (เทพนม เมืองแมน, 2543) และเป็นทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการออกแบบขององค์กร และทำให้องค์การทั่วโลกประสบความสำเร็จ มุมมองของ Sociotechnical theory system

องค์ประกอบของระบบสังคมวิทยาและเทคนิค (Sociotechnical Theory System) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ระบบสังคม (Social system) ได้แก่ บุคคล (People) ทั้งหมดที่ ทำงานอยู่ในองค์กร และระบบสังคมเป็นแหล่งกำเนิดของการปรับตัว นวัตกรรม ความคิดและ แรงบันดาลใจ

2. ระบบเทคโนโลยี (Technical system) ได้แก่ เครื่องมือ (Tool) เทคนิค (Technical) แผนการทำงาน (Device) สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) วิธีการ (Methods) รูปร่าง ภายนอก (Configuration) วิธีการปฏิบัติ (Procedure) และ ความรู้ (Knowledge) ที่สมาชิกใน องค์กรใช้ป้อนเข้า (Input) และเปลี่ยนแปลงป้อนเข้าเหล่านี้เป็นผลลัพธ์ (Output) หรือ บริการที่จัดให้แก่ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ

3. สิ่งแวดล้อม (Environment) ได้แก่ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่ก่อให้เกิดความซับซ้อน และความสับสน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วยากที่จะทำนายได้

Happ (1993) ได้ประยุกต์ทฤษฎีระบบสังคมวิทยาและเทคนิค (Sociotechnical Theory System) มาใช้ในการบริหารการพยาบาลโดยทดสอบตามแนวคิด กระบวนทัศน์การพยาบาล 4 ด้าน คือ บุคคล สุขภาพ สิ่งแวดล้อม และการพยาบาล โดยได้อธิบายว่า บุคคล คือ ผู้ป่วยและครอบครัวที่มารับบริการและการรักษา สุขภาพ คือ ผลลัพธ์ของระบบที่ดีที่สุด ไม่มีโรคแทรกซ้อน ความพึงพอใจในบริการ และอัตราการรอดชีวิต สิ่งแวดล้อม คือ ลักษณะทางกายภาพของหน่วยบริการสุขภาพ โครงสร้างการบริหาร และเวชปฏิบัติ ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบทางสังคม วัฒนธรรมทางสังคม และเทคโนโลยี ของหน่วยบริการสุขภาพ และการพยาบาล คือ การพยาบาลในฐานะผู้ดูแล และการพยาบาลตามกระบวนกรพยาบาลในระบบดูแลสุขภาพรวมทั้งผลลัพธ์พยาบาลที่วัดจากอัตราการลาออก อัตราการขาดงาน และความพึงพอใจในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ให้ความสำคัญกับตัวบุคคล ได้แก่ ความเป็นเอกภาพ (Entity) และพฤติกรรม (Meyer and Allen, 1984, 1991; Meyer et al., 1993) แต่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Pasmore (1988) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับองค์กรที่ครอบคลุมทั้งระบบขององค์กรตามทฤษฎีระบบสังคมเทคนิควิทยา (Sociotechnical Theory System) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีมุมมององค์กรเป็นระบบเปิดที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและมีความสำคัญต่อการบริหารการพยาบาล (Happ, 1993) ประกอบด้วย ระบบสังคม (Social system) ระบบเทคโนโลยี (Technology system) และ สิ่งแวดล้อม (Environment) ทำให้ทราบถึงปัจจัยการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรซึ่งเป็นระบบสังคม และระบบเทคโนโลยีที่จะนำไปสู่การศึกษารูปแบบการทำงานขององค์กรและบุคลากรภายในองค์กร ความเต็มใจและความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่จะทำงาน และกระทำให้ดีเพื่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันที่จะมีผลต่อการปรับปรุงระบบงานในองค์กรพยาบาล ทั้งด้านการบริหาร บริการ และวิชาการ ที่มุ่งเน้นให้เกิดคุณภาพทางการพยาบาล ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Pasmore (1988) มาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้



## 2.2 แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่านมีการประเมินที่แตกต่างกัน เพราะเป็นการประเมินตามแนวคิดและคำจำกัดความที่ให้ไว้ ซึ่งแบบวัดต่างๆ มีดังนี้

1. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Hrebiniak and Alutto (1972) เป็นแบบวัดที่ใช้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยม จำนวน 318 คน และพยาบาลวิชาชีพจำนวน 395 คน โดยแบบวัดประกอบด้วย 4 หัวข้อใหญ่ และแบ่งเป็น 12 ข้อย่อย ลักษณะคำตอบเป็นแบบให้เลือก 3 ตัวเลือก คือ ลาออกแน่นอน ไม่แน่ใจ และไม่ลาออกแน่นอน เนื้อหาของแบบวัดถามถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรลาออกจากการงาน

2. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974) เป็นแบบวัดที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างผู้จัดการองค์การรัฐบาลและองค์การธุรกิจทั้งหมด จำนวน 279 คน โดยศึกษาตัวแปรอิสระ 13 ตัวแปร ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท ความผูกพันในกลุ่มเพื่อน เจตคติของกลุ่มต่อองค์กร ความคาดหวังต่อองค์กร ความคาดเคลื่อนของสิ่งที่ได้รับจากความเป็นจริงขององค์กร ความทำหายของงานในปีแรก ความขัดแย้งของเป้าหมายในองค์กรกับบุคคล ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความกลัวความล้มเหลว บรรทัดฐานของความผูกพันต่อองค์กร บรรทัดฐานของความผูกพันต่องาน และความรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาองค์กรได้

แบบวัดประกอบด้วยข้อคำถาม 14 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ โดยศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 สเกลวัดความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Organizational identification scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .86 ตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ฉันรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรนี้ คือ ปัญหาของฉัน

2.2 สเกลวัดความผูกพันในงาน (Job involvement scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .84 ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น สิ่งสำคัญที่สุดที่เกิดขึ้นกับตัวฉันเกี่ยวข้องกับการทำงาน ฉันมีชีวิตอยู่เพื่องาน

2.3 สเกลวัดความภักดีต่อองค์กร (Organization loyalty scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ .91 ตัวอย่างคำถาม เช่น ฉันมีความรู้สึกอบอุ่นที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ ฉันเต็มใจที่จะใช้ชีวิตการทำงานที่เหลืออยู่กับองค์กรนี้

3. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของ Porter et al. (1974) เป็นแบบวัดที่ชื่อว่า Organization commitment questionnaire (OCI) มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ คำตอบเป็นแบบให้เลือกรับแบบประมาณค่า 7 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยใช้วัดองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันด้านเจตคติที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ลักษณะข้อคำถามมีทั้งเชิงรับและเชิงปฏิเสธ ตัวอย่างคำถาม เช่น ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างมากเกินกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้ ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ ฟังเสมอว่า องค์กรของท่านนั้นดีและเหมาะสมจะทำงานด้วย

4. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ ด้านละ 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งเชิงบวก และเชิงลบ ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละด้าน มีดังนี้ ด้านเจตคติเท่ากับ 0.87 ด้านพฤติกรรมเท่ากับ 0.75 ด้านบรรทัดฐานเท่ากับ 0.79 และแบบวัดแต่ละด้านประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ด้านเจตคติ ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งต่อองค์กร และความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศตนให้กับองค์กร ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ฉันสามารถบอกได้ว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่ง ขององค์กรนี้ ฉันรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ฉันรู้สึกว่าถ้าองค์กรอยู่ได้ฉันก็จะอยู่ได้ด้วยเช่นกัน

4.2 ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย ต้องการอยู่เพราะรู้สึกว่าดีกว่าที่อื่นหรือเพราะว่าไม่มีทางเลือกแม้ว่าจะไม่อยากจะอยู่ ความรู้สึกไม่มั่นคงหากต้องเปลี่ยนที่ทำงาน และได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญาจนไม่อยากจะทิ้งไปเพราะกลัวขาดทุน ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ฉันคงจะประสบปัญหาหลายสิ่งหลายอย่างหากตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ฉันไม่ลาออกจากองค์กรนี้เพราะจะหางานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนแบบนี้ยาก และฉันยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนี้เพราะความจำเป็นในการดำรงชีวิต

4.3 ด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย เกิดความลังเลไม่แน่ใจในการลาออก ไม่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาผิดหวัง รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อองค์กรและงานที่ทำ และเกรงว่าเพื่อนร่วมงานจะผิดหวัง ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น ฉันไม่เชื่อว่าบุคคลต้องมีความภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ และฉันถูกสอนให้มีความเชื่อค่านิยมความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่

5. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Pasmore (1988) เป็นแบบวัด Commitment/Energy subscale of the sociotechnical systems assessment survey (STSAS) เป็นแบบสอบถามที่วัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรมากกว่าความยึดมั่นที่จะคงอยู่ในองค์กร โดยวัด 3 ด้าน คือ ด้านการอุทิศตน (Dedication) ด้านระบบรางวัล (Reward system) และด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร (Information availability) มีข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ 5 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งเชิงลบและเชิงบวก ดังนี้

5.1 ด้านอุทิศตน (Dedication) มีข้อคำถาม 3 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น มีบุคลากรเพียงเล็กน้อยที่รับผิดชอบต่อการทำสิ่งที่ดีเพื่อองค์กร มีบุคลากรเพียงเล็กน้อยที่ใช้ความพยายามในการทำงานให้องค์กรประสบความสำเร็จ บุคลากรจำนวนมากเหนื่อยหน่ายลงเมื่อไม่ได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษา

5.2 ด้านระบบรางวัล (Reward system) มีข้อคำถาม 5 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น บุคลากรได้รับรางวัลเหมือนกันไม่ว่าจะทำงานดีหรือไม่ก็ตาม หัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรางวัลที่แตกต่างกันเป็นส่วนใหญ่

5.3 ด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร (Information availability) มีข้อคำถาม 3 ข้อ ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น บุคลากรได้รับข้อมูลเพียงเล็กน้อยจากองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มักบอกว่าไม่ทราบว่าจะอะไรคือข้อมูลที่นำไปใช้ในการตัดสินใจ

แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้ Ingersoll et al. (2000) ได้นำไปใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร ความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีการปรับรูปแบบองค์กรใหม่ ได้แก่ พยาบาล ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นของโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและความพร้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และความพร้อมขององค์กร และความพร้อมขององค์กรสามารถทำนายได้ดีกว่า

จากที่กล่าวข้างต้นว่า แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Pasmore (1988) เป็นแบบวัด Commitment/Energy subscale of the sociotechnical systems assessment survey (STSAS) ผู้วิจัยจึงขอเสนอรายละเอียดโดยสรุปของ แบบวัด The sociotechnical systems assessment survey (STSAS) ที่สร้างขึ้นโดย Pasmore (1988) ดังนี้

แบบวัด The sociotechnical systems assessment survey (STSAS) ของ Pasmore (1988) เป็นแบบวัดที่สร้างขึ้นเพื่อใช้ประเมินการออกแบบขององค์กร และสามารถใช้ประเมินองค์การที่ต้องการปรับปรุงองค์การใหม่ทั้งก่อนและหลังการปรับปรุงรูปแบบ โดยวัดองค์ประกอบทั้งหมด 6 ด้าน ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 6 ด้านนี้ เป็นข้อดีหลักของการออกแบบองค์การตามระบบสังคมวิทยาและเทคนิค ซึ่งเป็นแบบประเมินที่ดีกว่าการออกแบบองค์การทั่วไป Pasmore (1988: 94) แบบวัดนี้มีข้อความคำถามทั้งหมด 100 ข้อ เป็นข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ องค์ประกอบย่อยทั้ง 6 ด้านของแบบวัด มีดังนี้

1. ด้านนวัตกรรม (Innovativeness) มีข้อความคำถามทั้งหมด 10 ข้อ
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resources development) มีข้อความคำถามทั้งหมด 48 ข้อ
3. ด้านความคล่องตัวของระบบสิ่งแวดล้อม (Environmental agility) มีข้อความคำถามทั้งหมด 12 ข้อ
4. ด้านความร่วมมือ (Cooperation) มีข้อความคำถามทั้งหมด 7 ข้อ
5. ด้านความยึดมั่นผูกพันหรือพลัง (Commitment/Energy) มีข้อความคำถามทั้งหมด 11 ข้อ
6. ด้านการทำให้เกิดประสิทธิภาพ (Joint optimization) มีข้อความคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

### 2.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในระยะแรกเป็นการศึกษาผลกระทบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากการลาออกของบุคลากร (Mowday, Steers, and Porter, 1979; Arnold, and Feldman, 1982; Rusbult, and Farrell, 1983; Reilly, and Orsak, 1991) ผลการศึกษาเหล่านี้ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการมีส่วนร่วมในงาน และระยะเวลาที่อยู่ในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับภาระงานมากและการลาออก นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันยังเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน วัฒนธรรมองค์การและกลยุทธ์การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

Steers (1984) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น

### 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ ตัวแปรต่างๆที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพสมรส
2. คุณลักษณะงาน (Job characteristics) ได้แก่ ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) งานที่มีทักษะหลากหลาย (Skill variety) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task significance) ผลป้อนกลับของงาน (Feedback)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ เจตคติของกลุ่มต่อองค์การความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพิงได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและการได้รับการพัฒนา

จากแบบจำลองของ Mowday, Porter, and Steers (1982: 56) กล่าวถึงปัจจัยหลักที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระยะแรกที่เข้าทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลักที่สำคัญ 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน (Job expectation) ความผูกพันทางจิตใจ (Psychological contract) ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน (Job choice factors) และลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
3. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational factors) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (Initial work experiences) ขอบเขตของงาน (Job scope) การนิเทศงาน (Supervision) ความสอดคล้องของเป้าหมาย (Goal consistency) และลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics)
3. ปัจจัยภายนอกองค์การ (Non-organizational factor) ได้แก่ การมีทางเลือกในงานอื่น (Availability of alternative jobs)

Pasmore (1988: 99) ได้กล่าวว่า การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงบุคคลและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคล แต่จะเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างขององค์กร นโยบาย การบริหารจัดการเชิงปฏิบัติการ ระบบรางวัล การออกแบบงานและการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ จะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ยั่งยืน ที่สำคัญหากการเปลี่ยนแปลงนั้นมุ่งที่จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อบุคคล และรูปแบบของระบบทั้งหมดในองค์การ แต่ขาดความสม่ำเสมอระหว่างนโยบายและพฤติกรรมที่เกิดขึ้น

จะนำไปสู่ความขัดแย้งและความสับสนมากกว่าที่จะเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น มีดังนี้

1. การเพิ่มความพอใจในการทำงาน (Enriching the content of work)
2. การตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย (Setting challenging)
3. การให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วม (Emphasizing shared values)
4. การจัดโครงสร้างองค์กรลักษณะแบนราบ (Flattening the organizational structure)
5. การสร้างระบบรางวัลตามผลงานเพื่อลดสถานะภาพที่แตกต่าง (Minimizing status differential creating performance-based reward system)
6. การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง (Stressing continuous training)
7. การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ (Involving employee in important decisions)
8. การแบ่งปันข้อมูลการทำงาน (Sharing business information)
9. การออกแบบงานเพื่อการทำงานเป็นกลุ่ม (Designing work for group)
10. การเพิ่มความมั่นคงในงานให้มากขึ้น (Enhance job security)

Greenberg and Baron (1995:184) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมีดังนี้

1. คุณลักษณะด้านงาน เช่น ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้า งานที่ท้าทาย และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
2. การตอบแทนแก่บุคลากร จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการวางแผนการตอบแทน มีรายงานผลการศึกษาว่า การให้โบนัสในสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลประโยชน์ของบริษัทจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเกิดความรู้สึกที่ดีหากได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมยุติธรรม สุภาพและให้เกียรติ ซึ่งเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. โอกาสในการเลื่อนงาน หากบุคลากรมีโอกาสเลื่อนงานอื่นที่ดีกว่าจะทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ เป็นลักษณะความยึดมั่นผูกพันเชิงต่อเนื่อง

4. การปฏิบัติขององค์กรต่อบุคคลที่เข้ามาใหม่ หากบุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมเมื่อแรกเข้าสู่องค์กรจะสามารถเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ได้รับการสื่อสารที่ดี และหากองค์กรลงทุนตอบแทนด้วยผลตอบแทนแก่บุคลากรที่คุ้มค่าจะทำให้บุคลากรตอบแทนองค์กรด้วยการทุ่มเทพลังงานในการทำงานเพื่อองค์กร

Lee and Henderson (1996) กล่าวว่า ปัจจัยนำของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากร บทบาท โครงสร้างและประสบการณ์การทำงาน สอดคล้องกับ Allen and Mayer (1990) ที่เสนอว่า ประสบการณ์การทำงานร่วมกับความสามารถส่วนบุคคล เช่น ความท้าทายในงาน (Job challenge) ขอบเขตของงาน (Job scope) และโอกาสในการแสดงความคิดเห็น (Opportunity for self-expression) มีผลกระทบโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ (Affective commitment) มากที่สุด

นอกจากนี้จากการศึกษาของ Beck and Wilson (2001) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ทำให้ได้รับอำนาจเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอำนาจภายในองค์กรทำให้บุคคลมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานซึ่งเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสร้างความรู้สึกที่มีพันธะ

จากการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า มีปัจจัยหลายปัจจัยที่สัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวบุคคล การทำงาน และองค์กร ปัจจัยเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาแนวทางการสร้างกลยุทธ์ที่จะทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ก่อให้เกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งการคงอยู่ในองค์กรจากการลดการลาออก และการโอนย้าย อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร

#### 2.4 ผลลัพธ์ที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จและความสุขสมบูรณ์ (Well-being) ขององค์กร การเพิ่มความยึดมั่นผูกพันของสมาชิกต่อองค์กรส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกสูงขึ้น สอดคล้องกับ จรัสศรี ไกรนที (2539: 44) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การ มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์การในปัจจุบันที่จะต้องค้นหาวิถีวิธี เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานหนักเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะมีผลปฏิบัติงานที่ดีกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ ซึ่งจากการศึกษาของนักวิชาการหลายๆท่าน สามารถสรุปผลลัพธ์ที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) จากการศึกษาของ Decotis and Summers (1987) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญและกำลังใจ ที่จะช่วยให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมายได้ง่ายขึ้น นอกจากนี้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะผูกพันกับสิ่งอื่น เช่น ครอบครัว งานอดิเรก กีฬา เป็นต้น และจากการศึกษาของ Blau (1986: 581) พบว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง จะมีพฤติกรรมที่เฉื่อยชาในการทำงานหรือขาดงานโดยไม่มีเหตุผลน้อยกว่าบุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ

2. อัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงาน (Turnover) การที่บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ทำงานในองค์การสูง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายการลาออกและการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน (Steers, 1977) ในการศึกษาแนวคิดทางเจตคติ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความแตกต่างจากความพึงพอใจในงานในหลายๆด้าน ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ที่สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลตอบสนองต่อองค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเงื่อนไขของงานในหน้าที่ของตนแง่ใดแง่หนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การยังเป็นความรู้สึกที่มั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน (Mowday, Steers, and Porter (1979: 226)

3. ประสิทธิภาพขององค์การ (Organization effectiveness) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพขององค์การ (Steers, 1977) และมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วม การขาดงาน การมาทำงานสาย และการลาออกจากงาน (Mowday, Steers, and Porter, 1979; O'Reilly III and Chatman, 1986; Mathieu and Zajac, 1990)

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Walton and Hackman (1986) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การระดับสูง ก่อให้เกิดรูปแบบพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ดังต่อไปนี้

1. ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันระหว่างเจ้านายและลูกน้องเพิ่มมากขึ้น



2. พัฒนาระบบมาตรฐานการทำงานที่สนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง
3. ความสามารถในการบริหารตนเองเพิ่มขึ้น
4. ปรับปรุงความไว้วางใจของผู้บริหารต่อการรับบุคลากรเข้าทำงานในองค์กร
5. เพิ่มคุณค่าสถานภาพของสมาชิกกลุ่มบนพื้นฐานทักษะการทำงานและการแสดงความยึดมั่นผูกพัน
6. อำนาจการปกครองที่ยุติธรรมและเสมอภาคผ่านการพัฒนาค่านิยมร่วมมากกว่า
7. พลังกลุ่มที่เสมอภาคมีความสำคัญมากกว่า
8. มีการสนับสนุนการทำงานกลุ่มมากกว่า

จากการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดจากความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ องค์ประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร โดยเฉพาะการก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรที่เกิดจากพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความเต็มใจในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรภายในที่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถและมีความผูกพันต่อองค์กรที่จะอุทิศตนในการทำงานหนัก นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยังช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากการหรือการเปลี่ยนงานของบุคลากรจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือมีคุณภาพให้เข้าร่วมหรือคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุดด้วยใจที่ทุ่มเท อุทิศตนทำงานเพื่อองค์กร

### 3. ความพร้อมขององค์กร

#### 3.1 ความหมายและองค์ประกอบของความพร้อมขององค์กร

การศึกษาความพร้อมขององค์กรในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความพร้อมขององค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Armenakie et al. (1993 cited in Jansen and Karen, 2000) ได้ให้ความหมายของความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง ว่าหมายถึง การเข้าใจถึงสิ่งที่แสดงถึงพฤติกรรมที่พยายามเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่หากไม่ต่อต้านความเปลี่ยนแปลงก็จะเป็นพฤติกรรมที่ให้การสนับสนุนความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ความพร้อมขององค์กรยังเกี่ยวข้องกับการร่วมกัน

พยายามเปลี่ยนแปลงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อ ทักษะคนติ จุดมุ่งหมายและพฤติกรรมกรรมที่มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เป็นมุมมองที่มองการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้เล่น (Player) ขององค์การที่ต้องระมัดระวังผู้อื่นเพื่อหลักฐานหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และการเผชิญกับสภาพแวดล้อมขององค์การ ที่นำไปสู่กลไกการเปลี่ยนแปลงขั้นสุดท้าย

Eby et al. (2000) ได้ให้ความหมายของความพร้อมขององค์การ ว่าหมายถึง การรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคคลที่มีขอบเขตเฉพาะการรับรู้ถึงการเตรียมพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลง

Ingersoll et al. (2000) ได้ให้ความหมายของความพร้อมขององค์การ ว่าหมายถึง ระยะของการเตรียมตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลมาจากประวัติการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมาเพื่อการกลั่นกรอง (Refinement) องค์การให้สามารถริเริ่มและคงไว้ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องโดยผ่านระบบสังคมวิทยาและเทคนิค (Sociotechnical theory system) ซึ่งประกอบด้วยบุคคล เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความพร้อมขององค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงการเตรียมตัวขององค์การ ในด้านบุคคล เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งพฤติกรรมของบุคคล ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง

ความพร้อมขององค์การตามแนวคิดของ Ingersoll et al. (2000) เป็นความพร้อมขององค์การที่มีต่อความเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความร่วมมือ (Cooperation) และนวัตกรรม (Innovation) ดังนี้

1. ความร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลของหน่วยงานภายในองค์การและองค์การทำงานด้วยกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ร่วมกัน มีลักษณะการทำงานเป็นแบบทีมงาน (Team work) ร่วมมือกันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ทุกคนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการสร้างค่านิยมร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจอย่างชัดเจน และค่าตอบแทนที่ทุกคนได้รับมากจากผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน

Pasmore (1988: 154) ได้เสนอแนวทางในการสร้างความร่วมมือไว้ดังนี้ คือ ให้การสนับสนุนการฝึกอบรมทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ใช้กระบวนการการปรึกษาหารือ มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย มีข้อมูลข่าวสารมากมายเพียงพอ ลดลำดับชั้นการบังคับบัญชา มีการประชุมเป็นประจำ และต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค ร่วมแบ่งปันความรู้และมุ่งมั่น เพื่อการปฏิบัติดูแลที่เท่าเทียมกัน

คาร์ณ รัตนสงวนวงศ์ (2544) กล่าวว่า ความร่วมมือเป็นวิธีการทำงานที่นำไปสู่การได้ผลงานมากขึ้น และแนวทางที่จะทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน ได้แก่ การวางแผนร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ซึ่งกันและกัน บุคลากรต้องได้รับผลดีหรือผลเสียของงานร่วมกัน มีการประชุมร่วมกันเป็นระยะเพื่อรับทราบปัญหาซึ่งกันและกัน และร่วมกันแก้ไขปัญหานั้นๆ ใช้หลัก Give and take คือ ทั้งรับทั้งให้ ไม่ใช่รับอย่างเดียว และต้องระลึกไว้เสมอว่า “รวมกันเราอยู่” หรือ “รวมกันคือพลัง” นอกจากนี้ผู้ที่ผู้นำไม่ควรใช้หลักการปกครองแบบผิดๆที่ว่า “แบ่งแยกแล้วปกครอง” เพราะเป็นความคิดที่ผิดที่คิดว่า การสร้างความขัดแย้งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ร่วมกันปกปิดความผิด

สมยศ นาวิการ (2544) กล่าวว่า ความร่วมมือคือการใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายอย่างเดียวกัน ความร่วมมือเป็นสิ่งจำเป็นเมื่องานของบุคคลเกี่ยวพันระหว่างกัน ซึ่งความร่วมมือแตกต่างจากการแข่งขันเนื่องจากความร่วมมือเกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกับ การถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นสิ่งรองลงมา ในขณะที่การแข่งขันเน้นอยู่ที่เป้าหมายส่วนตัวของบุคคล เมื่อบุคคลร่วมมือกันบุคคลต้องให้ความสำคัญกับเป้าหมายของกลุ่มเป็นลำดับแรกและเป้าหมายส่วนตัวเป็นลำดับที่สอง ในกิจกรรมต่างๆความร่วมมือและการแข่งมักเป็นไปในเวลาเดียวกัน แผนงานภายในองค์กรต้องร่วมมือกันเพื่อทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องให้ความสนใจกับความร่วมมือระหว่างองค์กรและภายในองค์กร ความร่วมมือภายนอกเกิดขึ้นเมื่อองค์กรต่างๆทำงานด้วยกันเพื่อผลประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารทุกคนแสวงหาความร่วมมือภายในที่เต็มใจและกระตือรือร้น ความร่วมมือระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลภายในองค์กร เนื่องจากสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการอยู่รอดขององค์กร หากบุคคลในองค์กรไม่ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่นแล้ว การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรและกลุ่มย่อมเป็นไปไม่ได้

1. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การสร้างสรรค์ (Creative) การใช้ทรัพยากรขององค์การโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มคุณค่าการออกแบบองค์การ ผลผลิต บริการ นโยบาย และแบบแผนการทำงานหรือเทคโนโลยีของผู้นำและสมาชิกในองค์การ เป็นการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการคงไว้ซึ่งอนาคตขององค์การด้วยการเปรียบเทียบการวางแผนงานและการดำเนินงานในปัจจุบันกับประวัติการปรับตัวขององค์การที่ผ่านมาเพื่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การและสมาชิกในองค์การพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลง และมีการคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้การสนับสนุนแก่สมาชิกที่ใช้ความเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลง และทุกคนที่สร้างความเปลี่ยนแปลงและคิดค้นนวัตกรรมจะได้รับการยอมรับยกย่องและสนับสนุน รวมทั้งได้รับรางวัลตอบแทนด้วยวิธีการที่เหมาะสม Ingersoll et al. (2000: 11-20) และนวัตกรรมยังเป็นองค์ประกอบที่กำหนดถึงการทบทวนวิธีการเรียนรู้ โดยการมุ่งไปที่ประเด็นความต้องการในอนาคตมากกว่าการตกหลุมพรางความรู้ในอดีต โดยธรรมชาติแล้วส่วนหนึ่งของการเรียนรู้มักเกิดความแตกต่างด้านความคิดเห็นมากกว่าการทำให้ความแตกต่างลดลง ซึ่งนวัตกรรมเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมการแสดงออก และความเข้าใจมุมมองของประเด็นการต่อต้านอย่างรุนแรง (Schon, 1971; Brown, 1983; Friedlander, 1983 cited in Pasmore, 1988)

นอกจากนี้ Pasmore (1988: 94) ได้กล่าวว่า นวัตกรรมนับว่ามีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมาก ซึ่งองค์การใดมีความไว้วางใจกว่าในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการเพิ่มคุณค่าความสามารถขององค์การ จะมีผลงานที่บรรลุผลสำเร็จที่ดีกว่า ทั้งด้านความเหมาะสมสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์การและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าองค์การแบบดั้งเดิม แต่นวัตกรรมที่เกิดขึ้นรวดเร็วเกินไปจะทำให้เกิดความกดดันต่อความสามารถขององค์การที่จะสนับสนุนและคงไว้ซึ่งความเปลี่ยนแปลงขององค์การ เช่นเดียวกับความสับสนที่ติดตามการเปลี่ยนแปลงมาด้วย ก็จะทำให้สูญเสียทรัพยากรมากกว่าการรักษาให้คงอยู่อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม องค์กรที่มีนวัตกรรมมากกว่าจะมีโอกาสที่ดีกว่าและมากกว่าในการปรับปรุงองค์การและสามารถค้นพบแนวทางการปฏิบัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่า

การวัดความพร้อมขององค์การตามแนวคิด Ingersoll et al. (2000) วัดโดยใช้แบบสอบถามที่ประยุกต์จากแบบวัด The sociotechnical systems assessment survey (STSAS) ที่สร้างโดย Pasmore (1988) ซึ่งแนวคิดความพร้อมขององค์การของ Ingersoll et al. (2000) ได้มาจากการวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) เพื่อประเมินความตรงเชิงโครงสร้างและความตรงเชิงจำแนก (Construct and discriminant validity) ผลการ

วิเคราะห์พบว่า แนวคิดความพร้อมขององค์การ ประกอบด้วย นวัตกรรม (Innovation) และความร่วมมือ (Cooperation) ซึ่งเป็นองค์ประกอบย่อยของแบบวัด The sociotechnical systems assessment survey (STSAS) ดังกล่าว มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ วัดด้านนวัตกรรม 10 ข้อ ด้านความร่วมมือ 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น .89

### 3.2 ความสำคัญของความพร้อมองค์การ

Ingersoll et al. (2000) ได้กล่าวว่า ความพร้อมขององค์การเป็นรูปแบบประสบการณ์ที่ผ่านมาร่วมกับผลกระทบของการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงขององค์การที่มีต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหรือการวางแผนการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าจะไม่ปรากฏให้เห็นถึงงานที่สร้างสรรค์ขึ้นจากประสบการณ์ หรือจากการสังเกตที่จะมาสนับสนุนการสร้างสรรคงาน ผู้เชี่ยวชาญบางคนได้แนะนำว่าประสบการณ์การทำงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การในอดีต จะเพิ่มความสามารถที่เอื้อประโยชน์ต่อผลลัพธ์ของการออกแบบองค์การใหม่ (Organization redesign) ซึ่งผู้ที่อยู่รอดจากการเปลี่ยนแปลงจะสามารถเรียนรู้ถึงวิธีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน และมีความเป็นไปได้ที่จะทนทานต่อความซับซ้อนของโครงสร้างองค์การใหม่ ความพร้อมขององค์การได้รับอิทธิพลจากการกำหนดทิศทางและการคงอยู่ขององค์การไปสู่นวัตกรรม การยอมรับองค์การจะเกิดขึ้น หากองค์การนั้นเคยประสบความสำเร็จในกระบวนการนำนวัตกรรมไปใช้ รวมทั้งทรัพยากรที่หาได้มีความเหมาะสมและเพียงพอเพื่อการวางแผนการออกแบบองค์การใหม่ ซึ่งการต่อต้านจะเกิดขึ้นถ้าหากองค์การจำกัดทรัพยากรที่ใช้เพื่อกิจกรรมการคงอยู่ขององค์การ ทั้งนี้ การรับรู้ของบุคคลถึงความพร้อมขององค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์การในการสร้างความเปลี่ยนแปลงขององค์การที่เกิดผลสำเร็จ (Kotter, 1995 cited in Jansen and Karen, 2000)

นอกจากนี้ Ingersoll et al. (2000) ได้กล่าวว่า ความพร้อมขององค์การและการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารการพยาบาล โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติที่เคยมีประสบการณ์ทางลบต่อการเปลี่ยนแปลง และผู้ที่ใหม่ต่อองค์การที่มีประวัติความบอบช้ำจากการเปลี่ยนแปลง เหล่านี้จะระแวงต่อการเปลี่ยนแปลง องค์การจึงต้องจัดให้มีโอกาสในการอภิปรายถึงการรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในอดีต และวิธีการปรับปรุงในอนาคต โดยนำข้อผิดพลาดของแผนเดิมและความรู้สึกกลัว ความรู้สึกกังวล ต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต และกระตุ้นให้ร่วมมือกันปรับปรุงการจัดการในอนาคตโดยการวางแผนเป็นขั้นตอนที่มุ่งถึงอนาคตมากกว่าอดีตที่ผ่านมา เมื่อผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงคุณค่าและการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายร่วมกัน จะทำให้

ผู้ปฏิบัติยังจนถึงสิ่งที่เคยทำและกำหนดกิจกรรมเป็นกระบวนการสู่การเปลี่ยนแปลงได้ และทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในที่สุด สอดคล้องกับ Pasmore (1988: 19) ที่กล่าวว่า ความทรงจำเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตขององค์กร จะสามารถพัฒนากลยุทธ์ขององค์กรได้มากกว่า

Spreitzer (1996: 485) ได้เสนอถึง ความพร้อมขององค์กรตามแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า ความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงจะสะท้อนถึงการรับรู้และการตีความของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาพที่เป็นจริงขององค์กร และการเข้าใจถึงอำนาจหน้าที่ขององค์กรที่มีต่อความเชื่อและเจตคติของบุคลากร ซึ่งบุคคลจะเข้าใจสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีอิทธิพลจากการรับรู้ได้ดีกว่าจากเป้าหมายที่เป็นจริง เช่น องค์กรที่มีบริบทขององค์กรเหมือนกัน และมีเป้าหมายที่เป็นจริงเหมือนกันบุคลากรอาจมีความเข้าใจที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากการศึกษาของ Eby et al. (2000) ที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรต่อความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาในพนักงานขายขององค์กรค้าแห่งชาติที่ปรับรูปแบบการขายเป็นแบบที่มงาน ผลของการศึกษาพบว่า ทักษะคติและสิทธิพิเศษส่วนบุคคล กลุ่มทำงาน ทักษะคติต่องาน และตัวแปรสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ของบุคลากรต่อความพร้อมขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้นการที่องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง จะทำให้องค์กรมีการเตรียมตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี และสามารถรับรู้แนวโน้มของการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ทำให้ผู้บริหารองค์กรสามารถวางแผนการพัฒนาองค์กรจากการประเมินความพร้อมเหล่านี้ โดยการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโดยการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรและกระตุ้นความร่วมมือจากบุคลากรเพื่อป้องกันการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลง

### 3.3 ความพร้อมขององค์กรกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความพร้อมขององค์กร นับได้ว่า ความพร้อมขององค์กรเป็นปัจจัยด้านองค์กรที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนงาน การดำเนินงาน และการออกแบบขององค์กร ที่จะก่อให้เกิดการบรรลุผลสำเร็จของงานซึ่งองค์ประกอบของความพร้อมขององค์กร ได้แก่ ความร่วมมือ (Cooperation) และนวัตกรรม (Innovation) เป็นองค์ประกอบที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การให้ข้อมูลข่าวสารขององค์กรอย่างเปิดเผย พร้อมทั้งสนับสนุนและให้

อิสระแก่สมาชิกในการทำงานเพื่อองค์การ ทั้งด้านการใช้ความเสี่ยงเพื่อองค์การ การสร้างนวัตกรรมเพื่อการทำงานในองค์การ และการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การบริหารงาน และองค์การให้ความสนใจสนับสนุนต่อสมาชิก จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งมีผลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Steers, 1977)

ผลการศึกษาวิจัยของ Ingersoll et al. (2000) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการออกแบบขององค์การใหม่ ได้แก่ พยาบาล ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ พบว่า ความพร้อมขององค์การสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในทางบวก และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งหมายถึงว่า บุคลากรที่อยู่ในองค์การที่มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจะอุทิศตนทำงานเพื่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่าความพร้อมขององค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและความตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การที่มีการปรับรูปแบบขององค์การใหม่ และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์การมากกว่าตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

#### 4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

##### 4.1 ความหมาย และลักษณะของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

###### 4.1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การนับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสมาชิกภายในองค์การ และเป็นพลังที่มีอำนาจจากการมีค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกภายในองค์การที่จะกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิถีปฏิบัติของสมาชิกและผู้บริหารภายในองค์การ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังเป็นสิ่งที่ทำให้ทราบว่าผู้ร่วมงานจะปฏิบัติอย่างไร มีความร่วมมือกันหรือแข่งขันกันทำงานค่านิยมในการทำงานใดที่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้รางวัล และยังเป็นสิ่งกำหนดวิธีการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มอื่นนอกองค์การด้วย (Shigekawa, 1987)

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ และได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ ดังนี้

Hofstede (1991) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง รูปแบบความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การ ที่ใช้กำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การ

Dal (1991) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผน พฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมุติพื้นฐานของบุคคลจำนวนหนึ่ง หรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

Schein (1992) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงบรรยากาศและสิ่งที่ปฏิบัติจนเป็นนิสัย ซึ่งองค์การพัฒนาขึ้นมาเพื่อควบคุม สมาชิกของตน หรือหมายถึง ค่านิยมหลัก และข้อบัญญัติขององค์การ

Mc.Daniel (1995) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง วิธีทางการคิด การปฏิบัติ พฤติกรรมและความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์การหนึ่งมีส่วนร่วม โดยมีจุดหลักอยู่ที่พฤติกรรมการแสดงออก เป็นบรรทัดฐานและความหวังร่วมกันของสมาชิก ซึ่งมีผลต่อการทำงานของสมาชิกในองค์การในแต่ละวัน

DuBrin (2002) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง ระบบของค่านิยมร่วม และความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสมาชิกในองค์การ

สมโภชน์ นพคุณ (2541) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง รูปแบบวิถีชีวิตของคนในองค์การที่มีความเชื่อ ทศนคติ สมมุติฐาน และคุณค่าหรือค่านิยม ร่วมกันยึดถือแน่วแน่ในการติดต่อสัมพันธ์ภายในเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์การคาดหวังไว้

สมยศ นาวิการ (2543) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ว่าหมายถึง ระบบของค่านิยม สมมุติฐาน ความเชื่อ และบรรทัดฐานร่วมกัน ที่ผูกพันสมาชิกขององค์การให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน



สรุปได้ว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง วิธีทางการคิดและการปฏิบัติ ค่านิยมร่วม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนพฤติกรรม ที่สมาชิกในองค์การยึดถือปฏิบัติและเป็นความคาดหวังร่วมกันของสมาชิกในองค์การที่มีผลต่อการทำงานของสมาชิกในแต่ละวัน และใช้กำหนดความแตกต่างของสมาชิกในแต่ละองค์การ

#### 4.1.2 ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) นั้นเป็นการสำรวจลักษณะวัฒนธรรมองค์การ (The Organizational Culture Inventory หรือ OCI) โดยการวัดการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออก และบรรทัดฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การโดยประยุกต์มาจากทฤษฎีแบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style Inventory) ของ Lafferty (1923) ร่วมกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับการทำงาน ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) และทฤษฎีความต้องการในการทำงานของ McClelland (1961) ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ความต้องการอำนาจ (Need for power) และความต้องการมีส่วนร่วม (Need for affiliation) ในทางกลับกันความต้องการของบุคคลในระดับที่ต่ำกว่าคือ ความต้องการความมั่นคงในชีวิต (Security needs) เป็นผลให้พฤติกรรมการแสดงออกและบุคลิกภาพของบุคคลมุ่งเน้นไปในทางปกป้องตนเอง มีลักษณะพฤติกรรมกรหลีกเลียง การต่อต้าน หรือมุ่งเน้นอำนาจ เป็นต้น นำมาผสมผสานกับแนวคิดทฤษฎีผู้นำของ Katz, Maceoby, and Morse (1959) และ Stroggill (1963) ที่กล่าวถึงรูปแบบการบริหารของผู้นำ 2 รูปแบบ คือ รูปแบบมุ่งเน้นงาน (Task oriented) และรูปแบบมุ่งเน้นบุคคล (People oriented) ประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งก็คือลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคลในองค์การต่างๆที่มีค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการทำงาน และการประพฤติปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The constructive culture) มีลักษณะที่สนับสนุนการมีปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับบุคคลอื่น การทำงานมีลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มุ่งความพึงพอใจของสมาชิกในองค์การ ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นความสำเร็จ (Achievement) มิติเน้นสั่งการแห่งตน (Self-actualizing) มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) และมิติเน้นมิตรสัมพันธ์ (Affiliative)

ลักษณะที่ 2 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา (The passive-defensive culture) มีลักษณะที่มุ่งเน้นความปลอดภัยของสมาชิกในองค์กร และเชื่อว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องไม่รุกรานความปลอดภัยซึ่งกันและกัน ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย (Approval) มิติเน้นกฎระเบียบ (Conventional) มิติเน้นการพึ่งพา (Dependent) และมิติเน้นการหลีกเลี่ยง (Avoidance)

ลักษณะที่ 3 วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว (The aggressive-defensive culture) มีลักษณะที่สมาชิกในองค์กรคาดหวังที่จะทำงานในแนวทางลักษณะมุ่งเน้นงาน และต้องการความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐาน 4 มิติ คือ มิติเน้นการเห็นตรงกันข้าม (Oppositional) มิติเน้นอำนาจ (Power) มิติเน้นการแข่งขัน (Competitive) และมิติเน้นความสมบูรณ์แบบ (Perfectionistic)

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The constructive culture) เป็นองค์การที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบผลสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการไม่ตรีสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้นและรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2. มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self-actualizing) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความคาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมกับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3. มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน (Humanistic-encouraging) คือ องค์การที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การโดยถือว่าสมาชิกคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ การทำงานมีลักษณะการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แก่งาน ทุกคนในองค์การได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์การ

4. มิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์การที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกในองค์การทุกคนมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ให้การยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกันลักษณะเด่น คือ ความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

นอกจากวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์แล้ว ยังมีนักวิชาการได้แบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การไว้หลายลักษณะ ซึ่งความสัมพันธ์และส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เหมือนกับบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งรูปแบบโดยทั่วไปของวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายได้เช่นเดียวกับการจำแนกลักษณะเฉพาะที่บ่งถึงลักษณะพิเศษร่วมกัน และไม่มีรูปแบบวัฒนธรรมเพียงรูปแบบเดียวที่สมบูรณ์แบบและเหมาะสมทุกสถานการณ์ วัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันอาจเหมาะสมกับสภาพที่แตกต่างกัน สมาชิกในองค์การบางคนอาจชอบวัฒนธรรมอื่นมากกว่า และสมาชิกที่ทำงานในองค์การที่มีมุมมองวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับตนเองมีแนวโน้มที่จะยึดมั่นต่อองค์การและมองอนาคตขององค์การในแง่ดี (Hellriegel, Jackson, and Slocum, 2002) วัฒนธรรมองค์การจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนและองค์การเป็นอย่างมาก การพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมและเกื้อหนุนต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น (สมโภชน์ นพคุณ, 2541) ทั้งนี้แนวทางการแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การมีอยู่หลายอย่างโดยทั่วไปการแบ่งรูปแบบเหล่านี้จะไม่อยู่บนพื้นฐานของค่านิยมร่วมที่เป็นแกนของวัฒนธรรมองค์การ แต่จะอยู่บนพื้นฐานของตัวแปรที่มีขอบเขตกว้าง ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะต่างๆ เป็นการแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์การประเภทนี้ เป็นการแบ่งตามค่านิยมขององค์การที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์การโดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2541)

#### 1.1 วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial culture)

เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมีหรือผู้ก่อตั้งองค์การและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าก็คือ การสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว และจะอันตรายรุนแรงขึ้นหากค่านิยมที่มุ่งหน้าที่กลายเป็นค่านิยมที่มุ่งความเป็นเลิศ ในขณะที่ผู้ก่อตั้งยังคงอยู่

#### 1.2 วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic culture) เป็นวัฒนธรรมที่มี

แหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าที่ได้และได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์การ ซึ่งค่านิยมเหล่านี้จะฝังรากอยู่ที่ประเพณีและผู้บริหารมากกว่าหนึ่งคน วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์นี้เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว รวมทั้งมุ่งที่ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญหรือข้อได้เปรียบทางการแข่งขันเป็นวัฒนธรรมที่ค่อนข้างมีเหตุผลที่ไม่ต้องขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งมากนักจุดมุ่งหมายจะอยู่ที่การรักษาเอกลักษณ์ขององค์การเอาไว้ ในขณะที่ยังคงปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่

#### 1.3 วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic culture) เป็นวัฒนธรรมที่

เกิดจากค่านิยมที่มุ่งหน้าของวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการได้กลายเป็นค่านิยมที่มุ่งความเหนือกว่า เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำขององค์การอย่างตาบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์การรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิศศาสนาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำที่มีบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายใน มุ่งพวกเรา และมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

#### 1.4 วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive culture) เป็น

วัฒนธรรมที่เกิดจากค่านิยมที่มุ่งความเป็นเลิศของวัฒนธรรมที่มุ่งตนเองได้กลายเป็นประเพณีขององค์การ เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรรในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์การ ซึ่งองค์การจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

2. รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม การแบ่งรูปแบบ วัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การบนพื้นฐานของการควบคุม ภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์การ และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ (สมยศ นาวิกาน, 2543) คือ

2.1 วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic culture) คือ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะถูกควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ มักขาดการเสี่ยงภัย เป้าหมายโดยส่วนรวมภายในวัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพ ซึ่งจะมุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน งานส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะสำคัญมาก วัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์การที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้ นอกจากนี้ วัฒนธรรมแบบเครื่องจักรอาจแสดงให้เห็นถึงระดับของระดับความไว้วางใจที่ต่ำภายในองค์การด้วย

2.2 วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic culture) วัฒนธรรมรูปแบบนี้จะเกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อย และมีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบคล่องตัวนี้ จะมีลักษณะที่อดทนต่อความหลากหลาย มีความไว้วางใจกันและเคารพต่อความเป็นเอกบุคคคล มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ภายในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีการป้องกันตนเองน้อยที่สุด ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบคล่องตัว คือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัย

3. รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม การแบ่งรูปแบบ วัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรมนี้ เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์การตามลักษณะวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมโภชน์ นพคุณ, 2541)

3.1 วัฒนธรรมเน้นที่บทบาท (Apollo หรือ Role culture) เป็น วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (Job description) มีลักษณะที่ชอบด้วยหลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ (Reason-scientific) โครงสร้างขององค์การกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป (Hierarchy) และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆชัดเจนทั่วองค์การ (Red tape) ซึ่ง

วัฒนธรรมองค์การแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐราชการและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าในการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์การ วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ไม่ได้สร้างความเครียดแก่ผู้ปฏิบัติงานมากนัก การติดต่อสื่อสารและสัมพันธ์ภายในองค์การเป็นลักษณะทางการอย่างมาก การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปตามระบบกฎเกณฑ์ที่วางไว้ ความคืบหน้าในการดำเนินงานเป็นไปอย่างเชื่องช้าตามระบบงานที่ซับซ้อน และมักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการ ทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนางานใดๆ

### 3.2 วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Athena หรือ Task oriented culture)

เป็นวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้ สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมองานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นงานโครงการ (Project) โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์การ การรวมทีมก็เพื่อนำความรู้ความสามารถที่หลากหลายของบุคคลจากหลายฝ่ายมารวมมือกัน ทีมงานจะสลายไปเมื่อเสร็จสิ้นโครงการและอาจสร้างทีมงานใหม่เพื่องานโครงการใหม่ๆต่อไป วัฒนธรรมองค์การแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วซึ่งจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์และวิธีการต่างๆได้ตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาต่างๆหากกลายเป็นงานประจำ (Routine) และไม่มีการพัฒนางานใหม่ๆตามมาอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมแบบนี้ก็จะเหือดหายไป

### 3.3 วัฒนธรรมเน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential)

ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์การเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัย หรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์การแบบนี้อย่างชัดเจน ทุกคนแม้จะมีอิสระแต่ก็รักและทุ่มเทให้กับงานและการใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะเป็นปัญหาต่อการบริหารทีมงาน การประชุมปรึกษาหารือร่วมกันจึงอาจเป็นหนทางเดียวที่จะให้ทุกคนมาร่วมทีมได้แต่ก็ยังเป็นทีมที่หลวมมาก และบ่อยครั้งที่การตัดสินใจในที่ประชุม อาจไม่เป็นเอกฉันท์ เพราะยังมีความคิดเห็นโต้แย้งจากอีกหลายคนที่ไม่สามารถบังคับให้ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นหรือมติที่ประชุมที่ไม่เป็นเอกฉันท์ ส่วนความผูกพันหรือภักดีของบุคลากรต่อองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้มีมาน้อยเพียงใดนั้นยังไม่ชัดเจนนัก เพราะบุคลากรประเภทนี้จะมีความผูกพันกับความรอบรู้ทางวิชาการมาก มีจรรยาบรรณ และความภูมิใจติดไปกับความเชี่ยวชาญของตนแต่ละคนความสำเร็จโดยรวมขององค์การเป็นผลจากความสำเร็จ ความเชี่ยวชาญและความมีชื่อเสียงของแต่ละคน หากมีมากคนองค์การนั้นก็จะมีชื่อเสียงมากตามไปด้วย

3.3 วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader culture) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับและนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) มีความสัมพันธ์แน่นแฟ้นและยอมรับภาวะผู้นำของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร วัฒนธรรมแบบนี้จะมีการจัดสรรกำลังคนที่พอดีกับงานและผลงานที่ต้องการ ไม่มีอัตรากำลังส่วนเกินเหลือใช้ เป็นต้นทุนการดำเนินงาน ทุกคนที่ถูกคัดเลือกเข้ามาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการด้านต่างๆขององค์กร โครงสร้างขององค์กรมีขนาดกระทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมทั้งการตัดสินใจที่เฉียบขาดและฉับพลันของฝ่ายบริหารที่เหมาะสมจำเป็นต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบเป็นผู้นำนี้จะเป็นที่ฝึกฝนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางด้านการบริหาร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ และวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จะหมดไปเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารที่เป็นผู้นำสูงสุด

สรุป การได้เรียนรู้ถึงรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่างๆ

ดังกล่าวข้างต้นที่นอกเหนือจากวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ เป็นการได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่หลากหลายขึ้น ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม หรือรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อความเป็นไปขององค์กรทั้งความก้าวหน้าและความอยู่รอดขององค์กร ล้วนมีผลกระทบต่อนโยบาย แนวทางการทำงาน และพฤติกรรมองค์กรทั้งสิ้น ดังนั้นการที่ผู้บริหารในองค์กรได้เรียนรู้ถึงค่านิยมร่วม ความเชื่อ พฤติกรรมและบรรทัดฐานภายในองค์กร จะทำให้ทราบถึงความเป็นไปขององค์กร แนวโน้มการพัฒนา และความก้าวหน้าขององค์กรได้ จะช่วยให้สามารถปรับแนวทางการดำเนินงานขององค์กร และแนวทางการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรนั้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ

Cooke and Lafferty (1989) และการทบทวนวรรณกรรม พบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด เนื่องจากเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร มีบรรยากาศองค์กรเป็นแบบเปิด องค์กรและบุคลากรภายในองค์กรให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน การทำงานมี

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มการประสานความร่วมมือของบุคคล กลุ่มคน และองค์การ บุคลากรในองค์การยอมรับความคิดและสามารถปรับตัวอย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์การ มีการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การในทางที่ดี บุคลากรในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ และมีผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ นับว่าเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การทางบวกที่มีความสำคัญและเป็นลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์ขององค์การต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ยังช่วยปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่มุ่งส่งเสริมคุณภาพการทำงานมากกว่าปริมาณงาน (Pool, 2000) ผู้วิจัยจึงสนใจนำวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์นี้มาศึกษาวิจัยในครั้งนี้

#### 4.2 ปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

องค์การทุกองค์การต่างก็มีวัฒนธรรมเป็นของตนเอง ได้แก่ ระบบของค่านิยมและความเชื่อต่างๆ ที่สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมกัน ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดแนวทางว่าผู้บริหารจะแก้ปัญหาและสนองตอบต่อโอกาสที่เอื้ออำนวยอย่างไร ซึ่งค่านิยมและความเชื่อร่วมกันเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับสมาชิกในองค์การ โครงสร้างองค์การ รวมทั้งระบบควบคุมที่ทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม ส่วนใหญ่แล้วองค์การที่ประสบความสำเร็จจะมีค่านิยมหลักที่เน้นเรื่องการบริหารคุณภาพผลิตภัณฑ์ การคิดค้นสิ่งใหม่ ความรวดเร็ว และการมีประสิทธิภาพ ค่านิยมหลักเหล่านี้ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมที่โดดเด่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อแง่มุมทั้งหมดของกิจกรรมองค์การ และผู้นำหรือผู้บริหารองค์การจะต้องดำเนินการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์การ (Instilling a culture) เพราะวัฒนธรรมองค์การมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศและคุณธรรมขององค์การ โดยบุคลากรทั่วทั้งองค์การต้องได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมทั้งเข้าใจถึงกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อที่จะสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความสามารถสูงสุดและพฤติกรรมที่มีคุณธรรมอย่างเต็มที่ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2540)

Cooke and Lafferty (1989) ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เป็นวัฒนธรรมที่แสดงถึงลักษณะวัฒนธรรมองค์การทางบวก (Excellent organization) ที่ให้ประสิทธิผลกับองค์การสูงสุด เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของบุคคลในองค์การ สมาชิกในองค์การลักษณะนี้อธิบายถึงบรรยากาศขององค์การแบบเปิดและให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ลักษณะการทำงานเน้นการทำงานเป็นทีมและการประสานงาน มีการพัฒนาบุคลากร และมีเป้าหมายความสามารถในการทำงานสูง สมาชิกในองค์การยอมรับแนวคิดหรือปรับตัวสร้างสรรค์กับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในองค์การ มีการเปลี่ยนแปลงองค์การ และให้การ



ตอบสนองกับการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ผู้บริหารในองค์การแบบนี้จะเป็นผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปรับเปลี่ยนองค์การให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ Cooke and Lafferty (1989) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้ประเมินต่อรูปแบบวัฒนธรรมองค์การ พบว่า สมาชิกในองค์การมีความคาดหวังที่จะให้องค์การมีรูปแบบวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ คือ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นสัจการแห่งตน มุ่งเน้นบุคคลและการสนับสนุน และมุ่งเน้นไมตรีสัมพันธ์

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สะท้อนให้เห็นถึงความสมดุลย์ของผลประโยชน์ที่ได้รับระหว่างบุคคลและกิจกรรมที่สัมพันธ์กับงาน รวมทั้งส่งเสริมการบรรลุผลสำเร็จตามความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นของสมาชิกในองค์การ วัฒนธรรมองค์การมีความเกี่ยวข้องกับการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป้าหมายขององค์การสามารถเข้าถึงได้โดยการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในองค์การอย่างจริงจัง วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์เป็นวัฒนธรรมที่เพิ่มการประสานความร่วมมือของคน กลุ่มคน และองค์การ และอธิบายได้ถึงสาเหตุที่ทำให้คน กลุ่มคนและองค์การ มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลที่มีต่อผลการดำเนินงาน การพัฒนา และคุณภาพงาน (Cooke and Lafferty, 1989 cited in Pool, 2000)

Pool (2000) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การธุรกิจว่า องค์การธุรกิจได้จัดองค์การให้มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆเป็นไปด้วยดี ซึ่งทำให้ค่านิยมของผู้บริหารบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ Pool (2000) ได้พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ คือ การปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ที่ส่งเสริมคุณภาพการทำงานมากกว่าปริมาณงานและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ทำให้ความคาดหวังของการบริหารระดับสูงเอื้อประโยชน์ต่อผู้บริหารระดับสูงที่คาดหวังต่อความช่วยเหลือและมิตรภาพ จากบุคคลภายนอกในการสร้างและพัฒนาธุรกิจ

Dubrin (2002) ได้กล่าวว่า มิติหรือองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การเป็นพลังธรรมชาติที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การที่มีค่านิยมเกี่ยวกับการเผชิญต่อความเสี่ยง บุคลากรในองค์การก็จะได้รับการสนับสนุนในการนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และบุคลากรทำงานโดยไม่มีความวิตกกังวลว่าจะถูกตำหนิหรือลงโทษหากการนำเสนอความคิดหรือวิธีการนั้นล้มเหลว ซึ่งมิติหรือองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรเหล่านี้ ประกอบด้วย

1. ค่านิยม (Values) ซึ่งเป็นพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์การ ปรัชญาขององค์การ จะอธิบายด้วยค่านิยม อันเป็นแนวทางพฤติกรรมพื้นฐานในแต่ละวัน
2. เรื่องราวขององค์การที่เป็นวิธีการพื้นฐาน (Organizational stories that have underlying meaning) เรื่องราวต่างๆในหลายองค์การเป็นแรงเสริมที่สำคัญต่อความคิดของการบริหารระดับสูง
3. ความคิดความเชื่อ (Myths) คือ เรื่องเล่าที่มีลักษณะเป็นละคร หรือจินตนาการ ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความเป็นมาขององค์การ ซึ่งตำนานเรื่องเล่าขององค์การนี้จะช่วยในการรวมกลุ่ม และการสร้างข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน
4. ระดับของความมั่นคง (Degree of stability) องค์การที่มีความเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จะมีวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างจากองค์การที่มีความก้าวหน้าช้าและไม่มี การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การจะหยั่งลึกหรือเข้มแข็งได้นั้นพิจารณาได้จากทัศนคติของ ผู้บริหารระดับสูงต่อการยอมรับนวัตกรรมและระดับความมั่นคง
5. การจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล (Resource allocations and rewards) มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งการลงทุนเกี่ยวกับทรัพยากรจะแสดงถึงค่านิยมที่มั่นคง
6. พิธีการและพิธีกรรมทางศาสนา (Rites and rituals) ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม องค์การที่มั่นคง คือ การสร้างขนบธรรมเนียมประเพณี หรือพิธีการและพิธีกรรมทางศาสนา เช่น การประชุม การเลี้ยงเกษียณ และการต้อนรับการตรวจเยี่ยมของผู้บริหารระดับสูง
7. ความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Sense of ownership) การเพิ่มจำนวนบุคลากร ด้วยการเป็นเจ้าของหุ้น เป็นการสร้างวัฒนธรรมความเป็นเจ้าของในองค์การ ทำให้บุคลากรได้รับ แรงบันดาลใจในการคิดและการกระทำเหมือนเป็นเจ้าขององค์การ วัฒนธรรมความเป็นเจ้าของ รวมถึงการเพิ่มความจงรักภักดี ความพยายามในการปรับปรุงงาน และการจัดบุคลากรให้ เหมาะสมกับงาน
8. ลักษณะจิตวิญญาณขององค์การและลัทธิความเชื่อทางจิตวิญญาณของ องค์การ (Corporate spiritualism and organizational spirituality) ลัทธิความเชื่อทางจิต วิญญาณขององค์การ (Corporate spiritualism) จะเกิดขึ้นการบริหารคำนึงถึงการดูแลบุคลากร ให้เกิดความสุขสมบูรณ์เหมือนพวกเขาคือผลกำไร วิธีปฏิบัติที่มีรูปแบบ Spiritualism เช่น โปรแกรมการทำงาน โปรแกรมชีวิต ส่วนลักษณะจิตวิญญาณขององค์การ (Organizational spirituality) เกี่ยวโยงถึงความเชื่อในสิ่งที่เหนือกว่าพวกเขา ที่นอกเหนือจากขนบประเพณี และศาสนาของบุคลากรในองค์การ รูปแบบ Spirituality นี้ พบในการสนับสนุนที่มองไม่เห็นและ แหล่งสนับสนุนที่เชื่อถือว่าสามารถทำให้บุคคลคงอยู่ในอาชีพ ลักษณะองค์การทั้งสองลักษณะ ทำให้บุคลากรมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญต่อการดำเนินงานในองค์การ เพราะเป็นตัวกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโอกาสและสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ความเชื่อ ค่านิยม และค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์การก่อให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรมที่ส่งผลให้ สมาชิกในองค์การร่วมกันกำหนดบทบาทขององค์การ สร้างความผูกพันในหมู่สมาชิก และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันในองค์การ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 4.3 ผลลัพธ์ที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

วิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์ (2539) ได้กล่าวถึง วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ขององค์การที่สมาชิกจะรับรู้และยึดถือร่วมกัน จะช่วยกำหนดบทบาทขององค์การให้แตกต่างจากองค์การอื่นๆ
2. ช่วยเสริมสร้างความผูกพันในหมู่สมาชิกและกระตุ้นให้เกิดการยอมรับผูกพันในองค์การ ไม่ทำให้สมาชิกยึดมั่นแต่ตนเอง
3. ช่วยเพิ่มเสถียรภาพขององค์การในฐานะเป็นระบบสังคมเป็นเครื่องมือทางสังคมที่จะยึดสมาชิกในองค์การเข้าไว้ด้วยกัน โดยการสร้างมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในองค์การนั้น
4. เป็นกรอบของระเบียบแบบแผนสำหรับสมาชิกในองค์การที่จะทราบถึงวิธีการหรือแนวทางปฏิบัติและพฤติกรรมองค์การว่าเป็นไปในลักษณะใด ซึ่งจะก่อให้เกิดจิตสำนึกและกลไกการควบคุม

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2540) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ของวัฒนธรรมองค์การว่า วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร คือ จะเป็นตัวบั่นแต่งพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การแบบค่อยเป็นค่อยไปอย่างไม่รู้ตัว (Take it for grant) เช่น วัฒนธรรมองค์การอาจทำให้พนักงานทำงานอย่างรวดเร็วหรือเชื่องช้า มีความเป็นมิตรต่อกัน หรือเข้มแข็งก็ได้ ซึ่งบุคลากรปฏิบัติงานในลักษณะนี้เป็นประจำจนไม่ได้สังเกตตนเอง แต่จะรู้สึกถึงสิ่งเหล่านี้ได้เมื่อบุคลากรย้ายไปทำงานที่องค์การอื่น ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่า วัฒนธรรมองค์การนั้นสามารถชี้ทิศทางของสิ่งที่ควรทำคือ เป้าหมายขององค์การได้ชัดเจนและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตามเป้าหมายนั้น และวัฒนธรรมองค์การนั้นได้รับการยอมรับอย่างทั่วถึง รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การนั้นมีความเข้มข้นมากเพียงใด

ในการกดดันให้บุคลากรปฏิบัติตาม คือ มีระบบรางวัลและการลงโทษที่มีประสิทธิภาพสำหรับสมาชิกที่ไม่ปฏิบัติตามให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์การ

#### 4.4 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ (Identity) ขององค์การทำให้สมาชิกได้รู้ถึงลักษณะเด่นๆ และค่านิยมหลักขององค์การ ถ้าหากยังมีการกำหนดวัฒนธรรมที่เด่นชัดมากก็จะทำให้สมาชิกได้รับรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การได้ดียิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น (Greenberg and Baron, 1995) จากการศึกษาของ Chalene (1990) พบว่า ฝ่ายการพยาบาลที่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่มุ่งความสำเร็จ สัจการแห่งตน มุ่งบุคคลและการสนับสนุน จะทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพสูง ตรงกันข้ามกับฝ่ายการพยาบาลที่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ที่มุ่งการต่อต้าน แข่งขัน หลีกเลียงเพื่อปกป้องตนเองอยู่ องค์การนั้นจะมีผลกระทบทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจในงานความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง บุคลากรใหม่เข้ากับพยาบาลไม่ได้ มีผลต่อการลาออกโอนย้ายของพยาบาลซึ่งผลต่อผลผลิตของโรงพยาบาลได้

สอดคล้องกับอัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539: 53) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการบริการคุณภาพการพยาบาลที่เป็นเลิศ คือ การสร้างค่านิยมการทำงาน วัฒนธรรมการทำงาน ของพยาบาลในลักษณะสร้างสรรค์ ให้ทุกคนในองค์การมีค่านิยมในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ จะทำให้ฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพมากขึ้นและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง Grandjean, Aiken, and Bonjean (1976, อ้างถึงใน พวงรัตน์ บุญญาอนุรักษ์, 2526) ได้กล่าวว่า การเกิดความพึงพอใจในงานวิชาชีพพยาบาลนั้น มีความสัมพันธ์โดยตรงกับเอกลักษณ์แห่งวิชาชีพซึ่งมีผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การคงอยู่ในงาน การตอบสนองความต้องการระดับสูงของพยาบาล

นอกจากนี้ Charlotte (1993) และ Smircich (1983) ได้กล่าวว่า รูปแบบวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนางานบุคคลและองค์การ สมาชิกทุกคนในองค์การทำงานอย่างมีความสุขผูกพันกับองค์การและสมาชิก และช่วยลดปัญหาการ

โอนย้าย ลากออกได้แนวทางหนึ่ง และจากการศึกษาวิจัยของ Ingersoll et al. (2000) พบว่า วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่สัมพันธ์กับการบริหารการพยาบาล จึงควรสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานที่พนักงานรู้สึกถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจที่จะทำงานเป็นกลุ่มและทำงานเพื่อองค์กร วัฒนธรรมองค์การในแต่ละหอผู้ป่วยมีความสำคัญต่อการบริหารและควรคำนึงถึง หากสันนิษฐานว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบใดแบบหนึ่งจะทำให้ทำนายได้ยากกว่าหอผู้ป่วยใดมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ การประเมินวัฒนธรรมองค์การในแต่ละหอผู้ป่วยจึงเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็น เพื่อทราบลักษณะและความต้องการเพื่อวางแผนการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับทุกที่ได้ (One size fits all) ก่อนจะวางแผนหรือเปลี่ยนแปลงใหม่

สรุป วัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งของบุคคลที่ปรารถนาจะอยู่ในองค์กรมักขึ้นอยู่กับ การพิจารณาถึงความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของตน ที่จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก ความต้องการที่จะทำงานภายในองค์กรและความทุ่มเทเพื่อองค์กร วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ ที่สมาชิกมีความกระตือรือร้น มีความสุขสนุกกับการทำงาน รู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา มิติมุ่งสัจการแห่งตน ที่เน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กร เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพมากกว่าปริมาณงาน ทุกคนสามารถพัฒนางานได้อย่างอิสระและเป้าหมายการทำงานสอดคล้องกับองค์กร ทุกคนมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน และบุคลิกภาพของบุคคลมีความพร้อมในการทำงานสูง มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุนที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กร สมาชิกมีความสนุกกับการนิเทศและการสอนงาน และมิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ ที่มุ่งให้ความสำคัญกับการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เน้นการทำงานลักษณะอบอุ่น ยอมรับซึ่งกันและกัน จริงใจต่อกัน ลักษณะต่างๆเหล่านี้ ล้วนเป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่สมาชิกในองค์กร มีความสุขในการทำงาน พร้อมที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงานเพื่อองค์กรก่อให้เกิดคุณภาพการทำงาน และส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## 5. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

### 1. อายุ

จากการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคคลที่มีอายุน้อยหรือยิ่งบุคคลมีอายุมากขึ้นเท่าไรก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น และอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977; Mathieu and Zajac, 1990; Loke, 2001; สะอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538; ชูติมา สุวรรณประทีป, 2543) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของ Sheldon (1971: 143–149) กล่าวว่า อายุถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์กร เพราะว่า อายุจะเป็นตัวเชื่อมบุคคลให้อยู่กับองค์กร เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินบำเหน็จบำนาญถ้าได้ทำงานจนเกษียณอายุ และเมื่ออายุมากขึ้นทำให้โอกาสทางเลือกในงานลดลง การโยกย้ายไปองค์กรอื่นลดน้อยลง รวมทั้งเมื่อทำงานสูงขึ้นการตัดสินใจโยกย้ายไปองค์กรอื่นจะต้องมีสิ่งจูงใจมากพอและมั่นคงจึงจะมีผลต่อการโยกย้าย

### 2. สถานภาพสมรส

บุคคลที่มีครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่มีสถานภาพสมรสใด เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบจึงต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มีสถานภาพสมรสคู่ จึงมีแนวโน้มปฏิเสธการเปลี่ยนแปลง มักมองงานในทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงงาน (Hrebiniak and Alutto, 1972; Mathieu and Zajac, 1990:178)

### 3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะระยะเวลาที่ปฏิบัติงานทำให้ได้รับอำนาจการทำงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอำนาจภายในองค์กรทำให้บุคคลมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและสร้างความรู้สึกมีพันธะ (Beck and Wilson, 2001) เช่นเดียวกับการศึกษาของ Loke (2001) และ สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 6.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สอาด วงศ์อนันตนนท์ (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ 8 แห่ง จำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลุ่มตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีทั้งหมด 6 ตัวแปร คือ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความมีอิสระในการทำงาน

จรัสศรี ไกรนที (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 778 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการและตัวแปรที่ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุบุคคล และการสร้างบารมี

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง 933 คน ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจที่ออกจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาล

ทางบวกอยู่ในระดับน้อย มีความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคิดวิเคราะห์การพยาบาลทางบวก ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณดี ชูกาล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาล จำนวน 382 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จรรย์ อุดาหะ (2542) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค จำนวน 245 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง อายุและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือนและค่าตอบแทน อายุ นโยบายการบริหาร สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุรกรรม จำนวน 107 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพยาบาลอยู่ในระดับสูงทั้งโดยรวมและรายด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร



อนันตญา ไชยวุฒิ (2544) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ภาควิชาศัลยกรรมวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ ภาควิชาศัลยกรรมวิสัญญีวิทยา จำนวน 51 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร 8 แห่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันทางบวกต่อองค์กรพยาบาล และสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการศึกษาและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Gilsson and Durick (1988) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง จำนวน 319 คน ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เหนื่อยหน่ายต่อการทำงาน อัตราการขาดงานสูง และคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงานและด้านความสำคัญของงาน ลักษณะองค์กร ได้แก่ ด้านการปกครองและอายุขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Lee and Henderson (1996) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารการพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาระดับความเครียดหรือความเหนื่อยหน่าย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และสัมพันธภาพส่วนบุคคล และองค์ประกอบองค์การในผู้บริหารการพยาบาล โดยใช้เครื่องมือ Maslach Burnout Inventory และ Organizational Questionnaire กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 78 คน ผลการศึกษาพบว่า ครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ มีระดับความเหนื่อยหน่ายต่ำ และ 1 ใน 3 มีระดับความเหนื่อยหน่ายสูง ผู้บริหารการพยาบาลมีระดับคะแนนความยึดมั่นผูกพันในระดับสูงที่สุด ความสัมพันธ์ในทางกลับกันต่อระดับคะแนนความเหนื่อยหน่าย กับจำนวนหรือระยะเวลาของความเหนื่อยหน่าย และกับผู้จัดการที่มีประสบการณ์ที่ไม่ใช่พยาบาล เหล่านี้มีโอกาสที่จะพบเพื่อนร่วมงานน้อย จะมีระดับอารมณ์ที่เหนื่อยหน่ายกว่า และการบรรลุผลสำเร็จมีระดับต่ำกว่า ความคงอยู่หรือระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กรและความเคร่งในศาสนา

Mc Neese – Smith (1997) ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมผู้บริหารต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ผลลัพธ์บริการ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการสัมภาษณ์พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิ ในลอสแอนเจลิส จำนวน 28 คน พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล คือ การใช้ทักษะภาวะผู้นำ การให้ความสำคัญกับการสอนและให้ความรู้ การให้การสนับสนุน การใช้อำนาจทางบวก การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการให้การยอมรับ

Lok and Crawford (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรย่อย ลักษณะรูปแบบภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลที่เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยทั่วไป หอผู้ป่วยสามัญ และหอผู้ป่วยจิตเวช จำนวน 251 คน ในโรงพยาบาลขนาด 200 เตียง ในเมืองซิดนีย์ ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรย่อย รูปแบบภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Metcalf and Dick (2001) สำรวจความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของตำรวจในประทศอังกฤษ จำนวน 2,898 คน มีผู้ตอบกลับ 43% โดยวิเคราะห์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากประสบการณ์ของพนักงานที่มีพฤติกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม การพัฒนา

ตนเอง ที่ทำให้เกิดข้อมูลป้อนกลับต่อบทบาทและผลงาน และการหลีกเลี่ยงบรรยากาศการทำงานแบบต่อต้าน ผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่าองค์กรประกอบเหล่านี้ มีอิทธิพลอย่างแน่นแฟ้นต่อความยึดมั่นผูกพัน และระดับความยึดมั่นผูกพันเปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งลำดับชั้นบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ โดยส่วนใหญ่ตำรวจมีระดับความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ และสารวัตรที่มีตำแหน่งสูงที่สุดมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงกว่าตำรวจในแผนกต่างกัน

## 6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2538) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด 97 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน จำแนกตามรายละเอียด คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับเฉื่อยช่าอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะตั้งรับก้าวร้าว อยู่ในระดับมาก ส่วนวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน โดยรวมลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวไม่แตกต่างกัน

วรรณุช เนตรพิศาลวนิช (2538) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดและสังกัดขององค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ จำนวน 386 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล โดยรวมจำแนกตามรายละเอียด คือ ลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ลักษณะตั้งรับเฉื่อยช่าอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ทั้ง 4 มิติ ของโรงพยาบาลขนาดใหญ่และขนาดไม่ใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยโรงพยาบาลใหญ่มีลักษณะสร้างสรรค์มากกว่าโรงพยาบาลขนาดไม่ใหญ่ ส่วนลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยช่าและลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวโดยรวมของทั้ง 2 ขนาด ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วัฒนธรรมองค์กรของฝ่ายการพยาบาล ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว ของโรงพยาบาลทุกสังกัดมีแนวโน้มไม่แตกต่างกัน

วิริยาภรณ์ สุวัฒนสวัสดิ์ (2538) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันการศึกษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ สถาบันการศึกษาพยาบาล 41 แห่ง มีอาจารย์พยาบาลทุกระดับเป็นผู้ให้ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 คน ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร

ของสถาบันศึกษาพยาบาลจำแนกตามรายลักษณะมีลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว อยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์ของสถาบันการศึกษาในแต่ละสังกัดจำแนกตามรายลักษณะ มีลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามสาขาวิชาไม่มีความแตกต่างกัน

ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจ 1 องค์การ และพนักงานองค์การเอกชน 2 องค์การ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงแตกต่างกับตามที่ต้องการในมิติความเหลื่อมล้ำของอำนาจ กลุ่มนิยมความเป็นหญิง ส่วนวัฒนธรรมองค์การในมิติอื่น พนักงานมีการรับรู้ตามที่เป็นจริงไม่แตกต่างกับตามที่ต้องการ พนักงานวิสาหกิจมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน พนักงานบริษัทมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกัน ในมิติปัจเจกนิยม พนักงานธนาคารมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการไม่แตกต่างกันในมิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและมิติความเป็นชาย และช่องว่างระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมีสหสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทางลบกับความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

วิลาวรรณ ตันตีสทิทธิพร (2541) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด 633 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลผ่าตัดโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และกลุ่มงานการพยาบาลห้องผ่าตัดที่มีสังกัดและประเภทต่างกัน จะมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ต่างกัน

### 6.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมขององค์การ

Ingersoll et al. (2000) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกระบวนการออกแบบองค์การใหม่ ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ได้แก่ พยาบาล ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น จำนวน 684 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

และความพร้อมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และทั้งวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การสามารถทำนายความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การในทิศทางทางบวก โดยที่ความพร้อมขององค์การสามารถทำนายได้ดีกว่าวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

Eby et al. (2000) ที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรต่อความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาในบุคลากรขององค์การค้าแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างมีทั้งพนักงานและผู้จัดการ จำนวน 117 คน ที่ปรับรูปแบบการขายจากการขายแบบคนเดียวยุติเป็นการขายแบบทีม ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ด้านทัศนคติและสิทธิส่วนบุคคล คือ สิทธิในการทำงาน ด้านกลุ่มทำงานและทัศนคติต่องาน คือ ความเชื่อมั่นต่อกลุ่มทำงาน และด้านตัวแปรสิ่งแวดล้อม คือ ความยืดหยุ่นของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ของบุคลากรต่อความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลง



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 13 โรงพยาบาล ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 964 คน (สำรวจเมื่อ 3 กุมภาพันธ์ 2546)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มจากประชากรเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. สุ่มจำนวนโรงพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จากกลุ่มงานการพยาบาลทั้ง 13 โรงพยาบาล
2. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1973: 727) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าเพื่อคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{964}{1 + 964 (0.05) (0.05)} = 283$$

2. กำหนดให้โรงพยาบาลจิตเวชทั้ง 13 โรงพยาบาล เป็นกลุ่มตัวอย่าง  
โรงพยาบาล
3. หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล โดยคำนวณตามสัดส่วนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล หากขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้น้อยกว่า 30 คน ปรับเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 30 คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรได้ และโรงพยาบาลใดมีประชากรไม่ถึง 30 คน ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง (ประคอง กรรณสูต, 2538)
4. เลือกกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพของแต่ละโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีจับสลากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาล ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการ ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลจิตเวช สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาล/สถาบัน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สวนปรุง	107	31
จิตเวชนครสวรรค์	21	21
ศรีธัญญา	144	42
สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา	110	32
สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์	52	30
จิตเวชนครราชสีมา	58	30
พระศรีมหาโพธิ์	129	38
จิตเวชขอนแก่น	66	30
จิตเวชนครพนม	20	20
สวนสราญรมย์	166	49
จิตเวชเลย	14	14
จิตเวชสระแก้ว	7	7
สงขลาราชนครินทร์	70	30
รวม	964	374

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมี 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช รวม 5 ข้อ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นข้อคำถามแบบเปิด และให้เลือกตอบ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ร่วมกับการปรับปรุงจากแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่ใช้วัดวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของวรรณุช เนตรพิศาลวานิช (2538) ประกอบด้วย 4 มิติ มีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ดังนี้

มิติเน้นความสำเร็จ	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ 1 – 7)
มิติเน้นสัจการแห่งตน	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ 8 – 14)
มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน	จำนวน	6	ข้อ (ข้อ 15 – 20)
มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ 21 – 27)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อความเชิงรับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

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

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ระดับสูงมาก โดยใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2538: 117)

คะแนน	การแปลคะแนน
4.50 – 5.00	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับต่ำมาก

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความพร้อมองค์การเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ingersoll et al. (2000) ที่ได้ปรับปรุงจากแบบวัด Sociotechnical System Assessment Survey (STSAS) ของ Pasmore (1988) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) ใช้วัดความพร้อมขององค์การ 2 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ดังนี้

ความร่วมมือ	จำนวน	7	ข้อ ( ข้อ 1-7 )
นวัตกรรม	จำนวน	13	ข้อ ( ข้อ 8-20 )

ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อความเชิงรับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ คือ

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

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลความพร้อมขององค์การออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ระดับสูงมาก โดยใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายความพร้อมขององค์การดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 117)

คะแนน	การแปลคะแนน
4.50 – 5.00	ความพร้อมขององค์การอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ความพร้อมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ความพร้อมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความพร้อมขององค์การอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ความพร้อมขององค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Pasmore (1988) และปรับปรุงจากแบบวัด Sociotechnical System Assessment Survey (STSAS) ของ Pasmore (1988) ใช้วัดองค์ประกอบ 3 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ ดังนี้

การอุทิศตน	จำนวน	9	ข้อ (ข้อ 1 – 9)
ระบบรางวัล	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ 10 – 16)
ความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร	จำนวน	7	ข้อ (ข้อ 17 – 23)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อคำถามแบบให้เลือกตอบ โดยลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยแบ่งลักษณะข้อคำถามเป็น 2 ประเภท คือ

ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงรับ จำนวน 22 ข้อ (ข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22)

ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงปฏิเสธ จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 13)

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

	ข้อความเชิงรับ	ข้อความเชิงปฏิเสธ
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน	ให้ 1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ 4 คะแนน	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ 3 คะแนน	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน	ให้ 5 คะแนน

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์การแปลผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำมาก ระดับต่ำ ระดับปานกลาง ระดับสูง ระดับสูงมาก โดยใช้หลักการแปลผลจากค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การดังนี้ (ประคอง กรวรรณสูตร, 2538: 117)

คะแนน	การแปลคะแนน
4.50 – 5.00	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 – 4.49	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำมาก

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัดวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีขั้นตอนการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆ และสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
2. สร้างแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ตามวิธีการ ดังนี้
  - 2.1 ทบทวนวรรณกรรมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989)

2.2 ศึกษาแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่ใช้วัดวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งสร้างขึ้นโดย วรณัฐ เนตรพิศาลวณิช (2538)

2.3 สร้างข้อคำถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล โดยรวบรวมคำสำคัญจากแนวคิดที่ศึกษาค้นคว้าให้ได้ขอบเขตของเนื้อหาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ เขียนเป็นคำจำกัดความ และออกแบบโครงสร้างเนื้อหาโดยแบ่งเป็นโครงสร้างเนื้อหาหลักและโครงสร้างเนื้อหาย่อย แล้วนำมาสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหา โครงสร้างเนื้อหาหลักและโครงสร้างเนื้อหาย่อย รวมทั้งคำจำกัดความ ร่วมกับการปรับปรุงจากแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่ใช้วัดวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งสร้างขึ้นโดย วรณัฐ เนตรพิศาลวณิช (2538) เพื่อเป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

### 3. สร้างแบบสอบถามความพร้อมขององค์การ ตามวิธีการ ดังนี้

3.1 ทบทวนวรรณกรรม ตำราวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมขององค์การ รวมทั้งความพร้อมขององค์การตามแนวคิดของ Ingersoll et al. (2000)

3.2 สร้างข้อคำถามความพร้อมขององค์การ โดยรวบรวมคำสำคัญจากแนวคิดที่ศึกษาค้นคว้าให้ได้ขอบเขตของเนื้อหาความพร้อมขององค์การ เขียนเป็นคำจำกัดความ และออกแบบโครงสร้างเนื้อหาโดยแบ่งเป็นโครงสร้างเนื้อหาหลักและโครงสร้างเนื้อหาย่อย แล้วนำมาสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหา โครงสร้างเนื้อหาหลักและโครงสร้างเนื้อหาย่อย รวมทั้งคำจำกัดความ เพื่อเป็นแบบสอบถามความพร้อมขององค์การ

### 4. สร้างแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามวิธีการดังนี้

4.1 ทบทวนวรรณกรรม ตำราวิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและแบบวัด Sociotechnical System Assessment Survey (STSAS) ของ Pasmore (1988)

4.2 สร้างข้อคำถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการรวบรวมคำสำคัญจากแนวคิดที่ศึกษาค้นคว้าให้ได้ขอบเขตของเนื้อหาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เขียนเป็นคำจำกัดความ และออกแบบโครงสร้างเนื้อหาโดยแบ่งเป็นโครงสร้างเนื้อหาหลักและโครงสร้างเนื้อหาย่อย แล้วนำมาสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับขอบเขตของเนื้อหา โครงสร้างเนื้อหาหลักและโครงสร้างเนื้อหาย่อย รวมทั้งคำจำกัดความ ร่วมกับการปรับปรุงจากแบบวัด Sociotechnical System Assessment Survey (STSAS) ของ Pasmore (1988)

5. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขภาษา และตรวจสอบความถูกต้อง

6. นำแบบสอบถามดังกล่าวที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)

7. หลังจากปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try out) และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังนี้

#### 1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)

1.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาดำรงวิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษาแล้วจึงนำกลับมาแก้ไข

1.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วพร้อมกับคำจำกัดความไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ความสอดคล้องของข้อคำถามกับคำจำกัดความ การใช้ภาษา รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1 2 3 4 โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ (Hambleton, 1975 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544)

1	หมายถึง	คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย
2	หมายถึง	คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
3	หมายถึง	คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม
4	หมายถึง	คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 2 ท่าน และนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. มีการศึกษาระดับปริญญาโท หรือมีประสบการณ์การทำงานด้านการบริหาร บริการ และวิชาการในโรงพยาบาลจิตเวช
2. มีประสบการณ์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
3. เป็นนักวิชาการหรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ความพร้อมขององค์การ และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

1.3 นำแบบวัดความตรงตามเนื้อหาที่ได้รับคืนจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) จากค่าระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินคุณภาพเครื่องมือ คือ ใช้เกณฑ์  $CVI = .80$  ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544) โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

ผลของค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ของแบบสอบถามมีดังนี้

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีจำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 25 ข้อ จากจำนวน 28 ข้อ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) = .89

แบบสอบถามความพร้อมขององค์การ มีจำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 18 ข้อ จากจำนวน 21 ข้อ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) = .86

แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ มีจำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 22 ข้อ จากจำนวน 24 ข้อ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) = .91

1.4 นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 ของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด โดยเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผลคะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้และจำนวนข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขมีดังนี้



## แบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	14	ข้อ
ตัดทอนข้อความที่มีความซ้ำซ้อนกัน	1	ข้อ

## แบบสอบถามความพร้อมขององค์การ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	7	ข้อ
ตัดทอนข้อความที่มีความซ้ำซ้อนกัน	2	ข้อ
รวมข้อความให้อยู่ในข้อเดียวกัน	1	ข้อ

## แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	6	ข้อ
---------------------------	---	-----

1.5 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือในขั้นตอนต่อไป

1.6 นำข้อมูลที่ได้จากการนำไปทดลองใช้ (Try out) มาตรวจสอบแบบแผนการตอบคำถามแต่ละข้อของกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์ข้อความคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) เพื่อหาคงที่ภายใน (Internal consistency) และตัดข้อความที่ไม่ตรงตามเกณฑ์ออก (บุญใจ ศรีสถิตย นรานุภ, 2544) จากการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 10 (Statistical package for the social science for window) โดยพิจารณาจากค่า Corrected item total correlation และใช้เกณฑ์การตัดข้อความที่มีความสอดคล้องกับข้อความอื่นทั้งฉบับน้อยออก คือ ข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .2 (บุญชม ศรีสะอาด, 2538: 163) โดยผู้วิจัยได้นำข้อความที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .2 ดังกล่าวมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขหรือตัดออกพร้อมกันกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

หลังพิจารณาปรับปรุงได้ข้อความในแต่ละชุด ดังนี้คือ แบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จำนวน 27 ข้อ แบบสอบถามความพร้อมขององค์การ 20 ข้อ แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ 23 ข้อ

## 2. การหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

2.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มี ลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ สถาบันราชานุกูล จำนวน 30 คน โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่าง วันที่ 22 – 24 มกราคม 2546 แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 10 (Statistical package for the social science for window)

2.2 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีการเดียวกันหลังจากนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง ได้ค่าความเที่ยงทั้งจากการทดลองใช้ และจากการเก็บข้อมูลจริงดังเสนอในตารางที่ 2



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 2** ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัดคุณธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
		ทดลองใช้ (n = 30)	เก็บข้อมูลจริง (n = 347)
<b>วัดคุณธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์</b>		<b>.94</b>	<b>.95</b>
- มิติเน้นผลสำเร็จ	7	.84	.89
- มิติเน้นสัจการแห่งตน	7	.84	.87
- มิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน	6	.82	.91
- มิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	7	.93	.93
<b>ความพร้อมขององค์การ</b>		<b>.93</b>	<b>.95</b>
- ความร่วมมือ	7	.85	.90
- นวัตกรรม	13	.91	.94
<b>ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ</b>		<b>.89</b>	<b>.94</b>
- การอุทิศตน	9	.94	.95
- ระเบียบรางวัล	7	.60	.80
- ความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร	7	.87	.95

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวชทั้ง 13 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์และแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลจิตเวชทั้ง 13 แห่ง ยกเว้นสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยาที่ตอง

ส่งจำนวน 3 ชุด เพื่อนำเสนอคณะกรรมการการวิจัยของโรงพยาบาล โดยโรงพยาบาลหรือสถาบันที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัดผู้วิจัยได้ส่งทางไปรษณีย์ ส่วนโรงพยาบาลหรือสถาบันที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลศรีธัญญา และสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผู้วิจัยได้นำส่งด้วยตนเอง

3. ในโรงพยาบาลจิตเวชที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัด เมื่อได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลแล้ว ผู้วิจัยจึงโทรศัพท์ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อส่งคืนผู้วิจัย โดยผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและชี้แจงรายละเอียดดังกล่าว พร้อมกับจัดส่งแบบสอบถามให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาของแต่ละโรงพยาบาล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แนบของสีน้ำตาลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามใส่แบบสอบถามที่ตอบแล้วก่อนส่งคืนที่กลุ่มงานการพยาบาลเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยได้จัดส่งแบบสอบถามทั้งหมดทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนที่กลุ่มงานการพยาบาลหรือผู้ประสานงาน เพื่อรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายใน 3 สัปดาห์ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ชำระค่าใช้จ่ายในการจัดส่งแบบสอบถามกลับที่ไปรษณีย์ต้นทางเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่แต่ละโรงพยาบาล

4. ในโรงพยาบาลจิตเวชที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ โรงพยาบาลศรีธัญญาและสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อประสานงานด้วยตนเองหลังได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้ โดยโรงพยาบาลศรีธัญญาผู้วิจัยได้นำโครงร่างวิทยานิพนธ์และแบบสอบถาม ไปติดต่อประสานงานกับฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมของกลุ่มงานการพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ขอจำนวนประชากรที่ต้องการศึกษาพร้อมรายชื่อ แล้วนำรายชื่อดังกล่าวมาสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับสลากจากรายชื่อเพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างให้ได้ตามจำนวนที่ต้องการ หลังจากนั้นจึงนำรายชื่อที่เป็นกลุ่มตัวอย่างไปเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนั้รับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

ส่วนสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา ผู้วิจัยได้นำโครงร่างวิทยานิพนธ์พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด เสนอต่อคณะกรรมการการวิจัยของโรงพยาบาลซึ่งใช้เวลาในการพิจารณาตั้งแต่ 26 มกราคม ถึง 21 กุมภาพันธ์ 2546 จึงได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้หลังได้รับการอนุมัติ ผู้วิจัยได้นำหนังสืออนุมัติไปติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลพร้อมรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มอย่างง่าย ทั้งนี้ได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการ

ศึกษาวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา และกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วจึงติดต่อกับงานธุรการของกลุ่มงานการพยาบาลเพื่อแจกแบบสอบถามและนัดรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

5. ในโรงพยาบาลจิตเวชที่อยู่ต่างจังหวัด ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อโรงพยาบาลที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด มีจำนวน 10 แห่ง จากจำนวนโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัดจำนวน 11 แห่ง เพื่อติดตามขอรับแบบสอบถามกลับ โดยดำเนินการหลังจากพ้นกำหนดการส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ส่วนโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ติดตามนัดรับแบบสอบถามด้วยตนเองเป็นระยะๆ จนได้รับแบบสอบถามครบ

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล มีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 21 ชุด เช่น ตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกหน้า ไม่ลงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาในการจัดส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบทุกโรงพยาบาล ใช้ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2546 ถึง วันที่ 11 มีนาคม 2546 โดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 374 ชุด ได้รับคืน 370 ชุด และแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 347 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.3 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

### มาตรการคุ้มครองด้านจริยธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดมาตรการการป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ตอบแบบสอบถามและผู้บริหารโรงพยาบาล ดังนี้

1. การป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านสมัครใจตอบแบบสอบถามด้วยความอิสระโดยไม่มีการบังคับ
  - 1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการวิจัย
  - 1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านมีอิสระเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
  - 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านจะไม่ได้รับอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ เนื่องจากแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว

1.5 ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านได้รับการชี้แจงว่ามีสิทธิที่จะยุติการวิจัยเมื่อใดก็ได้ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2. การทำให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

2.1 ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการเลือกเท่าๆกันตามระเบียบวิธีการวิจัย

3. การรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1 ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามบรรจุแบบสอบถามใส่ซองปิดผนึกก่อนส่งคืนผู้วิจัย

3.2 ในการคิดคำนวณคะแนนเฉลี่ยจะนำความคิดเห็นมารวมกัน และเสนอเป็นภาพรวมจะไม่ทราบว่าใครคิดอย่างไรเป็นรายบุคคล

3.3 ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับและจะทำลายแบบสอบถามเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

4. การป้องกันผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลและความรู้สึกของผู้บริหาร

4.1 การวิจัยได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการวิจัยของโรงพยาบาลที่เก็บข้อมูล

4.2 คำตอบที่ได้รับจะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติและแปรข้อมูล จะไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคลและโรงพยาบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดอยู่ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น

4.3 การรายงานผลการวิจัย ผู้วิจัยจะเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการมาตรการคุ้มครองจริยธรรมดังกล่าว ดังนี้

1. ประเด็นการป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้แนบหนังสือยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย และใบชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ไปกับแบบสอบถามการวิจัยด้วย

2. ประเด็นทำให้เกิดความยุติธรรม

ผู้ตอบแบบสอบถามมาจากวิธีการสุ่มรายชื่อ โดยโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในต่างจังหวัด ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลหรือผู้ประสานงานเพื่อชี้แจงถึงวิธีการสุ่มรายชื่อโดยวิธีการสุ่มอย่างง่ายจากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่จะตอบแบบสอบถาม

3. ประเด็นการรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้แจ้งผู้ตอบแบบสอบถามในใบปะหน้าของแบบสอบถามการวิจัยถึงการเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ การนำเสนอในลักษณะภาพรวมโดยไม่เกิดผลกระทบต่อการ

ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้แนบของสีน้ำตาลแก่ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามพับแบบสอบถามที่ตอบแล้วใส่ซองปิดผนึกส่งกลับคืนผู้วิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 10 (Statistical package for the social science for window) โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) และค่าเฉลี่ย (Mean)

2. วิเคราะห์ข้อมูลวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การจรณ (Contingency coefficient, C) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square test statistic)

4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test statistic)

5. วิเคราะห์ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

5.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541: 316)

ค่า  $r$  เท่ากับ .90 ขึ้นไป  
 ค่า  $r$  เท่ากับ .70-.90  
 ค่า  $r$  เท่ากับ .30-.69  
 ค่า  $r$  เท่ากับ .01-.29  
 ค่า  $r$  เท่ากับ .00

### การแปลผล

มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก  
 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง  
 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง  
 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ  
 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน แต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้าม

5.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยการทดสอบที (t-test)

5.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยทดสอบค่า Overall F-test

5.4 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b) ในรูปคะแนนดิบ

5.5 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าค่าของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่

5.6 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์

5.7 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และสร้างสมการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ จากตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 347 คน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และสมการทำนายความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 3 – 15)

### 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n=347)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>	17	4.9
21 – 25 ปี	42	12.1
26 – 30 ปี	31	8.9
31 – 35 ปี	146	42.1
36 – 40 ปี	111	32.0
41 ปี ขึ้นไป		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	122	35.2
คู่	211	60.8
ม่าย / หย่า / แยก	13	4.0
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
1 – 5 ปี	60	17.3
6 – 10 ปี	47	13.5
11 - 15 ปี	58	16.7
16 – 20 ปี	115	33.1
21 ปี ขึ้นไป	67	19.3

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล  
ในโรงพยาบาลจิตเวช ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 347 คน มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี จำนวนมาก  
ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.1 มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.8 และมีระยะเวลา  
ปฏิบัติงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.1



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (ตารางที่ 4-8)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ จำแนกรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	X	S.D.	ระดับ
1. มิตินั้นความสำเร็จ	4.09	0.55	สูง
2. มิตินั้นสัจการแห่งตน	3.54	0.67	สูง
3. มิตินั้นไมตรีสัมพันธ์	3.50	0.77	สูง
4. มิตินั้นบุคคลและการสนับสนุน	3.22	0.69	ปานกลาง
รวม	3.60	0.56	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมิตินั้นความสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.09$ ) รองลงมา คือ ด้านมิตินั้นสัจการแห่งตน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.54$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมิตินั้นบุคคลและการสนับสนุน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์ด้านมิติเน้นความสำเร็จ จำแนกเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นความสำเร็จ	X	S.D.	ระดับ
1. มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและ มาตรฐานวิชาชีพ	4.32	0.66	สูง
2. ยึดหลักการปฏิบัติที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.16	0.64	สูง
3. มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันกับทีมพยาบาลอย่าง เป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้	4.14	0.68	สูง
4. มีการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.12	0.70	สูง
5. ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น	4.03	0.86	สูง
6. มีการนำแผนการดำเนินงานที่ร่วมกันกำหนดไว้ ไปปฏิบัติ ได้จนบรรลุผลตามเป้าหมาย	4.01	0.68	สูง
7. มีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถตลอด เวลา	3.82	0.74	สูง
รวม	4.09	0.55	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยที่พยาบาลมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ มีคะแนนสูงสุด ( $\bar{X}=4.32$ ) รองลงมาคือ พยาบาลยึดหลักการปฏิบัติที่มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพยาบาลมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันกับทีมพยาบาลอย่างเป็นระบบตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.16$  และ  $4.14$  ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พยาบาลมีเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถอยู่ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.82$ )

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์ด้านมิติเน้นสัจการแห่งตน จำแนกเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นสัจการแห่งตน	X	S.D.	ระดับ
1. มีเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของ กลุ่มงานการพยาบาล	3.95	0.78	สูง
2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกลุ่มงานการพยาบาลมุ่งเน้นคุณภาพ มากกว่าปริมาณงานที่ได้รับ	3.64	0.91	สูง
3. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานจาก กลุ่มงานการพยาบาล	3.64	0.87	สูง
4. มีความพอใจและสนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.48	0.92	ปานกลาง
5. ได้รับความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลสำเร็จ ของงาน	3.45	0.89	ปานกลาง
6. มีอิสระในการพัฒนางานของตน	3.42	0.95	ปานกลาง
7. การบริหารจัดการของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นการจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการตามความคาดหวังของพยาบาล	3.27	0.94	ปานกลาง
รวม	3.55	0.67	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นสัจการแห่งตน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกลุ่มงานการพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) อยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของกลุ่มงานการพยาบาล มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณงานที่ได้รับและ ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานจากกลุ่มงานการพยาบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{X} = 3.64$ ) อยู่ในระดับสูง ส่วนการบริหารจัดการของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นการจัดการเพื่อ ตอบสนองความต้องการตามความคาดหวังของพยาบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.28$ ) อยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์ด้านมิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน จำแนกเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน	X	S.D.	ระดับ
1. ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้ให้กำลังใจด้วยความ สุขและภาคภูมิใจ	3.55	0.86	สูง
2. มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารงานแบบมี ส่วนร่วมภายในกลุ่มงานการพยาบาล	3.28	0.96	ปานกลาง
3. ได้รับการให้ความสำคัญในการแสดงความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงาน	3.22	0.96	ปานกลาง
4. ได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.22	0.83	ปานกลาง
5. ได้รับการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต การทำงาน	3.03	0.98	ปานกลาง
6. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพไม่ยุ่งยาก ภายในกลุ่มงานการพยาบาล	3.03	0.91	ปานกลาง
รวม	3.22	0.77	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นบุคคลและการ  
สนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุด คือ ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้ให้กำลังใจด้วยความสุขและภาคภูมิใจ อยู่ในระดับ  
สูง ( $X = 3.55$ ) รองลงมา คือ มีการบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมภายใน  
กลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.28$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการดูแล  
เอาใจใส่และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีระบบการติดต่อสื่อสาร ที่ชัดเจนมี  
ประสิทธิภาพ ไม่ยุ่งยากภายในกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.03$ )

**ตารางที่ 8** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรค์ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์	X	S.D.	ระดับ
1. สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันได้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.79	0.73	สูง
2. มีความเข้าใจในความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.77	สูง
3. มีสัมพันธภาพระหว่างกันแบบพี่น้อง ดูแลช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน	3.63	0.85	สูง
4. มีสัมพันธภาพระหว่างกันแบบเปิดเผยเป็นกันเอง	3.38	0.86	ปานกลาง
5. ให้การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.37	0.85	ปานกลาง
6. มีบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความอบอุ่น	3.36	0.89	ปานกลาง
7. มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.32	0.86	ปานกลาง
รวม	3.50	0.69	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถพูดคุยปรึกษาหารือกันได้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.79$ ) รองลงมา คือ มีความเข้าใจในความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน และมีสัมพันธภาพระหว่างกันแบบพี่น้องดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.64$  และ  $3.63$  ตามลำดับ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.32$ )



### 1.3 ความพร้อมขององค์การ (ตารางที่ 9-11)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพร้อมขององค์การ จำแนก  
รายด้าน

ความพร้อมขององค์การ	X	S.D.	ระดับ
1. ด้านความร่วมมือ	3.52	0.66	สูง
2. ด้านนวัตกรรม	3.40	0.66	ปานกลาง
รวม	3.44	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ความพร้อมขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ใน  
ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับสูง  
และด้านนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.52$  และ 3.40 ตามลำดับ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพร้อมขององค์การด้านความร่วมมือ จำแนกรายข้อ

ความพร้อมขององค์การด้านความร่วมมือ	X	S.D.	ระดับ
1. ทุกแผนกร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้	3.73	0.77	สูง
2. ใช้ค่านิยมการทำงานของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นแนวทางในการตัดสินใจ	3.62	0.85	สูง
3. สามารถขอความช่วยเหลือจากแผนกอื่นได้เมื่อการทำงานภายในแผนกมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ	3.61	0.79	สูง
4. ทำงานร่วมกันได้ดีแม้ว่าจะอยู่ต่างแผนกกัน	3.59	0.83	สูง
5. ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันแม้ว่างานนั้นอยู่นอกเหนือหน้าที่ของตน	3.54	0.86	สูง
6. ให้การช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานแม้ว่างานนั้นจะไม่มีคำสั่งให้ทำ	3.54	0.80	สูง
7. ได้รับค่าตอบแทนจากผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน	3.04	0.95	ปานกลาง
รวม	3.52	0.66	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า ความพร้อมขององค์การด้านความร่วมมือโดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทุกแผนกร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.73$ ) รองลงมา คือ ใช้ค่านิยมการทำงานของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นแนวทางในการตัดสินใจ และสามารถขอความช่วยเหลือจากแผนกอื่นได้เมื่อการทำงานภายในแผนกมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$  และ  $3.61$  ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับค่าตอบแทนจากผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ )

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความพร้อมขององค์การด้านนวัตกรรม จำแนกรายข้อ

ความพร้อมขององค์การด้านนวัตกรรม	X	S.D.	ระดับ
1. ให้บริการที่ทำให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ	4.12	0.70	สูง
2. ให้การยอมรับต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	3.78	0.74	สูง
3. พร้อมที่จะนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของกลุ่มงานการพยาบาล	3.73	0.81	สูง
4. ได้รับการส่งเสริมให้พยายามฟันฝ่าอุปสรรคเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลง	3.61	0.84	สูง
5. มีการสนับสนุนปรับปรุงบุคลากรทางการพยาบาลให้เหมาะสมกับการ พยาบาลยุคใหม่ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ภายในกลุ่มงานการพยาบาล	3.43	0.91	สูง
6. มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานภายในกลุ่มงานการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.40	0.87	ปานกลาง
7. ได้รับการสนับสนุนการสร้างสรรค์และค้นหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานจากกลุ่มงานการพยาบาล	3.28	0.90	ปานกลาง
8. กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับการคงอยู่ขององค์การด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม	3.27	0.83	ปานกลาง
9. ได้รับความสะดวกในการทำงานจากการที่กลุ่มงานการพยาบาลนำวิธีการใหม่ๆที่มีความเหมาะสมมาใช้	3.26	0.95	ปานกลาง
10. ได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมจากการคิดค้นและนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.24	0.89	ปานกลาง

## ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความพร้อมขององค์การด้านนวัตกรรม	X	S.D.	ระดับ
11. มีการใช้ทรัพยากรที่มุ่งเน้นต่อการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่มงานการพยาบาล	3.12	0.85	ปานกลาง
12. มีการบริหารจัดการ ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการดำเนินงานขององค์การอย่างเพียงพอภายในกลุ่มงานการพยาบาล	3.01	0.89	ปานกลาง
13. มีการบริหารจัดการทรัพยากร เทคโนโลยี ให้บุคลากรทุกระดับมีใช้เพียงพอ	2.96	0.88	ปานกลาง
รวม	3.40	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ความพร้อมขององค์การด้านนวัตกรรมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้บริการที่ทำให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมา คือ ให้การยอมรับต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อความสำเร็จของกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.78$  และ  $3.73$  ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการบริหารจัดการทรัพยากร เทคโนโลยี ให้บุคลากรทุกระดับมีใช้เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ )

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 1.4 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ตารางที่ 12-15)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
จำแนกรายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	X	S.D.	ระดับ
1. ด้านการอุทิศตน	3.91	0.66	สูง
2. ด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร	3.28	0.76	ปานกลาง
3. ด้านระบบรางวัล	2.95	0.66	ปานกลาง
รวม	3.42	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมา คือ ด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) และด้านระบบรางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการ  
อุทิศตน จำแนกรายข้อ

ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการอุทิศตน	X	S.D.	ระดับ
1. ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.16	0.67	สูง
2. มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติสิ่งที่และเป็น ประโยชน์ต่อกลุ่มงานการพยาบาล	4.05	0.75	สูง
3. ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของ กลุ่มงานการพยาบาล	4.00	0.76	สูง
4. มีความพร้อมทั้งพลังงานและพลังใจสำหรับการปฏิบัติ งานเพื่อความสำเร็จของกลุ่มงานการ พยาบาล	3.96	0.78	สูง
5. ไม่เคยปฏิเสธเมื่อกลุ่มงานการพยาบาลขอความร่วมมือ	3.94	0.80	สูง
6. ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ในการดำเนินงานของ กลุ่มงานการพยาบาล	3.92	0.79	สูง
7. ให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานการพยาบาลอย่างเต็มที่ เพื่อความสำเร็จขององค์การ	3.86	0.78	สูง
8. ทุ่มเททั้งพลังงานและพลังใจในการทำงานเพื่อกลุ่มงาน การพยาบาล โดยไม่ เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย	3.67	0.88	สูง
9. เสนอตัวช่วยงานแก่กลุ่มงานการพยาบาล เพื่อให้งาน เป็นไปอย่างราบรื่น	3.63	0.89	สูง
รวม	3.91	0.66	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการดูแลสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.16$ ) รองลงมา คือ มีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติสิ่งที่และเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มงานการพยาบาล และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของกลุ่มงานการพยาบาล ( $\bar{X} = 4.05$  และ  $4.00$  ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พยาบาลเสนอตัวช่วยงานแก่กลุ่มงานการพยาบาลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 3.63$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
ด้านระบบรางวัล จำแนกรายข้อ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านระบบรางวัล	X	S.D.	ระดับ
1. ได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมจากการนำเสนอความคิดและทำงานหนักเพื่อกลุ่มงานการพยาบาล	3.19	0.92	ปานกลาง
2. ได้รับรางวัลตอบแทนเพราะความเป็นอาวุโส	3.12	1.08	ปานกลาง
3. มีการจัดสรรรางวัลตอบแทนแก่พยาบาลอย่างยุติธรรม	2.93	0.98	ปานกลาง
4. มีการประเมินผลและให้รางวัลตอบแทนจากการปรับปรุงการทำงานแก่พยาบาลอย่างสมเหตุสมผล	2.92	0.91	ปานกลาง
5. เกณฑ์ในการพิจารณารางวัลตอบแทนแก่หัวหน้าและลูกน้องภายในกลุ่มงานการพยาบาลเป็นแบบเดียวกัน	2.84	1.02	ปานกลาง
6. ไม่คิดจะย้ายไปที่อื่นเนื่องจากกลุ่มงานการพยาบาลมีการพิจารณาให้รางวัลตอบแทนที่ยุติธรรม	2.82	0.99	ปานกลาง
7. ได้รับรางวัลตอบแทนเป็นแบบรายกลุ่มมากกว่ารายบุคคล	2.81	0.98	ปานกลาง
รวม	2.95	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านระบบรางวัลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมจากการนำเสนอความคิดและทำงานหนักเพื่อกลุ่มงานการพยาบาล ( $\bar{X} = 3.19$ ) รองลงมา คือ ได้รับรางวัลตอบแทนเพราะความเป็นอาวุโส และมีการจัดสรรรางวัลตอบแทนแก่พยาบาลอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.12$  และ  $2.93$  ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับรางวัลตอบแทนเป็นแบบรายกลุ่มมากกว่ารายบุคคล ( $\bar{X} = 2.81$ )



ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การด้าน  
ความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร จำแนกรายข้อ

ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร	X	S.D.	ระดับ
1. สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากกลุ่มงานการ พยาบาลมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงานได้	3.45	0.81	ปานกลาง
2. ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเชื่อถือได้จาก กลุ่มงานการพยาบาล	3.34	0.82	ปานกลาง
3. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากกลุ่มงานการพยาบาลที่ สามารถเข้าใจได้ง่าย	3.29	0.84	ปานกลาง
4. ได้รับข้อมูลข่าวสารจากกลุ่มงานการพยาบาลอย่าง สม่ำเสมอ	3.27	0.89	ปานกลาง
5. ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสภาพการณ์และ การดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลอย่าง ต่อเนื่อง	3.25	0.90	ปานกลาง
6. กลุ่มงานการพยาบาลรับฟังข้อมูลข่าวสารจาก พยาบาลเพื่อประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน	3.19	0.90	ปานกลาง
7. มีระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการ เชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกันภายในกลุ่มงานการ พยาบาล	3.14	0.91	ปานกลาง
รวม	3.28	0.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากกลุ่มงานการพยาบาลมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงานได้ ( $\bar{X} = 3.45$ ) รองลงมา คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้จากกลุ่มงานการพยาบาล และได้รับข้อมูลข่าวสารจากกลุ่มงานการพยาบาลที่สามารถเข้าใจได้ง่าย ( $\bar{X} = 3.34$  และ  $3.29$  ตามลำดับ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการเชื่อมโยงข้อมูลซึ่งกันและกันภายในในกลุ่มงานการพยาบาล ( $\bar{X} = 3.14$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 16 – 17)

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส กับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัย ส่วนบุคคล	ระดับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ										C	$\chi^2$	p-value	
	ต่ำมาก		ต่ำ		ปานกลาง		สูง		สูงมาก					
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%				
สถานภาพสมรส														
โสด	-	-	8	2.4	51	15.3	56	16.8	7	2.1	.125	5.280	.260	
คู่	3	.9	14	4.2	102	30.6	87	26.1	5	1.5				
รวม	3	.9	22	6.6	153	45.9	143	42.9	12	3.6				

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสกับ ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์		การแปลผล
	สหสัมพันธ์ (r)	p-value	
อายุ	.076	.156	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	.081	.131	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	.791	.000	สูง
ความพร้อมขององค์การ	.849	.000	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพบว่า อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กันกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนความพร้อมขององค์การและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .849$  และ  $.791$  ตามลำดับ)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (ตารางที่ 18 – 20)

ตารางที่ 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7
1. อายุ	-						
2. สถานภาพสมรสโสด	-.294**	-					
3. สถานภาพสมรสคู่	.250**	-.923**	-				
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	.823**	-.315**	.282**	-			
5. วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์	.092*	.103*	-.108*	.082	-		
6. ความพร้อมขององค์การ	.124*	.074	-.065	.132**	.853**	-	
7. ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การ	.075	.111*	-.099*	.080	.791*	.849*	-

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

จากตารางที่ 18 พบว่า ความพร้อมขององค์การ วัฒนธรรมองค์การองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนสถานภาพสมรสโสดมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = .849$  .791 และ .111 ตามลำดับ) และสถานภาพสมรสคู่มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ( $r = -.099$ ) ส่วนความพร้อมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอายุ ( $r = .853$  .132 และ .124 ตามลำดับ) วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสถานภาพสมรสโสด และอายุ ( $r = .092$  และ .103) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางลบกับสถานภาพสมรสคู่ ( $r = -.108$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อำนาจในการพยากรณ์ ( $R^2$ ) อำนาจในการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F	p-value
1. ความพร้อมขององค์กร	.849	.721	.721	889.266	.000
2. ความพร้อมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์	.859	.738	.017	21.690	.000

จากตารางที่ 19 พบว่า ในขั้นที่ 1 ความพร้อมขององค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีอำนาจในการพยากรณ์ .721 ( $R^2 = .721$ ) แสดงว่าความพร้อมขององค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 72.1

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์เข้าไป อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มเป็น .738 ( $R^2 = .738$ ) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ความพร้อมขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 ( $R^2$  change = .017)

สรุปได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัวกับตัวแปรเกณฑ์มีค่าเท่ากับ .859 ซึ่งมีค่าสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างความพร้อมขององค์กร ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์ แสดงว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
ความพร้อมขององค์การ	.679	.058	.639	12.076	.000
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์	.221	.047	.246	4.657	.000

Constant = 9.309

R = .859                      F = 21.690                      p-value = .000

R<sup>2</sup> = .738

จากตารางที่ 20 พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความพร้อมขององค์การ (Beta = .639) รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ (Beta = .246) โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .859 และมีอำนาจการพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) เท่ากับ .738 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 73.8 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ} = 9.309 + .697 \text{ ความพร้อมขององค์การ} + .221 \text{ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ} = .639 \text{ ความพร้อมขององค์การ} + .246 \text{ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์}$$

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ จากปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช

สมมติฐานการวิจัย มีดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
4. วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
5. ความพร้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
6. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ สามารถร่วมกันทำนายความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช ซึ่งมีจำนวน 13 โรงพยาบาล โดยศึกษาจากพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 347 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งวิจัยสร้างขึ้นตาม



แนวคิดของ Cooke and Lafferty (1989) ร่วมกับการปรับปรุงจากแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การที่ใช้วัดวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของวรนุช เนตรพิศาลวนิช (2538) มีจำนวน 27 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพร้อมองค์การ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Ingersoll et al. (2000) ที่ได้ปรับปรุงจากแบบวัด Sociotechnical System Assessment Survey (STSAS) ของ Pasmore (1988) โดยการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) มี 20 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Pasmore (1988) และปรับปรุงจากแบบวัด Sociotechnical System Assessment Survey (STSAS) ของ Pasmore (1988) มี 23 ข้อเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่สร้างทั้งหมด ผู้วิจัยดำเนินการโดยนำเครื่องมือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 2 ท่าน นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจริง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชานุกูล จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ห้ข้อคำถามเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ แบบสอบถามความพร้อมขององค์การ และแบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .96 .93 และ .89 ตามลำดับ และผู้วิจัยได้หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงในแต่ละตอนอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงอยู่ระหว่าง .95 .95 และ .94 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาลจิตเวชที่อยู่ในต่างจังหวัด ส่วนโรงพยาบาลจิตเวชที่อยู่ในกรุงเทพมหานครผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 374 ฉบับ ได้รับการตอบกลับจำนวน 370 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาใช้วิเคราะห์ได้ จำนวน 347 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.3 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window version 10 คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient, r) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

## สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของตัวแปร  
วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลจิตเวช ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 347 คน มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.1 มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.8 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.1

1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์  
ความพร้อมขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า

1.2.1 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมิติเน้นความสำเร็จ รองลงมา คือ ด้านมิติเน้นสังคมแห่งตน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมิติเน้นบุคคลและการสนับสนุน

1.2.2 ความพร้อมขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับสูง และด้านนวัตกรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.52$  และ 3.40 ตามลำดับ)

1.2.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการอุทิศตน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมา คือ ด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสาร และด้านระบบรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$  และ 2.95 ตามลำดับ)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มี ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .791$ ) และความพร้อม ขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .849$ )

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสมการทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความ พร้อมขององค์การ สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์เท่ากับ 0.721 ( $R^2 = .721$ ) เมื่อเพิ่มตัวแปรวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .738 ( $R^2 = .738$ ) อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัว พยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความพร้อมขององค์การ ( $Beta = .639$ ) รองลงมา คือ วัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ ( $Beta = .246$ ) โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร ได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = 9.309 + .697 \text{ ความพร้อมขององค์การ} + .221 \text{ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์}$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร} = .639 \text{ ความพร้อมขององค์การ} + .246 \text{ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์}$$

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช โดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช

### 1.1 การศึกษาระดับของวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการ พยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.60$ ) ซึ่งหมายถึง วิธีการคิดและการ ปฏิบัติ ค่านิยมร่วม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และแบบแผนพฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพยึดถือ เป็น ลักษณะทางบวก โดยที่กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช ให้ความสำคัญกับความ พึงพอใจของพยาบาลวิชาชีพ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล จิตเวชได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างจริงจัง สามารถปรับตัว ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และผลการทำงานมักได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมาย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มิติเน้นความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.01$ ) รองลงมา คือ ด้านมิติเน้นสัจการแห่งตน ( $\bar{X}=3.54$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมิติเน้น บุคคลและการสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.22$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน อธิบายได้ว่า การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ให้ความสำคัญกับการบรรลุผล สำเร็จของงาน โดยในการทำงานพยาบาลวิชาชีพมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามหลักวิชา การและมาตรฐานวิชาชีพ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจนและมุ่งผลสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความกระตือรือร้น รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันและ สามารถดำเนินการตามแผนจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทั้งนี้เป้าหมายการทำงานพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลจิตเวช เป็นเป้าหมาย การทำงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของกลุ่มงานการพยาบาล ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่ มุ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณที่ได้รับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานขององค์การสุขภาพใน ปัจจุบันมีความตื่นตัวในการพัฒนาบริการสุขภาพไปสู่แนวทางคุณภาพ มีการดำเนินการพัฒนา และประเมินรับรองคุณภาพภายใต้ระบบต่างๆ เช่น ระบบ ISO 9000 ระบบการพัฒนาและรับรอง คุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) (อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล, 2545) ทำให้แนวทางการ ทำงานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวชมีระบบที่ชัดเจนมากขึ้น และมีการพัฒนา อย่างต่อเนื่องเป็นผลให้พยาบาลได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานจากกลุ่มงาน การพยาบาล แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเข้าใจ ถึงกลยุทธ์ต่างๆของกลุ่มงานการพยาบาลจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วย ความสามารถสูงสุด

ส่วนลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช โดยยึดหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยมุ่งบุคคลเป็นจุดศูนย์กลาง และการให้การดูแลเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตของพยาบาลโดยถือว่าพยาบาลเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่ากระแสการทำงานที่มุ่งคุณภาพ จึงทำให้การทำงานของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช จำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพงานและมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตพยาบาล ซึ่งพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยของมิติเน้นผลสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงทั้งโดยรวมและรายด้าน แต่อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช มีความสุขและภูมิใจ ที่ได้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้นิเทศ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช มีลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งต้องสั่งเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ทั้งการพยาบาลและสุขภาพจิตเข้าด้วยกัน ในการจัดกิจกรรมบำบัดทางจิต และการส่งเสริมสุขภาพจิตแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชน รวมทั้งการรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ผู้ที่มีปัญหาทางจิต ให้สามารถยอมรับตนเองและปรับปรุงตนเองให้สามารถเผชิญกับปัญหา และปรับตัวเข้ากับสังคมได้ (ฉวีวรรณ สัตยธรรม, 2541) ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ทำให้พยาบาลต้องมีบทบาทการเป็นผู้สอนและเป็นผู้ให้คำปรึกษา ร่วมกับการใช้เทคนิคการสร้างสัมพันธภาพที่นับว่าเป็นกิจกรรมหลักของพยาบาลจิตเวช จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง ผู้สอนงาน และผู้นิเทศงานดังกล่าว

นอกจากนี้ยังพบว่า ระบบการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มงานการพยาบาลที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพไม่ยุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโครงสร้างของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช เป็นลักษณะงานหลักและที่ปรึกษาซึ่งมีลักษณะซับซ้อน จึงทำให้งานบางอย่างอาจล่าช้าและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานลดลง (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539)

ผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์ (2539) ที่ได้ศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน ในกลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาล 49 โรงพยาบาล และมีพยาบาลวิชาชีพทุกระดับเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจำนวน 97 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วิลาวรรณ ตันตีสทิพร (2541) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณุช เนตรพิศาลวนิช (2538) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

## 1.2 การศึกษาระดับความพร้อมขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ระดับของความพร้อมขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.44$ ) หมายถึงว่า กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช ให้ความสนใจและมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในกลุ่มงานการพยาบาลในระดับหนึ่ง นั่นคือกลุ่มงานการพยาบาลมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงในอดีตและวิธีการปรับปรุงในอนาคต โดยพยาบาลวิชาชีพได้รับการกระตุ้นความร่วมมือในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การอย่างเป็นขั้นตอนจากข้อผิดพลาดในอดีตและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการรับรู้คุณค่าและการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งพิจารณาได้จากค่าเฉลี่ยรายด้าน ที่พบว่า ความพร้อมขององค์การด้านความร่วมมือ อยู่ในระดับสูง ( $X = 3.52$ ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่วางไว้ร่วมกัน มีลักษณะการทำงานเป็นแบบทีมงาน ทุกคนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และมีการสร้างค่านิยมร่วมกัน ซึ่งลักษณะการทำงานร่วมกันของพยาบาลเป็นลักษณะที่พยาบาลทุกแผนกร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ โดยใช้ค่านิยมการทำงานของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นแนวทางในการตัดสินใจ รวมทั้งพยาบาลสามารถขอความช่วยเหลือจากแผนกอื่นได้เมื่อการทำงานภายในแผนกมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือ

เมื่อพิจารณาความพร้อมขององค์การด้านนวัตกรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช มีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีการใช้ทรัพยากรขององค์การเพื่อการออกแบบองค์การ ผลผลิต บริการ นโยบาย และแบบแผนการดำเนินงาน รวมทั้งมีการคิดค้นนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อการบรรลุผลสำเร็จของงาน ทั้งนี้สามารถพัฒนาการนำนวัตกรรมมาใช้ในกลุ่มการพยาบาลได้โดยการให้การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลตอบแทนแก่พยาบาลที่คิดค้นและนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จากผลงานวิจัย พบว่า พยาบาลให้บริการที่ทำให้ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจ มีความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลมีการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการที่มุ่งเน้นความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ นอกจากนี้ปัจจัยที่ทำให้กลุ่มงานการพยาบาลมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง คือ การที่พยาบาลวิชาชีพให้การยอมรับต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในการทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จของกลุ่มงานการพยาบาล นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช มีทัศนคติที่ดีต่องานรับรู้ถึงความพร้อมขององค์การ และพร้อมที่จะเสี่ยงเพื่อการเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อความสามารถขององค์การในการสร้างความเปลี่ยนแปลงขององค์การที่เกิดผลสำเร็จ (Kotter, 1995 cited in Jansen and Karen, 2000)

สอดคล้องกับการศึกษาของ Eby et al. (2000) ที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรต่อความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาในบุคลากรขององค์การค้าแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างมีทั้งพนักงานและผู้จัดการ จำนวน 117 คน ที่ปรับรูปแบบการขยายจากการขายแบบคนเดียวยังเป็นการขายแบบทีมงาน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ด้านทัศนคติและสิทธิส่วนบุคคล ได้แก่ สิทธิในการทำงาน ด้านกลุ่มทำงานและทัศนคติต่องาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นต่อกลุ่มทำงาน และด้านตัวแปรสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความยืดหยุ่นของนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ของบุคลากรต่อความพร้อมขององค์การต่อการเปลี่ยนแปลง สำหรับผลงานวิจัยในประเทศไทยจากการศึกษาค้นคว้าของผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีการศึกษาวิจัยตัวแปรนี้

### 1.3 การศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า การที่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลจิตเวชเป็นลักษณะงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะทางที่มุ่งเน้นให้การพยาบาลด้วยการประเมินและให้การดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาด้านจิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรม (กรมสุขภาพจิต, 2541) ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความอดทน ทักษะ ความคล่องตัว รวมทั้งเจตคติที่มีความรับผิดชอบอย่างแท้จริง จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (ลักษณา พลอยเลื่อมแสง, 2544) หากพยาบาลวิชาชีพไม่มีคุณสมบัติเหล่านี้ อาจทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง ซึ่งจากผลงานวิจัยของสอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) พบว่า ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการอุทิศตนอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความพร้อมของข้อมูลข่าวสารและด้านระบบรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ให้ความสำคัญกับการอุทิศตนทำงานเพื่อองค์การ โดยมีการจัดเตรียมทั้งพลังกายและพลังใจปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติสิ่งที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มงานการพยาบาล และตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของกลุ่มงานการพยาบาล รวมทั้งมีความพร้อมทั้งพลังกายและพลังใจสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของกลุ่มงานการพยาบาล เหล่านี้ อภิปรายได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่มุ่งเน้นการทำงานเพื่อองค์การมากกว่าเพื่อการคงอยู่ในองค์การ และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Pasmore, 1988)

ส่วนความพร้อมของข้อมูลข่าวสารและด้านระบบรางวัล อยู่ในระดับปานกลาง โดยความพร้อมของข้อมูลข่าวสารมีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านระบบรางวัล แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับความพร้อมของข้อมูลข่าวสารมากกว่าระบบรางวัล ต้องการข้อมูลข่าวสารจากกลุ่มงานการพยาบาลมาประกอบการตัดสินใจในการดำเนินงาน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช สามารถนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากกลุ่มงานการพยาบาลมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการทำงานได้ และข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเป็นข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ และสามารถเข้าใจได้โดยง่าย

ความพร้อมขององค์การด้านระบบรางวัล แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมจากการนำเสนอความคิดและทำงานหนักเพื่อกลุ่มงานการพยาบาล อาจเป็นเพราะส่วนหนึ่งของการให้รางวัลตอบแทนยังเป็นการพิจารณาเพราะความเป็นอาวุโส แต่อย่างไรก็ตามพยาบาลก็ยังได้รับการจัดสรรรางวัลอย่างยุติธรรม

จากผลการศึกษา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) และ ชุตติมา สุวรรณประทีป (2543) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของจรัสศรี ไกรนที (2539) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของนิยม สี่สุวรรณ (2544) ที่พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน แสดงให้เห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน แม้ว่าจะอยู่ในโรงพยาบาลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการปรับเปลี่ยนระบบการให้บริการพยาบาลทั้งด้านผลลัพธ์การบริการ มาตรฐานงาน และคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบสุขภาพ สิทธิผู้ป่วย และรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (สมหมาย หิรัญนุช, 2541) ซึ่งการที่ปริมาณงานเพิ่มขึ้นมากทำให้พยาบาลต้องทำงานมากขึ้น ในขณะที่ค่าตอบแทนที่ได้รับยังเท่าเดิม ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานและการลาออก (Prestholdt, Irving, and Mathews, 1988) ซึ่งแสดงว่า บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลงด้วย



2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ  
สร้างสรรคความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

#### 2.1.1 อายุ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีอายุเฉลี่ย 38.3 ปี โดยมีอายุ  
ระหว่าง 36–40 ปี มากที่สุด และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์  
การ พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

( $r = .076$ ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ  
ยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการที่เป็นผลให้การทำงานใน  
ปัจจุบันมีระบบในการทำงานที่มีกฎเกณฑ์และเงื่อนไขมากขึ้น ผลการทำงานต้องสามารถประเมิน  
ได้ เหล่านี้ อาจทำให้ความต้องการที่จะอยู่ในองค์การลดลง ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย  
38.36 ปี ซึ่งนับว่าเป็นช่วงอายุที่มีความพร้อมทั้งด้านการเงิน และความมั่นคงทาง

ครอบครัวแล้ว ความต้องการอยู่ในองค์การเพื่อต้องการรายได้จากการทำงานอาจไม่ใช่สิ่งสำคัญ  
สูงสุด หรืออาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าอายุจะมากหรือน้อยก็มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่าง  
กันเพราะแนวโน้มการทำงานเพื่อองค์การในปัจจุบันมุ่งที่ผู้ปวยมากกว่าการทำงานเพื่อการคงอยู่  
ในองค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุริย์ อุสาหะ (2542), นาฎยา อ่วมฝั่ง (2544) และ  
อนัญญา ไชยวุฒิ (2544) ที่พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

#### 2.1.2 สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพสมรสคู่ มากที่สุด  
เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพบว่า สถาน  
ภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่  
2 ที่ตั้งไว้ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อาจเนื่องมาจาก  
บุคคลที่สมรสแล้ว จะต้องมีการะรับผิดชอบต่อครอบครัว ความสนใจและภาระกระทำต่างๆ จึงมุ่ง  
กระทำเพื่อครอบครัวมากกว่าเพื่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Decotis and  
Summers (1987) ที่พบว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำจะผูกพันกับสิ่งอื่น เช่น  
ครอบครัว งานอดิเรก กีฬา เป็นต้น หรืออาจเป็นเพราะว่าไม่ว่าบุคคลจะมีสถานภาพสมรสแบบใด  
ต่างก็มีรายได้ที่ได้จากการทำงานในอัตราเดียวกัน มีสังคมที่ต้องช่วยเหลือตนเองเหมือนกัน ความเป็น  
อยู่ ความทุ่มเทเพื่อองค์การที่เหมือนกัน การได้รับการสนับสนุน รางวัลตอบแทน โอกาสก้าว  
หน้าจากองค์การที่เท่าเทียมกัน จึงทำให้สถานสมรสไม่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผล

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรรณดี ชูกาล (2540) จุรีย์ อุสาหะ (2542) และนาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### 2.1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระหว่าง 16–20 ปี รองลงมา คือ 21 ปี ขึ้นไป และเมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจากการได้รับการปฏิบัติจากกลุ่มงานการพยาบาลต่อพยาบาลวิชาชีพเป็นแบบเดียวกันหมด ไม่ว่าจะระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Glisson and Durick (1988) ที่พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชนไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผลงานวิจัยของ ชุตติมา สุวรรณประทีป (2543) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาล และผลงานวิจัยของ อนุรักษ์ไชยวุฒิ (2544) ที่พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาควิชาสูติวิทยา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

## 2.2. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ( $r = .791$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มงานการพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย และในทางตรงข้ามกับพยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มงานการพยาบาลมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ต่ำ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำด้วย

การที่วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของบุคคล และเน้นบุคคลเป็นจุดศูนย์กลาง มีการทำงานแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร และมีการติดต่อ

สื่อสารในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำและมีอิสระในการพัฒนางานของตน (Cooke and Lafferty, 1989) ทั้งนี้การให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยเน้นบุคคลเป็นจุดศูนย์กลาง และการใช้หลักการทำงานแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว จะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความพึงพอใจที่เกิดจากปัจจัยที่สัมพันธ์กับเนื้องาน ได้แก่ ความสำเร็จ ความเป็นที่รู้จัก งาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน (มัลลิกา ต้นสอน, 2544) ซึ่งการที่บุคคลได้รับความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ รวมทั้งการให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วมจะทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มสูงขึ้น (Pasmore, 1988)

นอกจากนี้องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์จะทำให้ได้รับการปลูกฝังความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมคุณภาพการทำงานมากกว่าปริมาณงาน (Greenberg and Baron, 1995) และมีค่านิยมในการทำงานในแนวทางเดียวกันที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ทำให้บริการพยาบาลมีคุณภาพสูง จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลทำให้ความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้น (อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์, 2539) ซึ่งความพึงพอใจในงานวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเป็นเอกสิทธิ์ความเป็นวิชาชีพที่ช่วยเสริมสร้างกำลังใจ และตอบสนองความต้องการระดับสูงและการคงอยู่ในงานของพยาบาล (Grandjean, Aiken, and Bonjean, 1976 อ้างถึงในพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2535) ซึ่งบุคคลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามความคาดหวัง และรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์การก็จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Steers, 1984; สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538)

สอดคล้องกับการศึกษาของ Ingersoll et al. (2000) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ความพร้อมขององค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ใน Midwest ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่อยู่ในระหว่างพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ ได้แก่ พยาบาล ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น จำนวน 684 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผลงานศึกษาวิจัยของ อูปกิจ พลระวงศ์ (2544) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามลักษณะวัฒนธรรมองค์การของโครงการวิจัยนานาชาติ (GLOBE) พบว่า วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะเน้นอนาคต ลักษณะเน้นความสำเร็จ ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนและลักษณะการใช้อำนาจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และผลงานศึกษาวิจัยของ ประภาพร เหลืองช่วยโชค (2539) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานในองค์การ เอกชนและพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ โดยศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแบบจำลอง 4 มิติ ของ Hofstede (1984) พบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริงกับตามที่ต้องการมีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไม่ว่าจะศึกษาวัฒนธรรมองค์การในลักษณะใด

### 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การ

ผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .849$ ) เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่ว่า ความพร้อมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อธิบายได้ว่า หากพยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มงานการพยาบาลมีความพร้อมขององค์การสูง จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงด้วย หรือในทางตรงข้ามพยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มงานการพยาบาลมีความพร้อมขององค์การต่ำจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำด้วย อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มงานการพยาบาลมีความพร้อมขององค์การ จะทำให้สามารถเตรียมพร้อมสภาพแวดล้อมการทำงานให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปรับปรุงการทำงาน และทุกคนต่างให้ความร่วมมือกันและช่วยเหลือกันในการทำงาน จะก่อให้เกิดความรักผูกพันกันในองค์การ และสามารถสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การทำให้องค์การมีความมั่นคงและก้าวหน้า ซึ่งการที่บุคคลได้อยู่ในองค์การที่มีความก้าวหน้าและมั่นคงจะก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้วย

สอดคล้องกับการศึกษาของ Ingersoll et al. (2000) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การ ความพร้อมขององค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ใน Midwest ซึ่งเป็นโรงพยาบาลที่เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่อยู่ในระหว่างพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ ได้แก่ พยาบาล ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น จำนวน 684 คน พบว่า ความพร้อมขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และได้กล่าวว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความพร้อมขององค์การจะส่งผลต่อการสร้างเสริมพลังอำนาจต่อกลุ่มทำงาน ประกอบการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงานร่วมกัน จะช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น ทำให้เกิดความเต็มใจในการทำงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

### 3. กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัวที่สามารถร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความพร้อมขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 73.8 ( $R^2 = .738$ ) และมีทิศทางความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในทางบวกทั้งหมด อธิบายได้ว่า หากพยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มงานการพยาบาลมีความพร้อมขององค์การและวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเปลี่ยนแปลงไปได้ร้อยละ 73.8 ( $R^2 = .738$ )

สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ Ingersoll et al. (2000) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และความพร้อมขององค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 30 เป็นร้อยละ 47

ความพร้อมขององค์การเป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เป็นอันดับแรก สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.1 ( $R^2 = .721$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ( $Beta = .639$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าหากพยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มงานการพยาบาลมีความพร้อมขององค์การสูง มีแนวโน้มที่พยาบาลวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงด้วย เนื่องความพร้อมขององค์การทำให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย พร้อมทั้งสนับสนุนและให้อิสระแก่สมาชิกในการทำงานเพื่อองค์การ ทั้งด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์การและการส่งเสริมให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การบริหารงาน และองค์การให้ความสนใจและสนับสนุนต่อสมาชิก จะทำให้เกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ ซึ่งจะมีผลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Steers, 1977)

ประกอบกับการที่องค์การมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่เน้นผลสำเร็จของงาน เน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง ยึดหลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน และได้รับความก้าวหน้าจากงานที่ทำ ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานเพื่อองค์การและผูกพันอยู่กับองค์การ

เมื่อเพิ่มตัวแปรวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้เป็นอันดับสอง อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .738 ( $R^2 = .738$ ) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .246) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก และแนวโน้มของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.7 ( $R^2 = .017$ )

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช อยู่ในระดับสูง รวมทั้งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงด้วย แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพภายในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมุ่งผลสำเร็จของงาน มีการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาองค์การให้เกิดความก้าวหน้าและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

2. เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร และมีความเต็มใจอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรโดยใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง มีระบบรางวัลตอบแทนการทำงานที่เสมอภาคและยุติธรรม มีข้อมูลข่าวสารและระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพที่บุคลากรสามารถนำไปใช้ตัดสินใจในการทำงานได้ รวมทั้งดูแลเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและให้การสนับสนุนความก้าวหน้าจากการทำงานแก่บุคลากร

3. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช มีความพร้อมขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านความร่วมมืออยู่ในระดับสูง และด้านนวัตกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งให้เห็นว่ากลุ่มงานการพยาบาลสามารถพัฒนากลุ่มงานการพยาบาลให้มีความพร้อมขององค์การให้มากขึ้น โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมมาใช้ในการดำเนินงานขององค์การ และเพื่อให้มีการนำนวัตกรรมมาใช้อย่างกว้างขวางและเกิดการยอมรับ ผู้บริหารควรให้การยกย่อง ชมเชย สนับสนุน และให้รางวัลตอบแทนแก่บุคลากรที่คิดค้นและนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร และไม่หลงโทษหากการนำนวัตกรรมมาใช้ไม่ประสบผลสำเร็จ

4. จากการศึกษาที่พบว่า ความพร้อมขององค์การและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีทิศทางความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในทางบวก จะเป็นประโยชน์สำหรับการเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยการพัฒนาให้องค์การมี

ความพร้อมขององค์การเพิ่มมากขึ้น จากการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของบุคลากรและการนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์การ ในขณะที่ต้องส่งเสริมให้องค์การมีวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ควบคู่ไปด้วย จึงจะส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ อุทิศตนทำงานเพื่อองค์การอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทบทวนตัวแปรความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ความพร้อมขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ใหม่ ว่ามีความซ้ำซ้อนกันหรือไม่ก่อนนำไปศึกษาเนื่องจากจากการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้มีความสัมพันธ์กันสูง
2. ควรมีการศึกษาว่าองค์ประกอบใดของความพร้อมขององค์การและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
3. ควรมีการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และความพร้อมขององค์การ เพื่อองค์การสามารถนำปัจจัยนั้นมาส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์และความพร้อมขององค์การมากขึ้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กระทรวงสาธารณสุข. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์และสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2546.

**โครงสร้างใหม่ของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสุขภาพคนไทย.** กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมสุขภาพจิต. 2541. **รายงานประจำปี พ.ศ. 2540-2541.** นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต .

กรมสุขภาพจิต. โรงพยาบาลสวนปรุง. 2546. **แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ 2546.** เชียงใหม่:

โรงพยาบาลสวนปรุง.

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และ สุมาภรณ์ แซ่ลิ้ม. 2544. **แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9:**

จากนโยบายสู่ปฏิบัติ. **วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข 4:** 69-99.

คณะกรรมการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ. 2544. **ร่างสาระสำคัญของพระราชบัญญัติ**

**สุขภาพแห่งชาติ.** กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข. (อัดสำเนา)

คำรณ รัตนสงวนวงศ์. 2544. **การพัฒนาทักษะการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: หน่วยการจัด

การธุรกิจ. (อัดสำเนา).

จรัสศรี ไกรนที. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า**

**หอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล**

**ศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์

ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

จूरีย์ อูสาหะ. 2542. **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพประจำการใน**

**โรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์

ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย

มหิดล.

เจียมจิตต์ จุดาบุตร. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความทนทาน**

**แรงจูงใจกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล**

**จิตเวช.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล

ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฉวีวรรณ สัตยธรรม. 2541. **การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต.** พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี:

ยุทธวิธีนทร์การพิมพ์.



- ชูเกียรติ สวามิภักดิ์. 2545. สิ่งแวดล้อมในองค์การ. **วารสารนักบริหาร** 22: 27-30.
- ชูศรี เมฆหมอก. 2541. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดราชบุรี. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย** 10: 83-90.
- ชุดิมา สุวรรณประทีป. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา  
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตุลา มหาสุธานนท์. 2545. หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ธนรัช  
การพิมพ์.
- นงคราญ ผาสุก. 2528. หลักการพยาบาลจิตเวช. กรุงเทพมหานคร: สุพรการพิมพ์.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคิดต่อวิชาชีพการ  
พยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของ  
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นาฏยา อ่วมฝั่ง. 2544. ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ  
บุคลากรพยาบาลในงานอายุรกรรม โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิยม สี่สุวรรณ. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน  
และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อ  
องค์การ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต  
สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2544. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2538. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
สุวีริยาสาส์น.
- ปฟ้าณี ลีตีวัฒนา. 2545. การปฏิรูปสภาพแวดล้อมในองค์การ. **วารสารนักบริหาร** 22: 15-18.
- ประคอง กรวรรณสุด. 2538. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและ  
ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา  
สังคม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรเทพ ศิริวนารังสรรค์. 2542. การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐด้านสาธารณสุข. ใน **สรุปผล  
การ  
สัมมนาการเตรียมการของกระทรวงสาธารณสุขภายใต้การปฏิรูประบบบริหาร  
ภาครัฐด้านสาธารณสุข**. หน้า 63-66. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผน  
สาธารณสุข.
- พวงรัตน์ บุญญานุกฤษ. 2526. **รายงานการวิจัยเรื่อง การรับรู้และความคาดหวังของ  
พยาบาลไทยต่อเอกสิทธิ์ของวิชาชีพพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาริดา อิบราฮิม. 2541. **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพานิชย์.
- ภรณ์ี มหานนท์. 2529. **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพมหานคร:  
ไอดีเอ็นเอสไตร์.
- มนตรี อมรพิเชษฐกุล และพรชัย พงศ์สงวนสิน. 2544. สถานการณ์การรักษาพยาบาลผู้ป่วย  
จิตเวช ตามการรับรู้ของครอบครัว. **วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย 9**: 113-127.
- มัลลิกา ต้นสอน. 2544. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เอกซ์เปอร์เน็ท.
- ลักษณะ พลอยเลื่อมแสง. 2544. ภาวะเครียดและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของพยาบาลที่  
ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลสวนปรุง จังหวัดเชียงใหม่. **วารสารการ  
พยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต 14**: 38-51.
- วรรณารถ แสงมณี. 2544. **องค์การและการจัดองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง  
การพิมพ์.
- วรรณุช เนตรพิศาลวนิช. 2538. **การศึกษาวัฒนธรรมของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล  
รัฐบาล กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณดี ชูกาล. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความ  
พึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ  
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

- วิริยาภรณ์ สุวัฒน์สวัสดิ์. 2539. **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของสถาบันการศึกษา**  
**พยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล  
 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาวรรณ ตันตีสทิพร. 2541. **การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของกลุ่มงานพยาบาลผ่าตัด**  
**โรงพยาบาลรัฐบาล เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขา  
 บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. 2544. การสร้างองค์ความรู้เพื่อปฏิรูประบบสุขภาพและระบบการพยาบาล.  
 ใน **การประชุมวิจัยทางการพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 2 การวิจัยทางการพยาบาล:  
 นวัตกรรมเพื่อสุขภาพของประชาชนไทยในทศวรรษหน้า** 2: 30.
- ศรีสุภา สีดากุล และคณะ. 2544. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานของ  
 พยาบาลโรงพยาบาลบุรีรัมย์. **วารสารกองการพยาบาล** 28: 86-94.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2540. **การบริหารเชิงกลยุทธ์และกรณีศึกษา.**  
 กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา.
- สภาการพยาบาล. 2545. **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาลตามจรรยาบรรณ**  
**วิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. 2541. **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ.** พิมพ์ครั้งที่ 4.  
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สมยศ นาวิการ. 2543. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
 กรุงเทพมหานคร.
- สมโภชน์ นพคุณ. 2541. วัฒนธรรมองค์การสำคัญอย่างไร. **วารสารข้าราชการ** 43: 47-52.
- สมศรี เชื้อหิรัญ. 2532. **คู่มือการปฏิบัติการพยาบาลจิตเวชเบื้องต้น.** กรุงเทพมหานคร:  
 อักษรไทย.
- สมหมาย หิรัญนุช. 2541. **แนวทางการปรับระบบงานทางด้านการพยาบาลในยุคประหยัด.**  
**สารสภากาพยาบาล** 13: 16-22.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน**  
**ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ**  
**พยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2539. **การบริหารการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:  
 จิรัชการพิมพ์.

- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2534. **วัฒนธรรมองค์การกับการบริหารงานตามฐานคติของ  
ดักลาส แมคเกรเกอร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540. **จิตวิทยาการจัดการองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์บู๊คแบงก์.
- สิทธิศักดิ์ พฤษพิติกุล. 2542. **ISO 9002 สำหรับโรงพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพมหานคร: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- เสรี ตู้จินดา. **ทิศทางการพัฒนาสาธารณสุขในทศวรรษหน้า. (2542)**. ใน **สรุปผลการ  
สัมมนาการเตรียมการของกระทรวงสาธารณสุขภายใต้การปฏิรูประบบบริหาร  
ภาครัฐด้านสาธารณสุข**. หน้า 19-25. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผน  
สาธารณสุข.
- อนัญญา ไชยวุฒิ. 2544. **ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ  
พยาบาลวิชาชีพภาควิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตีกุล. 2545. **บริการสุขภาพ: แนวทางสู่คุณภาพและประสิทธิภาพ: 30  
ประเด็นสู่แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 9**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์  
สหประชาพานิชย์.
- อุปกิจ พลวงค์. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้า  
หอผู้ป่วยระบบรางวัล และวัฒนธรรมองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี วิสิทธิ์วงษ์. 2539. **การศึกษาวัฒนธรรมของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์  
โรงพยาบาลทั่วไปและโรงพยาบาลชุมชน กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- อำไพวรรณ พุ่มศรีสวัสดิ์. 2543. **การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต แนวทางการปฏิบัติ  
ตามพยาธิสภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.

## ภาษาอังกฤษ

- Allen, N. J., and Mayer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology** 63: 1-18.
- Arnold, H. J. and Feldman, D. C. 1982. A multivariate analysis of the determinants of job turnover. **Journal of Applied Psychology** 67: 350-360.
- Blau, G. J. 1986. Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of hardiness and absenteeism. **Journal of Management** 12: 577-884.
- Back, K., and Wilson, C. 2001. Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issue and the developmental study of work-related commitment. **Human Resource Management Review** 11: 257 – 278.
- Benner, M. P. 1993. **Mental health and psychiatric nursing**. 2<sup>nd</sup> ed. Philadelphia: Springhouse.
- Buchanan II, B. 1974. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly** 19: 533-546.
- Charlotte, M. D., and Linda, S. 1993. Organizational culture implications for nursing service. **Journal of Nursing Administration**. 23: 54-60.
- Cooke, R. A., and Lafferty, L. J. 1989. **Organizational culture inventory**. Plymouth, MI: Human Synergistics.
- Dalf, R. L. 1991. **Management**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Dryden Press.
- DeCotis, T. A., and Summers, T. P. 1987. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. **Human Relations** 40: 445-470.
- DuBrin, A. J. 2002. **Fundamentals of organizational behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. Cincinnati: South-Western.
- Eby, L. T., Adam, D. M., Russell J. E. A., and Gaby, S. H. 2000. Perceptions of organizational readiness for change: Factors related to employees' reactions to the implementation of teambased selling. **Human Relations** 53: 419-442.

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armel, S., and Lynch, D. 1997. Perceived Organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. **Journal of Applied Psychology** 82: 812-820.
- Glisson, C., and Durick, M. 1988. Predictors of job satisfaction and organization commitment in human service organizations. **Administrative Science Quarterly** 33: 61-81.
- Greenberg, J., and Baron, A. R. 1995. **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work**. 5<sup>th</sup> ed. Boston: Prentice-Hall.
- Happ, M. B. 1993. Sociotechnical systems theory: Analysis and application for nursing administration. **Journal of Nursing Administration** 23: 47-54.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., and Slocan, J. W. 2001. **Management a competency-based approach**. 9<sup>th</sup> ed. Cincinnati: South-Western.
- Hofstede, G. H. 1991. **Cultures and organizations: Software of the mind**. New York: McGraw-Hill.
- Hrebiniak, L. G., and Alutto, J. A. 1971. Personal and role factors in the development of organization commitment. **Administrative Science Quarterly** 16: 143.
- Louise, R. S., and Ann, I. 2002. **Basic concept of psychiatric-mental health nursing**. 5<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Lippincott.
- Ingersoll, G. L., Kirsch, J. C., Merk, S. E., and Lightfoot, J. 2000. Relationship of organizational culture and readiness for change to employee commitment. **Journal of Nursing Administration** 30: 11-20.
- Jansen, K. J. 2000. The emerging dynamics of change: Resistance, readiness, and momentum. **Human Resource Planning** [Online]. Available from: <http://www.car.chula.ac.th>. [ 2002, October 3]
- Lee, V., and Henderson, M. C. 1996. Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators. **Journal of Nursing Administration** 26: 21-28.

- Lok, P., and Crawford, J. 1999. The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. **Leadership and Organizational Development Journal** [Online]. Available from: <http://www.car.chula.ac.th>. [2002, April 22]
- Loke, J. C. F. 2001. Leadership behaviors: Effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment. **Nursing Management** 9: 191-204.
- Mathieu, J. E., and Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin** 108 (2): 171-194.
- McDaniel, C. 1995. Organization culture and ethics work satisfaction. **Journal of Nursing Administration** 25:15-20.
- McNeese-Smith, D. K. 1997. The influence of manager behavior on nurses' job satisfaction, productivity, and commitment. **Journal of Nursing Administration** 27: 47-55
- Metcalfe, B., and Gavin, D. 2001. Exploring organization commitment in the police. **Journal of Police Strategies and Management** [Online]. Available from: <http://www.car.chula.ac.th>. [ 2002, June 7]
- Meyer, J. P., and Herscovitch, L. 2001. Commitment in the workplace toward a general model. **Human Resource Management Review** 11: 299-326.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W. 1979. The measurement of Organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior** 14: 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. 1982. **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover**. New York: Academic Press.
- O'Reilly III, C., and Chatman, J. 1986. Organization commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychology** 71: 492-409.
- O'Reilly, C. 1991. **Motivation and work behavior**. 5<sup>th</sup> ed. Singapore: McGraw-Hill.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology** 59: 606-609.
- Pool, S. W. 2000. Organizational culture and its relationship between job retention measuring outcomes among business executives. **Journal of Management Development** 19: 32-49.
- Pasmore, W. A. 1988. **Designing effective organizations: The sociotechnical system perspective**. New York: John Wiley and Sons.
- Prestholdt, P. H., Lane, I. M., and Mathews, R. C. 1988. Predicting staff nurse turnover. **Nursing Outlook** 36: 145-147.
- Reilly, N. P., and Orsak, C. L. 1991. A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. **Journal of Vocational Behavior** 39:311-330.
- Rondean, K. V., and Wager, T. H. 1999. Hospital choices in time of cutback: The role of organization culture. **Leadership in Health Service**. 12: 10-14.
- Rusbult C. E. and Farrell D. 1983. A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. **Journal of Applied Psychology** 68: 429-438.
- Schein, E. H. 1992. **Organizational culture and leadership**. 3<sup>rd</sup> ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sheldon, M. 1971. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly** 16: 143-150.
- Shigekawa, M. 1987. **Succeeding in high tech: A guide to building your career**. New York: Wiley.
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment, **Administrative Science Quarterly** 22: 46-56.
- Steers, R. M. 1984. **Introduction to organization behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. Illinois: Scott, Foresman and Company, 1984.



Thomas, C., Ward M., Chorba, C., and Kumiega, A. 1990. Measuring and Interpreting Organization Culture. *Journal of Nursing Administration* 20: 17-24.

Walton, R., and Hackman, J. 1986. Groups under contrasting management strategies.

In P. Goodman and Associates (Eds) *Designing effective work groups*.

San Fancico: Jossey-Bass.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



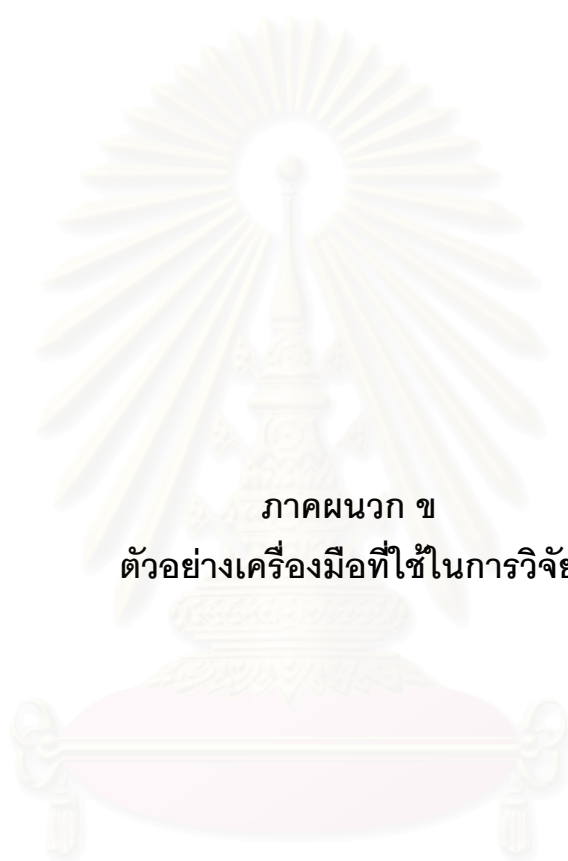
ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นางสมหมาย หิรัญนุช	ผู้อำนวยการสำนักการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข
2. นางวัชรารัตน์ อุตโยภาส	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระยา
3. นางกาญจนา เหมะรัต	พยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลสมเด็จพระยา
4. นางวรรณุช เนตรพิศาลวิเศษ	นักวิชาการพยาบาล 6 ว. กองการพยาบาลสาธารณสุข สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร
5. นางสาวสอาด วงศ์อนันต์นนท์	พยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถ.พญาไท กรุงเทพฯ

กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพ)

เนื่องด้วยดิฉัน นางจรรุวรรณ ประดา นิสิตปริญญาโท คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังเอกสารที่แนบมา และการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านตอบตามที่เห็นว่าเป็นจริง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวม ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางจรรุวรรณ ประดา

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

☺ เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของท่าน หลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว กรุณาพับแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาลที่แนบมาและปิดผนึก รวบรวมส่งที่กลุ่มงานการพยาบาล ก่อนส่งคืนผู้วิจัย ภายในวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2546 ☺

**ตัวอย่าง**  
**แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่อง [ ] หน้าคำตอบตามความเป็นจริงและเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. อายุ .....ปี.....เดือน
  
2. เพศ                    [ ] หญิง                    [ ] ชาย
  
3. สถานภาพสมรส    [ ] โสด  
                                  [ ] สมรส  
                                  [ ] ม้าย / หย่า / แยก
  
4. ระดับการศึกษา    [ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี  
                                  [ ] ปริญญาตรี  
                                  [ ] สูงกว่าปริญญาตรี  
                                  [ ] ปริญญาโท (โปรดระบุสาขา)  
                                  [ ] ปริญญาเอก (โปรดระบุสาขา)
  
5. ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ รวม.....ปี.....เดือน

**ตัวอย่าง**  
**แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์**

**คำชี้แจง** : โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับ  
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมาย ดังนี้

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด
1. พยาบาลยึดหลักการปฏิบัติที่มุ่งผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
2. พยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายการ ปฏิบัติงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
3. พยาบาลมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูก ต้องตามหลักวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ .....	.....	.....	.....	.....	.....
4. พยาบาลมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกันกับทีมพยาบาลอย่างเป็นระบบตาม ขั้นตอนที่กำหนดไว้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
5. พยาบาลมีการนำแผนการดำเนินงาน ที่ร่วมกันกำหนดไว้ ไปปฏิบัติได้จนบรรลุผล ตามเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....



**ตัวอย่าง**  
**แบบสอบถามความพร้อมขององค์กร**

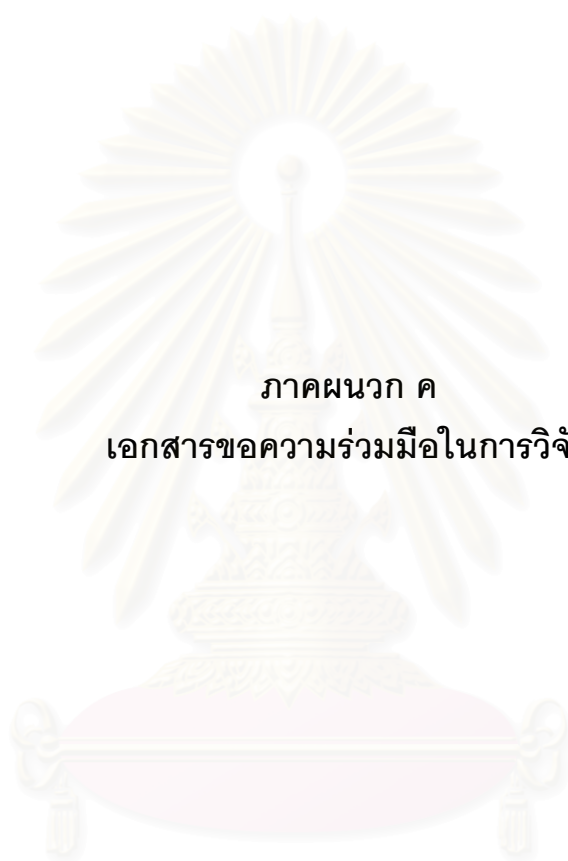
**คำชี้แจง :** โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมาย ดังนี้

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. พยาบาลทำงานร่วมกันได้ด้วยกันดีแม้ว่าจะอยู่ต่างแผนกกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
2. พยาบาลสามารถขอความช่วยเหลือจากแผนกอื่นได้ เมื่อการทำงานภายในแผนกมีปัญหา หรือต้องการความช่วยเหลือ.....	.....	.....	.....	.....	.....
3. พยาบาลทุกแผนกร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดที่กำหนดไว้ .....	.....	.....	.....	.....	.....
4. พยาบาลให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน แม้ว่างานนั้นอยู่นอกเหนือหน้าที่ของตน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5. พยาบาลให้การช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงานแม้ว่างานนั้นจะไม่มีคำสั่งให้ทำ.....	.....	.....	.....	.....	.....

**ตัวอย่างแบบสอบถาม**  
**แบบสอบถามความยี่ดมั่นผูกพันต่อองค์กร**

**คำชี้แจง :** โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยแต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมาย ดังนี้

ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. พยาบาลทุ่มเททั้งพลังกายและพลังใจในการทำงานเพื่อกลุ่มงานการพยาบาล โดยไม่เห็นแก่เหน็ดเหนื่อย.....	.....	.....	.....	.....	.....
2. พยาบาลให้ความช่วยเหลือกลุ่มงานการพยาบาลอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร.....	.....	.....	.....	.....	.....
3. พยาบาลไม่เคยปฏิเสธเมื่อกลุ่มงานการพยาบาลขอความร่วมมือ.....	.....	.....	.....	.....	.....
4. พยาบาลปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความเต็มใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
5. พยาบาลมีความพร้อมทั้งพลังกายและพลังใจสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของกลุ่มงานการพยาบาล.....	.....	.....	.....	.....	.....



ภาคผนวก ค  
เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม พ.ศ. 2546

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมเด็จพระยา

เนื่องด้วย นางจรรุวรรณ ประดา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางวัชรภรณ์ อุทโยภาส และ นางกาญจนา เหมะรัต เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้นางวัชรภรณ์ อุทโยภาส และ นางกาญจนา เหมะรัต เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์สำเนาเรียน

นางวัชรภรณ์ อุทโยภาส และ นางกาญจนา เหมะรัต

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร.02-2189817

งานบริการการศึกษา

โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

ที่ोनินิต

นางจรรุวรรณ ประดา โทร. 01-7939487 หรือ 02-9443600

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันราชานุกูล

เนื่องด้วย นางจารุวรรณ ประดา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยโดยการใช้ แบบสอบถามวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ แบบสอบถามความพร้อมขององค์การ และแบบสอบถามความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ จากพยาบาลวิชาชีพสถาบันราชานุกูลที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางจารุวรรณ ประดา ได้ดำเนินการทดลองใช้ เครื่องมือการวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายการจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 02-2189817

งานจัดการศึกษา โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

ชื่อนิสิต นางจารุวรรณ ประดา โทร 01-7939487 หรือ 02-9443600

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท

กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีธัญญา

เนื่องด้วย นางจากรวรรณ ประดา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอ ความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามวัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ แบบสอบถามความพร้อมขององค์การ และแบบสอบถามความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีธัญญา ทั้งในหอผู้ป่วย นอกและหอผู้ป่วยใน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นางจากรวรรณ ประดา ได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลการวิจัย ดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร. 02-2189817

งานจัดการศึกษา โทร. 02-2189825 โทรสาร 02-2189806

ที่ นิสิต นางจากรวรรณ ประดา โทร 01-7939487 หรือ 02-9443600



เลขที่หนังสือ	157
ว.ด.ป.	5 ต.ค. 2566
เวลา	9:00

ที่ สธ 0810/0487

โรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต  
131 ถนนช่างหล่อ ตำบลหายยา  
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100

28 มกราคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

อ้างถึง หนังสือคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ทม 0342/0189 ลงวันที่ 23 มกราคม 2566

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ให้ นางจรรุวรรณ ประดา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรม องค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความเชื่อมั่นต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช” โดยการใช้แบบสอบถาม จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ทั้งในหอผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยใน นั้น

โรงพยาบาลสวนปรุงพิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง อนุญาตให้ นางจรรุวรรณ ประดา เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ในเรื่องดังกล่าวข้างต้น โดยโรงพยาบาลมอบหมายให้ กลุ่มการพยาบาล เป็นผู้รับผิดชอบ จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล)

นายแพทย์ 10 วช (ด้านเวชกรรม สาขาจิตเวช)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวนปรุง

งานกรเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป

โทร.0-5328-0228-47 ต่อ 447-449 โทรสาร 0-5327-1084

[suanprung@suanprung.go.th](mailto:suanprung@suanprung.go.th)

[www.chiangmai.go.th](http://www.chiangmai.go.th)

## หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

ที่.....

วันที่.....

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี อยู่บ้านเลขที่.....ถนน.....

หมู่ที่.....แขวง/ตำบล.....เขต/อำเภอ.....จังหวัด.....

ขอทำหนังสือนี้ให้ไว้แก่หัวหน้าโครงการวิจัยเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

ข้อ 1. ข้าพเจ้าได้รับทราบโครงการวิจัยของ...นางจารุวรรณ ประดา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช .....

ข้อ 2. ข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ โดยมีได้มีการบังคับ ชูเชิญ หลอกลวงแต่ประการใด และพร้อมจะให้ความร่วมมือในการวิจัย

ข้อ 3. ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประสิทธิภาพความปลอดภัย อาการ หรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัยโดยละเอียดแล้วจากเอกสารการวิจัยที่ แนบท้ายหนังสือให้ความยินยอมนี้

ข้อ 4. ข้าพเจ้าได้รับการรับรองจากผู้วิจัยว่า จะเก็บข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยเฉพาะผลสรุปการวิจัยเท่านั้น

ข้อ 5. ข้าพเจ้าได้รับทราบว่า ข้าพเจ้ามีสิทธิจะบอกเลิกการร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้

ข้อ 6. หัวหน้าผู้วิจัยได้อธิบายเกี่ยวกับรายละเอียดต่างๆของโครงการ ตลอดจนประโยชน์ของการวิจัยนี้ให้ข้าพเจ้าได้ทราบ

ข้าพเจ้าได้อ่านและเข้าใจข้อความตามหนังสือนี้โดยตลอดแล้ว เห็นว่าถูกต้องตามเจตนาของข้าพเจ้า จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญ พร้อมกับหัวหน้าผู้วิจัยและต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงชื่อ.....หัวหน้าผู้วิจัย

(.....นางจารุวรรณ.....ประดา.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)





ภาคผนวก ง  
สถิติที่เกี่ยวข้อง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) จากการทดลองใช้ (Try out)

1.1 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์

(แทนด้วยสัญลักษณ์ C)

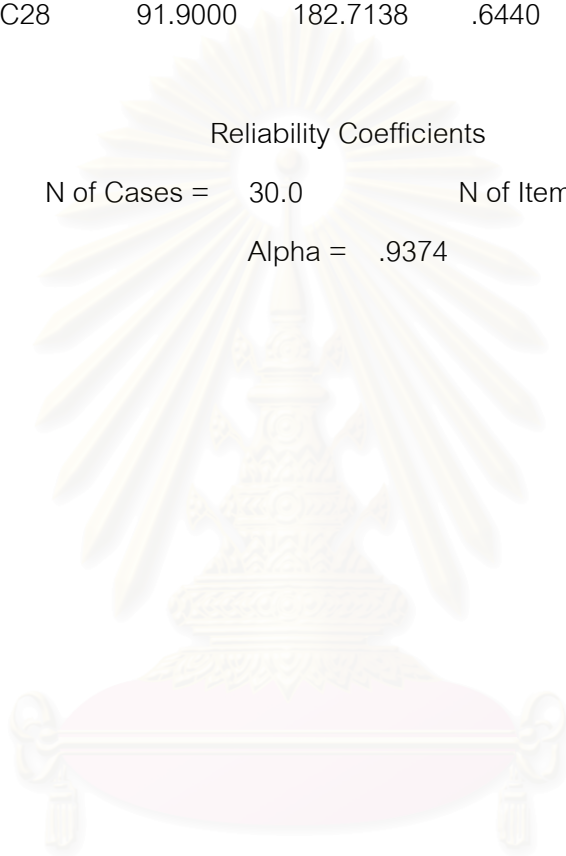
	Item-total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	90.2000	196.0966	.3406	.9374
C2	90.5333	191.8437	.4709	.9363
C3	90.2667	193.7195	.3789	.9372
C4	90.7333	188.8920	.5283	.9357
C5	90.8667	189.4989	.5306	.9357
C6	90.7000	189.1138	.5292	.9357
C7	90.6667	185.5402	.5815	.9351
C8	91.5667	184.3230	.6736	.9339
C9	90.7000	190.4241	.5873	.9353
C10	90.7667	192.4609	.3538	.9377
C11	91.2333	183.9092	.7159	.9334
C12	91.3667	181.7575	.8571	.9318
C13	90.9000	190.2310	.5238	.9358
C14	91.5333	184.1885	.5834	.9352
C15	91.3667	190.3092	.6136	.9351
C16	91.7667	186.7368	.5858	.9350
C17	91.7667	186.8057	.6160	.9347
C18	91.6000	189.0759	.5397	.9356
C19	91.1667	186.7644	.6109	.9347
C20	90.8333	196.9023	.1586	.9398
C21	91.5333	183.4299	.8204	.9324

C22	91.8333	184.5575	.5817	.9352
C23	91.3000	184.4931	.5229	.9363
C24	91.4667	188.0506	.5286	.9357
C25	91.4000	181.8345	.6850	.9337
C26	91.6333	179.8264	.7693	.9325
C27	91.7000	182.1483	.6821	.9337
C28	91.9000	182.7138	.6440	.9343

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 28

Alpha = .9374



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 1.2 แบบสอบถามความพร้อมขององค์กร

(แทนด้วยสัญลักษณ์ R)

	Item-total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
R1	61.2667	102.4092	.4124	.9255
R2	61.3667	99.4126	.5207	.9237
R3	61.0333	99.5506	.6188	.9219
R4	61.4333	97.7023	.6685	.9208
R5	61.2667	99.0299	.4862	.9247
R6	61.0667	97.2368	.5597	.9232
R7	61.7333	95.3057	.6925	.9200
R8	61.5000	95.0862	.7212	.9193
R9	61.6333	97.5506	.5299	.9240
R10	61.5000	98.2586	.5584	.9230
R11	61.2333	96.9437	.6339	.9214
R12	61.2000	96.4414	.7354	.9193
R13	60.8333	95.8678	.7090	.9197
R14	61.4000	99.4897	.6109	.9220
R15	60.3667	101.6885	.4318	.9252
R16	61.1000	96.8517	.6841	.9203
R17	60.9667	99.4816	.6207	.9219
R18	61.1333	95.8437	.7163	.9195
R19	61.1667	97.1092	.7258	.9197
R20	61.6667	102.9195	.3171	.9275

### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 20

Alpha = .9258

1.3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร  
(แทนด้วยสัญลักษณ์ COM)

	Item-total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
COM1	73.8000	120.7862	.5923	.8794
COM2	73.6667	121.7471	.5587	.8803
COM3	73.6000	122.0414	.6012	.8798
COM4	73.5667	119.7713	.6013	.8789
COM5	73.6000	120.0414	.6080	.8789
COM6	73.3333	122.3678	.4909	.8818
COM7	73.3333	123.9540	.4016	.8838
COM8	73.5333	120.6713	.5344	.8805
COM9	73.9000	119.4724	.5975	.8789
COM10	74.5333	118.1195	.6706	.8770
COM11	74.8000	120.5793	.5174	.8809
COM12	74.8333	129.7299	.0325	.8970
COM13	75.1667	118.4885	.4963	.8817
COM14	74.0667	134.3402	-.1392	.8998
COM15	75.0333	120.6540	.5420	.8804
COM16	74.7333	121.8575	.4189	.8837
COM17	74.9667	122.7920	.3858	.8845
COM18	74.2333	117.3575	.6422	.8773
COM19	74.1000	130.0931	.0727	.8910
COM20	73.9333	120.6851	.6745	.8782
COM21	74.1667	120.6954	.6321	.8787
COM22	74.4333	119.8402	.5582	.8798

COM23	74.6667	119.9540	.4974	.8815
COM24	74.2000	118.7172	.6831	.8770

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30                      N of Items = 24

Alpha = .8866



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางจรรุวรรณ ประดา เกิดเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2507 ที่อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง เทียบเท่าปริญญาตรี จากวิทยาลัยบรมราชชนนีราชบุรี จังหวัดราชบุรี เมื่อ พ.ศ. 2530 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2544 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 กลุ่มการพยาบาล สถาบันราชานุกูล กรุงเทพมหานคร



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย