

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับ  
ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



นางสาวมลทิรา สุนสุข

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN SELF ESTEEM, ORGANIZATIONAL TRUST, SOCIAL  
SUPPORT, AND JOB SECURITY OF NURSING EMPLOYEES,  
GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS



Miss Montira Sunsuk

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนเอง ความไว้วางใจใน  
องค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการ  
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โดย

นางสาวมลทิรา สุนสุข

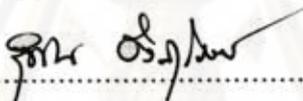
สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

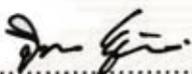
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกิจศิลป

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารการพยาบาล

  
..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

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

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกิจศิลป)

  
..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม)

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มลทิรา สุนสุข : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ . (RELATIONSHIPS BETWEEN SELF ESTEEM, ORGANIZATIONAL TRUST, SOCIAL SUPPORT, AND JOB SECURITY OF NURSING EMPLOYEES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รศ. ดร. กัญญาดา ประจุกิจศิลป, 169 หน้า.

การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความมั่นคงในการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 352 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ 0.90, 0.93, 0.97 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.64, SD = 0.53$ )
2. ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ( $r = .715, r = .596, r = .478$  และ  $r = .377$  ตามลำดับ)
3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และการรับรู้คุณค่าในตน โดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.1 ( $R^2 = .541$ )

สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน

ความมั่นคงในการทำงาน = .517(ความไว้วางใจในองค์กร) + .152(การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา) + .111(การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน) + .085(การรับรู้คุณค่าในตน)

สาขาวิชา.....ภาควิชาการพยาบาล.....ลายมือชื่อ.....มลทิรา สุนสุข.....  
ปีการศึกษา 2552.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....กัญญาดา ประจุกิจศิลป

## 5077594636 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS : SELF ESTEEM / ORGANIZATIONAL TRUST / SOCIAL SUPPORT / JOB SECURITY OF NURSING EMPLOYEES

MONTIRA SUNSUK : RELATIONSHIPS BETWEEN SELF ESTEEM, ORGANIZATIONAL TRUST, SOCIAL SUPPORT, AND JOB SECURITY OF NURSING EMPLOYEES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. GUNYADAR PHACHUSILPA, Ph.D., 169 pp.

This descriptive study was to study job security, to investigate relationships between self esteem, organizational trust, social support, and job security of nursing employees in government university hospitals and to search for the variables that could be able to predict job security of nursing employees in government university hospitals. The research subjects were 352 nursing employees in government university hospitals, selected by multistage sampling technique. The research instruments were self esteem, organizational trust, social support, and job security questionnaires. The content validity of questionnaires were conducted, and reliability was tested by Cronbach' s alpha coefficients which were 0.90, 0.93, 0.97 and 0.92 respectively. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows:

1. Job security of nursing employees in government university hospitals were at high level. ( $\bar{X} = 3.64, SD = 0.53$ )
2. There were positively significant relationships between organizational trust, head nurse's social support , co-worker's social support, self esteem, and job security of nursing employees in government university hospitals at .05 level ( $r = .715, r = .596, r = .478$  and  $r = .377$  respectively)
3. Factors significantly predicted job security of nursing employees in government university hospitals at .05 level were organizational trust, head nurse's social support , co-worker's social support, and self esteem. The predictive ability are accounted for 54.1 percent ( $R^2 = .541$ ) of the variance.

$$\text{Job security} = .517(\text{Organizational trust}) + .152(\text{Head nurse's social support}) + .111(\text{Co-work's social support}) + .085(\text{Self esteem})$$

Field of Study : .....Nursing Administration.....  
Academic Year : ...2009.....

Student's Signature Montira sunsuk  
Advisor's Signature Gunyardar Phachusilpa

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความเมตตากรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจักษ์ศิลป อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดต่างๆ ที่มีประโยชน์ ในทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่ ความห่วงใยและคอยให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา ความปรารถนาดีที่ท่านอาจารย์ได้มอบให้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รศ. ดร.จินตนา ยูนิพันธุ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุ่ม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อชี้แนะ คำปรึกษาและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่าและประสบการณ์ต่างๆตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันต่างๆทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่งที่ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างดียิ่ง และขอขอบพระคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ให้ทุนอุดหนุนในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดีและผู้บริหารงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ที่ให้โอกาสในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคุณนงนุช ประสิทธิ์วิไล หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย-หญิงชั้น 9 ที่ให้ทั้งโอกาส คำแนะนำ คำปรึกษา กำลังใจและใส่ใจเสมอมา ขอขอบคุณพี่น้องหอผู้ป่วยศัลยกรรมชายหญิงชั้น 9 และเพื่อนๆทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ

ขอกราบขอบพระคุณมารดา รวมถึงคุณตาและญาติพี่น้อง ที่ให้ทั้งความรัก ความห่วงใย เป็นแรงบันดาลใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษานี้

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
แนวเหตุผลสมมติฐานงานวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	76
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	90
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผล.....	93

บทที่	ช หน้า
ข้อเสนอแนะ.....	100
รายการอ้างอิง.....	102
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ.....	111
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	113
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองการผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย.....	122
ภาคผนวก จ ตัวอย่างเอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และตัวอย่างใบยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....	126
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	131
ภาคผนวก ช ตารางวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามราย ชื่อ.....	145
ภาคผนวก ซ ค่าสถิติที่ใช้ในงานวิจัย.....	165
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	169

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	65
2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้รวม และแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	66
3	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และความมั่นคงในการทำงาน ในการทดลองใช้และเก็บข้อมูล.....	75
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายรวมและรายด้าน.....	80
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความมั่นคงในการจ้างงาน จำแนกตามรายข้อ.....	81
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความมั่นคงทางจิตใจ จำแนกตามรายข้อ.....	82
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จำแนกตามรายข้อ.....	83
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	84
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	85

ตารางที่	หน้า
10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่ สู่สมการถดถอยค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และทดสอบความมีนัยสำคัญของ อำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$ change) ในการพยากรณ์ความมั่นคงในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ..... 86
11	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ น้ำหนักในการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ความมั่นคง ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ ในรูปคะแนนดิบ(b) และรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ..... 88
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กร ของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและตามรายด้าน..... 146
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความสามารถขององค์กร จำแนกตามรายข้อ..... 147
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามรายข้อ..... 148
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความคงเส้นคงวาขององค์กร จำแนกตามรายข้อ..... 149
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความเอาใจใส่ขององค์กร จำแนกตามรายข้อ..... 150
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร จำแนกตามรายข้อ..... 151
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้ร่วมงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน..... 152

ตารางที่	หน้า
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านอารมณ์สังคม จำแนกตามรายชื่อ..... 153
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านทรัพยากร จำแนกตามรายชื่อ..... 154
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามรายชื่อ..... 155
22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน..... 156
23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามรายชื่อ..... 157
24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านอารมณ์สังคม จำแนกตามรายชื่อ..... 158
25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านทรัพยากร จำแนกตามรายชื่อ..... 159
26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและจำแนกตามรายด้าน..... 160
27	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านคุณธรรม จำแนกตามรายชื่อ..... 161

ตารางที่		หน้า
28	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้าน ความสามารถจำแนกตามรายชื่อ.....	162
29	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้าน อำนาจ จำแนกตามรายชื่อ.....	163
30	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาล วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้าน ความสำคัญ จำแนกตามรายชื่อ.....	164



ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	62



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับตั้งแต่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในประเทศ ทำให้ภาครัฐจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากระบบราชการมีกฎระเบียบ ขั้นตอนต่างๆ ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, 2542) รัฐจึงมีการตราพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยผสมผสานแนวคิดที่เป็นประโยชน์ของการจัดองค์กรและการบริหารของภาคเอกชนกับรูปแบบของการจัดองค์กรและการบริหารที่เป็นจุดเด่นของภาครัฐให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม เกิดความคล่องตัวในการบริหารองค์กร โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์กรหนึ่งของภาครัฐที่มีศักยภาพ มีการแข่งขันสูง ทั้งการให้บริการวิชาการและการผลิตบุคลากรวิชาชีพระดับสูง (จรัส สุวรรณเวลา, 2551) จำเป็นต้องมีการบริหารที่มีความคล่องตัวในการสร้างคุณภาพและความเป็นเลิศ จึงได้อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติดังกล่าว เปลี่ยนสถานะเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ (สินธุ์ชัย แก้วกิติชัย, 2544) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้แม้อยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่จะส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัวแต่พบว่ามีผลกระทบต่อบุคลากรวิชาชีพทางการแพทย์โดยตรง (กัลยา เรืองบุตร, 2544) เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลลดลง แต่พบว่าความคาดหวังของผู้รับบริการสูง อีกทั้งมีการลดขนาดกำลังคนของภาครัฐ โดยมีการชะลอการเพิ่มจำนวนข้าราชการและจำกัดการเพิ่มข้าราชการ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจนหลายประการ (Suriyawongpaisal, 1999) เช่น การสรรหา การจ้างงาน การบรรจุตำแหน่ง สัมพันธภาพระหว่างองค์กร สวัสดิการต่างๆ อีกทั้งความชัดเจนในการประเมินผล มีการประเมินผลเพื่อเลื่อนตำแหน่งทุกปี จึงเกิดปัญหาเรื่องต่างๆ เช่น การขาดแคลนพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในสายระบบของโรงพยาบาลในภาครัฐ เนื่องจากพยาบาลใหญ่โรงพยาบาลภาคเอกชนมากขึ้น (สมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, 2551)

จากการสำรวจสถานการณ์การขาดแคลนการขาดแคลนพยาบาลของประเทศ ไทยล่าสุดเมื่อปี 2551 สภาการพยาบาลรายงานว่า สาเหตุของการลาออกของพยาบาล เนื่องจากค่าตอบแทนต่ำ ได้รับความงานหนัก รวมถึงการขาดสวัสดิการและแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และยังพบว่าพยาบาลที่จบใหม่ไม่ทำงานในโรงพยาบาลรัฐ เนื่องจากเป็นเพียงลูกจ้างไม่ได้เป็นข้าราชการ

จึงไม่ได้รับสิทธิสวัสดิการต่างๆ และยังคงเชื่อว่าการบรรจุในตำแหน่งข้าราชการ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญ เพราะมีความมั่นคงและมีสวัสดิการในระยะยาว (สมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, 2551) จากนโยบายที่เกิดขึ้นได้มีการศึกษาอัตราการลาออกของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นในปีงบประมาณ 2543-2549 (ปริศนา ใจบุญ และคณะ, 2551) พบอัตราการลาออกของพยาบาลกลุ่มพนักงานทั้งเงินงบประมาณ เงินรายได้ และลูกจ้างชั่วคราวคิดเป็นร้อยละ 8.6, 8.8 และ 3.3 ตามลำดับ สาเหตุของการลาออกเนื่องจากพยาบาลที่บรรจุใหม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกไม่สามารถก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และจากการสำรวจความพึงพอใจด้านความมั่นคงด้านหน้าที่การงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยปี 2551 พบว่าพยาบาลรู้สึกขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานคิดเป็นร้อยละ 17.5 ดังนั้นปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่เกิดขึ้นส่วนหนึ่งในปัจจุบันจึงเกิดจากพยาบาลรู้สึกขาดความมั่นคงในการทำงาน (สมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, 2551) สอดคล้องกับการศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชพบว่าอุบัติการณ์การลาออกเกิดขึ้นมากที่สุดในพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรายได้คณะฯ รองลงมาคือกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ลาออกเนื่องจากพยาบาลรู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นไม่มีความมั่นคง (มาริษา สมบัติบุรณ์, 2546)

ความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ควรนำมาศึกษาเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลจากความรู้สึกขาดความมั่นคงเมื่อไม่ได้อยู่ในสายราชการ เนื่องจากความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน (Gruneberg, 1979 อ้างถึงใน อุษณีย์ เหมแหวน, 2543) และความพึงพอใจในการทำงานทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน (พัริยา เบญจสาร, 2550) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Walton (1973), Huse and Cummings (1985) และสอดคล้องกับ Cummings and Worley (1997) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานและเป็นเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Davis and Newstrom, 1997) นอกจากนี้ความมั่นคงในการทำงานยังสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ในระดับสูง (Yousef, 1997) ดังนั้นความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพื่อป้องกันและลดการสูญเสียพยาบาลที่อาจเกิดขึ้น จากการศึกษาสถานภาพของพยาบาลในสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 2000 พบว่ามีพยาบาลจำนวน 494,727 คน หรือร้อยละ 18.3 ไม่ได้ทำงานพยาบาล และในจำนวน 135,696 คน หรือ

ร้อยละ 27 ไม่ต้องการทำงานการพยาบาล โดยให้เหตุผลว่างานการพยาบาลให้ค่าตอบแทนน้อย เสี่ยงต่อการติดโรคและมีสวัสดิการไม่เหมาะสม (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ซึ่งความปรารถนาจะมีมากน้อยเท่าใดขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามแนวคิดของ Maslow (1970) ย่อมทำให้บุคคลเกิดความเครียด และไม่สามารถปรับตัวกับงานได้ หากเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน จะทำให้พนักงานไม่สามารถควบคุมหรือรักษาสภาพการทำงานไว้ได้ ส่งผลให้เกิดการทุ่ทุเทในการทำงานลดลง ความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรสูง เกิดการต่อต้านต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพขององค์กร (Greenhalgh, 1983) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจให้พนักงานดำรงอยู่ในองค์กรได้ (Benzing, Chu, and Kura, 2009)

จากการศึกษาของนันทพร ชินวัฒนกาญจน์ (2545) ศึกษาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน คือการรับรู้นโยบายและการบริหาร การรับรู้ทางด้านข้อมูล ข่าวสาร การรับรู้สภาพเศรษฐกิจ สังคม และสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งบริบทเหล่านี้เกิดขึ้นภายใต้การเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ระบบโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ การปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงาน ความไม่แน่นอนของค่าตอบแทนและสวัสดิการ จึงได้มีการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การรับรู้คุณค่าในตนเอง เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ มีความพึงพอใจในชีวิต และทำให้บุคคลรู้ว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์กร มีความรู้สึกมั่นคงในงาน (Patrawongyothin, 2005 ; Hathaway, 2008) และยังพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (มานิตย์ สะสมทรัพย์, 2547) และความสุขในการทำงาน (กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) ตามหลักทฤษฎีพื้นฐานของ Maslow (1970) ความต้องการด้านความมั่นคงและความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง ความภาคภูมิใจ (Self-esteem) เป็นลำดับขั้นพื้นฐานที่มีความเกี่ยวพันกัน จากการศึกษาของ Coopersmith (1981) พบว่า บุคคลที่มีระดับความเห็นคุณค่าในตนเองสูงนั้น (High self-esteem) จะเป็นคนที่รับรู้คุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง ไม่ยึดติดกับสิ่งที่รู้จักหรือคุ้นเคย ไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลของสังคม จากที่กล่าวมา การรับรู้คุณค่าในตนเองจึงเป็นตัวแปรหนึ่งสมควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในบริบทที่กำลังเปลี่ยนแปลงขององค์กรปัจจุบัน

การสร้างควมไว้วางใจในองค์กรเป็นความคาดหวังในทางบวกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความมุ่งหมายและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรและองค์กร บนพื้นฐานของบทบาท

สัมพันธภาพ ประสพการณ์และการพึ่งพาอาศัยกัน (Shockley et al, 2000) ซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถขององค์กร ความเปิดเผยและซื่อสัตย์ขององค์กร ความเอาใจใส่ขององค์กร ความคงเส้นคงวาขององค์กร และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจยังเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ส่งผลให้เกิดความเต็มใจร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Laschinger et al., 2000 ; Robbin, 2000) ซึ่งความพึงพอใจในงานเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Probst, 2001)

และจากการศึกษาที่กล่าวมาพบว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากแหล่งสนับสนุนทางสังคมในการทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย การได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์สังคม ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากร ซึ่งทำให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น (Thoits, 1986) จากการมีปฏิสัมพันธ์นี้จะส่งเสริมให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางให้ผู้บริหารทางการพยาบาลสนับสนุนให้เกิดความมั่นคงในงานเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในองค์กร จากการสูญเสียสู่ภาคเอกชนและอาชีพอื่น ซึ่งยังพบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นยังคงเรื้อรังจนถึงปัจจุบัน หากผู้บริหารแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ให้บริการต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับใด
2. การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐหรือไม่

3. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้หรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### แนวเหตุผลสมมติฐานงานวิจัย

**ความมั่นคงในการทำงาน** เป็นระดับความมั่นใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรเมื่อรับข้อมูลหรือมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านงาน เศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ โดยบุคคลนั้นสามารถรักษาสภาพการทำงานในหน่วยงานได้ตรงเท่าที่ต้องการ ความมั่นคงในการทำงานนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน (Herzberg et al., 1959) เนื่องจากปัจจุบันพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐกำลังขาดแคลน สาเหตุหนึ่งมาจากการที่พยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ถึงความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ไม่มั่นคงในสวัสดิการ และรายได้ (นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์, 2545) จึงทำให้มีอัตราการลาออกสูง เพื่อย้ายที่ทำงานสู่ภาคเอกชนหรือเปลี่ยนอาชีพ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ดังนี้

**การรับรู้คุณค่าในตน** ทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์กร การปฏิบัติงานในองค์กร มีส่วนช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้ จากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการทำงาน เช่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีอิสระในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้สูงขึ้นได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความมั่นคง

ในงาน (Patrawongyothin, 2005; Hathaway, 2008) ตามแนวคิดของ Coopersmith (1981) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสำคัญ ด้านความสามารถ ด้านอำนาจและด้านคุณธรรม

**ความไว้วางใจในองค์กร** เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรสร้างขึ้นในองค์กร เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ส่วนหนึ่งเกิดจากความไว้วางใจที่มีต่อผู้บริหาร และองค์กร อยู่บนพื้นฐานของบทบาท สัมพันธภาพ ประสพการณ์และการพึ่งพาอาศัยกัน ตามแนวคิดของ Shockley et al. (2000) ซึ่งประกอบไปด้วย ความเอาใจใส่ ความเปิดเผยและซื่อสัตย์ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความคงเส้นคงวาและความสามารถ หากสมาชิกในองค์กรขาดความไว้วางใจในองค์กรอาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงขึ้นได้ ความไว้วางใจในองค์กรจึงมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

**การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา** เป็นการที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับ ความไว้วางใจ ห่วงใย รับฟังปัญหา พร้อมทั้งจะสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า จากการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่เกิดจากการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบไปด้วย การได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูล ข่าวสารและทรัพยากร ทำให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น (Thoits, 1986) สามารถปรับตัวต่อสภาพที่ตึงเครียดและการปรับตัวต่อสังคมดีขึ้น จึงน่าจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

**การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน** เป็นการที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ซึ่งส่วนมากเคยได้รับประสบการณ์ที่มีผลกระทบที่รุนแรงในชีวิต สามารถให้คำปรึกษาแก้ปัญหาในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน การที่บุคคลได้รับการได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การยอมรับ และเห็นถึงคุณค่า และให้ความรู้สึกรู้ว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ประกอบไปด้วย การได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูล ข่าวสารและทรัพยากร ทำให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น (Thoits, 1986) ปรับตัวต่อสภาพที่ตึงเครียดและการปรับตัวต่อสังคมดีขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความมั่นคงทางจิตใจในการดำรงอยู่ในองค์กร

จากแนวเหตุผลและสมมติฐานที่กล่าวมา การรับรู้คุณค่าในตนเองเป็นการยอมรับนับถือตนเอง เห็นคุณค่าตนเองจากการยอมรับของผู้อื่น ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในองค์กร ความไว้วางใจในองค์กร เกิดจากการที่พนักงานมีความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารและองค์กร บนพื้นฐานของบทบาท สัมพันธภาพ ประสพการณ์และการพึ่งพาอาศัยกัน การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับ ความไว้วางใจ ห่วงใย รับฟังปัญหา พร้อมทั้งจะสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า จากบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงในการ

บริหารงานที่เกิดจากการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งอาจมีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน สามารถรักษาสภาพการทำงานในหน่วยงานได้ตรงกับที่ที่ต้องการ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ความไว้วางใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
5. การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

#### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานเงินรายได้คณะและพนักงานเงินอุดหนุน ทั้งนี้ไม่รวมกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงาน มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ รวมทั้งหมด 352 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

- 2.1 ความมั่นคงในการทำงาน

- 2.2 การรับรู้คุณค่าในตน

- 2.3 ความไว้วางใจในองค์กร

- 2.4 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

## 2.5 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)** หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อสถานะการทำงาน ว่ามีความยั่งยืนในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันหรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆในอนาคต โดยได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา สามารถดำรงตนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับในสังคม ตลอดจนรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพ ภายใต้การปฏิรูประบบราชการ จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์การศึกษาความมั่นคงในการทำงานของ Ratchadapunnathikul (2002), นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์ (2545) และสุภาวดี ปรัภมวงค์ (2546) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 **ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ต่อพันธกิจขององค์กรที่มีความมั่นคง มีระยะเวลาของการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร องค์กรมีความเป็นธรรมในการจ้างงาน มีสิทธิและระยะเวลาในการลาป่วย มีการประเมินผลที่ยุติธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันหรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆในอนาคต ไม่ยกเลิกการจ้างงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร

1.2 **ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าตนเองได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆที่เหมาะสม มีรายได้อย่างต่อเนื่อง ได้รับการตอบสนองของความจำเป็นขั้นพื้นฐานพอเพียงแก่การดำเนินชีวิต มีความพึงพอใจต่อมาตรฐานในการดำเนินชีวิตระดับเดียวกันกับบุคลากรอื่นในองค์กร มีสวัสดิการที่ช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เช่น เงินเก็บสะสม เงินค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนกู้ยืม ได้รับประโยชน์ทดแทนหรือการชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงอันมีผลกระทบต่อรายได้ประจำหากมีการผันแปรทางเศรษฐกิจ

1.3 **ความมั่นคงทางจิตใจ (Spiritual security)** หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานได้ตามความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. **การรับรู้คุณค่าในตน (Self esteem)** หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติที่พยาบาลวิชาชีพแต่ละคนมีต่อตนเอง เป็นการแสดงถึงความรู้สึกหรือการประเมินตนเองถึงความเชื่อที่มี

เกี่ยวกับตนเองในด้านความสำคัญ ด้านความสามารถ ด้านอำนาจ และด้านคุณธรรม สามารถวัดได้โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Coopersmith (1981) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน

2.1 ด้านความสำคัญ (Significant) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณค่าตนเองได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก ความสนใจและความเอาใจใส่จากการเป็นที่นิยมชื่นชอบของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านความสามารถ (Competence) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีคุณลักษณะ ประกอบด้วย ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

2.3 ด้านอำนาจ (Power) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสามารถที่จะโน้มน้าว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2.4 ด้านคุณธรรม (Virtue) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณค่าตนเองเป็นผู้ปฏิบัติตนตามหลักของความคิดดี ความงาม ความถูกต้อง ซึ่งจะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจาและจิตใจของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นหลักประจำใจในการประพฤติปฏิบัติ จนเกิดเป็นนิสัย เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

3. ความไว้วางใจในองค์กร (Organizational trust) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นว่าโรงพยาบาล ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานสามารถทำให้องค์กรเติบโตและมั่นคง ดำรงไว้ซึ่งความเป็นองค์กรและมีพฤติกรรมไปในทางบวกภายใต้การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรซึ่งมีผลกระทบต่อตนเอง ตามแนวคิดของ Shockley et al. (2000) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน

3.1 ความเอาใจใส่ขององค์กร (Concern for Employees) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เชื่อมั่นว่าคุณค่าตนเองได้รับการเอาใจใส่ ดูแล เห็นอกเห็นใจอย่างจริงใจผู้บังคับบัญชาทุกระดับในองค์กร โดยไม่ยึดถือผลประโยชน์ของกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีความจริงใจในทุกระดับของการบริหาร

3.2 การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร (Openness and honesty) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาซื่อสัตย์ จริงใจ มีการสื่อสารข้อมูลต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างเปิดเผยกับบุคลากรทุกระดับในองค์กร

3.3 การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ยอมรับและยึดถือ เป้าหมาย มาตรฐาน ค่านิยม และความเชื่อ

ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นเป้าหมายของตน โดยผ่านกระบวนการแปลความหมายตรงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน

3.4 ความคงเส้นคงวาขององค์กร (Reliability) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือองค์กร ทำในสิ่งที่พูดและกระทำตรงกับคำพูด โดยทำอย่างสม่ำเสมอและมีพฤติกรรมที่มีความคงเส้นคงวา

3.5 ความสามารถขององค์กร (Competence) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ รวมไปถึงความสามารถขององค์กรที่จะสามารถคงอยู่ได้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคที่มีการแข่งขัน โดยการให้บริการที่มีคุณภาพ เปิดรับเทคโนโลยีทันสมัย สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและผู้รับบริการ

4. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา คือ หัวหน้าหรือผู้ปวยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้วยในปัจจุบัน ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูล ข่าวสาร และด้านทรัพยากร ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม ทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัยและสามารถระบายความรู้สึกได้จากการติดต่อสัมพันธ์ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากร ตามแนวคิดของ Thoits (1986)

4.1 ด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional aid) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณเองได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โดยได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การเห็นถึงคุณค่า สนิทสนมเป็นกันเอง รับฟังเรื่องราวต่างๆ ที่ต้องการระบายและให้ความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4.2 ด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณเองได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โดยการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล รวมทั้งคำแนะนำในการแก้ปัญหา

4.3 ด้านทรัพยากร (Instrumental aid) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณเองได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โดยการได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำให้อุบัติการณ์ที่ประสบสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบได้โดยปกติ

**5. การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน คือ พยาบาลวิชาชีพและบุคลากรในทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานร่วมกันในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเดียวกัน ทั้งทางด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูล ข่าวสาร และด้านทรัพยากร ทำให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนม ทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัยและสามารถระบายความรู้สึกได้จากการติดต่อสัมพันธ์ ประกอบด้วย การสนับสนุนด้านอารมณ์สังคม การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากร ตามแนวคิดของ Thoits (1986)

5.1 ด้านอารมณ์สังคม (Socioemotional aid) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณเองได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน โดยการได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การเห็นถึงคุณค่า สนิทสนมเป็นกันเอง รับฟังเรื่องราวต่างๆที่ต้องการระบายและให้ความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

5.2 ด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณเองได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน โดยการได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ เหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล รวมทั้งคำแนะนำในการแก้ปัญหา

5.3 ด้านทรัพยากร (Instrumental aid) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าคุณเองได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน โดยการได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบได้โดยปกติ

**6. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย** หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งกลุ่มพนักงานเงินรายได้คณะและกลุ่มพนักงานเงินอุดหนุน โดยยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง

**7. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ** หมายถึง สถานบริการสุขภาพที่มหาวิทยาลัยของรัฐจัดตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้น เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานและดำเนินการเองปัจจุบันมีทั้งหมด 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช และ

โรงพยาบาลรามาศิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โรงพยาบาลมหาสารคามเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาล  
ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โรงพยาบาลสงขลา  
นครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการส่งเสริมความมั่นคงในงานในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม  
พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เป็นแนวทางในการศึกษาความมั่นคงในการทำงานในพยาบาลกลุ่มอื่น
3. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร นำไปประกอบการวางแผนและกำหนดนโยบายใน  
การบริหารทรัพยากรในองค์กร
4. เป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และตัวแปรพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอแนวคิดทฤษฎีที่มีสาระความสำคัญ ตามลำดับดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - 1.1 หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
  - 1.2 ผลกระทบจากการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การรับรู้คุณค่าในตน
5. ความไว้วางใจในองค์กร
6. การสนับสนุนทางสังคม
7. การสร้างเครื่องมือวิจัย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นสถานบริการสุขภาพสำหรับการให้บริการระดับสูง โดยให้บริการสุขภาพและอนามัยทั้ง 4 ด้าน คือ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพซับซ้อนต้องใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งเป็นสถานศึกษาและเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรทางด้านสุขภาพ นอกจากนี้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ยังมีระบบการดูแลต่อเนื่อง ระบบการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพระหว่างสถานบริการสุขภาพในระดับเดียวกันและต่างระดับและมีการถ่ายทอดเทคโนโลยีระหว่างกัน (ทัศนาศ นุญทอง, 2543) ลักษณะโครงสร้างของงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยทั่วไป แบ่งกลุ่มงานต่างๆตามลักษณะเฉพาะสาขา เช่น งานศัลยกรรม งานอายุรกรรม งานสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา งานจิตเวช และงานกลุ่มกุมารเวชกรรม เป็นต้น ซึ่งโครงสร้างภายในของฝ่ายการพยาบาลหรือกลุ่มงานการพยาบาลก็ได้แบ่งออกตามลักษณะเฉพาะสาขาเช่นเดียวกัน

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นโดยคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นๆ โดยใช้นโยบายของมหาวิทยาลัย ควบคุมการบริหาร ดำเนินการ ตลอดจนบริการต่างๆ ทางด้านสุขภาพแก่ประชาชน มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 250-2,300 เตียง (มาลีวรรณ เกษตรทัต, 2545: 5) ซึ่งในปัจจุบันโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาธิบดีและโรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล ในเขตปริมณฑล 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานีและโรงพยาบาลศูนย์แพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาสยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก ส่วนอีก 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา โดยโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้มีการออกนอกระบบแล้วและมีแนวโน้มออกนอกระบบทุกมหาวิทยาลัย และถึงแม้นโยบายการบริหารมีการเปลี่ยนแปลงแต่ลักษณะงานยังเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ ซึ่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) ได้กำหนดเกี่ยวกับลักษณะงานของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ดังนี้

งานส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรค ดำเนินการร่วมกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) เทศบาลในงานสาธารณสุขพื้นฐานและสำนักงานสาธารณสุขมูลฐาน (สสม.)

1. งานด้านรักษาพยาบาลและป้องกันโรค ให้บริการลักษณะเฉพาะโรคทุกสาขา
2. งานศึกษา ฝึกอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ประเภทต่างๆ ได้แก่ นักศึกษาแพทย์ แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาลและเจ้าหน้าที่ทางด้านเทคนิคต่างๆ

3. งานด้านการวิจัย ได้แก่ Clinical research, Biomedical research พัฒนาความสามารถของแพทย์ประจำโรงพยาบาลให้มีความรู้ ความสามารถ ในทุกสาขาวิชา ในระดับชำนาญเฉพาะโรค

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจึงเป็นสถานบริการสุขภาพที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหลายสาขา มุ่งพัฒนาคุณภาพ ศักยภาพให้อยู่ในชั้นนำของทวีปเอเชีย โดยมีลักษณะงานทั่วไปที่ครอบคลุมทั้งในด้านการรักษาสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค เน้นการให้บริการ แก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยและผลกระทบจากความเจ็บป่วยที่ยุ่ยาก ซับซ้อนรุนแรงจนถึงวิกฤติ มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและระบบบันทึก โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้อย่างกว้างขวางเพื่อเก็บข้อมูลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ การบริการที่เน้นคุณภาพและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ตลอดจนเป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ การศึกษา สร้างสรรค์งานวิจัยด้านการรักษาพยาบาลและวิชาการสุขภาพที่เกี่ยวข้องเป็นที่ยอมรับต่อบุคคลทั่วไป

### 1.1 หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

หลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ให้เป็นไปตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่บัญญัติให้สถานการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัวในการดำเนินงาน ควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมที่จะดำเนินภารกิจอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ มีความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล โดยรัฐสามารถกำกับ ดูแล และตรวจสอบได้โดยกลไกของรัฐ จึงมีประเด็นต่างๆ ดังนี้

#### 1. สถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.1 มีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่ใช่เป็นรัฐวิสาหกิจ

1.2 เป็นนิติบุคคลและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

1.3 เป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินตามพระราชบัญญัติ วิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอ ที่จำเป็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้

## 2. ความเชื่อมโยงกับนโยบายของรัฐบาล

2.1 การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ทั้งการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและแผนการพัฒนาประเทศ

2.2 การผลิตบัณฑิต ควรให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ จัดการศึกษาหลากหลายรูปแบบ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมทั้งมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นในการปรับตัวไปตามสถานการณ์

2.3 มีกลไกการจัดสรรงบประมาณ หรือกลไกการกำกับดูแล โดยองค์กรที่รัฐจัดตั้งขึ้น เพื่อความเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

## 3. ความคล่องตัวของมหาวิทยาลัย

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความคล่องตัว โดยกลไกของสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรที่รับผิดชอบ ควบคุมดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล โดยสภามหาวิทยาลัยจะสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหารจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้เอง ภายใต้กรอบแห่งพระราชบัญญัติของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง การบริหารจัดการจะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นเรื่องที่จะเสนอคณะรัฐมนตรี ที่จะต้องเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการให้ความเห็นชอบและนำเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

## 4. สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย

4.1 องค์กรประกอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย จำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยที่มาจากบุคคลภายนอกมากกว่าบุคคลภายในมหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากบุคคลภายนอกนั้น ประกอบด้วย ผู้แทนหรือบุคคล ซึ่งคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกจากรายชื่อที่คณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอ จำนวน 1 คน และผู้แทนจากภาคเอกชน ชุมชน หรือสังคมตามความเหมาะสมและภูมิหลังของแต่ละมหาวิทยาลัย

4.2 อธิการบดีในฐานะผู้บริหารสูงสุดมีหน้าที่ดำเนินการบริหารมหาวิทยาลัยภายใต้นโยบายที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และให้สภามหาวิทยาลัยมีหน้าที่กำกับดูแลอธิการบดีโดยตรง โดยมีกระบวนการกำกับดูแลที่โปร่งใสชัดเจน การได้มาซึ่งนายกสภา

มหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี ต้องเป็นกระบวนการที่โปร่งใส ไม่ใช่การเลือกตั้ง แต่ให้ใช้วิธีการสรรหา ตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย โดยมีคณะกรรมการสรรหาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง และมีผู้แทนจากคณะกรรมการการอุดมศึกษา ร่วมด้วย

## 5. การบริหารจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยใช้หลักบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) โดยอาจออกข้อบังคับหรือหลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการออกระเบียบข้อบังคับ และแนวทางในการดำเนินกิจกรรมทั่วไปของมหาวิทยาลัย

## 6. การบริหารงานบุคคล

ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ มีหลักการดังนี้

6.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานภายหลังจากพระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับ มีสถานภาพเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยอาจเรียกชื่อว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัย หรือพนักงานมหาวิทยาลัย หรือชื่ออื่น ๆ ซึ่งจะได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าข้าราชการ การได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนเป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด ให้สอดคล้องกับศักยภาพ และผลิตภาพทางวิชาการที่เกิดขึ้น

6.2 ข้าราชการและลูกจ้างประจำเดิมของมหาวิทยาลัย สามารถเลือกสถานภาพ โดยขอเข้าสู่บุคลากรระบบใหม่ได้ตามความสมัครใจ ในส่วนของข้าราชการนั้น เมื่อเปลี่ยนแปลงสถานภาพแล้ว ให้คงสิทธิการเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และสิทธิประโยชน์อื่นตามที่รัฐกำหนด

6.3 ระบบบริหารงานบุคคลให้ตราเป็นข้อบังคับ โดยให้มีองค์การบริหารบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วม ยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit System) และมีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่โปร่งใส โดยเป็นระบบให้คุณสำหรับผู้ทำดีมีคุณประโยชน์ที่ชัดเจน ขณะเดียวกันต้องจัดให้มีกลไกให้ความเป็นธรรมต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ที่ขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย

## 7. งบประมาณและทรัพย์สิน

7.1 รัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา เงินอุดหนุนดังกล่าวถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย กรณีรายได้ไม่พอกับรายจ่ายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย

ไม่สามารถหาเงินสนับสนุนจากแหล่งอื่นได้ รัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้แก่มหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็น

7.2 รายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง ตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีงบประมาณ โดยอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของสภามหาวิทยาลัย

7.3 มหาวิทยาลัยถือกรรมสิทธิ์ในที่ดินและทรัพย์สินได้ ทรัพย์สินที่ได้มาโดยมีผู้ยกให้หรือได้มาโดยการซื้อจากเงินรายได้ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีอำนาจปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาประโยชน์จากที่ราชพัสดุได้ รายได้จากการดำเนินงาน ถือเป็นรายได้ของมหาวิทยาลัย

7.4 มหาวิทยาลัยต้องมีระบบการบริหารการเงิน และระบบการบัญชีที่มีประสิทธิภาพโดยไม่ขัดแย้งกับมาตรฐานและนโยบายการบัญชีที่รัฐกำหนด การใช้จ่ายเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย จะต้องกำหนดเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยต้องมีการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย

7.5 มีกลไกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นกลไกภายในมหาวิทยาลัย และภายนอกโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเห็นชอบและมีกลไกผู้ตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อสภามหาวิทยาลัย

## 8. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

สภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย และระหว่างสถาบันการศึกษาอื่นๆ ตลอดจนชุมชน สถานประกอบการ หน่วยงาน ทั้งภาครัฐและเอกชน

## 9. การบริหารงานวิชาการ

9.1 การบริหารวิชาการของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ โดยให้การดำเนินการเสรีจลันที่สภามหาวิทยาลัยมากที่สุด ทั้งนี้จะต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานทางวิชาการที่รัฐกำหนด

9.2 สภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการทำวิจัย และนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และประเทศชาติ

## 10. การกำกับตรวจสอบ

10.1 การกำกับตรวจสอบโดยกลไกภายในมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยต้องวางระเบียบ และกลไกเพื่อควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยให้ประชาคมในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการตรวจสอบด้วย

### 10.2 การกำกับ ตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก

10.2.1 โดยระบบการกำกับของรัฐ ได้แก่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานประมาณ เป็นต้น

10.2.2 การกำกับด้วยกลไกงบประมาณ โดยพิจารณาเป้าหมาย และผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร เพื่อให้การจัดสรรงบประมาณเป็นกลไกผลักดันให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามนโยบาย และแผนของรัฐ

### 10.2.3 การกำกับด้านนโยบายของรัฐ

10.2.4 การกำกับด้วยระบบการรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพ โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

10.3 รัฐมนตรีมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลโดยทั่วไป ซึ่งกิจการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ในกรณีที่การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ขัดต่อความสงบเรียบร้อย ศีลธรรมอันดี หรือมีความขัดแย้งเกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย หากปล่อยทิ้งไว้จะเกิดความเสียหายต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวม ให้รัฐมนตรีกำกับ ดูแล นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ

## 1.2 ผลกระทบจากการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2545) จากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดครั้งหนึ่งของระบบการบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ต้องมีผลกระทบต่อบุคลากรทุกประเภทในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย

ผลกระทบโดยตรงที่เด่นชัด คือ

1. การปรับเปลี่ยนสถานภาพจากความเป็นข้าราชการไปเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย

2. การมีระบบการบริหารงานบุคคลใหม่ที่เป็นระบบที่สภามหาวิทยาลัย กำหนดขึ้นเอง เป็นการเฉพาะสำหรับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ นั้นคือการพ้นจากการเป็นกฎหมายโดย เด็ดขาด

3. ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะแตกต่างไปจากระบบ ราชการโดยจะมีการใช้ระบบที่เป็นของมหาวิทยาลัยเอง

4. การปรับเปลี่ยนสถานภาพหรือการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบการบริหารงาน บุคคลใหม่นั้น จะต้องมีการประเมินที่เป็นธรรมและเหมาะสม ก่อนการบรรจุเข้าเป็นพนักงาน ของมหาวิทยาลัย โดยเป้าหมายคือการให้ได้รับค่าตอบแทนและตำแหน่ง รวมทั้งภาระงานที่เป็น ธรรมทุกฝ่าย

5. การจ่ายค่าตอบแทน จะ เป็นไป ตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่จัดทำขึ้นใหม่ โดยเน้นการจ่ายตามคุณภาพและปริมาณงานของบุคคลเป็นหลัก ดังนั้นผลงาน ประสิทธิภาพ คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการต่างๆจะเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาอยู่ด้วย

ผลกระทบต่อระบบการบริหารอื่นๆ เช่น การเงิน การพัสดุ ทรัพย์สินและการ บริหารงบประมาณรวมทั้งการบริหารงานวิชาการจะมีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมได้โดยอิสระ ภายใต้กรอบแห่งอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย อันจะเป็นผลให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว ประหยัดและได้ผลการดำเนินการที่คุ้มค่ายิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว การปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัย ไปสู่ความ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้นมีเป้าหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถกำกับดูแลตนเองได้ โดยอิสระมากยิ่งขึ้น ดังนั้นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหาร ทั้ง การบริหารงานบุคคล งบประมาณและทรัพย์สิน และการบริหารวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับ นโยบายในสังกัดของแต่ละแห่ง ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เกิดขึ้นจึงขึ้นอยู่กับ การวางนโยบายและการบริหารของแต่ละมหาวิทยาลัย

## 2. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### 2.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่ให้บริการโดยตรงกับผู้รับบริการทางสุขภาพ ให้บริการพยาบาลบนพื้นฐานความรู้ความชำนาญและจรรยาวิชาชีพ เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคมและมั่นใจในบริการที่ได้รับ สามารถปฏิบัติงานอย่าง

เต็มศักยภาพและสร้างสรรค์ผลงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร จึงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

กองการพยาบาล สำนักงานกระทรวงสาธารณสุข (2539) กล่าวถึงบทบาทความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการไว้ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ พยาบาลวิชาชีพใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐาน ในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนและการให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพให้มีส่วนร่วมมีกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการขอคำปรึกษาและความร่วมมือที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาในการวินิจฉัยวางแผนและให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่แก้ปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยและครอบครัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในทีม ตรวจสอบเยี่ยมผู้ป่วย หรือผู้ให้บริการในหน่วยงาน

1.4 ฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการ รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพในระดับสูงหรือพยาบาลที่มีประสบการณ์หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อน

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและเหมาะสมที่จะเป็น แหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการควบคุมและป้องกัน ฝ้าระวังการติดเชื้อ

1.6 ร่วมประชุม ปรึกษาหารือกับบุคลากรในหอผู้ป่วย หน่วยงานหรือทีม ในการประเมินปัญหาและร่วมกันหาแนวทางการแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมและตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 ปฏิบัติตามแผนจำหน่ายผู้ป่วย เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด รวมถึงปฏิบัติตามกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย

1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วยหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาลและคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ

1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ด้านการพยาบาลในความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2. ด้านการบริหารจัดการ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติเพื่อประกันคุณภาพการบริการ ดังนี้

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการสุขภาพในหน่วยงาน

2.4 ประเมินการให้บริการการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินปรับปรุงคุณภาพการบริการการพยาบาล

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงานในโรงพยาบาลหรือองค์การวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริการการพยาบาล ดังนี้

3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานใหม่ รวมทั้งผู้มารับการอบรมในหน่วยงาน

3.2 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาลในระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิคหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์และการนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริการทางการแพทย์

## 2.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การบริการสุขภาพของประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน แก้ไขปัญหาความเจ็บป่วยที่มีความซับซ้อนและรุนแรง จนถึงขั้นวิกฤต ครอบคลุมไปถึงการป้องกันและกระตุ้นสุขภาพหลังการเจ็บป่วย เป็นบทบาทหน้าที่หลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ โดยใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง รวมไปถึงเทคโนโลยีขั้นสูงในการสืบค้น เพื่อให้การช่วยเหลือ ป้องกันและแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น

บทบาทและหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ ที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ สมจิต หนูเจริญกุล (2543) กล่าวไว้ ดังนี้คือ

1. ด้านการประเมินสุขภาพของผู้ป่วยและผลกระทบที่มีต่อผู้ป่วยและครอบครัวโดยใช้ทักษะการประเมินขั้นสูง เพื่อให้สามารถวินิจฉัยปัญหาที่ซับซ้อนและความต้องการได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ทักษะในการสัมภาษณ์แนวลึก การตรวจร่างกายและการแปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ

2. จัดการปัญหาฉุกเฉินและวิกฤติของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้คือ

2.1 ประเมินและช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะวิกฤติอย่างรวดเร็วและปลอดภัย

2.2 ตัดสินใจและจัดการกับภาวะฉุกเฉินและภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นขณะเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะในการบริหารจัดการและการประสานงาน

3. จัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการแก้ไขทัน่วงที มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ดังนี้

3.1 จัดให้ผู้ป่วยได้รับการรักษาและดูแลบำบัดอาการตามแผนการที่วางไว้ เช่น การให้ยาและการบำบัดต่างๆที่ถูกต้อง คอยเฝ้าระวังผลข้างเคียงและภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้

3.2 เตรียมความพร้อมในการช่วยเหลือผู้ป่วยและครอบครัว ทั้งในภาวะฉุกเฉินและภาวะที่ต้องการดูแลต่อเนื่อง โดยประเมินปัญหาและความต้องการ เตรียมแหล่งประโยชน์ที่มีในโรงพยาบาลและครอบครัวรวมทั้งชุมชนและใช้แหล่งประโยชน์อย่างเหมาะสม

3.3 รวบรวมปัญหาการปฏิบัติงานที่พบบ่อยและจัดการให้มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่เกี่ยวข้อง

3.4 ประสานงานติดต่อกับบุคลากรในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการช่วยเหลือทันทีและเหมาะสม

3.5 จัดระบบการดูแลต่อเนื่องจากโรงพยาบาลไปสู่บ้านให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยพยาบาลเป็นผู้ประสานงานกับบุคลากรสุขภาพในระดับปฐมภูมิหรือชุมชน

3.6 เป็นที่ปรึกษาของทีมสุขภาพในชุมชน ผู้ป่วยและครอบครัวในการปรับแผนการดำเนินชีวิตของผู้ป่วยให้เหมาะสมและอยู่ในสังคม โดยพึ่งตนเองให้มากที่สุด

4. พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล ให้สามารถดูแลตนเองและพึ่งพากันเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน โดยใช้กลวิธีหลากหลาย ได้แก่

4.1 การสอนและชี้แนะ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดูแลตนเองและเลือกวิธีที่เหมาะสมในการดูแลตนเอง

4.2 ปรับพฤติกรรมและแบบแผนการดำเนินชีวิตเพื่อมิให้ป่วยซ้ำและใช้ศักยภาพในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

4.3 สร้างพฤติกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งในบุคคล ที่มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังและกลุ่มเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย

4.4 ให้การปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมการปรับตัวในภาวะการเจ็บป่วยวิกฤติ เรื้อรัง พิกการและ/หรือมีความผิดปกติที่หลงเหลือจากโรคและความเจ็บป่วย

5. พัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล

6. การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว

6.1 มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องในการตรวจรักษาและสนับสนุนให้ผู้ป่วยและครอบครัว มีโอกาสและทางเลือกในการรักษาพยาบาลตามสิทธิผู้ป่วย

6.2 ขจัดการกระทำและเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่ออันตรายของสุขภาพและชีวิต จากการรักษาพยาบาลโดยร่วมกับทีมสุขภาพ ในการจัดหรือปรับเปลี่ยนแผนการรักษาและการทักท้วง ยับยั้ง เหตุการณ์ที่อาจเกิดโทษ

6.3 ประสานประโยชน์ให้ผู้ป่วยและครอบครัว ในเรื่องค่าใช้จ่ายและบริการที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

กล่าวโดยทั่วไปบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพและบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมเป็นการให้บริการต่อผู้รับบริการสุขภาพ ซึ่งต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการให้บริการที่มีคุณภาพ แต่เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน อาศัยเทคโนโลยีที่ทันสมัย อีกทั้งเป็นโรงพยาบาลที่ผลิตบุคลากรการแพทย์ที่สำคัญ พยาบาลจึงจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ทักษะในการประเมินผู้ป่วย และสามารถดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนมากขึ้น และมีบทบาทที่สำคัญในการผลิตบุคลากรคุณภาพสู่ตลาดสุขภาพต่อไป

### 2.3 พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสถานภาพเป็นเจ้าของหน้าที่ขององค์กรมหาชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ. 2542 โดยสามารถจำแนกตามประเภทของพนักงานได้เป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้อำนวยการมีอำนาจในการบริหารจัดการ ดังนี้

#### 1. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง

1.1 โรงพยาบาลกำหนดกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน เป็นกรอบกว้างๆตามที่ได้รับการจัดสรรอัตราและวงเงินงบประมาณ

1.2 หน่วยงานที่มีภารกิจหลักมากกว่าอัตราค่าจ้างที่ได้รับ การจัดสรรอาจเพิ่มบุคลากร โดยใช้เงินรายได้ของหน่วยงานหรือในกรณีที่เงินรายได้ไม่เพียงพอมหาวิทยาลัยอาจจัดสรรเงินจากส่วนกลางมาสนับสนุน

#### 2. คุณสมบัติทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.1 อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 60 ปี หรืออายุไม่เกิน 65 ปี ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

2.2 ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

2.3 ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถประกอบหน้าที่ได้  
ไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน

2.4 ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีหรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย

2.5 พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทเต็มเวลาจะต้องไม่เป็นผู้ดำรง  
ตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างหรือพนักงานของส่วนราชการอื่นในเวลาเดียวกัน

3. ระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุใหม่ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดระยะเวลาการจ้าง 1 ปี (เสมือนช่วงการทดลองงาน)
2. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาทำงานไม่ถึง 1 ปี แต่ได้รับการ  
อนุมัติให้ลาศึกษา/ ฝึกอบรม เป็นกรณีพิเศษ ให้เปลี่ยนสัญญาจ้างจากเดิมให้ครอบคลุมระยะเวลา  
ที่ลา

ระยะที่ 2 แบ่งตามกลุ่มงาน มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มวิชาการ ระยะเวลาการจ้าง 3-5 ปี ตามตำแหน่งวิชาการ
2. กลุ่มบริหาร ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร
3. กลุ่มทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะ ระยะเวลาการจ้าง 1-3 ปี ความก้าวหน้า  
ในตำแหน่งเป็นข้อใช้ประกอบการพิจารณา

ระยะที่ 3 ไม่กำหนดกรอบระยะเวลาการจ้าง ให้อยู่ในดุลพินิจของ  
หน่วยงาน (จุดประสงค์เพื่อให้มีความรู้สึกรับประกันในงาน) มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มวิชาการ ควรพิจารณาตามตำแหน่งวิชาการ
2. กลุ่มบริหาร ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร
3. กลุ่มทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะ ควรใช้ความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
ประกอบการพิจารณา เช่น ผู้ชำนาญการ อาจมีช่วงระยะเวลาจ้างในสัญญายาวขึ้น

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะจัดทำข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการประเมิน  
(Performance Agreement) แล้วทำการประเมินพร้อมทั้งรับรู้ผลการประเมินร่วมกัน

5. การบริหารเงินเดือน/ค่าตอบแทน

5.1 ยึดหลักการของ Performance-based และ Competency-based  
payment ซึ่งจะสามารถจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและผู้ที่มีศักยภาพ  
สูง/ มีประสิทธิภาพสูงในการปฏิบัติงานคงอยู่ในมหาวิทยาลัย

5.2 มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) โดยตั้งอยู่บนสภาวะการณ์ที่เป็นจริง (Reality) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์การเงินการคลัง (Financial status) นั่นคือมหาวิทยาลัย/หน่วยงานสามารถคุมยอดเงิน เงินเดือนที่ขึ้นได้ในภาพรวม

## 6. การขึ้นเงินเดือน

6.1 คิดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนเดิม ไม่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

6.2 ไม่มีการกำหนดอัตราร้อยละต่ำสุด สูงสุด ของเงินเดือนที่ขึ้นของแต่ละบุคคล (แต่ยอดรวมต้องไม่เกินที่กำหนด)

6.3 มหาวิทยาลัยหรือคณะสามารถกำหนดอัตราร้อยละของเงินเดือนรวมที่ขึ้นในแต่ละรอบการประเมินเพื่อคุมยอดงบประมาณ

6.4 ยอดอัตราร้อยละของเงินเดือนรวมที่ขึ้นของแต่ละหน่วยงานไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ขึ้นอยู่กับ Performance และสถานการณ์การเงิน การคลังของแต่ละหน่วยงาน

## 7. สวัสดิการ

ในส่วนของสวัสดิการการรักษาพยาบาล บุคลากรในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยจะได้รับสวัสดิการในลักษณะของการประกันสุขภาพรูปแบบต่างๆ โดยจะต้องส่งเงินสะสมต่อเดือนในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัย สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลขึ้นกับรูปแบบการประกันสุขภาพที่เลือกและมีการจำกัดวงเงินการเบิกค่ารักษาพยาบาลต่อปี

## 8. การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

8.1 ตาย การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเนื่องจากถึงแก่กรรมจะเป็นวันถัดจากวันที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นถึงแก่กรรม

8.2 ครบเกษียณอายุงาน พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุงานในวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ อย่างไรก็ตามอาจพิจารณาจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่า 60 ปีบริบูรณ์ต่อไปจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุ 65 ปีบริบูรณ์ แต่หากส่วนงาน/หน่วยงานมีความจำเป็นต้องจ้างพนักงานที่มีอายุเกินกว่า 65 ปีบริบูรณ์ต่อไป ในกรณีนี้จะจ้างไม่เกินวันสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ 70 ปีบริบูรณ์ เท่านั้น (ซึ่งเป็นการจ้างคราวละไม่เกิน 1 ปีงบประมาณและไม่ได้อยู่ในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร)

8.3 ได้รับอนุญาตให้ลาออก การลาออกเป็นการพ้นจากสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยความประสงค์ของพนักงานมหาวิทยาลัยก่อนครบระยะเวลาตามสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หากพนักงานมหาวิทยาลัยต้องการลาออกให้ยื่นหนังสือขอ

ลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วันต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ เพื่อเสนอให้อธิการบดีพิจารณาอนุญาตการลาออกต่อไป เมื่ออธิการบดีอนุญาตแล้ว จึงให้ลาออกตามคำสั่ง แต่กรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือรับสมัครเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่พนักงานมหาวิทยาลัยขอลาออก

8.4 ถูกสั่งให้ออก พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีกรณีดังต่อไปนี้ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้ออกจากงานได้

8.4.1 มีหลักฐานแสดงให้เห็นชัดเจนว่าพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ

8.4.2 มีลักษณะต้องห้ามต่อไปนี้

(1) ขาดคุณสมบัติความเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเป็นคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในสังกัดพรรคการเมือง

(3) เป็นคนวิกลจริต เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ค.กำหนด

(4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรม จริยธรรมอันดี

(5) เป็นบุคคลล้มละลาย

(6) เคยถูกจำคุกหรือถูกลงโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(7) เมื่อมีการยุบส่วนงานหรือตำแหน่งที่ถือครองอยู่

(8) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษปลดออกได้ แต่คณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัยพิจารณาแล้วเห็นว่าหากทำหน้าที่ต่อไปจะเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

8.4.3 พนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานแต่ไม่ผ่านการประเมินผล จะพิจารณาให้ออกได้ทันทีโดยไม่รอให้ครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

8.4.4 พนักงานมหาวิทยาลัยมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีต่ำกว่ามาตรฐานและอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกัน 2 ครั้งโดยส่วนงานให้โอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาแล้ว ให้ออกจากงานได้โดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด

8.4.5 พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมาย แต่กรณีที่มีเหตุผลจำเป็นอาจมีการสงวนตำแหน่งไว้บรรจุและแต่งตั้งให้กลับเข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหาร

8.5 ถูกสั่งลงโทษปลดออก เป็นการลงโทษอันเนื่องมาจากการกระทำผิดวินัยร้ายแรงของพนักงานมหาวิทยาลัย (โทษทางวินัย)

8.6 ครอบคลุมระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

#### 9. จรรยาบรรณและวินัย

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติและรักษาจรรยาบรรณและวินัยอย่างเคร่งครัด ดังนี้

9.1 ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

9.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

9.3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มีความอุทิศสละเอาใจใส่ ระวังรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

9.4 รักษาความลับของมหาวิทยาลัย

9.5 อุทิศเวลาให้แก่งานของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอ ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่

9.6 ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะเสนอความเห็นทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้แสดงความคิดเห็นแล้ว ผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

9.7 ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง

9.8 มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่

9.9 ให้การต้อนรับ ให้ความสะดวก และให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มาติดต่องานอย่างเป็นธรรมด้วยความสุภาพเรียบร้อย โดยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ช่มเหง หรือกดขี่ผู้มาติดต่องานของมหาวิทยาลัย

9.10 ไม่กระทำการ หรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

9.11 รักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย และไม่กระทำการใดๆอันทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

9.12 ไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

9.13 รักษาจรรยาบรรณพนักงานมหาวิทยาลัย ตามกฎและข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะเรื่องดังต่อไปนี้

9.13.1 การยื่นหยัดและทำในสิ่งที่ถูกต้อง

9.13.2 ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ

9.13.3 การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

9.13.4 การปฏิบัติงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

9.13.5 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การกระทำผิดวินัยที่ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

1. กระทำ ผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่ง อันเป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

2. ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 7 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

3. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ ซึ่งถือว่าการทุจริตต่อหน้าที่

4. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หรือประมาทเลินเล่อในหน้าที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

5. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าการจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

6. ปฏิบัติผิดจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง โทษทางวินัย มี 4 สถาน คือ

6.1 ภาคทัณฑ์

6.2 ตัดเงินเดือน

6.3 งดการเลื่อนเงินเดือนประจำปีในปีที่ถูกลงโทษทางวินัย

6.4 ปลดออก

การลงโทษทางวินัยต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและไม่เป็นไปด้วยความพยาบาท โดยอคติ หรือโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่ได้กระทำผิด

### 3. ความมั่นคงในการทำงาน

#### 3.1 ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน

ความหมายของคำว่าความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้ ดังนี้

Webster (1993: 1641) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความมั่นคง ไว้ว่า เป็นสภาวะแห่งการคงอยู่ ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ ความปลอดภัยจากอันตราย ปราศจากความวิตกกังวล ความกลัว การได้รับหลักประกัน

Farber (1996 cited in Schmint and Svory, 1998) กล่าวถึงความมั่นคงในการทำงาน ว่าเป็นการที่ บุคคลที่มีหลักประกันในการทำงานในองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการเลือกงาน

Strauss (1980) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า ความสามารถขององค์กรในการจ้างงานแก่บุคคลได้ในระยะเวลานาน

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์ (2533) ได้ให้คำจำกัดความของความมั่นคงว่าเป็นสภาพที่มนุษย์แสวงหาการมีวิถีชีวิตที่ราบรื่น ตลอดจนการอยู่ดีกินดีและมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้นทำให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นการรักษาความมั่นคงทางรายได้ของบุคคล ซึ่งต้องได้รับการสร้างสรรค์และพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันที่สำคัญ

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่ครอบคลุมสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่างๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและมนุษย์สัมพันธ์ ที่มีผลต่อความ

พึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ รวมทั้งการออกแบบการทำงาน สภาพและการปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กร ได้แก่ การเพิ่มเนื้อหา งาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รวมไปถึงการเติบโตและการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่

จากความหมายของความมั่นคงในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานะการทำงาน ถึงความยั่งยืนในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในปัจจุบันหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆในอนาคต โดยได้รับความเป็นธรรม และการปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา สามารถดำรงตนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับในสังคม ตลอดจนรู้สึกเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กร สามารถรักษาสภาพการทำงานให้อยู่ในหน่วยงานได้ตราบเท่าที่ต้องการ ภายใต้การปฏิรูประบบราชการ

### 3.2 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

ความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (อัมพร อุทังกูร, 2514: 328-329 อ้างถึงใน ดาริกา เฉลยภัย, 2544)

1. เป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ในการทำงานที่บุคคลมีหลักประกันในการทำงาน มีความแน่ใจว่าถ้าปฏิบัติตามหน้าที่ของตนแล้วจะได้รับพิจารณาโดยไม่มีลำเอียง เครื่องกระตุ้นในการทำงาน เช่น ผลตอบแทนที่น่าพอใจ สภาพการทำงานที่ดี
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญในการทำงานดีขึ้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ หากผู้ปฏิบัติงานมีความหวาดระแวงว่างานที่ทำไม่ถูกใจผู้บังคับบัญชา ระแวงว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมย่อมเกิดขวัญเสีย ผลงานที่ทำออกมาย่อมสู้ผู้ที่มีขวัญดีไม่ได้
3. เป็นการกระตุ้นให้ทำงานดีขึ้น ผลของการทำงานก็บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้มีความมั่นใจและมีความสุขในการทำงาน
4. ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน จัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ รองลงมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย ตามทฤษฎี Maslow แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น ดังนี้

4.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ถ้าหากคนเราไม่ได้รับการ

ตอบสนองแล้ว ก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

4.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนอง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม หรือโรคติดต่อ เป็นต้น มนุษย์จะต้องการและปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถ คาดหมายได้ ต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังต้องการความมั่นคงหรือหลักประกันในการประกอบอาชีพตลอดไป ดังนั้นผู้บริหารองค์กรมีหน้าที่ที่จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะตนเองมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การไล่ออกหรือปลดออกจากงาน เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงและขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมาก

4.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สูงกว่าสองขั้นแรก โดยเป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับ มีมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4.4 ความต้องการ จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs) เป็นความต้องการยกย่องในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอยู่อิสระและเสรีภาพ

4.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ น้อยคนที่จะได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ ซึ่งบุคคลได้บรรลุความต้องการในขั้นนี้ มักได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ

ศจี อนันต์นพคุณ (2542) กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ
3. เกื้อหนุนให้บุคคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมี

ศีลธรรม

4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม (group efforts) เพื่อการขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้

5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลากรต่อกันโดยนัยและวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร

7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรยาวนานเท่านั้น

ซึ่งผลกระทบของการขาดความมั่นคงในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความมั่นคงในการทำงานดังนี้ (Greenhalgh, 1983: 431-444)

1. ด้านการผลิต ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ทำให้ระดับการทุ่มเทในการทำงานลดลง ผลงานย่อมลดลง

2. ความต่อเนื่องของกำลังแรงงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานจะทำให้เกิดความตั้งใจในการลาออกจากองค์กรสูง ทำให้ต้องเสียเวลาในการคัดเลือกฝึกอบรมใหม่ รวมทั้งค่าใช้จ่ายในการรับสมัครใหม่

3. เกิดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง เป็นอุปสรรคในการปรับองค์กรเพราะองค์กรจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญมากสำหรับองค์กร เพราะเป็นเครื่องช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันในการทำงาน มีความร่วมมือในการทำงาน ช่วยเกิดขวัญในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและได้ผลงานที่มีคุณภาพ

### 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังนี้ (Farber, 1996 cited in Schmint and Svory, 1998: 647-669)

#### 1. ปัจจัยด้านบุคคล

1.1 ประสบการณ์ จากผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่ทำงานมานานจะมีความความชำนาญในงานมากจะเกิดความมั่นคงในการทำงาน

1.2 แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน

1.3 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนถนัดและพอใจมีความสุข ความมั่นคงในการทำงานจะมีมากกว่าบุคคลที่ไม่สนใจในการทำงาน

1.4 การได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นภารกิจองค์กร หน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ความสามารถในการทำงานและให้ความสำคัญกับบุคคลนั้นๆ

## 2. ปัจจัยด้านงาน

2.1 ลักษณะงาน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญ งานที่ทำหาย มีโอกาสทำให้งานสำเร็จ เป็นงานที่ทำหายและสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ รับผิดชอบต่อความรับผิดชอบ สามารถควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานได้ ลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ผู้ที่ทำงานที่รู้สึกว่ามีทักษะในการทำงานและความชำนาญในการทำงานร่วมกับประเภทที่ทำ ร่วมกับ ความรับผิดชอบและเงินเดือน ส่งผลต่อการเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

## 3. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ

3.1 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น จากการศึกษาพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญในงานที่สำนักงาน จะเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่สำนักงานมากกว่าการทำงานเป็นพนักงานขาย

3.2 ค่าตอบแทน ฝ่ายบริหารของบริษัทเชื่อมั่นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับสูงของพนักงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานได้ จากผลการสำรวจพบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานรองกว่าความรู้สึกมั่นคงในการจ้างงาน

3.3 การได้รับข้อมูลข่าวสาร จากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเองเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างไรและจากการสำรวจพบว่า พนักงานมักได้รับข่าวสารต่างๆจากหน่วยงานน้อยกว่าที่พนักงานต้องการได้รับ

3.4 ความศรัทธาเชื่อมั่นในผู้บริหาร การที่พนักงานรู้สึกชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะพบว่ามีขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

3.5 ตำแหน่งงานและอำนาจ อำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุม สั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา งานที่มีอำนาจในการสั่งการไม่ชัดเจนทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานลำบากและอึดอัด ส่งผลถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

### 3.4 แนวคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ไม่มีผู้กล่าวถึงแนวคิดความมั่นคงในการทำงาน เป็นการทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดที่สอดคล้องและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมการศึกษาความมั่นคงในการทำงาน ไว้ดังนี้

Ratchadapunnathikul (2002: 11-12) ได้ทำการศึกษาความมั่นคงในการทำงาน กลุ่มพนักงาน โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้แนวคิดในการศึกษาการรับรู้ที่เกิดขึ้นในความรู้สึกและความคิดจากปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อคนที่ทำงานในองค์กร ซึ่งอ้างอิงถึงปัจจัยต่างๆตามแนวคิดของ Farber (1996) และ Champion (1997) ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงในด้านงาน (Employment security) หมายถึง งานที่ทำมีการดำเนินต่อไปและทำงานได้อย่างต่อเนื่อง
2. ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ (Economic security) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับเพียงพอกับความเป็นอยู่ของพนักงานและสามารถดูแลครอบครัวได้และมีเงินเก็บสะสม
3. ความมั่นคงในด้านสังคม (Social security) หมายถึง การได้รับความคุ้มครองในงาน มีองค์กรให้ความคุ้มครองดูแลช่วยเหลือผลประโยชน์
4. ความมั่นคงในด้านจิตใจ (Mental security) หมายถึง การที่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและความเป็นอยู่ดีขึ้น

ธงชัย สันติวงศ์ (2535) กล่าวถึงการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร ไว้ดังนี้

1. การให้รายได้แก่บุคลากรส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน ซึ่งในเรื่องนี้ ในต่างประเทศได้มีการจ่ายรายได้ให้แก่บุคลากรที่ไม่อาจจะหางานทำได้ตามโครงการของการประกันสังคม
2. การให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือการเกิดทุพพลภาพ ส่วนมากธุรกิจมักจ่ายค่าตอบแทนให้ในช่วงที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ โดยมีเหตุผลที่แพทย์รับรอง ซึ่งในกฎหมายแรงงานมีการระบุการจ่ายในกรณีนี้ไว้ เพื่อให้ความมั่นคงต่อแรงงาน
3. การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ กรณีนี้เดิมใช้ในระบบข้าราชการพลเรือนในรูปแบบบำนาญ ในกรณีของธุรกิจส่วนใหญ่จ่ายในรูปแบบบำเหน็จหรือการจ่ายเงินก้อน

ให้ เมื่อเกษียณอายุแล้ว โดยจัดให้ในรูปเงินสะสมที่หักจากลูกจ้างในแต่ละเดือน เพื่อเก็บเข้ากองทุน และนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินสะสมอีกส่วนหนึ่งด้วย

ในส่วนของ นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์ (2545: 9) ได้ทำการศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราชไว้ว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากการรับรู้ การได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งพนักงานยังคงสามารถรักษาสภาพการทำงาน อยู่ในหน่วยงานได้ตราบเท่าที่ต้องการ ประกอบไปด้วยความมั่นคง 3 ด้าน โดยกล่าวถึงแนวคิดความมั่นคงในการทำงานตามพจนานุกรมและทางสังคมวิทยา ดังนี้

1. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ความพึงพอใจในรายได้ ซึ่งหมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินจากการทำงานอย่างเหมาะสม เพียงพอที่จะนำไปใช้จ่ายและเก็บออม

2. ความมั่นคงทางสังคม ประกอบด้วย

2.1. การได้รับสิทธิประโยชน์ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และสวัสดิการ หมายถึง การที่หน่วยงานปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เพื่อคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงาน เกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือน การให้เงินสมทบ การให้บริการทางการแพทย์และการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน

2.2. ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานปราศจากอันตรายหรือโรค อันเนื่องมาจากการทำงานและมีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างดี

2.3 ความมั่นคงในการจ้างงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถทำงาน โดยได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมจนครบเกษียณอายุตราบเท่าที่พนักงานยังปฏิบัติงานดีและมีความประพฤติดี

3. ความมั่นคงทางจิตใจ ประกอบด้วย

3.1 การมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามความคิดและวิธีการทำงานด้วยตัวพนักงานเอง

3.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึงโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้ได้เลื่อนฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.3 ความมั่นคงในประสิทธิภาพการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร หมายถึง การที่พนักงานมีความพึงพอใจในความรู้ ความสามารถ นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารที่จะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับหน่วยงานได้

นอกจากนี้สุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546: 9-10) ได้ศึกษาความมั่นคงในการทำงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ สร้างแบบสอบถามตามแนวคิดของ ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ (2528) ให้ความมั่นคงในการทำงานเป็นความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและด้านจิตใจ อุษณีย์ เหมแหวน (2543) กล่าวถึงความมั่นคงในการทำงาน ตามแนวคิดทางสังคมวิทยา แบ่งเป็น ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและจิตใจ และ Ratchadapunnathikul (2002) ศึกษาความมั่นคงในการทำงานในความรู้สึกและความคิดที่เกิดความรับรู้เกิดจากปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการทำงานในองค์กรมี 4 ด้าน คือ ความมั่นคงด้านงาน เศรษฐกิจ สังคมและจิตใจ โดยนำมาบูรณาการเป็นความมั่นคงในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำว่าสามารถรักษาสภาพการทำงานของตนไว้ได้ มีหลักประกันในการทำงานที่ดี มีรายได้และมีผลตอบแทนการทำงานที่แน่นอน แม้มีการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งประกอบด้วยความมั่นคงในการทำงาน 3 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงทางด้านงาน หมายถึง การที่รู้สึกถึงความปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม
2. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การรู้สึกว่ามีความมั่นคงที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ มีสวัสดิการสำหรับตนเองและครอบครัว มีหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญ เมื่อพ้นจากการทำงานในองค์กรมีการพิจารณาเงินเดือนที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน
3. ความมั่นคงทางด้านจิตใจ หมายถึง การรู้สึกว่ามีความสุขในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

จากการศึกษาความมั่นคงในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทั้ง 3 งานวิจัยได้แบ่งองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงานไว้แตกต่างกันโดย Ratchadapunnathikul (2002) แบ่งความมั่นคงในการทำงานเป็น 4 องค์ประกอบ โดยเน้นในบริบทขององค์กรเอกชน ซึ่งพบว่า ยังไม่เหมาะที่จะนำมาใช้ในองค์กรที่เป็นรัฐบาล ส่วน นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์ (2545) ได้ศึกษาความมั่นคงในการทำงานในบริบทที่ตรงกับงานวิจัยในครั้งนี้ คือ ศึกษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่พบว่า ได้จำแนกองค์ประกอบไว้ 3 องค์ประกอบ โดยนำองค์ประกอบด้านความมั่นคงด้านงานมารวมกับด้านความมั่นคงด้านสังคม ซึ่งผู้วิจัยทบทวนความมั่นคงด้านงานและสังคม พบว่าทั้ง 2 องค์ประกอบเป็นเรื่องหลักที่มีการเปลี่ยนแปลงชัดเจนในการบริหารแนวใหม่ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงควรแยกองค์ประกอบออกจากกันอย่างชัดเจน และสุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546) ศึกษาความมั่นคงในงานของโรงพยาบาลรัฐ ความแตกต่างในด้านสวัสดิการทางสังคมยังไม่เด่นชัดเท่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย หลักการของแต่ละการศึกษาที่มีทั้งลักษณะที่คล้ายคลึงและแตกต่างกัน ซึ่งแต่ละด้านมีความสำคัญและควรจำแนกความมั่นคงใน

การทำงานไว้เป็นด้านอย่างชัดเจน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ประยุกต์แนวคิดความมั่นคงในการทำงานจากการศึกษาของ Ratchadapunnathikul (2002), นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์ (2545) และสุภาวดี ปรีกษ์วงศ์ (2546) โดยประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ต่อพันธกิจขององค์กรที่มีความมั่นคง มีระยะเวลาของการทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร องค์กรมีความเป็นธรรมในการจ้างงาน มีสิทธิและระยะเวลาในการลาป่วย มีการประเมินผลที่ยุติธรรม สามารถปฏิบัติหน้าที่ทั้งในปัจจุบันหรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆในอนาคต ไม่ยกเลิกการจ้างงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร

2. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic security) หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าตนเองได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆที่เหมาะสม มีรายได้อย่างต่อเนื่อง ได้รับการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานพอเพียงแก่การดำเนินชีวิต มีความพึงพอใจต่อมาตรฐานในการดำเนินชีวิตระดับเดียวกับบุคคลากรอื่นในองค์กร มีสวัสดิการที่ช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เช่น เงินเก็บสะสม เงินค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนกู้ยืม ได้รับประโยชน์ทดแทนหรือการชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงอันมีผลกระทบต่อรายได้ประจำหากมีการผันแปรทางเศรษฐกิจ

3. ความมั่นคงทางจิตใจ (Spiritual security) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่ามีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ทำให้รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้ตามความคิดของตนเอง เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

#### 4. การรับรู้คุณค่าในตน

##### 4.1 ความหมายของการรับรู้คุณค่าในตน

ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) มีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกับการยอมรับตนเอง (Self-acceptance) การมีคุณค่าในตนเอง (Self-worth) ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-assurance) และความมีประสิทธิภาพในตน (Self-efficacy) ซึ่งมีผู้ศึกษาหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้

Maslow (1970) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึง การประเมินคุณค่าของตนเองจากการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นก่อน บุคคลจึงจะเริ่มนับถือตนเองและ

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่งเกิดขึ้นหลังจากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกาย มีความรู้สึกได้รับความมั่นคงปลอดภัย ได้รับความรักและความเป็นเจ้าของขั้นต่อไป คือ มีความต้องการความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและขั้นสุดท้าย คือ ความรู้สึกตนเองตามสภาพแห่งความเป็นจริง

Rosenberg (1979) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับความคิดของตนเองเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง การยอมรับในตนเอง นับถือตนเองและมีความเชื่อมั่นในตนเอง รวมทั้งการประเมินตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยการประเมินตนเองนั้นไม่มีบุคคลใดที่ประเมินคุณค่าของตนเองโดยไม่มีหลักเกณฑ์ แต่จะกระทำโดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบตามสภาพสังคมและคุณลักษณะของกลุ่ม ซึ่งมีมาตรฐานแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่ม

Coopersmith (1981) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นการพิจารณาตัดสินคุณค่าของตนเอง โดยแสดงถึงทัศนคติที่บุคคลมีต่อตนเอง เป็นการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง และแสดงถึงขอบเขตของความเชื่อที่บุคคลมีต่อความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีค่าของตนเอง

Swansburg (1995) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองนั้น เป็นการประเมินคุณค่าตนเองในระดับสูง ยอมรับนับถือตนเองและมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆได้โดยอิสระและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้

จากความหมายของการรับรู้คุณค่าในตนที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าการรับรู้คุณค่าในตน เป็นการรับรู้ พิจารณาและประเมินคุณค่าของตน แสดงออกถึงทัศนคติที่มีต่อตนเอง โดยตัดสินการมีคุณค่าจากผลงาน ความสามารถที่จะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย มองเห็นคุณค่าของตน โดยการรับรู้ของบุคคลอาจรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ แต่บุคคลอื่นรับรู้ควมมีคุณค่าได้จากพฤติกรรม

#### 4.2 ความสำคัญของการรับรู้คุณค่าในตน

การรับรู้คุณค่าในตนเอง เริ่มมีการพัฒนาตั้งแต่แรกเกิด เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกช่วงอายุ ตามระดับวุฒิภาวะและสิ่งแวดล้อม แต่ไม่ได้คงอยู่เช่นนั้นตลอดไปแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ การได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อม (Coopersmith, 1981) พื้นฐานของการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีพัฒนาการมาจากความรัก การเอาใจใส่ และการยอมรับ Levinson (1986 อ้างถึงใน ปิยะวดี ตันติขำนาญกุล, 2550) กล่าวว่าบุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ในระยะผู้ใหญ่จะเริ่มมีโครงสร้างชีวิตที่แน่นอน วางแผนอนาคตและสร้าง

ครอบครัว เมื่อเริ่มเข้าสู่วัย 30 ปี บุคคลจะเริ่มมีการประเมินคุณค่าตนเอง และเริ่มมีการวางแผนปรับปรุงพัฒนา รากฐานชีวิตให้มีความมั่นคงมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่อง ครอบครัว หน้าที่การทำงาน เพื่อนหรือสังคม ต้องมีการพึ่งตนเอง แก้ปัญหาด้วยตนเอง ตัดสินใจเรื่องต่างๆด้วยตนเอง ทำให้มีความเครียดและกดดันทางอารมณ์สูง ผู้ที่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ จึงจะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างมากในวัยผู้ใหญ่เพราะบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีอารมณ์มั่นคง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง มีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น รวมทั้งสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลรอบข้าง มีความยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต ปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ รวมไปถึงแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลในวัยผู้ใหญ่ การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต การได้รับการยอมรับนับถือ จะทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่า เป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งที่มีผลกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (นันทพร บุตรน้อย, 2548)

#### 4.3 แนวคิดและองค์ประกอบของการรับรู้คุณค่าในตน

Maslow (1970) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเอง เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการกระทำสิ่งต่างๆได้ มีความเชี่ยวชาญและมีความสามารถ Maslow ได้แบ่งการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. การเห็นคุณค่าในตนเองจากการยอมรับนับถือตนเอง (Self-respect) ได้แก่ การเชื่อว่าตนมีความสามารถ การมีความเข้มแข็งในตนเอง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การเชื่อว่าตนเป็นอิสระและสามารถพึ่งตนเองได้
2. การเห็นคุณค่าตนเองจากการยอมรับของคนอื่น (Esteem from others) ได้แก่ การมีชื่อเสียง มีเกียรติ มีอำนาจ มีความสำคัญ เป็นที่ชื่นชมของสังคม หรือการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณสมบัติของเขาได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่นที่มีความสำคัญต่อตัวของเขาเอง

Rosenberg (1979) กล่าวว่า กระบวนการรับรู้ที่เป็นปัจจัยในการทำให้แต่ละบุคคลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่แตกต่างกันไปในนั้นมี 3 ประการ คือ

1. หลักการประเมินสะท้อนกลับ (The principle of reflected appraisal) คือ การที่บุคคลจะประเมินตนเองว่าการเห็นคุณค่าในตนเองสูงหรือต่ำมาจากการรับรู้การ

ตอบสนองของผู้อื่นที่มีต่อตนแล้วเกิดอึดใจในภาพต่อตนเอง โดยทั่วไปจะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเอง ได้แก่ บิดา มารดา ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน

2. หลักการเปรียบเทียบกับสังคม (The principle of social appraisal) คือ การประเมินตนเองตามแนวคิดการประเมินทางสังคมต้องมีพื้นฐานของการเปรียบเทียบกับผู้อื่น การประเมินตนเองทางสังคมทางด้านบวก เป็นกลางและด้านลบ เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ค่านิยม ความเชื่อโดยรวม ที่บุคคลในสังคมนั้นยึดถือและอาจจะตัดสินเองโดยเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีลักษณะเดียวกันหรือแตกต่างกันออกไป

3. หลักคุณสมบัติของบุคคล (The principle of self attribute) เป็นหลักการของการวิเคราะห์ภายในจากผลของการกระทำในอดีต เช่น ถ้าประเมินว่าในอดีตตนประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ได้รับความไว้วางใจหรือเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานก็จะส่งผลให้บุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าในตนเองสูง

Coopersmith (1981) กล่าวว่า ความรู้สึกมีคุณค่าในตน เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองเป็นการแสดงความรู้สึกหรือการประเมินตนเองในการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง บุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้โดยพิจารณาจากการพูดหรือพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นและบุคคลที่อยู่รอบข้างบุคคลนั้นมีส่วนช่วยในการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองในระดับสูงเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ พ่อ แม่ ญาติพี่น้อง สามี ภรรยา ครูและเพื่อนจะช่วยให้บุคคลนั้นมีการพัฒนาความเชื่อถือในตนเอง ความกล้าและความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้ถ้าบุคคลนั้นได้รับการปฏิบัติแบบเชื่อถือศรัทธา ได้รับการยกย่องในคุณค่า ความสำคัญอย่างชัดเจน และมองเห็นในความสามารถมีการชี้แนะเพื่อการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขณะเดียวกันพัฒนาการในการพึ่งพาตนเองและความเชื่อมั่นในตนเองก็จะเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้ในสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ แหล่งกำเนิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนและเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จไว้ 4 ประการ

1. ด้านความสำคัญ (Significance) เป็นวิถีทางที่บุคคลรู้สึกเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ความสนใจ ความเอาใจใส่และการแสดงออกถึงความรักจากเป็นที่นิยมชื่นชอบของบุคคลอื่นตามสภาพที่ตนเป็นอยู่ รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนและกระตุ้นเตือนในยามที่ต้องการความช่วยเหลือในภาวะวิกฤติ

2. ด้านความสามารถ (Competence) เป็นการพิจารณาคุณค่าของบุคคลที่มีอิทธิพลจากการประสบความสำเร็จในการกระทำตามความมุ่งหวังซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับวัยกิจกรรมที่กระทำ ความสามารถ ค่านิยม และความปรารถนาของบุคคลนั้น

3. ด้านอำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมการกระทำของตนเองและผู้อื่นแสดงให้เห็นถึงความคิดเห็นและสิทธิของตน ได้รับการยอมรับและนับถือจากบุคคลอื่น ภายในแนวทางและขอบเขตที่ยอมให้ได้ ในสภาพแวดล้อมที่กระจ่างชัดและเปิดเผยต่อสาธารณะชน

4. ด้านคุณธรรม (Virtue) เป็นการยึดมั่นในหลักของศีลธรรม จริยธรรมและศาสนา ซึ่งป้องกันการปฏิบัติตัวที่พึงละเว้นหรือควรกระทำตามหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม ตลอดจนค่านิยมของสังคม โดยคาดว่าผู้ที่ยึดมั่นหรือปฏิบัติตามจะได้รับการยอมรับและส่งผลต่อทัศนคติในทางบวกต่อตนเอง แสดงถึงการบรรลุความสำเร็จด้านจิตวิญญาณ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาแนวคิดการรับรู้คุณค่าในตนเองของ Coopersmith (1981) เนื่องจากแนวคิดนี้ เหมาะสมกับบริบทที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาเพราะแนวคิดนี้เชื่อว่าการรับรู้คุณค่าในตนเองถึงแม้จะมีการพัฒนาตั้งแต่แรกก็ตามจะไม่สามารถคงอยู่เช่นนี้ตลอดไป แต่จะเปลี่ยนแปลงเมื่อได้รับประสบการณ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกันสถานการณ์ที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาและพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่มั่นคงในปัจจุบัน

#### 4.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้คุณค่าในตนเอง

Coopersmith (1981) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการรับรู้คุณค่าในตนเองแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

##### 1. ปัจจัยที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล

1.1 ลักษณะทางกายภาพ (Physical attributes) ได้แก่ ความสวยงาม ส่วนสูง น้ำหนัก และคุณสมบัติต่างๆที่เอื้อต่อความสำเร็จในการทำกิจกรรมที่มีคุณค่าแก่บุคคลเหล่านั้น บุคคลที่มีลักษณะทางกายที่น่าดึงดูดใจจึงมีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง

1.2 สมรรถนะโดยทั่วไป ความสามารถและการปฏิบัติงาน (General capacity, ability, and performance) ช่วยส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเห็นคุณค่าในตนเอง โดยรวมเรื่องของสติปัญญา ความสำเร็จและความล้มเหลวมาเกี่ยวข้อง

1.3 ภาวะทางอารมณ์ (Affective states) บุคคลที่ประเมินตนเองว่าด้อยค่า ไม่มีความสามารถและไม่มีความสำคัญมักจะมีพื้นฐานจากการมีความเศร้า มีอารมณ์เฉยเมยและไม่แสดงออก บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจึงเกิดทางอารมณ์และมีความวิตกกังวลสูง

ขาดความสุขและวิตกกังวลต่ออนาคต ส่งผลให้ความเชื่อมั่นและการยอมรับตนเองลดลง แตกต่างจากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงที่จะมีลักษณะเปิดเผย มีความสุขและวิตกกังวลน้อยกว่า

1.4 ปัญหาต่างๆและโรคภัยไข้เจ็บ (Problem and pathology) ผู้ที่มีปัญหาต่างๆและมีโรคภัยไข้เจ็บ ทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตหรือความเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากจิตใจจะส่งผลให้การเห็นคุณค่าในตนเองลดลง

1.5 ค่านิยมส่วนบุคคล (Self-values) ค่านิยมส่วนบุคคลอาจถูกกำหนดโดยสังคมที่บุคคลเหล่านั้นอยู่ แต่โดยทั่วไปบุคคลจะให้คุณค่าต่อสิ่งต่างๆที่แตกต่างกันและเมื่อให้คุณค่ากับสิ่งใดก็มักจะกำหนดให้สิ่งนั้นเป็นมาตรฐานในการตัดสินคุณค่าของตนเอง

1.6 ความมุ่งหวัง (Aspirations) การตัดสินคุณค่าในตนเอง เป็นผลมาจากการเปรียบเทียบความสามารถหรือการปฏิบัติงานของตนกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่ตนเองกำหนดไว้ หากความสามารถหรือการปฏิบัติงานทำให้เกิดความสำเร็จตามที่มุ่งหวังจะทำให้การเห็นคุณค่าในตนเองสูงขึ้น คนที่มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองมักจะตั้งความหวังไว้สูงและสามารถทำให้บรรลุความมุ่งหวังได้มากกว่าบุคคลที่มีทัศนคติต่อตนเองในด้านลบ บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะไม่เชื่อในความสามารถของตน จึงตั้งความมุ่งหวังไว้ต่ำและไม่ใช้ความพยายามเท่าที่ควร

## 2. ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบภายนอก

ปัจจัยภายนอก หมายถึง สภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยและส่งผลให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองแตกต่างกัน ประกอบด้วย

2.1 ความสัมพันธ์กับครอบครัว ภูมิหลังและประสบการณ์ทางครอบครัว เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเอง

2.2 สถานภาพทางสังคม เป็นระดับขั้นทางสังคมเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เช่น ตำแหน่งหน้าที่ บทบาททางสังคม วงศ์ตระกูลและฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ส่วนมากจะเน้นที่สถานะทางเศรษฐกิจของบุคคล โดยพิจารณาจากอาชีพ รายได้ และที่พักอาศัย เพราะเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการประสบความสำเร็จและการมีเกียรติในสังคม บุคคลที่มีสิ่งเหล่านี้จะทำให้ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง

2.3 งานที่ปฏิบัติ มีส่วนช่วยพัฒนาการเห็นคุณค่าในตนเองได้ จากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ที่ดีจากการทำงาน เช่น มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีอิสระในการทำงาน จะส่งผลให้บุคคลพัฒนาความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองให้สูงขึ้นได้

2.4 เพื่อนและสังคม บุคคลที่ไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ไม่เป็นที่ประทับใจหรืออยู่ในความสนใจของเพื่อน จะเกิดความรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าและทำให้ความนับถือตนเองลดลง

#### 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนกับความมั่นคงในการทำงาน

การรับรู้คุณค่าในตน เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ มีความพึงพอใจในชีวิต และทำให้บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าในตนมีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (Judge, Bono, and Locke, 2000) และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) และยังพบว่ามี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพัน (Nelson and Rouge, 2001) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในงาน (Patrawongyothin, 2005; Hathaway, 2008) การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความคาดหวังในการประสบความสำเร็จ (Robbin, 2003) เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพบว่าตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือ ความมั่นคงในการทำงาน เพราะเมื่อคนเลือกที่จะทำงานในองค์กรใดสิ่งสำคัญคือความมั่นคงในการทำงาน (ไชยยศ ธงภักดี, 2547)

### 5. ความไว้วางใจในองค์กร

#### 5.1 ความหมายของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นความเชื่อถือและเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ เต็มใจในการกระทำที่มีต่อบุคคลอื่นๆ สิ่งของ สภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ทั้งผู้นำและผู้ตาม เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีผู้ที่ทำการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Mishra (1996) ให้ความหมายของความไว้วางใจในองค์กรไว้ว่า เป็นความเต็มใจของบุคคลที่เปราะบางต่อบุคคลอื่นในองค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีความสามารถ (Competent) เปิดเผย (Open) มีความสนใจ เอาใจใส่ (Concerned) และเป็นคนที่พึ่งพาได้ น่าเชื่อถือ (Reliable)

Whitney (1996) ให้ความหมายของความไว้วางใจในองค์กรไว้ว่า เป็นความมั่นใจว่าบุคคลอื่นในองค์กรมีความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณา ความน่าเชื่อถือและความยุติธรรม

Reynolds (1997) ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ว่า เป็นวิถีทางหนึ่งของการสะท้อนสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในองค์กรที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลวในสัมพันธภาพความไว้วางใจ

Shaw (1997) ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความเชื่อว่าบุคคลที่เราเชื่อถือจะทำให้เราได้รับตามสิ่งที่คาดหวัง

Mishra (2000) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ว่า เป็นผลสะท้อนที่เกิดจากความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์ ของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะและความสามารถของบุคคลอื่น

Robbin (2000) ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นการกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

Shockley, Ellis, and Winograd (2000) ให้ความหมายของความไว้วางใจในองค์กรไว้ว่า ความคาดหวังว่าบุคคลอื่นในองค์กรมีความตั้งใจ และมีพฤติกรรมไปในทางบวกต่อบุคคลในองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ความไว้วางใจในองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อมั่นว่าองค์กร ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเป็นที่น่าเชื่อถือมีความสามารถที่จำทำให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ ทำให้องค์กรเติบโตและมั่นคงในการดำรงไว้ซึ่งความเป็นองค์กรและมีพฤติกรรมไปในทางบวกต่อบุคคลอื่นในองค์กร

## 5.2 ความสำคัญของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยความจริง เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะมนุษย์ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งประกอบไปด้วย ความต้องการทางด้านชีววิทยา ความต้องการด้านจิตใจ ความมีสุขภาวะทางอารมณ์ การเคารพตนเอง พื้นฐานของสัมพันธภาพการทำงานร่วมกัน (Marshall, 2000) ทำให้เพิ่มประสิทธิผลของงาน รวมถึงความมีคุณค่าแห่งตน การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ การสร้างความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรตลอดเวลา ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ความร่วมมือจึงเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ (Shaw, 1997)

การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารจะต้องมีนโยบายของโครงสร้างองค์กรแบบราบ มีความยืดหยุ่นมากขึ้น จำเป็นจะต้องมีชนิดของที่มใหม่ๆ

ซึ่งให้อิสระในการทำงานและความร่วมมือมากขึ้น ปัจจุบันพบว่าเน้นให้มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย นอกจากนั้นความไว้วางใจในองค์กรยังส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและการรับรู้ประสิทธิผลขององค์กร (Shockley, Ellis, and Winograd, 2000) เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Laschinger, Finegan, Shamian, and Casier, 2000; Robbin, 2000) ซึ่งความมั่นคงในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน จึงอาจทำนายได้ว่าความไว้วางใจในองค์กรจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ลดความตั้งใจที่จะออกจากงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

### 5.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความไว้วางใจ

แนวคิดของความไว้วางใจของ Mishra (1996) ได้ศึกษาองค์ประกอบความไว้วางใจ ที่ผู้นำมีต่อบุคลากรมี 4 มิติ ดังนี้

1. มิติความสามารถของความไว้วางใจ (Competence dimension trust) ผู้นำพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความสามารถของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของความไว้วางใจและบุคลิกของผู้นำเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ตามไว้วางใจ ซึ่งความสามารถเป็นมิติหนึ่งของความไว้วางใจบุคลากรและองค์กร
2. มิติการเปิดเผย (Openness dimension of trust) ความไว้วางใจอยู่ในรูปของการรับรู้การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ระหว่างกัน
3. มิติความห่วงใย (Concern dimension of trust) หมายความว่า มีความสนใจในตนเองพอๆกับการสนใจผู้อื่นในองค์กรสุขภาพ บุคลากรไว้วางใจในผู้นำเพราะมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถที่จะดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานของบุคลากรได้ ซึ่ง Mishra (1996) กล่าวว่าปัจจัยความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องให้ความสนใจบุคลากรด้วยหัวใจและบุคลากรจะเชื่อในสิ่งที่ผู้นำพยายามจะทำได้ ถ้าเขารู้สึกว่าผู้นำในการดูแล เอาใจใส่ห่วงใยเขาอย่างจริงจัง
4. มิติความน่าเชื่อถือ (Reliability dimension of trust) บุคลากรจะมีความรู้สึกมั่นคงและเชื่อถือไว้วางใจผู้นำ เมื่อบุคลากรมีความเชื่อว่าผู้นำมีความซื่อสัตย์ มีความน่าเชื่อถือ

Reynolds (1997) กล่าวถึงแกนหลักของสัมพันธภาพความไว้วางใจว่าเป็น หัวใจของความไว้วางใจที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร หน่วยงานกับทีม บุคคลส่วนมากมักรับรู้ว่สัมพันธภาพความไว้วางใจขึ้นอยู่กับพฤติกรรม เป็น ความไว้วางใจที่บุคลากรคาดหวังถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ (Competence) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลดี มีความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรไว้วางใจในผู้บริหาร ได้แก่ ความสามารถในด้านการคัดเลือกบุคลากร ที่ถูกต้อง การส่งเสริมการเรียนรู้

2. ความเป็นบุคคลที่เปิดเผย (Openness) หมายถึง การให้บุคคลมีความ มั่นใจในตัวผู้นำ โดยการเปิดเผย มีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อผู้อื่น เป็นมิติหนึ่งของผู้บริหารต่อ พนักงาน ผู้นำต้องปฏิบัติตามแนวคิด ซึ่งได้แก่ การบอกถึงความสำเร็จ การประเมินผลย้อนกลับ

3. ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง ผู้บริหารต้องทำในสิ่ง ที่พูดและกระทำต่อไป ความเชื่อมั่นเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจในระดับสูงต้องเข้าใจถึงความน่าเชื่อถือ

4. ความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้บริหารสนใจ และห่วงใยบุคลากร ด้วยความสามารถและยุติธรรม ผู้นำจะต้องรับฟัง พบปะและพูดคุย ให้ความ ห่วงใยและเคารพการตัดสินใจของบุคลากร

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาความไว้วางใจระหว่างบุคคล ซึ่งมีความคล้ายและแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือมุมมองความไว้วางใจในรูปแบบนั้น ๆ ความไว้วางใจในหน่วยงานที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างให้กับบุคลากรมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (Mishra, 1996; Shaw, 1997; Robbin, 2001: 147)

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) และความจริงใจ (Truthfulness) บุคลากรจะมีความรู้สึกรับประกันและเชื่อมั่นไว้วางใจผู้นำ เมื่อบุคลากรมีความเชื่อว่าผู้นำมีความซื่อสัตย์ มีความ น่าเชื่อถือ

2. ความสามารถ (Competence) เป็นทักษะความรู้และเทคนิคของบุคคล บุคคลจะรู้ว่าเขาจะพูดอะไรและมีความต้องการที่จะเชื่อว่าผู้นำมีทักษะและความสามารถในการ ดูแลรักษาคำพูดและปฏิบัติตามที่สัญญาไว้ ผู้นำพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่บน พื้นฐานของความไว้วางใจ ความสามารถของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของความไว้วางใจและ

บุคลิกลักษณะของผู้นำก็เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ตามไว้วางใจ ซึ่งความสามารถเป็นมิติหนึ่งในความไว้วางใจของบุคลากรและองค์กร

3. ความมั่นคง (Consistency) เป็นความน่าเชื่อถือของบุคคล (Reliability) ความสามารถคาดคะเนได้ (Predictability) และความสามารถในการใช้วิจารณญาณที่ดีในสถานการณ์ต่างๆ (Good judgment) ความไม่มั่นคงในคำพูดและการกระทำจะทำให้ความไว้วางใจลดลง

4. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความเต็มใจที่จะปกป้องและช่วยเหลือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

5. ความเป็นคนเปิดเผย (Openness) เป็นความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารอย่างเต็มที่

6. ความห่วงใย (The concern dimension of trust) เป็นความสนใจตนเองพอๆกับการสนใจผู้อื่นในองค์กรสุขภาพบุคลากรไว้วางใจในผู้นำเพราะมีความเชื่อว่าผู้นำสามารถที่จะดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานของบุคลากรได้ ซึ่ง Mishra (1996) กล่าวว่าปัจจัยความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องให้ความสนใจบุคลากรด้วยหัวใจและบุคลากรจะเชื่อในสิ่งที่ผู้นำพยายามจะทำถ้าเขารู้สึกว่าผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ห่วงใยเขาอย่างจริงจัง

Shockley, Ellis, and Winograd (2000) สร้างรูปแบบความไว้วางใจในองค์กร จากพื้นฐานแนวคิดของ Mishra (1996) กล่าวว่า พนักงานความคาดหวังว่าบุคคลอื่นในองค์กรมีความตั้งใจและมีพฤติกรรมไปในทางบวกต่อบุคคลในองค์กร

1. ความสามารถ (Competence) หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานในองค์กร และองค์กรมีความสามารถในการเพิ่มผลผลิตหรือการให้บริการ มีความเชี่ยวชาญ ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดภายใต้ภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน

2. การเปิดเผยและซื่อสัตย์ (Openness and honesty) หมายถึง การที่บุคคลมีการรับรู้ถึงการเปิดเผยและความซื่อสัตย์ของผู้บังคับบัญชา การมีความจริงใจเป็นสิ่งสำคัญกับทุกระดับทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน สามารถทำนายความมีอำนาจสร้างความไว้วางใจในสหสาขา

3. ความคงเส้นคงวา (Reliability) หมายถึง การที่บุคคลมีการคาดหวังถึงความสม่ำเสมอและพฤติกรรมที่มีความน่าเชื่อถือ ทำในสิ่งที่พูดและกระทำตรงกับคำพูดของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและองค์กร

4. ความเอาใจใส่ (Concern for employees) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีความรู้สึกว่าคุณได้รับการเอาใจใส่ ดูแล อย่างจริงใจจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ องค์กรและผู้ร่วมงาน

5. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Identification) หมายถึง การที่บุคคลมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมาเป็นเป้าหมายของตน จากพฤติกรรมสื่อสารและกระบวนการแปลความหมาย ภายใต้พื้นฐานการสื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน จากความหมายและแนวคิดที่ได้กล่าวมาผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดความไว้วางใจของ Shockley, Ellis, and Winograd (2000) ซึ่งผู้วิจัยสร้างสามารถนำมาใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ได้ เนื่องจากแนวคิดนี้ได้กล่าวถึงความคาดหวังต่อทั้งองค์กร ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน อย่างครอบคลุม ซึ่งทั้งหมดล้วนมีอิทธิพลต่อบุคคลที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงและไม่มั่นคงในการทำงาน

#### 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรกับความมั่นคงในการทำงาน

ความไว้วางใจในองค์กร เป็นความคาดหวังในทางบวกของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับความมุ่งหมายและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรและองค์กร บนพื้นฐานของบทบาทสัมพันธภาพ ประสบการณ์และการพึ่งพาอาศัยกัน (Shockley et al., 2000) ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ส่งผลให้เกิดความเต็มใจร่วมมือปฏิบัติงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิก องค์กรและการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและพบว่าความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Laschinger, Finegan, Shamian, and Casier, 2000 ; Robbins, 2000) ซึ่งความพึงพอใจในงานเกิดจากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Probst, 2001)

### 6. การสนับสนุนทางสังคม

#### 6.1 ความหมายของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976) ให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้เชื่อว่ามิบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ ยกย่องและมองเห็นคุณค่าและรู้สึกได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในสังคม

House (1981) ได้ให้ความหมายว่าไว้ว่า เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การให้การดูแลและการให้ความเชื่อถือไว้วางใจ ความรักใคร่ ความห่วงใย การยอมรับนับถือ เห็นถึงคุณค่าและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ คำแนะนำ ข้อมูล วัตถุสิ่งของ หรือบริการต่างๆ ตลอดจนให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการประเมินตนเอง

Thoits (1986) ได้ให้ความหมายว่าไว้ว่า เป็นการที่บุคคลในเครือข่ายของสังคม ได้รับการช่วยเหลือด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูล ข่าวสารและด้านทรัพยากร ซึ่งการสนับสนุนที่จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญและตอบสนองต่อความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น

จากความหมายของการสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ที่มีต่อการได้รับความช่วยเหลือบุคคลในแหล่งสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนและผู้ร่วมงาน ทางด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูล ข่าวสารและด้านทรัพยากร ทำให้รู้สึกมั่นคง ปลอดภัยและสามารถระบายความรู้สึกได้จาก การติดต่อสัมพันธ์

## 6.2 แหล่งสนับสนุนทางสังคม

แหล่งสนับสนุนทางสังคมมีความเกี่ยวข้องกับชนิดและปริมาณ ซึ่งชนิดของการสนับสนุนทางสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปตามแหล่งที่ให้การสนับสนุน ส่วนปริมาณของการสนับสนุนจะขึ้นอยู่กับขนาดเครือข่ายสังคมที่ให้การสนับสนุน แนวคิดเกี่ยวกับแหล่งสนับสนุนทางสังคมมีดังนี้

House (1981) แบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. แหล่งสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Work-related source of support) หรือ กลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการ หมายถึงกลุ่มที่ให้การช่วยเหลือในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงาน หรือกลุ่มวิชาชีพ จึงมีลักษณะการช่วยเหลือที่เฉพาะเจาะจง ประเภทใดประเภทหนึ่งเป็นส่วนมาก เช่น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. แหล่งสนับสนุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Nonwork source of support) หรือกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการ และไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น พ่อ แม่ คู่สมรส เครือญาติ เพื่อนฝูง หรือเพื่อนบ้าน เป็นต้น

Pender (1996) แบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ (Natural support system) ได้แก่ ครอบครัว เป็นแหล่งสนับสนุนทางสังคมระดับปฐมภูมิ
2. กลุ่มเพื่อน (Peer support system) ส่วนมากเคยได้รับประสบการณ์ที่มีผลกระทบที่รุนแรงในชีวิต สามารถให้คำปรึกษา แก้ปัญหาในเรื่องที่คล้ายคลึงกัน
3. กลุ่มองค์กรทางศาสนา (Organized religious support system) เป็นกลุ่มที่มีการพบปะกันในสถานที่ทางศาสนาจัดไว้
4. กลุ่มองค์กรที่ให้การสนับสนุนของกลุ่มผู้ให้การดูแลหรือการให้ความช่วยเหลือจากองค์กรทางวิชาชีพ (Organized support system of care giving or helping professional) ได้แก่ กลุ่มผู้ดูแลสุขภาพหรือผู้ช่วยเหลือที่มีทักษะ
5. กลุ่มองค์กรที่ไม่ใช่กลุ่มวิชาชีพทางด้านสุขภาพ (Organized support group not dissected by health professional) ได้แก่ กลุ่มอาสาสมัคร

### 6.3 แนวคิดและองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคม

Cobb (1976) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน

1. การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ (Emotional support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับความรัก ความเอาใจใส่ มีความผูกพันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. การสนับสนุนด้านการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem support) เป็นข้อมูลที่ทำให้ทราบว่าบุคคลนั้นมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
3. การสนับสนุนด้านการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially support or network) เป็นข้อมูลที่บอกให้ทราบว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีความผูกพันซึ่งกันและกัน

House (1981) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 ด้าน

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ (Emotional support) ได้แก่ การให้ความรัก การดูแลเอาใจใส่ ให้ความไว้วางใจและให้การยอมรับนับถือ
2. การสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental support) ได้แก่ การให้การสนับสนุนด้านการเงิน ให้การช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงาน ให้เวลาหรือช่วยในการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational support) ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น คำแนะนำหรือข้อชี้แนะ เพื่อการแก้ปัญหาหรือตัดสินใจ

4. การสนับสนุนด้านการประเมินผล (Appraisal support) ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับ ข้อมูลเพื่อการเปรียบเทียบกับสังคมหรือข้อมูลการเห็นพ้องเพื่อช่วยให้เกิดการประเมินตนเอง

Thoits (1986) แบ่งการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ สังคม (Socioemotional aid) หมายถึง การได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การยอมรับและเห็นถึงคุณค่า และให้ความรู้สึกรู้ว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

2. การได้รับการสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational aid) หมายถึง การได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ รวมทั้งคำแนะนำและข้อมูลป้อนกลับ

3. การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร (Instrumental aid) หมายถึง การได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงาน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งของ เงินทอง ที่จะทำให้บุคคลที่ได้รับนั้นสามารถดำรงบทบาทหรือหน้าที่ความรับผิดชอบได้โดยปกติ

จากแนวคิดและองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการสนับสนุนทางสังคมตามแนวคิดของ Thoits (1986) เนื่องจากแนวคิดนี้มีการจำแนกถึงองค์ประกอบของการสนับสนุนทางสังคมที่สามารถทำให้บุคคลรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานได้อย่างชัดเจน

#### 6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคม เป็นการที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากเครือข่ายในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น (Thoits, 1986) รวมไปถึงความเครียดต่อปัญหาต่างๆ และการเผชิญปัญหาเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน การมีเครือข่ายความร่วมมือและการได้รับทรัพยากรที่เหมาะสม จะส่งเสริมให้การแก้ปัญหาเป็นไปในทางที่ถูกต้องและทำให้มีความสำเร็จในวิชาชีพ (Peluchette, 1993) ซึ่งการสนับสนุนทางสังคมนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้เกิด

ความก้าวหน้าในการทำงาน (Stroh, Brett, and Reilly, 1992) และทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานต่อไป

## 7. การสร้างเครื่องมือวิจัย

การวิจัยเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อค้นคว้าหาคำตอบให้กับปัญหาที่สนใจ การรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะประสิทธิภาพของการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนการดำเนินการวัด และขณะที่ดำเนินการวัด เพื่อควบคุมความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการวัด ซึ่งเกิดขึ้นได้ตั้งแต่เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวัด ผู้วัด ผู้ถูกวัด เมื่อการวัดมีความสำคัญอย่างมากในการวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องให้ความสำคัญต่อการวัด โดยเริ่มตั้งแต่การเลือกเครื่องมือวิจัย คุณภาพเครื่องมือ ทั้งความตรงและความเที่ยง

### 7.1 หลักการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือทางการพยาบาลส่วนใหญ่ถูกสร้างขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของ Classical Test Theory ซึ่งมีการสมมติว่าคะแนนที่ได้จากการวัดมีการแจกแจงแบบปกติ การสร้างเครื่องมือโดยใช้ทฤษฎีนี้มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้ (วันทนา มณีศรีวงศ์กุล, 2544)

1. การให้นิยามความหมายของมโนคติที่สนใจจะศึกษาให้ชัดเจน (Define the concept) จะช่วยให้การเขียนข้อคำถามที่จะใช้วัดมโนคตินั้นง่ายขึ้น โดยเริ่มจากการให้นิยามความหมายเชิงแนวคิด (Conceptual definition) ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์มโนคติ (Concept analysis) ก่อน หลังจากผู้วิจัยให้นิยามในเชิงแนวคิด โดยอยู่บนพื้นฐานของกรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัยแล้ว จากนั้นจึงให้นิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะบอกว่าตัวแปรนั้นจะถูกวัดอย่างไร
2. ออกแบบลักษณะของแบบวัด (Design the scale) ควรกำหนดก่อนว่าจะเลือกใช้แบบวัดแบบใด เช่น rating, Likert หรือ semantic differential scale เป็นต้น ซึ่งจะบอกว่าตัวแปรนั้นจะถูกวัดอย่างไร แล้วจึงจะลงมือสร้างข้อคำถาม การใช้ผังของข้อคำถาม (Blueprint) จะมีประโยชน์ในการที่จะช่วยให้การออกข้อคำถามครอบคลุมทุกองค์ประกอบย่อยของมโนคติที่สนใจจะศึกษา แต่ละข้อคำถามควรจะต้องมีความกระชับและชัดเจน รวมทั้งควรจะมีคำถามเพียงประเด็นเดียว (จำนวนข้อคำถามเริ่มแรก ควรมีจำนวนเป็น 2 เท่าของจำนวนข้อคำถามที่ต้องการจริง)
3. เชิญผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่จะศึกษาพิจารณาข้อคำถามและสะท้อนกลับในเรื่องของความถูกต้องเหมาะสม (Seek item review) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น

4. ทดลองใช้เครื่องมือในเบื้องต้น (Conduct preliminary item tryouts) โดยการนำเครื่องมือฉบับร่าง ซึ่งปรับแก้แล้วจากข้อที่ 3 มาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย โดยสังเกตปฏิกิริยาของผู้ตอบในขณะที่ทดสอบ เปิดโอกาสให้ผู้ตอบให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถาม และข้อเสนอแนะเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม จากนั้นนำค่าเฉลี่ย และการกระจายของคำตอบ และการเว้นว่างไม่ตอบ ตลอดจนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับแก้ข้อคำถามให้เข้าใจง่ายขึ้น

5. นำเครื่องมือที่ประกอบด้วยข้อคำถามที่ปรับแก้ไขแล้วจากข้อที่ 4 มาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Perform field test)

6. วิเคราะห์ข้อคำถาม (Conduct item analysis) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากข้อคำถามหนึ่งๆ กับคะแนนรวมจากข้อคำถามทั้งหมด (Item-total Correlation) เพื่อประเมินว่าข้อคำถามข้อใดควรจะตัดออก เพราะจะทำให้ความเที่ยงภายในของเครื่องมือต่ำลง

7. เลือกข้อคำถามที่ควรที่จะคงไว้ในเครื่องมือวิจัย (Select items to retain) เกณฑ์การคัดเลือกขึ้นอยู่กับขนาดของความสัมพันธ์ และจำนวนข้อที่ต้องการ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือควรจะเท่ากับ 0.70 หรือมากกว่า จึงจะแสดงว่ามีความเที่ยงภายในเครื่องมือเพียงพอที่จะนำไปใช้

จากการทบทวนวิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยมีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาแนวคิดที่ต้องการศึกษา สร้างคำจำกัดความ นำมาสร้างเครื่องมือโดยเลือกใช้แบบวัดเป็นวิธีการของลิเคิร์ต (Likert method) เมื่อได้ข้อคำถามครอบคลุมคำจำกัดความแล้วจึงนำแบบสอบถามปรึกษาผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ปรับปรุงแก้ไข มาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายประชากรที่ต้องการศึกษา หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ปรับปรุงแบบสอบถาม และนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาต่อไป

## 7.2 การกำหนดมาตรวัดในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ในการกำหนดมาตรวัดในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาลมีด้วยกันหลายวิธี ได้แก่ วิธีการของเทอร์สโตน (Thurstone method) วิธีการของลิเคิร์ต (Likert method) วิธีการของกัทแมน (Guttman method) วิธีการมาตราจำแนกความหมาย (Semantic

differential) (อารีย์วรรณ ช่อมตानी, 2550) ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอกล่าวถึง วิธีการของลิเคิร์ท (Likert method) ซึ่งใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

วิธีการของลิเคิร์ท (Likert method)

แบ่งมาตรวัดเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนการประเมิน (Evaluation) และส่วนของระดับการประเมิน (Degree of favorable) การประเมินความชอบ หรือไม่ชอบนั้น คำถามแต่ละข้อที่สร้างจะกล่าวถึง ส่วนที่ดีและไม่ดีของเป้าหมายเจตคตินั้นๆ เพื่อให้ผู้ตอบๆว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น และจำต้องมีข้อคำถามด้านบวกและด้านลบ จำนวนพอๆกัน ส่วนระดับการประเมินนั้น คำถามแต่ละข้อจะมีลักษณะสเกลในตัวของมันเอง เพื่อบอกระดับการประเมินว่า ชอบมาก ค่อนข้างมาก ปานกลาง ไม่ค่อยชอบ ไม่ชอบเลย ระดับการประเมินข้อคำถามจะเพิ่มหรือลดลงตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ ในการวิจัยทางการพยาบาล นักวิจัยได้นำมาตรวัดเจตคติของลิเคิร์ท (Likert scale) มาใช้อย่างแพร่หลาย เช่น การวัดเจตคติของพยาบาล การวัดความรู้สึกในด้านต่างๆ เช่น ความเชื่อเกี่ยวกับสุขภาพ และในการวัดความรู้สึกต่อสังคม เช่น การวัดการสนับสนุนทางสังคม

องค์ประกอบของเครื่องมือวิจัยตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert method)

1. การสร้างข้อความหรือข้อคำถาม มาตรวัดแบบลิเคิร์ท (Likert scale) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ข้อความเห็นด้วย (Favorable statement) หมายถึง ข้อความที่มีน้ำหนักเป็นบวก (Positive weight)

1.2 ข้อความไม่เห็นด้วย (Unfavorable statement) หมายถึง ข้อความที่มีน้ำหนักเป็นลบ (Negative weight)

ลิเคิร์ท (Likert, 1932) ได้กำหนดเกณฑ์ในการเขียนข้อความดังนี้

(1) ข้อความที่ใช้ควรเป็นข้อความที่ต้องการวัดพฤติกรรม ไม่ใช่ข้อเท็จจริง

(2) ข้อความที่ต้องใช้ต้องชัดเจน รัดกุมและตรงไปตรงมา

(3) ข้อความที่ใช้วัดตัวแปรเจตคติในแต่ละข้อความในหนึ่งคำถาม ควรระบุตัวแปรทางจิตวิทยาเพียงตัวแปรเดียว

2. การกำหนดค่ามาตรวัด หรือการกำหนดน้ำหนักของระดับเจตคติ ลิเคิร์ท (Likert) ได้กำหนดไว้ 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ/เฉยๆ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	3	2	1	0 หรือ
5	4	3	2	1

3. การนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) เป็นการนำเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นไปใช้ทดสอบกับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะพื้นฐานเหมือนกลุ่มตัวอย่างจริง วัตถุประสงค์ของการทดลองใช้ ก็เพื่อการปรับปรุงข้อความให้ชัดเจน

4. การวิเคราะห์ข้อความหาค่าอำนาจจำแนก โดยอาศัยเกณฑ์ที่ว่า ข้อความที่ดีควรแยกได้ว่า ตัวอย่างใดมีความเห็นในทางบวกหรือลบมากน้อยกว่ากัน การหาค่าอำนาจจำแนกของข้อความสามารถทดสอบด้วยสถิติ  $t$  (t-test) ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคะแนนแต่ละข้อความ

4.2 รวมคะแนนของทุกข้อของตัวอย่างแต่ละราย

4.3 เรียงลำดับคะแนนของตัวอย่างที่ตอบโดยเรียงจากคะแนนสูงสุดถึง

ต่ำสุด

4.4 แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ให้คะแนนสูงและต่ำ การแบ่งใช้วิธี 25% บน และ 25% ล่าง

4.5 นำคะแนนที่ได้ไปหาค่าเฉลี่ย และค่าความแปรปรวน

4.6 นำค่าในข้อ 4.5 ไปทดสอบ t-test

4.7 การแปลผล ถ้าค่าเฉลี่ยของคะแนนข้อความในกลุ่มคะแนนต่ำกับกลุ่มที่มีคะแนนสูง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่าข้อความนั้นมีอำนาจจำแนกดี ถ้าข้อความใดไม่มีอำนาจจำแนก ให้ตัดข้อความนั้นทิ้งไป ในการหาค่าอำนาจจำแนกอีกวิธีหนึ่งคือการใช้วิธีวิเคราะห์ความเที่ยง โดยใช้การหาค่าคงที่ภายใน (Internal consistency) และการหาค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนทั้งฉบับ

ข้อจำกัดของมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

1. เนื่องจากมาตรวัดของลิเคิร์ตจะมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยปกติผู้ตอบแบบสอบถาม มักจะตอบประโยคที่มีแนวโน้มเข้าสู่ความเป็นกลาง คือ “ไม่แน่ใจ” ถ้าผู้ตอบจำนวนมากตอบมาตรวัดนี้ในข้อคำถามใด ข้อคำถามนั้นมักจะมีค่าอำนาจจำแนกต่ำ ดังนั้นคำถามเหล่านั้นจะถูกตัดออก เมื่อวิเคราะห์คำตอบรายข้อ (Item analysis)

2. ถ้ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของคำถามไม่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้จริง ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้ เพราะข้อคำถามที่วัดได้ดีในกลุ่มตัวอย่างหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องวัดได้ในกลุ่มตัวอย่างอื่นด้วย

3. ในการตีความข้อมูลการวัดเจตคติ จะคิดคะแนนรวม ไม่แยกรายข้อย่อย ดังนั้นจึงทำให้ไม่ทราบความคิดเห็นที่แท้จริงผู้ที่ตอบ “ไม่แน่ใจ” หรือตอบเป็นกลาง (Neutral answer) เพราะค่าคะแนนเฉลี่ยจะรวมข้อความที่ผู้ตอบ ที่ตอบทั้งที่มีความคิดเห็นและไม่มีความคิดเห็นรวมไว้ด้วยกัน

### 7.3 หลักในการพิจารณาเลือกเครื่องมือที่มีอยู่แล้วมาใช้

1. เครื่องมือนั้นสร้างขึ้นเพื่อวัดตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหรือไม่ คำจำกัดความและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาเครื่องมือที่สอดคล้องกับผู้วิจัยหรือไม่

2. ความพร้อมด้านทรัพยากร เครื่องมือวิจัยบางชุดต้องเสียค่าเช่าหรือซื้อในราคาแพง บางชุดต้องใช้ผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล และบางชุดมีวิธีการตอบที่ยุ่งยาก ต้องมีคำตอบแทนให้แก่ผู้ให้ข้อมูล ฉะนั้นผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงทรัพยากรที่มีอยู่หลายด้าน เช่น เงิน เวลา ผู้ช่วยเก็บข้อมูล เป็นต้น

3. ความพร้อมและความคุ้นเคยของผู้วิจัยต่อเครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลชนิดนั้นๆ

4. ค่ามาตรฐานจากการวัดของเครื่องมือชุดนั้น จะเป็นการดีถ้าเครื่องมือที่เคยใช้วัด ในกลุ่มประชากรต่างๆ และมีการรายงานค่ามาตรฐาน และการกระจายของคะแนนไว้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา และสามารถเปรียบเทียบคะแนนที่วัดได้กับค่ามาตรฐาน

5. ความเหมาะสมกับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา ต้องคำนึงว่าเครื่องมือที่ใช้นั้นใช้วัดในประชากรกลุ่มอายุใด ความสามารถทางสติปัญญาในระดับใด ความสามารถในการอ่านต้องมีอย่างน้อยเพียงใด นอกจากนั้น เครื่องมือบางอย่างต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมหรือกลุ่มชนที่ศึกษาด้วย

6. การนำเครื่องมือไปใช้ (Administration issues) เครื่องมือบางอย่างอาจจำเป็นต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ประกอบวิชาชีพโดยเฉพาะ เช่น นักจิตวิทยา แพทย์ เป็นผู้บริหารเครื่องมือ หรืออาจต้องใช้ในระยะเวลา สถานที่เฉพาะ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาประเด็นต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว และเห็นว่าเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในงานของผู้วิจัยได้ ควรติดต่อขออนุญาตอย่างเป็นทางการกับเจ้าของเครื่องมือ หรือหน่วยงาน หรือสำนักพิมพ์ที่เป็นผู้ถือลิขสิทธิ์ในเครื่องมือ นั้น และจะต้องมีการอ้างอิงในรายงานการวิจัยว่า ได้ใช้เครื่องมือของใคร การดัดแปลงเครื่องมือของผู้อื่นมาใช้โดยไม่มี การอ้างอิงถึงเจ้าของเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง เพราะเป็นการขโมยทรัพย์สินทางปัญญาของนักวิจัยท่านอื่น

หลังจากได้รับอนุญาตให้ใช้เครื่องมือ ผู้วิจัยจะได้รับเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ สำหรับเครื่องมือที่ได้มาตรฐานจะมีเอกสารแนบมา ได้แก่ คู่มือในการใช้ วิธีการแปลผลคะแนน คะแนนมาตรฐานในกลุ่มประชากรที่เคยใช้เครื่องมือ นั้นวัด (Norms) และค่าแสดงคุณภาพของเครื่องมือ เช่น ผลการทดสอบความตรง ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนก เป็นต้น ก่อนที่ผู้วิจัยจะนำเครื่องมือที่มีอยู่แล้วไปใช้ ควรจะทดสอบคุณภาพของเครื่องมือในกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา และรายงานผลการทดสอบในรายงานการวิจัย

ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเองของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) และการสนับสนุนทางสังคมของปีติมา ฉายโสภาส (2546) มาปรับให้เข้ากับบริบทของการศึกษาในครั้งนี้ และนำมาทดลองใช้ (Try out) ในกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ต้องการศึกษา นำมาหาค่าความเที่ยงและปรับใช้กับประชากรที่ศึกษา

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 8.1 งานวิจัยในประเทศ

Ratchadapunathikul (2002) ศึกษาเรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง จำนวน 1,680 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้สถานะและศักยภาพขององค์กร การรับรู้สภาพเศรษฐกิจและสังคม การรับรู้ความชัดเจนในข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ความสำคัญของตนเองต่อองค์กรและค่านิยมในการทำงาน

นันทพร ชินวัฒนกาญจน์ (2545) ศึกษาเรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 160 คน ผลการศึกษา

พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย การรับรู้ นโยบายและการบริหาร ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร การรับรู้สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และความสามารถในการทำงาน

วิกรม อัครวิกุล (2541) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่า การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเอง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายในองค์กร และการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อปัจจัยภายนอกองค์กรในด้านสภาพเศรษฐกิจและสังคม มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

สุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร ลักษณะงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์จำนวน 406 คน จากผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาในการทำงานและรายได้ รวมไปถึงปัจจัยองค์กรและลักษณะงาน ส่วนระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน

อุษณีย์ เหมแหวน (2543) ศึกษาเรื่องความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น: ศึกษากรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ พบว่า พนักงานบริษัทมีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมั่นคง แต่เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีระดับความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ แต่มีระดับความมั่นคงทางสังคม และมีระดับความมั่นคงทางจิตใจ และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน ความสามารถในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงผลการผลิต การเปลี่ยนขนาดองค์กรและสถานะของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ส่วนรายได้ สวัสดิการ การปรับเปลี่ยนแรงงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การวางแผนกำลังคน สภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน และภาวะการเลิกจ้างมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน

## 8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

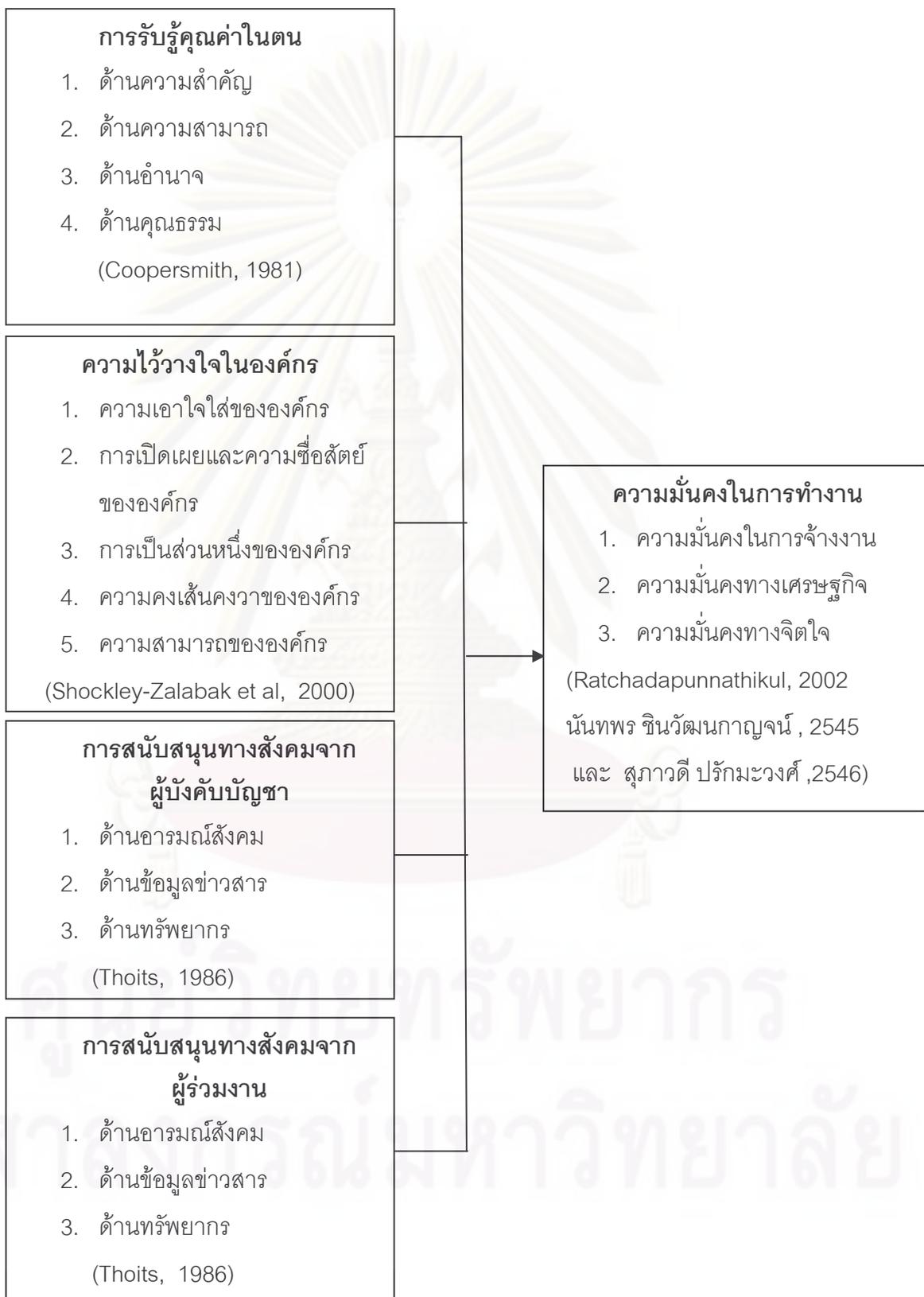
Judge, Bono and Locke (2000) ศึกษาบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานโดยการศึกษาคือการประเมินบุคลิกภาพขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับตนเอง ด้านการมีคุณค่าในตนเอง สมรรถนะแห่งตน ความเชื่ออำนาจแห่งตน และความมั่นคงทางอารมณ์กับความพอใจในงาน ผ่านการรับรู้คุณลักษณะของงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพพื้นฐานเกี่ยวกับตนเองทุกด้านมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในงาน

Vandenbergh, Bentein, and Stinglhamber (2004) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ การลาออกจากองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน พบว่าพยาบาลที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจมีผลโดยตรงกับอัตราการลาออก และการตั้งใจที่จะลาออก นอกจากนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลและผู้ตรวจการพยาบาล จำนวน 194 คน พบว่าการผูกพันต่อการนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เนื่องจากการผูกพันในการนิเทศงาน

Lauren L. W. (2005) ศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงานบนพื้นฐานความไว้วางใจในองค์กร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 920 คน พบว่า ความพึงพอใจของพยาบาลเรื่องค่าใช้จ่าย สถานภาพการจ้างงาน ความมีตัวตนงาน งาน นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจของพยาบาล ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความไว้วางใจในองค์กรได้คือ นโยบายขององค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร ความมีตัวตน สถานภาพการจ้างงาน และตัวแปรที่สามารถทำนายความไว้วางใจในองค์กรได้มากที่สุดคือ นโยบายขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมดังที่กล่าวมาการรับรู้คุณค่าในตนเอง เกิดจากการที่บุคคลได้รับความรัก ความเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับในความสามารถส่งผลให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งทำให้บุคคลรับรู้ถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจในองค์กร เป็นความเชื่อที่บุคคลคาดหวังว่าบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กร มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีสามารถนำองค์กรสู่ความมั่นคง ส่วนการสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากแหล่งสนับสนุนทางสังคมทั้งด้านอารมณ์ สังคม ข้อมูลข่าวสารและด้านทรัพยากร ทำให้บุคคลรู้สึกผูกพันและมั่นคง ซึ่งจากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงได้เชื่อมโยงตัวแปรต้นและตัวแปรตามมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อหาความสัมพันธ์ดังนี้

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานเงินรายได้คณะและพนักงานเงินอุดหนุน ทั้งนี้ไม่รวมกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงาน ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ รวมทั้งหมด 3,991 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานเงินรายได้คณะและพนักงานเงินอุดหนุน ทั้งนี้ไม่รวมกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงาน ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทุกแผนกของโรงพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** สํารวจประชากรจํานวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมทั้งหมด 7 แห่ง โดยสอบถามจากคณะแพทยศาสตร์ของทุกโรงพยาบาล พบว่ามีจํานวนทั้งหมด 3,991 คน

**ขั้นตอนที่ 2** คํานวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจํานวน 3,991 คน และคํานวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$\text{จากสูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad \text{เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05}$$

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง}$$

สามารถคํานวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{3,991}{1 + (3,991 [(0.05) (0.05)]]}$$

$$n = 363.562$$

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จํานวน 364 คน เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีการสูญหายของข้อมูลเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกลุ่มประชากรมากที่สุดจึงเพิ่มแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างที่คํานวณได้ (จำไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา, 2533) จึงได้กลุ่มตัวอย่างจํานวน 401 คน

**ขั้นตอนที่ 3** คํานวณขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละโรงพยาบาล ทั้ง 7 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ โดยวิธีคํานวณตามสัดส่วนประชากรของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล

**ขั้นตอนที่ 4** คํานวณขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกแผนกและทุกโรงพยาบาล จําแนกเป็นแผนกที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยใน หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤต หอผู้ป่วยเฉพาะทาง และอื่นๆ แต่ละแผนกแบ่งออกเป็น สุนัขกรรม

ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม อุบัติเหตุและฉุกเฉิน หออภิบาลผู้ป่วยหนัก และ จักษุ โสต ศอ นาสิก คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของโรงพยาบาลแต่ละแผนก สุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัยของแต่ละแผนกด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) และตาม จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้ตามจำนวนที่ต้องการ เช่น โรงพยาบาลรามธิบดี มีประชากร 784 คน ประชากรทั้ง 7 โรงพยาบาลมีทั้งหมด 3,991 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการในการวิจัย คือ 401 คน เพราะฉะนั้นเทียบจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการของโรงพยาบาลรามธิบดีเท่ากับ 79 คน คำนวณตามแผนกต่างๆ และสุ่มเลือกหอผู้ป่วยตามสัดส่วนที่มีของแต่ละโรงพยาบาล และ สุ่มพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่ได้กำหนดไว้ โดยจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้ในแต่ละโรงพยาบาล มีรายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ	จำนวน พยาบาล วิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จากการ สุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบ แบบสอบถาม	ร้อยละของ การได้ แบบสอบถาม
โรงพยาบาลศิริราช	1,445	145	117	80.69
โรงพยาบาลรามธิบดี	784	79	76	96.20
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติ	145	15	15	100.00
โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่	495	50	49	98.00
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ	232	23	23	100.00
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	476	48	40	83.33
โรงพยาบาลศรีนครินทร์	414	41	32	78.05
รวม	3,991	401	352	87.78

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้รวม และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูล	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 352 )	ร้อยละ
อายุ	$\bar{X}=28.78$ , SD=4.99		
	21-25 ปี	109	30.97
	26-30 ปี	143	40.62
	31-40 ปี	100	28.41
สถานภาพสมรส			
	โสด	288	81.82
	คู่	59	16.76
	หม้าย/หย่า/แยก	5	1.42
สภาพการจ้างงาน			
	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน	171	48.58
	พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	181	51.42
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}=6.08$ , SD=4.14		
	1-5 ปี	184	52.27
	6-10 ปี	128	36.37
	มากกว่า 11 ปี	40	11.36
รายได้รวม	$\bar{X}=20576.79$ , SD=5906.91		
	น้อยกว่า 15,000 บาท	57	16.19
	15,000-20,000 บาท	159	45.17
	20,001-25,000 บาท	99	28.13
	มากกว่า 25,000 บาท	37	10.51

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูล	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 352 )	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน			
	หอผู้ป่วยนอก	21	5.97
	หอผู้ป่วยใน	164	46.59
	หอผู้ป่วยพิเศษ	64	18.18
	หอผู้ป่วยวิกฤต	55	15.63
	หอผู้ป่วยเฉพาะทาง	38	10.79
	- เคมีบำบัด (7 คน)		
	- ศูนย์ไตเทียม (11 คน)		
	- ศูนย์โรคหัวใจ (8 คน)		
	- ศูนย์ส่องกล้อง (6 คน)		
	- รังสีรักษา (3 คน)		
	- อุบัติเหตุไฟไหม้ (3 คน)		
	อื่นๆ	10	2.84
	- หอสงฆ์ (3 คน)		
	- โครงการพิเศษนอกเวลา (2 คน)		
	- ประกันสังคม (2 คน)		
	- หน่วยปลูกถ่ายไขกระดูก (BMT) (2 คน)		
	- หน่วยป้องกันโรคติดเชื้อ (ID) (1 คน)		

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็น ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด มี 5 ตอน ประกอบด้วย

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้รวมและแผนกที่ปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเอง ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Coopersmith (1981) มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในตนเองและแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเองของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ซึ่งศึกษาในพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดของ Coopersmith (1981) ปรับให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสำคัญ ด้านความสามารถ ด้านอำนาจ และด้านคุณธรรม ลักษณะเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จำนวน 16 ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสำคัญ 4 ข้อ (ข้อ 1-4)

ด้านความสามารถ 4 ข้อ (ข้อ 5-8)

ด้านอำนาจ 4 ข้อ (ข้อ 9-12)

ด้านคุณธรรม 4 ข้อ (ข้อ 12-16)

2. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

เห็นด้วยปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง

เห็นด้วยน้อย เท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

3. การแปลผลคะแนน การรับรู้คุณค่าในตน ใช้หลักการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	มีการรับรู้คุณค่าในตน อยู่ในระดับดีมาก
3.50 - 4.49	มีการรับรู้คุณค่าในตน อยู่ในระดับดี
2.50 - 3.49	มีการรับรู้คุณค่าในตนอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	มีการรับรู้คุณค่าในตน อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	มีการรับรู้คุณค่าในตน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของ Shockley et al. (2000) มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์กร และนำแนวคิดของ Shockley et al. (2000) มาสร้างแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความเอาใจใส่ขององค์กร การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นการ ความคงเส้นคงวาขององค์กร และความสามารถขององค์กร นำคำจำกัดความมาสร้างเป็นข้อคำถามลักษณะเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จำนวน 23 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ความเอาใจใส่ขององค์กร	5 ข้อ (ข้อ 1-5)
การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร	4 ข้อ (ข้อ 6-9)
การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	5 ข้อ (ข้อ 10-14)
ความคงเส้นคงวาขององค์กร	4 ข้อ (ข้อ 15-18)
ความสามารถขององค์กร	5 ข้อ (ข้อ 19-23)

2. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

เห็นด้วยปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง

เห็นด้วยน้อย เท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่าน  
น้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่าน  
น้อยที่สุด

3. การแปลผลคะแนน ความไว้วางใจในองค์กร ใช้หลักการแปลผลค่าคะแนน  
เฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	มีความไว้วางใจในองค์กร อยู่ในระดับดีมาก
3.50 - 4.49	มีความไว้วางใจในองค์กร อยู่ในระดับดี
2.50 - 3.49	มีความไว้วางใจในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	มีความไว้วางใจในองค์กร อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	มีความไว้วางใจในองค์กร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม ผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถาม  
ของปีติมา ฉายโสภาส (2546) ที่สร้างตามแนวคิดของ Thoits (1986) มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาจากแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมของ ปีติมา ฉายโสภาส  
(2546) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ ที่สร้างตามแนวคิดของ  
Thoits (1986) และนำมาปรับให้เข้ากับบริบทของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย 3 ด้าน  
คือ ด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร โดยแบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคม  
ออกเป็น 2 แหล่ง คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และการสนับสนุนทางสังคมจาก  
ผู้ร่วมงาน ลักษณะเป็นข้อความทางบวกทั้งหมด จำนวน 17 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านอารมณ์สังคม	7 ข้อ (ข้อ 1-7)
ด้านข้อมูลข่าวสาร	5 ข้อ (ข้อ 8-12)
ด้านทรัพยากร	5 ข้อ (ข้อ 13-17)

2. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตรา  
ส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง ได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นมากที่สุด  
เห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง ได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นมาก  
เห็นด้วยปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง ได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นปานกลาง  
เห็นด้วยน้อย เท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง ได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นน้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง ได้รับการสนับสนุนตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

3. การแปลผลคะแนน การสนับสนุนทางสังคม ใช้หลักการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	ได้รับการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	ได้รับการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	ได้รับการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ได้รับการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	ได้รับการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับต่ำมาก

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยปรับจากแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานของ Ratchadapunnathikul (2002) นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์ (2545) และสุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความมั่นคงในการจ้างงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางจิตใจ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานสร้างตามแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยและแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานของ Ratchadapunnathikul (2002) นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์ (2545) และ สุภาวดี ปรีกมะวงศ์ (2546) ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความมั่นคงในการจ้างงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางจิตใจ ลักษณะเป็นข้อความทางบวกทั้งหมดจำนวน 17 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ความมั่นคงในการจ้างงาน	6 ข้อ (ข้อ 1-6)
ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	6 ข้อ (ข้อ 1-6)
ความมั่นคงทางจิตใจ	6 ข้อ (ข้อ 1-6)

2. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยมาก เท่ากับ 4 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมาก

เห็นด้วยปานกลาง เท่ากับ 3 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่าน  
ปานกลาง

เห็นด้วยน้อย เท่ากับ 2 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่าน  
น้อย

เห็นด้วยน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่าน  
น้อยที่สุด

3. การแปลผลคะแนน ความมั่นคงในการทำงาน ใช้หลักการแปลผลค่าคะแนน  
เฉลี่ย (ประคอง กรรณสูต, 2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	การแปลความหมาย
4.50 - 5.00	ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก
3.50 - 4.49	ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี
2.50 - 3.49	ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา  
และความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

#### 1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

1.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้สร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาแก้ไข  
จากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงและ  
ความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความชัดเจนถูกต้อง ความเหมาะสม  
ของภาษา รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตาม  
เนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI)

#### 1.2 การหาความตรงเชิงเครื่องมือ

การหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยถือเกณฑ์ในการให้คะแนนความตรงเชิง  
เนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย

ระดับ 2 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวน และปรับปรุงอย่างมากจึงจะสอดคล้องกับ คำนิยาม

ระดับ 3 หมายถึง ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวน และปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะสอดคล้องกับ คำ นิยาม

ระดับ 4 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับคำนิยาม

ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัตน์รากร, 2550) โดยคำนวณจากสูตร

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

จากการคำนวณค่า CVI ของแบบสอบถาม ทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่ แบบสอบถาม การรับรู้คุณค่าในตน แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ค่า CVI เท่ากับ 0.94, 0.83, 1 และ 0.84 ตามลำดับ ค่า CVI ที่ยอมรับได้ คือ .80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัตน์รากร, 2547) ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามทุกชุดที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ และนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งเพื่อพิจารณา ความเห็นชอบและความสมบูรณ์ของเครื่องมือ โดยมีการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามของ แบบสอบถามแต่ละฉบับดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ มีการปรับปรุงดังนี้

ข้อคำถามเดิม	16	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	7	ข้อ
คงเดิม	9	ข้อ
รวมมีข้อคำถามทั้งหมด	16	ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ มีการปรับปรุงดังนี้

ข้อคำถามเดิม	23	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	5	ข้อ
คงเดิม	18	ข้อ
รวมมีข้อคำถามทั้งหมด	23	ข้อ

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม มีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ มีการปรับปรุงดังนี้

ข้อคำถามเดิม	17	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	2	ข้อ
คงเดิม	15	ข้อ
รวมมีข้อคำถามทั้งหมด	17	ข้อ

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 18 ข้อ มีการปรับปรุงดังนี้

ข้อคำถามเดิม	19	ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	3	ข้อ
ตัดคำถามที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยม	1	ข้อ
คงเดิม	16	ข้อ
รวมมีข้อคำถามทั้งหมด	18	ข้อ

## 2. การหาความเที่ยง (Reliability)

2.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา คือ เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา มากกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 30 คน ที่โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ประคอง กรรณสูต, 2542: 46) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเองเท่ากับ 0.88 แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กรเท่ากับ

0.83 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม 0.97 และแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.96 ซึ่งค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.7 ขึ้นไป (Polit and Hunger, 1991; Burn and Grove, 2001)

2.2 นำข้อคำถามที่ทำการแก้ไขและปรับปรุง รวบรวมเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์รวมทั้งหมดจำนวน 80 ข้อ ดังนี้

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	มีจำนวน	6	ข้อ
แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน	มีจำนวน	16	ข้อ
แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร	มีจำนวน	23	ข้อ
แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม	มีจำนวน	17	ข้อ
แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน	มีจำนวน	18	ข้อ

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำมาหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีเดียวกันได้ค่าความเที่ยงดังตาราง

**ตารางที่ 3** ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และความมั่นคงในการทำงาน ในการทดลองใช้และเก็บข้อมูล

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูล (n=352)
การรับรู้คุณค่าในตน	0.88	0.90
ความไว้วางใจในองค์กร	0.83	0.93
การสนับสนุนทางสังคม	0.97	0.97
ความมั่นคงในการทำงาน	0.93	0.92

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง เพื่อรับการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์จากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ทั้ง 7 แห่ง โดยใช้ระยะเวลาในการขออนุมัติจริยธรรมตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2552 ถึง 12 กุมภาพันธ์ 2553

2. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล พร้อมแนบรายละเอียดของโครงการ หนังสือรับรองการผ่านจริยธรรมในมนุษย์ แบบสอบถามในการวิจัย และรออนุญาตตอบกลับขออนุญาตเก็บข้อมูลแต่ละโรงพยาบาล

3. ภายหลังจากการได้รับหนังสืออนุมัติให้เก็บข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ระบุไว้ โดยติดต่อกับหัวหน้าฝ่ายวิจัยเก็บข้อมูลของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยไม่สามารถเดินทางไปได้ ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้จัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์ ประกอบไปด้วย เอกสารคำชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย หนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย แบบสอบถามการวิจัย หนังสือรับรองการผ่านจริยธรรมในมนุษย์ และหนังสืออนุมัติเก็บข้อมูล ส่วนโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ ผู้วิจัยเดินทางไปติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายวิจัยด้วยตนเอง และเพื่อเป็นการพิทักษ์กลุ่มตัวอย่างและให้ได้ข้อมูลตามความเป็นจริงมากที่สุด ภายหลังจากตอบแบบสอบถามขอความกรุณาปิดผนึก พร้อมส่งแบบสอบถามใส่กล่องที่ฝ่ายการพยาบาลตามที่จัดไว้ให้

4. ติดตามความคืบหน้าของการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางโทรศัพท์ภายหลังจากส่งแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ ใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2552 ถึง มีนาคม 2553

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.78 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด (จำนวน 401 ฉบับ) และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ต่อไป

#### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มีการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลภายหลังจากได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในคน และได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล จากหน่วยงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ชี้แจงเรื่องการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรในเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยบอกวัตถุประสงค์ในการทำ วิจัยรายละเอียดขั้นตอนต่างๆที่ต้องปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัย และความ เสี่ยงหรือความไม่สะดวกที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนร่วมใน การวิจัยสามารถถอนตัวจากการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าหรือระบุ เหตุผล ซึ่งจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงาน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยจะ เก็บแบบสอบถามไว้ในที่ปลอดภัย และทำลายเอกสารทั้งหมดเมื่อสิ้นสุดการวิจัย การวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยจะไม่ใช้ข้อมูลส่วนตัวที่ได้รับจากการวิจัยเผยแพร่ต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล โดยจะ วิเคราะห์และนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาใส่รหัสข้อมูลแต่ละข้อ นำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์
2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)
4. วิเคราะห์การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทาง สังคม และความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จำแนกเป็นรายด้านและ ประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542)

การแปลความหมาย

ค่าระหว่าง  $\pm 0.70$  ถึง  $\pm 1.00$  มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าระหว่าง  $\pm 0.30$  ถึง  $\pm 0.69$  มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง  
 ค่าระหว่าง  $\pm 0.01$  ถึง  $\pm 0.29$  มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ  
 ค่าระหว่าง  $= 0.00$  ไม่มีความสัมพันธ์  
 โดยเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะความสัมพันธ์ดังนี้  
 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น + หมายความว่าถึง ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะ

เพิ่มหรือลดตามกัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น - หมายความว่าถึง ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะ  
 เพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

6. สร้างสมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่ม  
 พนักงานมหาวิทยาลัย จากตัวแปรพยากรณ์ คือ การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในการ  
 ทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่ละขั้นตอน (Stepwise  
 Multiple Regression Analysis)

6.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปร  
 พยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์

6.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยการ  
 ทดสอบเอฟรวม (Overall F-test statistic)

6.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (B) และค่าคงที่  
 ในรูปคะแนนดิบ

6.4 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (Beta) ในรูป  
 คะแนนมาตรฐาน

6.5 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน  
 (Beta) ที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานเงินรายได้คณะและพนักงานเงินอุดหนุน ทั้งนี้ไม่รวมกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงาน ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 401 คน ได้รับแบบสอบถามคืนนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.78 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจัดลำดับการนำเสนอ เรียงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 3 การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 1 การศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4-7

การศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายรวมและรายด้าน

ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความมั่นคงในการจ้างงาน	3.95	0.59	ดี
ความมั่นคงทางจิตใจ	3.69	0.58	ดี
ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	3.28	0.74	ปานกลาง
รวม	3.64	0.53	ดี

จากตารางที่ 4 พบว่าความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพยาบาลมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.64$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมั่นคงในการจ้างงาน และความมั่นคงทางจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $\bar{X} = 3.69$  ตามลำดับ) และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ )

ศูนย์วิทยุทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความมั่นคงในการจ้างงาน จำแนกตามรายชื่อ

ความมั่นคงในการจ้างงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	4.30	0.70	ดี
2. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ถูกยกเลิกการจ้างงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร	4.14	0.76	ดี
3. แม้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆในอนาคต งานที่ปฏิบัติมีความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.93	0.80	ดี
4. การทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรและระยะเวลาในการจ้างงานเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.82	0.86	ดี
5. สิทธิและจำนวนวันลาเมื่อเจ็บป่วย คลอดบุตร เป็นไปอย่างเหมาะสม	3.80	0.85	ดี
6. ได้รับการประเมินผลที่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา	3.69	0.84	ดี
รวม	3.95	0.59	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่า ความมั่นคงในการจ้างงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในระดับดี มีระดับที่ดีที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ )

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความมั่นคงทางจิตใจ จำแนกตามรายชื่อ

ความมั่นคงทางจิตใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.66	ดี
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่	3.82	0.72	ดี
3. โรงพยาบาลส่งเสริมให้มีโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น โอกาสศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม	3.63	0.87	ดี
4. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ทำเสมอ	3.60	0.72	ดี
5. มีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน	3.59	0.81	ดี
6. มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.57	0.81	ดี
รวม	3.69	0.58	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่าความมั่นคงในการทำงานด้านความมั่นคงทางจิตใจของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีระดับดีที่สุด ( $\bar{X} = 3.95$ )

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จำแนกตามรายชื่อ

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตระดับเดียวหรือใกล้เคียงกับบุคลากรระดับเดียวกันในองค์กร	3.54	0.75	ดี
2. ถ้าปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน จะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือการชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด	3.44	0.84	ปานกลาง
3. มีสวัสดิการที่ช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เช่น เงินค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนกู้ยืม	3.31	0.98	ปานกลาง
4. มีสวัสดิการหรือเงินสมทบอื่นที่เป็นมาตรการป้องกันความเสี่ยงอันมีผลกระทบต่อรายได้ประจำ	3.18	0.93	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ตอบสนองความจำเป็นและความต้องการขั้นพื้นฐานพอเพียงแก่การดำเนินชีวิต	3.16	0.97	ปานกลาง
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้มีเงินเก็บสะสม	3.03	0.98	ปานกลาง
รวม	3.28	0.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าความมั่นคงในการทำงานด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การที่มีมาตรฐานในการดำรงชีวิตระดับเดียวหรือใกล้เคียงกับบุคลากรระดับเดียวกันในองค์กร อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.54$ ) ส่วนข้ออื่นอยู่ในระดับปานกลาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับ ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปร	ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับ
ความไว้วางใจในองค์กร	.715*	สูง
การสนับสนุนทางสังคม		
แหล่งสนับสนุน		
ผู้บังคับบัญชา	.596*	ปานกลาง
ผู้ร่วมงาน	.478*	ปานกลาง
การรับรู้คุณค่าในตน	.377*	ปานกลาง

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานในระดับสูง ( $r = .715$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การรับรู้คุณค่าในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง ( $r = .596$ ,  $r = .478$  และ  $r = .377$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
<b>ตัวแปรเกณฑ์</b>					
Y ความมั่นคงในการทำงาน	1.000				
<b>ตัวแปรพยากรณ์</b>					
X <sub>1</sub> การรับรู้คุณค่าในตน	.377*	1.000			
X <sub>2</sub> ความไว้วางใจในองค์กร	.715*	.413*	1.000		
X <sub>3</sub> การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	.596*	.260	.705*	1.000	
X <sub>4</sub> การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	.478*	.348*	.500*	.514*	1.000

\* p < .05

จากตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษา มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง .260 -.705 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า .80 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551) จึงไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ร่วมพหุเชิงเส้น

### ตอนที่ 3 การสร้างสมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

การสร้างสมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 10-11

**ตารางที่ 10** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่ถูกคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และทดสอบความมีนัยสำคัญของอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F	p-value
1. ความไว้วางใจในองค์กร	.715	.510	.512	367.005	.000
2. ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้ร่วมงาน	.729	.528	.019	197.549	.000
3. ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้ร่วมงาน การสนับสนุนทาง สังคมจากผู้บังคับบัญชา	.735	.536	.009	136.318	.000
4. ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจาก ผู้ร่วมงาน การสนับสนุนทาง สังคมจากผู้บังคับบัญชา การ รับรู้คุณค่าในตน	.739	.541	.006	104.340	.000

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า  
ขั้นที่ 1 เมื่อนำความไว้วางใจในองค์กร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดมา  
วิเคราะห์ พบว่า สามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน

มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 51.0 ( $R^2 = .510$ ) ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน พบว่าค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มเป็น .528 ( $R^2 = .528$ ) ซึ่งหมายความว่า ความไว้วางใจในองค์กรและการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 52.8 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา พบว่าค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มเป็น .536 ( $R^2 = .536$ ) ซึ่งหมายความว่า ความไว้วางใจในองค์กรและการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 53.6 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ขั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ คือ การรับรู้คุณค่าในตน พบว่าค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มเป็น .541 ( $R^2 = .541$ ) ซึ่งหมายความว่า ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และการรับรู้คุณค่าในตน สามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ร้อยละ 54.1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 11** ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ น้ำหนักในการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในรูปคะแนนดิบ (b) และรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	Beta	t	p-value
ความไว้วางใจในองค์กร	.448	.047	.517	9.441	.000
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	.119	.048	.111	2.510	.013
การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	.119	.042	.152	2.862	.004
การรับรู้คุณค่าในตน	.136	.065	.085	2.099	.037
R = 0.739		R <sup>2</sup> = 0.541		Constant = 4.055	

\* p < .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา และการรับรู้คุณค่าในตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.739 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอำนาจการพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 54.1

เมื่อพิจารณาน้ำหนักในการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุด คือ ความไว้วางใจในองค์กร (Beta = .517) รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และการรับรู้คุณค่าในตน (Beta = .152, Beta = .111 และ Beta = .085 ตามลำดับ) แสดงว่าตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสูงสุด คือ ความไว้วางใจในองค์กร โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความมั่นคงในการทำงาน} &= 4.055 + .448(\text{ความไว้วางใจในองค์กร}) + .119(\text{การสนับสนุนทาง} \\ &\quad \text{สังคมจากผู้ร่วมงาน}) + .119(\text{การสนับสนุนทางสังคมจาก} \\ &\quad \text{ผู้บังคับบัญชา}) + .136(\text{การรับรู้คุณค่าในตน}) \end{aligned}$$

### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความมั่นคงในการทำงาน} &= .517(\text{ความไว้วางใจในองค์กร}) + .152(\text{การสนับสนุนทางสังคมจาก} \\ &\quad \text{ผู้บังคับบัญชา}) + .111(\text{การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน}) \\ &\quad + .085(\text{การรับรู้คุณค่าในตน}) \end{aligned}$$

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพที่บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานเงินรายได้คณะและพนักงานเงินอุดหนุน ทั้งนี้ไม่รวมกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงาน ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ รวมทั้งหมด 3,991 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 352 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ตามแนวคิดของ Coopersmith (1981) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความสำคัญ ด้านความสามารถ ด้านอำนาจ และด้านคุณธรรม มีจำนวน 16 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ Shockley et al. (2000) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความเอาใจใส่ขององค์กร การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความคงเส้นคงวาขององค์กร และความสามารถขององค์กร มีจำนวน 23 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยผู้วิจัยปรับมาจากแบบสอบถามของ ปีติมา ฉายไธมาส (2546) ตามแนวคิดของ Thoits (1986) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์สังคม ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร โดยแบ่งแหล่งสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 2 แหล่ง คือ จากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีจำนวน 17 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้แนวคิดและแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงานของ Ratchadapunnathikul (2002) นันทพร ชินวัฒน์ กาญจน์ (2545) และสุภาวดี ปรัภะวงค์ (2546) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ความมั่นคงในการจ้างงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางจิตใจ จำนวนทั้งหมด 16 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา(Content validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และหาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเองเท่ากับ 0.94 แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กรเท่ากับ 0.83 การสนับสนุนทางสังคมเท่ากับ 1 และความมั่นคงในการทำงานเท่ากับ 0.84 ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน หาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเอง ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และความมั่นคงในการทำงาน เท่ากับ 0.88, 0.83, 0.97 และ 0.93 ตามลำดับ นำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้ค่าความเที่ยงจากกลุ่ม

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง ที่สุ่มได้ เท่ากับ 0.90, 0.93, 0.97 และ 0.92 ตามลำดับ

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** โดยการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่ได้ คำนวณไว้จากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง ได้แบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ จำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.78 ของแบบสอบถามทั้งหมด

**การวิเคราะห์ข้อมูล** โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า โดยรวมความมั่นคงอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = 0.53$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมั่นคงในการจ้างงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $SD = 0.59$ ) และความมั่นคงทางจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงรองลงมา ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = 0.58$ ) ซึ่งอยู่ในระดับดี ส่วนความมั่นคงในการทำงานด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ,  $SD = 0.74$ )

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตนเอง ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .715$ ) ส่วนการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และการรับรู้คุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ( $r = .596$ ,  $r = .478$  และ  $r = .377$  ตามลำดับ)

3. ตัวแปรความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และการรับรู้คุณค่าในตนเอง สามารถพยากรณ์ความมั่นคงใน การทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ ร้อยละ 54.1 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์สูงสุด คือ ความไว้วางใจในองค์กร รองลงมาคือ การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุน

ทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และการรับรู้คุณค่าในตน (Beta = 0.517, Beta = 0.152, Beta = 0.111 และ Beta = 0.085 ตามลำดับ)

### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ความมั่นคงในการทำงาน = .517(ความไว้วางใจในองค์กร) + .152(การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา) + .111(การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน) + .085(การรับรู้คุณค่าในตน)

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อภิปรายผลดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ระดับดี ( $\bar{X} = 3.64$ ) โดยความมั่นคงในการจ้างงานและความมั่นคงทางจิตใจมีค่าคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 3.95$ ,  $\bar{X} = 3.69$ ) และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ )

อธิบายได้ว่า การที่ผลการวิจัยในครั้งนี้มีความมั่นคงด้านการจ้างงานอยู่ในระดับดี เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นศูนย์กลางการให้การรักษาพยาบาลและแหล่งวิชาการที่ทันสมัย แม้องค์กรอยู่ในช่วงที่มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารเข้าสู่การออกนอกระบบราชการและมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบบริหาร นโยบาย การเงิน การเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถ เพื่อแข่งขันในตลาดคุณภาพการบริการ บนพื้นฐานการให้บริการที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักขององค์กร (ดวงพร โสภะ, 2549) ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพและความมั่นคงในองค์กร เมื่อองค์กรมีความมั่นคงจึงทำให้บุคลากรทางวิชาชีพเกิดความมั่นคงตามไปด้วย อีกทั้งการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีการทำสัญญาการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีหลักเกณฑ์การพ้นสภาพจากความเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กร จึงทำให้ความมั่นคงในการจ้างงานอยู่ในระดับดี รวมทั้งการมีนโยบายที่ก้าวไกลของโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นอีกมุมมองหนึ่งที่ทำให้ภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยมีความน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์ (2545) พบว่าหากพยาบาลรับรู้นโยบายและการบริหาร จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับสูงตามไปด้วย

ความมั่นคงในการทำงานทางจิตใจอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.69$ ) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐ รับรู้ว่าตนเองสามารถทำงานได้ตามความคิดและวิธีการทำงานด้วยตัวเอง มีโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อให้ได้เลื่อนฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจในความรู้ ความสามารถ นโยบายและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารที่จะสามารถสร้างความมั่นคงให้กับหน่วยงาน รู้สึกมีความสุขในการทำงาน เนื่องจากมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และจากการกำหนดระบบบริหารบุคคลขึ้นใหม่เป็นข้อบังคับใช้ โดยให้มีองค์การบริหารบุคคลที่บุคลากรมีส่วนร่วม ยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม (Merit System) มีระบบการประเมินผลการทำงานของบุคลากรที่โปร่งใส เป็นระบบให้คุณสำหรับผู้ทำดีมีคุณประโยชน์ที่ชัดเจน จัดให้มีกลไกให้ความเป็นธรรมต่าง ๆ ได้แก่ ระบบการอุทธรณ์ร้องทุกข์ที่ขึ้นตรงต่อผู้บริหารระดับสูง และจากการศึกษารายข้อพบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) แสดงให้เห็นว่าการที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พยาบาลรู้สึกได้ถึงความมั่นคงทางจิตใจในระดับดี นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงสู่การบริหารงานภายใต้ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นยึดความสำคัญของคนและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เพื่อความมั่นคงในองค์กรภายใต้ภาวะที่ไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องมีการพัฒนาทั้งคุณภาพการทำงานและความมั่นคงทางจิตใจควบคู่กันไป

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ พบว่ามีความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ ) แสดงว่าพยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่าจะได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเพียงพอต่อการเก็บออม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน ตอบสนองความจำเป็นและความต้องการขั้นพื้นฐานเพียงพอแก่การดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.16$ ) และค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้มีเงินเพียงพอเก็บสะสมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) อธิบายได้ว่า การปรับเปลี่ยนระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการของกลุ่มพนักงานที่แตกต่างไปจากระบบราชการมีการใช้ระบบที่เป็นของมหาวิทยาลัยเอง การจ่ายค่าตอบแทน จะเป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่จัดทำขึ้นใหม่ โดยเน้นการจ่ายตามคุณภาพและปริมาณงานของบุคคลเป็นหลัก ดังนั้นผลงาน ประสิทธิภาพ คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการต่างๆจะเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ทั้งนี้สวัสดิการต่างๆมีการหัก

จากค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาลในระบบประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น แม้ว่าการปรับอัตราเงินเดือนจะเพิ่มขึ้นแต่พบว่า รายได้ส่วนหนึ่งต้องนำไปใช้เป็นหลักประกันชีวิตขั้นพื้นฐานให้กับพนักงานและครอบครัว จึงทำให้เกิดความไม่มั่นคงในสวัสดิการที่ได้รับ เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยมในการทำงานมากขึ้น ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานลดลง เนื่องจากพยาบาลกลุ่มพนักงานพยายามหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับชีวิต จากผลการศึกษารายชื่อในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ประเมินค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ตอบสนองความจำเป็นและความต้องการขั้นพื้นฐานแก่การดำเนินชีวิต และค่าตอบแทนที่ได้ทำให้มีเงินเก็บสะสม อยู่ในระดับต่ำ ( $\bar{X} = 1.65$  และ  $\bar{X} = 1.71$  ตามลำดับ) มีรายได้ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 15,000-20,000 บาท และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ซึ่งสอดคล้องกันกับการประชุมเครือข่ายโรงพยาบาลกลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทย (สมสมัย สุธีรศานต์, 2552) พบว่า พยาบาลที่มีอายุงาน 3-5 ปี มีแนวโน้มลาออกสูงขึ้น และมีอัตราการลาออกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41 ของพยาบาลทั้งหมดที่ลาออก สาเหตุเนื่องจาก ความไม่มั่นใจในสวัสดิการของการรักษาพยาบาลเมื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพิจารณาปัจจัยแวดล้อมอื่นของพนักงานที่มีผลต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ เพราะถึงแม้อัตราค่าตอบแทนมีการปรับมากขึ้นกว่าในระบบราชการจะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่พบว่าสวัสดิการอื่นๆยังเป็นสิ่งสำคัญในการดำรงรักษาบุคลากร การแสวงหาความมั่นคงทางเศรษฐกิจจึงเป็นภาวะที่คุกคามที่เกิดขึ้นในองค์กรปัจจุบัน

2. ความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่า

2.1 ความไว้วางใจในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .715$ ) กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความไว้วางใจในองค์กรในระดับสูง จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในระดับสูง แต่หากพยาบาลวิชาชีพเกิดความไว้วางใจในองค์กรต่ำลงความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงานจะเกิดขึ้นตามไปด้วย

อธิบายได้ว่า เมื่อเกิดความไว้วางใจในองค์กรสูงจะทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานสูง เนื่องจากความไว้วางใจ เป็นพื้นฐานของการสร้างสัมพันธภาพ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีม (Reynolds, 1997) เป็นความคาดหวังในทางบวกของ

แต่ละบุคคล เกี่ยวกับความมุ่งหมายและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร (Shockley et al, 2000) จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Laschinger, Finegan, Shamian, and Casier, 2000 ; Robbin, 2000) ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Probst, 2001) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ความไว้วางใจในองค์กร พบว่าด้านความสามารถขององค์กร อยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 4.02$ ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมีความเชื่อมั่นในความสามารถและศักยภาพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการเปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัย ซึ่งเป็นนโยบายหลักของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความคาดหวังที่เพิ่มมากขึ้นของผู้ใช้บริการในยุคที่มีการแข่งขันของตลาดสุขภาพ และจากการศึกษายังพบว่า การเปิดเผยข้อมูลแก่บุคลากร เกี่ยวกับผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ) แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อว่า การให้ข้อมูลขององค์กรยังมีบางส่วนที่ไม่ครบถ้วนและชัดเจน จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงความสำคัญจากการศึกษาของ เซษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ (2542) พบว่าหลังการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ บุคลากรคาดหวังว่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกระดับ ควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน การพิจารณาเลื่อนขั้นควรกระทำอย่างโปร่งใสและมีเกณฑ์เป็นกลางหรือมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพราะฉะนั้นหากต้องการให้เกิดความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลมากขึ้น องค์กรต้องมีการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความน่าเชื่อถือ ให้ความใส่ใจบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม เปิดเผยข้อมูลตามความเป็นจริง และทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับและยึดถือ เป้าหมายและพันธกิจขององค์กรสร้างความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อเกิดความไว้วางใจในองค์กรจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งทำให้ความตั้งใจที่จะออกจากงานลดลง มีพยาบาลคงอยู่ในสายระบบของรัฐมากขึ้น

2.2 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .596$ ) แสดงให้เห็นว่า หากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในระดับสูง แต่เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาต่ำ จะทำให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานได้

อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้รู้สึกมั่นคงในการทำงานมากขึ้น จากแนวคิดทฤษฎีแลกเปลี่ยนทางสังคม (Eisenberger et al., 1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต, 2550) หากพยาบาลรับรู้ได้ถึง การสนับสนุนทางสังคม รับรู้ถึงความห่วงใยและเข้าใจความต้องการ ก็จะเห็นคุณค่าของการแลกเปลี่ยนทางสังคม เกิดการรับรู้การสนับสนุนในทางบวก การแลกเปลี่ยนทางสังคมจะเพิ่มขึ้น พยาบาลจะมีการยึดติดทางสังคมกับองค์กรและบุคคลในองค์กร เช่นมีแนวโน้มจะผูกพันกับสังคมที่ให้การช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา เมื่อการรับรู้การสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น จะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเกิดความรู้สึกมีพันธะสัญญาทางศีลธรรมในการแลกเปลี่ยนตอบแทนด้วยพฤติกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันเพิ่มขึ้น และความตั้งใจในการลาออกก็จะลดลง จากการศึกษาของ ศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต (2550) พบว่า ความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะงาน รายได้ ความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร แต่มีสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจในการลาออก การสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานและรายได้ (Stroh, Brett, and Reilly, 1992) และทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บังคับบัญชา ในด้านกำลังคน วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการทางการเงินจะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข และลดอัตราการลาออกได้

2.3 การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .478$ ) แสดงว่า การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานสูงขึ้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

อธิบายได้ว่า ผู้ร่วมงานหรือเพื่อนร่วมงานเป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องมีการประสานความร่วมมือในการทำงานทั้งในหน่วยงานและทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยและครอบครัวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย การให้การดูแลและการให้ความเชื่อถือว่าว่างใจ ความรักใคร่ ความห่วงใย การยอมรับนับถือ เห็นถึงคุณค่าและการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ได้แก่ คำแนะนำ ข้อมูล วัตถุ สิ่งของ หรือบริการต่างๆ ตลอดจนทำให้ข้อมูลย้อนกลับและข้อมูลเพื่อการเรียนรู้และการประเมินตนเอง ในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารสู่องค์กรมหาชน ทำให้

องค์ประกอบของประชากร (Demographic) ในองค์กร ประกอบด้วยคนทำงานที่มาจากต่างวัฒนธรรมมากขึ้น ช่องว่างระหว่างวัยของพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่เพิ่มขึ้น องค์กรเน้นเรื่องความยืดหยุ่น (Emphasis on flexibility) พร้อมทั้งจะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว พนักงานขององค์กรต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้สูงเช่นกัน การสนับสนุนในด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านทรัพยากร และด้านอารมณ์สังคมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับพนักงาน ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานในระดับใกล้เคียงกันจะเคยได้รับประสบการณ์ที่มีผลกระทบลักษณะคล้ายคลึงกัน สามารถให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาในเรื่องต่างๆ ได้ง่ายขึ้น (Pender, 1996) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า การให้ความสำคัญสนิทสนมเป็นกันเองจากผู้ร่วมงาน มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.16$ ) ซึ่งพบว่าความสนิทสนมเป็นกันเองทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัย ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงาน เกิดการแลกเปลี่ยนทางสังคมและความมั่นคงทางจิตใจจากการได้รับการสนับสนุนดังกล่าว

2.4 การรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .377$ ) เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านคุณธรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.09$ )

อธิบายได้ว่า การที่ค่าเฉลี่ยการรับรู้ในตนเองด้านคุณธรรมสูง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ รับรู้ว่าตนยึดถือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด มีการปฏิบัติหน้าที่ของตนตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ข้อบังคับ ประกาศ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรมตามนโยบายการบริหารขององค์กร เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การรับรู้คุณค่าในตนเอง ในระดับปานกลาง ( $r = .377$ ) อธิบายได้ว่า การรับรู้คุณค่าในตนเองของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นการประเมินคุณค่าตนเองในระดับสูง ยอมรับนับถือตนเองและมีความมั่นใจในตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ได้โดยอิสระและสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (Swansburg, 1995) เพื่อปรับตัวในสถานการณ์ต่างๆ รวมไปถึงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพยาบาลที่ปฏิบัติงานในองค์กร หากได้รับการยอมรับนับถือ จะทำให้รู้สึกมีคุณค่า เป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งที่มีผลกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ตอบสนององค์กรที่กำลังเปลี่ยนแปลง (นันทพร บุตรน้อย, 2548) เมื่อพยาบาลรู้สึกว่ามีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรจะทำให้เกิดความทุ่มเทให้กับการทำงาน เพื่อให้บรรลุความต้องการ ได้รับการยกย่องและยอมรับ

(Eisenberger et al., 1986 อ้างถึงใน ศิริวรรณ คงชำนานฤลิขิต, 2550) พร้อมทั้งจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และเกิดความมั่นคงต่อชีวิตการทำงาน

3. ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน และการรับรู้คุณค่าในตน สามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 54.1 ( $R^2=.541$ ) สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ความไว้วางใจในองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความไว้วางใจในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในตัวแปร ทั้ง 4 ตัว ที่ร่วมกันพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ ความไว้วางใจในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ( $Beta = 0.537$ ) อธิบายได้ว่าการทำงานที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เกิดความมั่นคงในการทำงานได้นั้น สำคัญที่สุดคือความไว้วางใจในองค์กร ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่โรงพยาบาลภายใต้กำกับของรัฐ ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการตนเอง เพื่อให้องค์กรคงอยู่ได้ในยุคปัจจุบัน ความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นของชีวิตการทำงาน เพราะการทำงานในองค์กรต้องการการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งประกอบไปด้วย ความต้องการทางด้านชีวิตวิทยา ความต้องการด้านจิตใจ ความมีสุขภาวะทางอารมณ์ การเคารพตนเอง พื้นฐานของสัมพันธภาพการทำงานร่วมกัน (Marshall, 2000) ทำให้เพิ่มประสิทธิผลของงาน ความมีคุณค่าแห่งตน การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ การสร้างความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับองค์กรตลอดเวลา ความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงควรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (Shaw, 1997) ดังนั้นการที่พยาบาลวิชาชีพมีความคาดหวังต่อทั้งองค์กร ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน บนพื้นฐานของความไว้วางใจ จึงก่อให้เกิดความรู้สึกที่มั่นคงและไม่มั่นคงในการทำงาน

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและการรับรู้คุณค่าในตน เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ร่วมกันความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ( $Beta = 0.152$ ,  $Beta = 0.111$ ,  $Beta = 0.085$  ตามลำดับ) ซึ่งอธิบายได้ว่า การสนับสนุนทางสังคมจาก

ผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานและการที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้คุณค่าในตนเองเป็นตัวแปรหนึ่งที่สามารถส่งเสริมในองค์กรให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานได้ การที่พยาบาลวิชาชีพเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ มีความรู้หรือมีทักษะมากเพียงใด หากในองค์กรไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพและความคล่องตัว การปรับตัวในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอาจมีความยากลำบาก

ดังนั้นการที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จะมีความมั่นคงในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารควรมีการสร้างควมไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กร การสร้างควมไว้วางใจสามารถทำได้ โดยเริ่มต้นจากผู้บริหารระดับต้นขึ้นไป เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมักประเมินความน่าเชื่อถือและสร้างควมไว้วางใจจากผู้บริหารที่อยู่ระดับเหนือกว่าตนเองก่อน หากเกิดความไว้วางใจทั่วทั้งองค์กร จะเกิดการทุ่มเทและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับองค์กร การที่องค์กรจะสามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์ได้นั้น จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความสามารถ ให้อิสระในการทำงาน สร้างควมร่วมมือให้เกิดขึ้นในองค์กร หากบุคลากรในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และมีการเกื้อหนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดควมพึงพอใจในการทำงานและมีความยึดมั่นผูกพัน มีการคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น ทำให้องค์กรนั้นๆสามารถดำรงคอยู่ได้อย่างมีคุณภาพในอนาคต

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมั่นคงในการทำงานด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารจึงควรมีการพิจารณาบริหารค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆที่ควรได้รับ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะในตนเองให้สูงขึ้น เนื่องจากการพิจารณาค่าตอบแทนในระบบการบริหารของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐเป็นไปตามกลไกเพื่อกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Competency Based Payment หรือจัดให้มีเงินพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนควมเสี่ยง เป็นต้น รวมทั้งจัดให้มีแหล่งเก็บเงินออม เช่น การมีสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อให้พยาบาลเกิดความรู้สึกมั่นคงในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ และมีเงินเก็บสำรองใช้ในอนาคต

2. จากผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าองค์กร ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นผู้บริหารทั้งระดับสูงและระดับต้น ควรให้การสนับสนุนกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ทั้งในด้านกำลังคน วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน สร้างมิตรภาพให้เกิดในองค์กร เช่น การจัดกิจกรรมสัมมนาในหน่วยงาน การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพและบริการนอกสถานที่ ให้มีกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันทั้งผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับต้น และผู้ปฏิบัติ เนื่องจากการประเมินผลงานมีการเชื่อมโยงกันระหว่างการปฏิบัติงานของบุคคลและผลการดำเนินการของหน่วยงาน ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพในองค์กรจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เสมือนบ้านของตน ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. จากผลการวิจัยพบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสูงสุด คือ ความไว้วางใจในองค์กร ดังนั้นบทบาทขององค์กรและผู้บริหารองค์กรต้องมีการสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน บริหารงานด้วยความโปร่งใสและเป็นรูปธรรมชัดเจน มีหลักการบริหารที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ การประเมินผลเลื่อนขั้นมีความยุติธรรม รวมไปถึงจัดระบบสารสนเทศในองค์กรให้ครอบคลุม และส่งผ่านข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถประเมินสถานการณ์ความมั่นคงที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้องและและคงอยู่ในองค์กรมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาหาปัจจัยที่ทำให้พยาบาลกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเกิดความไว้วางใจในองค์กร เพื่อให้พยาบาลมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเพื่อค้นหาค่านิยมใหม่ในองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงภายในองค์กร

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กัลยา เรืองบุตร. 2544. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนำร่องของการเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน  
สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร: กองกลาง สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- คณะกรรมการวิจัยทางการแพทย์แห่งชาติ สภาการพยาบาล. 2547. ความต้องการกำลังคน  
สาขาพยาบาลศาสตร์ในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย ปี 2549-2558.  
กรุงเทพมหานคร: จุดทอง.
- จารุวรรณ แสงเป่า. 2543. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาล  
วิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร.
- เชษฐา โพธิ์ประทับ, บุญคงศิลป์ วานมนตรี, อิศรา รัตตศิริ, อุดม สารรัตน์ และณรงค์ หงษ์แก้ว.  
2542. การรับรู้และความคาดหวังของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อการเป็น  
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไชยยศ ธงภักดี. 2547. การศึกษาปัจจัยที่ใช้ประกอบการเลือกอาชีพและการเตรียมตัวของ  
นักศึกษาสถาบันการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตร์  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดาริกา เฉลยถ้อย. 2542. ความสัมพันธ์ของความมั่นคงในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม  
และความเชื่อมั่นในการเผชิญเหตุการณ์ กับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน  
รัฐวิสาหกิจที่กำลังจะถูกแปรรูป. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ดวงพร โสภกา. 2549. ผลกระทบของการออกนอกระบบราชการจากโรงพยาบาลรัฐเป็น  
โรงพยาบาลในกำกับของรัฐต่อการจัดบริการสุขภาพในโรงพยาบาล. จุฬาลงกรณ์เวชสาร  
5 (พฤษภาคม): 349-368.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2551. การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กภาพสินธุ์: ประสานการ  
พิมพ์
- ทัศนาศ นุญทอง. 2543. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึง  
ประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงศ์. 2535. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทพร ชินวัฒน์กาญจน์. 2545. ความรู้สึกล้มคองในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทพร บุตรน้อย. 2548. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. 2547. ระเบียบการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3.  
กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเทอร์เน็ต.
- ประคอง กรรณสูตร. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. 2539. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่  
ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 3.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. 2542. มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริศนา ใจบุญ และคณะ. 2551. อัตราการลาออกของบุคลากรสังกัดคณะแพทยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีงบประมาณ 2543-2549. ศรีนครินทร์เวชสาร 23(4): 366-  
372.

- ปิยะวัติ ตันติขำนาญกุล. 2550. การเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานขายหญิงวัยผู้ใหญ่ตอนต้นที่มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิติมา ฉายโอภาส. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- มานิตย์ สะสมทรัพย์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มาริษา สมบัติบุรณ์. 2546. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช.
- มาลีวรรณ เกษตรทัต. 2545. บทบาทของพยาบาลควบคุมโรคติดเชื้อในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพยาบาลด้านการควบคุมการติดเชื้อ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รำไพ สุขสวัสดิ์ ณ อยุธยา. 2533. สถิติการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: ชัยเจริญการพิมพ์.
- วันทนา มณีศรีวงศ์กุล. 2544. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาลผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล. (เอกสารไม่ตีพิมพ์เผยแพร่)
- วิกรม อัสวิกุล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของความรูสึกมั่นคงในการทำงานต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจจะลาออกของพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. 2533. ระบบความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศจี อนันต์นพคุณ. 2542. กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิค.

- ศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต. 2550. ผลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจในการลาออก โดยมี การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริโสภาคย์ นูรพาเดชะ. 2528. จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- สมาคมศิษย์เก่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. 2551. ทางออกวิกฤตพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: คราฟแมนเพรส.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิ และตติยภูมิ. รามาศิษย์พยาบาลสาร 6(2): 90-93.
- สมสมัย สุธีรคันต์. 2552. วิกฤตวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://gotoknow.org/blog/kade>. [2552, มิถุนายน 11]
- สินธุ์ชัย แก้วกิตติชัย. 2544. การปฏิรูปโรงพยาบาลของรัฐ. กรุงเทพมหานคร: มาชลองคุณ.
- สุภาวดี ปรัภะวงค์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์กร ลักษณะงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. 2540. สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริยา เบญจสาร. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กร ความยุติธรรมในองค์กรตาม การรับรู้และคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัลฟา รีเสิร์ช จำกัด. 2547. ทำเนียบโรงพยาบาลและสถิติสาธารณสุข 2547-2548. กรุงเทพมหานคร: พี เพรส.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. 2550. การพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์. (เอกสารไม่ตีพิมพ์)
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. 2550. การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ช้างเผือก.

อุษณีย์ เหมแหวน. 2543. ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสยาม  
อีสเทิร์น: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,  
 สาขาวิชาประชากรศึกษา คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

### ภาษาอังกฤษ

Benzing, C., Chu, H. M., and Kura, O. 2009. Entrepreneurs in Turkey: A factor analysis of motivation, success factor, and problem. Journal of Small Business Management 47(1): 58-91.

Brockner, J. 1988. Self-esteem at work: Research, theory, and practice. Toronto: Lexington Books.

Burke, R. J. 1991. Job insecurity in stockbrokers. Journal of Managerial Psychology 6: 10-16.

Burns, N., and Groove, S. K. 2001. Continuing competence: An Ontario nursing regulatory program that support nurses and employers. Nursing Administration Quarterly 25(2): 22-30.

Cobb, S. 1976. Social support as a moderator of life stress. Psychosomatic Medicine 38 (5): 300-314.

Coopersmith, S. 1981. The antecedent of self-esteem. Plalo Alto, CA: Consulting Psychologicology Press.

Cummings, T. G., and Worly, C.G. 1997. Organization development and change. 6<sup>th</sup> ed. New York: Thomson.

Davis, K., and Newstrom, J.W. 1997. Organizational behavior human behavior at work. 10<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.

Greenhalgh, L. 1983. Managing the job insecurity crisis. Human Resources Management 22(4): 431-444.

Hathaway, L.P. 2008. Groupthink phenomenon and self-esteem in bureaucracies: A comparison between private and public sector organizations. Doctoral dissertation, Department of Political Science, Idaho State University.

- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. 1959. The Motivation to work. New York: John Wiley.
- House, J. S. 1981. Work stress and social support. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Huse, E.F., and Cumming, T. G. 1985. Organization development and change. Minnesota: West.
- Judge, T. A., Bono, J.E., and Locke, E. A. 2000. Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. Journal of Applied Psychology 85(2): 751-765.
- Laschinger, H.K.S., Finegan, J., Shamian, J., and Casier, S. 2000. Organizational trust and empowerment in restructured health care settings. Journal of Nursing Administration. 30: 413-425.
- Lauren L. W. 2005. Impact of Nurse' Job Satisfaction on Organizational Trust. Journal of Health Care Manage Rev. 30(3): 203-211.
- Marshall, E. M. 2000. Building trust at the speed of change: The power of the relationship based cooperation. New York: AMACOM.
- Maslow, A. 1970. Motivation and personality. 2<sup>rd</sup> ed. New York: Harper and Row.
- Mishra, A. K. 1996. Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. M. Kramer and T. R. Tyler (Eds.) Trust in organizations: Frontiers of theory and research. California: Sage.
- Nelson, N.A., and Rouge, C.L. 2001. Self-esteem: Moderator between role stress fit and satisfaction and commitment. In M. Serva (ed). Proceeding of the 2001 ACM SIGCPR conference. : 74-77. New York: ACM.
- Patrawongyothin, K. 2005. The perceptions of job security of employees: A case study of production control and parts inspection departments at siam denso manufacturing co., ltd. Master's Thesis, Department of arts in english for careers, Language institute, Thammasat University.

- Peluchette, J. 1993. Subjective career success: The influence of individual difference, family and organizational variables. Journal of Vocational Behavior 43(2): 198-208.
- Pender, N. J. 1996. Health promotion in nursing practice. 3<sup>rd</sup> ed. U.S.A.: Appleton and Lunge.
- Polit, D. F., and Hungler, B. P. 1999. Nursing research principle and methods. New York: Lippincott.
- Probst, T. M. 2001. The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. Journal of Occupational Health Psychology 6(2): 139-159.
- Ratchadapunnathikul, C. 2002. The perceptions of job security of employees the electronic industry in Bangkok. Master's Thesis, Department of population education, Faculty of population education, Mahidol University.
- Reynolds, L. 1997. The trust effects: Creating the high trust high performance organizational. London: Nicholas Brealey.
- Robbin, S. P. 2000. Managing today. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbin, S. P. 2003. Organizational behavior. 10<sup>th</sup> ed New Jersey: Prentice-Hill.
- Rosenberg, M. 1979. Conceiving of self. New York: Basic Books.
- Schmidt, S. R., and Svorny, S. V. 1998. Recent trend in job security and Stability. Journal of Labour Research 19(2): 647-669.
- Shaw, R. B. 1997. Trust in the balance: Building successful organizations on results, integrity, and concern. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., and Winograd, G. 2000. Organizational trust: What it mean, why it matters. Organizational Development Journal 18(4): 35-48.
- Strauss, G. 1980. Personal, the human problem of management. England wood cliff, N.J.: Prentic-Hall.
- Stroh, L. K., Brett, J. M., and Reilly, A. H. 1992. "All the right stuff: A comparison of female and male managers' career progression". Journal of applied psychology 77(2): 251-260.

- Suriyawongpaisal, P. 1999. Potential implication of hospital autonomy on human resources management: A Thai case study. Human Resources for Health Development Journal 3(3): 158-168.
- Swansburg, R. C., and Swansburg, L. C. 1995. Nursing staff development: A component of human resource development. Boston: Jones and Bartlett.
- Thoits, P.A. 1986. Social support as coping assistance. Journal of consulting and critical psychology 54(4): 416-423.
- Vandenberghe, C., Bentein, K., and Stinglhamber, F. 2004. Affective commitment to the organization, supervisor and work group. Journal of Vocation Behavior, 64(1): 4-71
- Walton, R.E. 1973. Improving the quality of working life: What is it ?. Harvard Business Review 15: 11-16.
- Webster, N. 1993. Webster's new twentieth century dictionary. New York: The world publishing company.
- Whitney, J.O. 1996. The economics of trust: Liberating profits and restoring corporate validity. New York: Mc Graw-Hill.
- Yousef, A. D. 1997. Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. International Journal of Manpower 19(3): 184-194.

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. ดร.ศิริยา สัมมาวาจ	อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ดร. วรรณภา ประไพพานิช	รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร. สมสมัย สุธีรศานต์	หัวหน้าฝ่ายการบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. รศ. อรพินธ์ เจริญผล	อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
5. นางจินตนา บุญจันทร์	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข  
ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศบ 0512.11/ 1490



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิฑูรย์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑/ กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวมลทิรา สุนสุข นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางจินตนา บุญจันทร์ รองหัวหน้างานฯ ฝ่ายบริหาร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวิพร ธนศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	นางจินตนา บุญจันทร์
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815
ผู้นิสิต	นางสาวมลทิรา สุนสุข โทร. 08-1340-3231

ศูนย์วิจัยการพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศบ 0512.11/ 1160



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยศักดิ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๒๑ กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวมลทิรา สุนสุข นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกุศล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ดังนี้

- |                                   |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1. ดร. วรณภา ประไพพานิช           | รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์   |
| 2. รองศาสตราจารย์ อรพินธ์ เจริญผล | อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุวีพร ชนศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	ดร. วรณภา ประไพพานิช และรองศาสตราจารย์ อรพินธ์ เจริญผล
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกุศล โทร. 0-2218-9815
ชื่อนิสิต	นางสาวมลทิรา สุนสุข โทร. 08-1340-3231

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศษ 0512.11/ 1490



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑ | กรกฎาคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวมลทิรา สุนสุข นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในคน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกุศลป เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ดร. สมสมัย สุธีรสานต์ หัวหน้าฝ่ายการบริการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธีพร ธนศิลป์)

รองคณบดีฝ่ายบริหาร

รักษาการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ท่านาเขียน

ดร. สมสมัย สุธีรสานต์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกุศลป โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวมลทิรา สุนสุข โทร. 08-1340-3231

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือรับรองการผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว  
กรุงเทพมหานคร 10700



โทร (662) 4196405-6  
โทรสาร (662) 4196405

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข SI 133/2010

**ชื่อโครงการภาษาไทย :** ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม  
กับความมั่นคงในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ

**รหัสโครงการ :** 040/2553(EC2)

**หัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด :** นางสาวกทิตรา ทุนสุข  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**สถานที่ทำวิจัย :** คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

**เอกสารที่รับรอง :**

1. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
2. โครงการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
5. แบบสอบถาม
6. ประวัติผู้วิจัย

**วันที่รับรอง :** 5 มีนาคม 2553

**วันหมดอายุ :** 4 มีนาคม 2554

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรอง  
โครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS  
Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP).

ลงนาม ..... 10 มีนาคม 2553  
(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงจรีพร เอธิสวรรณอนันต์)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน  
วันที่

ลงนาม ..... 15 มีนาคม 2553  
(ศาสตราจารย์กิตติคุณนายแพทย์ธีรวัฒน์ กุลทนันทน์)  
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
วันที่

Page 1 of 2



SUB.EC 53-006-19-6-3

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
 ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่  
 จังหวัดสงขลา 90110

### หนังสือรับรองนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**โครงการวิจัยเรื่อง :** ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม  
 กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย  
 ของรัฐ

**หัวหน้าโครงการ :** นางสาวมลทิรา สุนสุข

**ภาควิชาคณะ :** คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้ผ่านกระบวนการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจากเวระเบียน  
 และสิ่งส่งตรวจจาก่างกายมนุษย์ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 29 ตุลาคม 2552

.....ประธานอนุกรรมการ  
 (รองศาสตราจารย์นายแพทย์วิระพล จันทร์ดียิง)  
 รองคณบดีฝ่ายวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**โครงการวิจัยเรื่อง :** ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในคน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ  
(RELATIONSHIPS BETWEEN SELF ESTEEM, ORGANIZATIONAL TRUST, SOCIAL SUPPORT, AND JOB SECURITY OF NURSING EMPLOYEES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS)

**หัวหน้าโครงการวิจัย:** นางสาวมลทิรา สุนสุข และคณะ

**หน่วยงานที่สังกัด :** คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**เอกสาร ที่รับรอง :**

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2552
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2552
3. แบบคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2552
4. แบบใบยินยอมให้ทำการวิจัยจากผู้ถูกวิจัย Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2552
5. แบบบันทึกข้อมูล Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ. 2552

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ให้ไว้ ณ วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2553

(รองศาสตราจารย์จีราภรณ์ ศรีนครินทร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

ประจำสาขาวิชาทางชีวเวชศาสตร์และการวิจัยทางการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับที่: 4.3.03-20/2552

เลขที่: HES21263

วันหมดอายุ : 29 ตุลาคม พ.ศ. 2553

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Institutional Review Board Number: IRB00001189

สำนักงาน: 123 ถนนมิตรภาพ อ.เมือง ข.ขอนแก่น 40002

Federal Wide Assurance: FWA00003418

โทร. (043) 366616, (043) 366617 โทรสาร (043) 366617

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



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

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน  
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี  
มหาวิทยาลัยมหิดล

เลขที่ ๒๕๕๒/๑๗๒๖

ชื่อโครงการ ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

เลขที่โครงการ/รหัส ID ๑๐-๕๒-๔๕ บ

ชื่อหัวหน้าโครงการ นางสาวมลลิตรา สุนสุข

ที่ทำงาน ภาควิชาพยาบาลศาสตร์  
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี  
มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติฯ เสด็จถึง  
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี

ลงนาม

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในคน (รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงฤดี วัฒนศิริชัยกุล)

ลงนาม

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญส่ง องค์พิพัฒน์กุล)

วันที่รับรอง

๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๒

ศูนย์วิจัยที่ปรึกษา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ  
และเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศท 0512.11/ 1917



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

10 กันยายน 2552

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ให้หนังสือทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณะศึกษาศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวมลทิรา สุนสุข นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกติปล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จำนวน 30 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จำนวน 79 คน จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้และเงินอุดหนุน ไม่รวมกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงาน ประสพการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในงาน แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมลทิรา สุนสุข ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. อุดิน อังสุโรจน์)

คณะศึกษาศาสตร์

ท่านาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกติปล โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวมลทิรา สุนสุข โทร. 08-1340-3231

ศูนย์วิจัยทางการแพทย์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศษ 0512.11/ 1999

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

30 กันยายน 2552

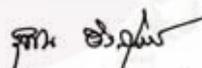
เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางสาวมลทิรา สุนสุข นิสิตชั้นปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในคน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอขอบขออนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้และเงินอุดหนุน ไม่รวมกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงาน ประสพการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 145 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในงาน แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมลทิรา สุนสุข ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. สุทิน อังสุโรจน์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

งานบริการการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้นิสิต

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815

นางสาวมลทิรา สุนสุข โทร. 08-1340-3231

ศูนย์วิจัยและพัฒนาการพยาบาล  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ศบ 0512.11/ 1937



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิฑูรย์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64  
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

30 กันยายน 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติคดีเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนครินทร์

เนื่องด้วย นางสาวมลทิรา สุนสุข นิติคดีชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิติคดีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้และเงินอุดหนุน ไม่รวมกลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการมาเป็นพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในงาน แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม และแบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้นิติคดีจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวมลทิรา สุนสุข ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. กัญญา ประจุศิลป์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิติคดี

นางสาวมลทิรา สุนสุข โทร. 08-1340-3231

คู่มือการปฏิบัติงาน  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก จ

ตัวอย่างเอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย  
และตัวอย่างใบยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## เอกสารแจ้งผู้เข้าร่วมการวิจัย

(Participant Information Sheet)

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัยหรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษากับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท แพทย์ประจำตัวของท่าน หรือแพทย์ท่านอื่น เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในคน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ชื่อผู้วิจัย นางสาวมลทิรา สุนสุข

สถานที่ทำงาน : โรงพยาบาลรามธิบดี

หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ : 081-3403231

สถานที่วิจัย : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง

ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ทุนส่วนตัว

ระยะเวลาในการวิจัย 1 เดือน ตั้งแต่ 1 มกราคม 2553 ถึง 31 มกราคม 2553 หรือภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคน ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 2. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมความมั่นคงในงานแก่พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติของกลุ่มประชากรของงานวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ โดยมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง การวิจัยนี้มีผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 401 คน โดยเป็นพยาบาลที่สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 145 คน ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 1 เดือน หรือภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคน ของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อท่านยินดีสมัครใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สิ่งที่ท่าน



ศูนย์วิจัยการพยาบาล  
04617553 (EC2)  
05 ส.ค. 2553

จะต้องปฏิบัติ คือ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งมี 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในคน ตอนที่ 3 แบบสอบถามไว้วางใจในองค์กร ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคมและตอนที่ 5 แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 74 ข้อ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 40-50 นาที และหากมีข้อคำถามใดที่ท่านรู้สึกสับสนหรือสับสนใจที่จะตอบ ท่านสามารถลงความเห็นไม่ตอบแบบสอบถามข้อนั้นได้ เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านกรุณาใส่แบบสอบถามในซองสีน้ำตาลที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ และกรุณาส่งแบบสอบถามเข้าร่วมการวิจัยคืนกลับฝ่ายการพยาบาลของท่าน โดยผู้วิจัยจะจัดทำกล่องสำหรับใส่แบบสอบถามไว้ให้ และหากมีข้อสงสัยท่านสามารถติดต่อสอบถามผู้วิจัย นางสาวมลทิรา สุนสุข ได้ตลอดเวลาที่หมายเลข 081-3403231

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนี้ ไม่มีผลต่อผู้เข้าร่วมวิจัยโดยตรง แต่สามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมความมั่นคงในงานแก่พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในอนาคต

การเข้าร่วมในการวิจัยของผู้เข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนและไม่มีความเสี่ยงใดๆ เนื่องจากไม่มีการทดลองใดๆ นอกจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุล หรือรหัสใดๆ ที่ทำให้สืบค้นถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัยได้

ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม โดยไม่สามารถระบุข้อมูลรายบุคคลได้ ข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย สถาบัน หรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ รวมถึงคณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นต้น

ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้จะไม่ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ใดๆ ของท่าน หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่บิดบัง

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านจะสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมในคน ทราบได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สึกอคุยเดชวิกรม ชั้น 6 ร.พ. ศิริราช เบอร์โทร. (02) 419-6405-6 โทรสาร (02) 419-6405

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....



ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ข้าพเจ้าได้เข้าใจข้อความในเอกสารที่แจ้งเข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้โดย  
ตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้

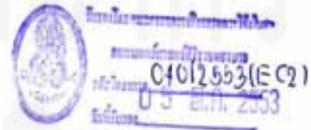
ลงชื่อ..... ผู้เข้าร่วมการวิจัย/ผู้แทนโดยชอบธรรม/วันที่.....  
(.....)

ลงชื่อ..... ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอม/หัวหน้าโครงการวิจัย/วันที่.....  
(นางสาวมลทิรา สุนสุข)



ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
สัตว์น้ำชายฝั่งทะเลภาคใต้

สงขลานครินทร์ 34, Version 4, กุมภาพันธ์ 2552



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ฉ  
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย)

ดิฉัน นางสาวมลทิรา สุนสุข นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกติลป เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับและผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวมลทิรา สุนสุข)

ผู้วิจัย

ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามงานวิจัย

### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ 1 ชุด ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ตอน คือ
 

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน	จำนวน 16 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร	จำนวน 23 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม	จำนวน 17 ข้อ
ตอนที่ 5 แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน 18 ข้อ
2. โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ของท่าน กรุณาปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้
  - 3.1 เอกสารคำชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย ให้ท่านเก็บไว้
  - 3.2 เอกสารขอความยินยอมเข้าร่วมวิจัย ภายหลังเซ็นชื่อแล้วกรุณาใส่ซองที่เตรียมไว้ให้พร้อม ปิดผนึกก่อนส่งคืนหน่วยงานของท่าน
  - 3.3 ภายหลังตอบแบบสอบถาม ให้ท่านใส่แบบสอบถามในซองสีน้ำตาลที่เตรียมไว้ให้ก่อนส่งคืนหน่วยงานของท่าน
  - 3.4 หากมีข้อสงสัยสามารถติดต่อผู้วิจัยได้ตลอดเวลา ผู้วิจัย นางสาวมลทิรา สุนสุข โทร 081-3403231

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัย

.....เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์กร การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่าง ( ) หน้าคำตอบและเติมข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุ .....ปี
2. สถานภาพสมรส  
 โสด       สมรส       หม้าย / หย่า / แยก
3. สภาพการจ้างงาน  
 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.)  
 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะ (พร.)
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....ปี.....เดือน
5. รายได้หมายถึงเงินเดือนและรวมค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน (ได้แก่ เงินเวร / เงินโบนัส / เงินค่าวิชาชีพ/ เงินค่าล่วงเวลา/ เงินค่าอาหาร/ เงินค่าที่พักและอื่นๆ) รวม..... บาท / เดือน
6. ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ที่แผนก  
 หอผู้ป่วยนอก      ระบุ.....  
 หอผู้ป่วยใน      ระบุ.....  
 หอผู้ป่วยพิเศษ      ระบุ.....  
 หอผู้ป่วยวิกฤต      ระบุ.....  
 หอผู้ป่วยเฉพาะทาง      ระบุ.....  
 อื่น ๆ      ระบุ.....

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตน

**คำชี้แจง:** ข้อความในรายการเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้คุณค่าในตน โปรด

อ่านแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>ก. ด้านความสำคัญ</b>						
1.	ท่านเป็นคนที่ใครๆก็อยากอยู่ด้วย					
2.	ท่านได้รับความเอาใจใส่จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
3.	ท่านเป็นที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
4.	ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามักคำนึงถึงความรู้สึกของท่าน					
<b>ข. ด้านความสามารถ</b>						
5.	ท่านมีความรู้และทักษะเพียงพอในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ					
6.	ท่านสามารถเรียนรู้ทักษะหรือความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว					
7.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา					
8.	ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	<b>ค. ด้านอำนาจ</b>					
9.	ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานคล้อยตาม ความคิดเห็นของท่าน					
10.	การตัดสินใจของท่าน มีผลต่อการทำงานของผู้อื่น					
11.	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
12.	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้					
	<b>ง. ด้านคุณธรรม</b>					
13.	ท่านปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ					
14.	ท่านใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการ ดำเนินชีวิต					
15.	ท่านพูดในสิ่งที่มีประโยชน์และสร้างสรรค์					
16.	ท่านได้รับการชื่นชมว่าเป็นคนมีคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ เสียสละ ขยันหมั่นเพียร					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กร

**คำชี้แจง:** ข้อความในรายการเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์กร

โปรดอ่านแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเกณฑ์พิจารณาดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ความไว้วางใจในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
1.	<b>ก. ความเอาใจใส่ขององค์กร</b> หน่วยงานให้โอกาสท่านไปทำงานในหน่วยงานที่ท่านต้องการเมื่อมีตำแหน่งว่าง					
2.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชามีความเป็นกันเองเปิดโอกาสให้เข้าพบได้ง่าย					
3.	ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความจำเป็นของการขาดหรือลางานเมื่อมีความเจ็บป่วย					
4.	โรงพยาบาลของท่านให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน					
5.	ท่านรู้สึกว่าจะได้รับการดูแลเป็นอย่างดีเมื่อได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้					
6.	<b>ข. การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร</b> ท่านเชื่อมั่นว่าผู้บังคับบัญชาสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆที่จำเป็นขององค์กรโดยทั่วถึง					
7.	ท่านเชื่อมั่นว่าได้รับข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนจากผู้บังคับบัญชา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย มาก
8.	<b>ข. การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร</b> ท่านเชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลจะเปิดเผยข้อมูลแก่บุคลากรแม้จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร					
9.	ท่านเชื่อมั่นว่าช่องทางการสื่อสารที่หน่วยงานจัดขึ้นสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้ทุกระดับ					
10.	<b>ค. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร</b> ท่านยอมรับในวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล					
11.	ท่านยึดถือพันธกิจของโรงพยาบาลเป็นหลักในการทำงาน					
12.	ท่านพยายามสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาลอยู่เสมอ					
13.	เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล					
14.	ท่านพร้อมที่จะทำงานที่มีประโยชน์ต่อโรงพยาบาล ร่วมกันกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเสมอ					
15.	<b>ง. ความคงเส้นคงวาขององค์กร</b> แม้มีการปรับเปลี่ยนการบริหาร การบริการที่มีคุณภาพยังเป็นนโยบายหลักของโรงพยาบาล					
16.	นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมีความสอดคล้องกัน					
17.	ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมตรงไปตรงมา มีความน่าเชื่อถือ					
18.	ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ตรงกับคำพูดเสมอ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก ที่สุด
19.	จ. ความสามารถขององค์กร ท่านเชื่อมั่นในภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ					
20.	ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของโรงพยาบาลว่าจะ สามารถคงอยู่ได้แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกิดขึ้น					
21.	ท่านเชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลของท่านเป็นองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ					
22.	ท่านเชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลของท่านให้บริการที่ มีคุณภาพ					
23.	ท่านเชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลของท่านเปิดรับ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆที่ทันสมัย					

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ข้อความ	แหล่งการสนับสนุน									
	ผู้บังคับบัญชา					ผู้ร่วมงาน				
	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
ค. ด้านทรัพยากร										
16. แนวแนวทางให้ความ ช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัว เช่น เรื่องการเงินและที่อยู่ อาศัย										
17. ดูแลช่วยเหลือเมื่อ เจ็บป่วยหรือมีปัญหาสุขภาพ										

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 5 แบบสอบถามความมั่นคงในการทำงาน

**คำชี้แจง:** ข้อความในรายการเป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

โปรดอ่านแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเกณฑ์พิจารณาดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความดังกล่าวตรงกับความรู้สึกของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
1.	<b>ก. ความมั่นคงในการจ้างงาน</b> โรงพยาบาลของท่านเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงในระดับสูง					
2.	การทำสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษรและระยะเวลาในการจ้างงานเป็นไปอย่างเหมาะสม					
3.	สิทธิและจำนวนวันลาเมื่อเจ็บป่วย คอลอดบุตร เป็นไปอย่างเหมาะสม					
4.	ท่านได้รับการประเมินผลที่ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
5.	แม้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆในอนาคต งานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
6.	ท่านจะไม่ถูกยกเลิกการจ้างงานโดยไม่มีสาเหตุอันควร					
7.	<b>ข. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ</b> ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ท่านได้รับ ตอบสนองความจำเป็นและความต้องการขั้นพื้นฐานพอเพียงแก่การดำเนินชีวิต					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
8.	<b>ข. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ</b> ท่านและครอบครัวมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตระดับเดียวหรือใกล้เคียงกันเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรระดับเดียวกันในองค์กร					
9.	องค์กรของท่านมีสวัสดิการที่ช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ เช่น เงินค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เงินช่วยเหลือบุตร เงินทุนกู้ยืม					
10.	องค์กรของท่านมีสวัสดิการหรือเงินสมทบอื่นที่เป็นมาตรการป้องกันความเสี่ยงอันมีผลกระทบต่อรายได้ประจำ					
11.	ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้ท่านมีเงินเก็บสะสม					
12.	ถ้าท่านปฏิบัติตามสัญญาจ้างงาน ท่านจะได้รับประโยชน์ทดแทนหรือการชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด					
13.	<b>ค. ความมั่นคงทางจิตใจ</b> โรงพยาบาลส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น โอกาสศึกษาต่อ หรือฝึกอบรม					
14.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มที่					
15.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษที่สำคัญให้ท่านทำเสมอ					
16.	สัมพันธ์ภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นไปด้วยดี					
17.	ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
18.	ท่านมีความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบัน					



ภาคผนวก ช  
ตารางวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
จำแนกตามรายชื่อ

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมและตามรายด้าน

ความไว้วางใจในองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ความสามารถขององค์กร	4.02	0.61	ดี
2. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.78	0.55	ดี
3. ความคงเส้นคงวาขององค์กร	3.73	0.63	ดี
4. ความเอาใจใส่ขององค์กร	3.48	0.65	ปานกลาง
5. การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร	3.39	0.63	ปานกลาง
รวม	3.69	0.48	ดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความสามารถขององค์กร จำแนกตามรายชื่อ

ความสามารถขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลเปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆที่ทันสมัย	4.25	0.69	ดี
2. เชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลให้การบริการที่มีคุณภาพ	4.12	0.69	ดี
3. เชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	4.11	0.73	ดี
4. เชื่อมั่นในความสามารถโรงพยาบาลว่าจะสามารถคงอยู่ได้แม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆเกิดขึ้น	3.99	0.76	ดี
5. เชื่อมั่นในภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.64	0.83	ดี
รวม	4.02	0.61	ดี

**ตารางที่ 14** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามรายชื่อ

การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. พร้อมที่จะทำงานที่มีประโยชน์ต่อโรงพยาบาลร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเสมอ	4.02	0.60	ดี
2. ยอมรับในวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล	3.90	0.66	ดี
3. ยึดถือพันธกิจของโรงพยาบาลเป็นหลักในการทำงาน	3.85	0.65	ดี
4. เป้าหมายการทำงานของตนเองสอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล	3.72	0.66	ดี
5. พยายามสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองนโยบายของโรงพยาบาลอยู่เสมอ	3.34	0.82	ปานกลาง
รวม	3.78	0.55	ดี

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความคงเส้นคงวาขององค์กร จำแนกตามรายชื่อ

ความคงเส้นคงวาขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. แม้มีการปรับเปลี่ยนการบริหาร การบริการที่มีคุณภาพยังเป็นนโยบายหลักของโรงพยาบาล	3.97	0.71	ดี
2. นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลมีความสอดคล้องกัน	3.71	0.77	ดี
3. ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมตรงไปตรงมา มีความน่าเชื่อถือ	3.69	0.85	ดี
4. ผู้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ตรงกับคำพูดเสมอ	3.53	0.89	ดี
รวม	3.73	0.63	ดี

**ตารางที่ 16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความเอาใจใส่ขององค์กร จำแนกตามรายชื่อ

ความเอาใจใส่ขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองเปิดโอกาสให้เข้าพบได้ง่าย	3.85	0.81	ดี
2. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจความจำเป็นของการขาดหรือลางานเมื่อมีความเจ็บป่วย	3.82	0.86	ดี
3. ได้รับการดูแลเป็นอย่างดีเมื่อได้ทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.27	0.83	ปานกลาง
4. หน่วยงานให้โอกาสไปทำงานในหน่วยงานที่ต้องการเมื่อมีตำแหน่งว่าง	3.26	0.91	ปานกลาง
5. โรงพยาบาลของให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน	3.20	0.99	ปานกลาง
รวม	3.48	0.65	ปานกลาง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความไว้วางใจในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร จำแนกตามรายชื่อ

การเปิดเผยและความซื่อสัตย์ขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆที่จำเป็นขององค์กรโดยทั่วถึง	3.68	0.79	ดี
2. ได้รับข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนจากผู้บังคับบัญชา	3.68	0.77	ดี
3. ช่องทางการสื่อสารที่หน่วยงานจัดขึ้นสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้ทุกระดับ	3.19	0.81	ปานกลาง
4. โรงพยาบาลจะเปิดเผยข้อมูลแก่บุคลากรแม้จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร	3.01	0.89	ปานกลาง
รวม	3.39	0.63	ปานกลาง

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านอารมณ์สังคม	3.93	0.54	สูง
2. ด้านทรัพยากร	3.84	0.60	สูง
3. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.76	0.61	สูง
รวม	3.84	0.84	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านอารมณ์สังคม จำแนกตามรายชื่อ

ด้านอารมณ์สังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง	4.16	0.65	สูง
2. มีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ	3.98	0.74	สูง
3. รับฟังเรื่องราวต่างๆที่ต้องการระบาย	3.95	0.72	สูง
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน	3.90	0.65	สูง
5. ให้ความรักและเอาใจใส่	3.86	0.64	สูง
6. ให้กำลังใจและแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.83	0.71	สูง
7. ยกย่องให้เกียรติ	3.81	0.65	สูง
รวม	3.93	0.54	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านทรัพยากร จำแนกตามรายชื่อ

ด้านทรัพยากร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือมีปัญหาสุขภาพ	3.93	0.76	สูง
2. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น	3.93	0.67	สูง
3. ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงาน	3.92	0.67	สูง
4. จัดหาดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ	3.76	0.68	สูง
5. แนะนำแนวทางให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัว เช่น เรื่องการเงินและที่อยู่อาศัย	3.66	0.82	สูง
รวม	3.84	0.60	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามรายชื่อ

ด้านข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. แนะนำแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม	3.83	0.67	สูง
2. ให้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์และเป็นประโยชน์	3.80	0.70	สูง
3. แนะนำแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์	3.78	0.70	สูง
4. ให้ข้อมูลในการพัฒนาตนเอง	3.71	0.69	สูง
5. อำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล	3.69	0.70	สูง
รวม	3.76	0.61	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านข้อมูลข่าวสาร	3.78	0.75	สูง
2. ด้านอารมณ์สังคม	3.66	0.74	สูง
3. ด้านทรัพยากร	3.55	0.83	สูง
รวม	3.66	0.96	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านข้อมูลข่าวสาร จำแนกตามรายชื่อ

ด้านข้อมูลข่าวสาร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. แนะนำแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม	3.82	0.82	สูง
2. ให้ข้อมูลในการพัฒนาตนเอง	3.82	0.80	สูง
3. ให้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์และเป็นประโยชน์	3.82	0.80	สูง
4. แนะนำแหล่งความรู้ที่เป็นประโยชน์	3.79	0.82	สูง
5. อำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูล	3.65	0.86	สูง
รวม	3.78	0.75	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านอารมณ์สังคม จำแนกตามรายชื่อ

ด้านอารมณ์สังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง	3.79	0.80	สูง
2. ยกย่องให้เกียรติ	3.72	0.74	สูง
3. ยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน	3.70	0.84	สูง
4. ให้ความรักและเอาใจใส่	3.70	0.82	สูง
5. รับฟังเรื่องราวต่างๆที่ต้องการระบาย	3.61	0.90	สูง
6. มีการพบปะสังสรรค์ในโอกาสพิเศษ	3.59	0.95	สูง
7. ให้กำลังใจและแก้ไขปัญหาทันทีเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน	3.52	0.92	สูง
รวม	3.66	0.74	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านทรัพยากร จำแนกตามรายชื่อ

ด้านทรัพยากร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ดูแลช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือมีปัญหาสุขภาพ	3.73	0.95	สูง
2. จัดหาดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ	3.72	0.86	สูง
3. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น	3.54	0.94	สูง
4. ช่วยเหลือแบ่งเบาภาระงาน	3.47	0.91	ปานกลาง
5. แนะนำแนวทางให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาส่วนตัว เช่น เรื่องการเงินและที่อยู่อาศัย	3.30	1.02	ปานกลาง
รวม	3.55	0.83	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพ  
กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

การรับรู้คุณค่าในตน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านคุณธรรม	4.09	0.50	ดี
2. ด้านความสามารถ	3.79	0.46	ดี
3. ด้านอำนาจ	3.62	0.49	ดี
4. ด้านความสำคัญ	3.53	0.49	ดี
รวม	3.76	0.38	ดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านคุณธรรมจรรยาบรรณตามรายชื่อ

ด้านคุณธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปฏิบัติงานตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.38	0.57	ดี
2. ใช้หลักธรรมทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	4.18	0.67	ดี
3. พุดในสิ่งที่มีประโยชน์และสร้างสรรค์	3.96	0.63	ดี
4. ได้รับการชื่นชมว่าเป็นคนมีคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ เสียสละ ขยันหมั่นเพียร	3.84	0.65	ดี
รวม	4.09	0.50	ดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตารางที่ 28** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความสามารถ จำแนกตามรายชื่อ

ด้านความสามารถ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.85	0.53	ดี
2. มีความรู้และทักษะเพียงพอในการปฏิบัติงานตามความ รับผิดชอบ	3.84	0.54	ดี
3. สามารถเรียนรู้ทักษะหรือความรู้ใหม่ได้อย่างรวดเร็ว	3.78	0.59	ดี
4. สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของ ผู้บังคับบัญชา	3.67	0.56	ดี
รวม	3.78	0.45	ดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านอำนาจ จำแนกตามรายข้อ

ด้านอำนาจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.78	0.54	ดี
2. สามารถเป็นที่พึ่งของผู้อื่นได้	3.76	0.55	ดี
3. การตัดสินใจของท่าน มีผลต่อการทำงานของผู้อื่น	3.49	0.65	ปานกลาง
4. สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานคล้อยตามความคิดเห็นของท่าน	3.45	0.60	ปานกลาง
รวม	3.62	0.48	ดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณค่าในตน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านความสำคัญ จำแนกตามรายข้อ

ด้านความสำคัญ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ได้รับความเอาใจใส่จากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.66	0.59	ดี
2. เป็นคนที่ใครๆก็อยากอยู่ด้วย	3.54	0.57	ดี
3. เป็นที่ชื่นชอบของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.47	0.55	ปานกลาง
4. ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามักคำนึงถึงความรู้สึก	3.46	0.64	ปานกลาง
รวม	3.53	0.48	ดี

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ซ  
คำสถิติที่ใช้ในงานวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### Correlations

		D	A	B	CA	CB
Pearson Correlation	D	1.000	.377	.715	.596	.478
	A	.377	1.000	.413	.260	.348
	B	.715	.413	1.000	.705	.500
	CA	.596	.260	.705	1.000	.514
	CB	.478	.348	.500	.514	1.000
Sig. (1-tailed)	D	.	.000	.000	.000	.000
	A	.000	.	.000	.000	.000
	B	.000	.000	.	.000	.000
	CA	.000	.000	.000	.	.000
	CB	.000	.000	.000	.000	.
N	D	352	352	352	352	352
	A	352	352	352	352	352
	B	352	352	352	352	352
	CA	352	352	352	352	352
	CB	352	352	352	352	352

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.715 <sup>a</sup>	.512	.510	6.73006	.512	367.005	1	350	.000
2	.729 <sup>b</sup>	.531	.528	6.60640	.019	14.226	1	349	.000
3	.735 <sup>c</sup>	.540	.536	6.55006	.009	7.030	1	348	.008
4	.739 <sup>d</sup>	.546	.541	6.51825	.006	4.405	1	347	.037

a. Predictors: (Constant), B

b. Predictors: (Constant), B, CB

c. Predictors: (Constant), B, CB, CA

d. Predictors: (Constant), B, CB, CA, A

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ANOVA<sup>e</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16623.04	1	16623.040	367.005	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15852.82	350	45.294		
	Total	32475.86	351			
2	Regression	17243.91	2	8621.954	197.549	.000 <sup>b</sup>
	Residual	15231.95	349	43.645		
	Total	32475.86	351			
3	Regression	17545.51	3	5848.504	136.318	.000 <sup>c</sup>
	Residual	14930.35	348	42.903		
	Total	32475.86	351			
4	Regression	17732.68	4	4433.169	104.340	.000 <sup>d</sup>
	Residual	14743.18	347	42.488		
	Total	32475.86	351			

- a. Predictors: (Constant), B  
b. Predictors: (Constant), B, CB  
c. Predictors: (Constant), B, CB, CA  
d. Predictors: (Constant), B, CB, CA, A  
e. Dependent Variable: D

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.957	2.765		4.686	.000		
	B	.619	.032	.715	19.157	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	7.566	3.068		2.466	.014		
	B	.550	.037	.636	15.014	.000	.750	1.333
	CB	.172	.046	.160	3.772	.000	.750	1.333
3	(Constant)	9.001	3.089		2.914	.004		
	B	.477	.046	.551	10.474	.000	.477	2.098
	CB	.139	.047	.129	2.973	.003	.698	1.433
	CA	.111	.042	.141	2.651	.008	.468	2.138
4	(Constant)	4.055	3.874		1.047	.296		
	B	.448	.047	.517	9.441	.000	.435	2.297
	CB	.119	.048	.111	2.510	.013	.670	1.492
	CA	.119	.042	.152	2.862	.004	.463	2.160
	A	.136	.065	.085	2.099	.037	.795	1.259

- a. Dependent Variable: D

### Excluded Variables

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
						Tolerance	VIF	Minimum Tolerance
1	A	.098 <sup>a</sup>	2.415	.016	.128	.829	1.206	.829
	CA	.182 <sup>a</sup>	3.519	.000	.185	.502	1.990	.502
	CB	.160 <sup>a</sup>	3.772	.000	.198	.750	1.333	.750
2	A	.073 <sup>b</sup>	1.802	.072	.096	.803	1.246	.685
	CA	.141 <sup>b</sup>	2.651	.008	.141	.468	2.138	.468
3	A	.085 <sup>c</sup>	2.099	.037	.112	.795	1.259	.435

a. Predictors in the Model: (Constant), B

b. Predictors in the Model: (Constant), B, CB

c. Predictors in the Model: (Constant), B, CB, CA

d. Dependent Variable: D

### Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	B	CB	CA	A
1	1	1.992	1.000	.00	.00			
	2	.451E-03	15.351	1.00	1.00			
2	1	2.982	1.000	.00	.00	.00		
	2	.204E-03	18.001	.50	.05	.91		
	3	.384E-03	18.860	.50	.95	.09		
3	1	3.966	1.000	.00	.00	.00	.00	
	2	.972E-02	14.181	.21	.00	.04	.53	
	3	.153E-03	20.815	.27	.11	.94	.00	
	4	.595E-03	26.623	.52	.89	.01	.47	
4	1	4.956	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	.370E-02	14.462	.06	.01	.00	.45	.06
	3	.805E-03	22.483	.03	.06	.98	.03	.06
	4	.596E-03	29.759	.29	.84	.01	.48	.00
	5	.882E-03	31.861	.62	.10	.00	.04	.88

a. Dependent Variable: D

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวมลทิรา สุนสุข เกิดวันที่ 13 กรกฎาคม 2521 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร เมื่อ พ.ศ. 2544 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2550 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ตึกศัลยกรรมชาย-หญิง ชั้น 9 โรงพยาบาลรามารินทร์



ศูนย์วิทยุทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย