

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ



นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

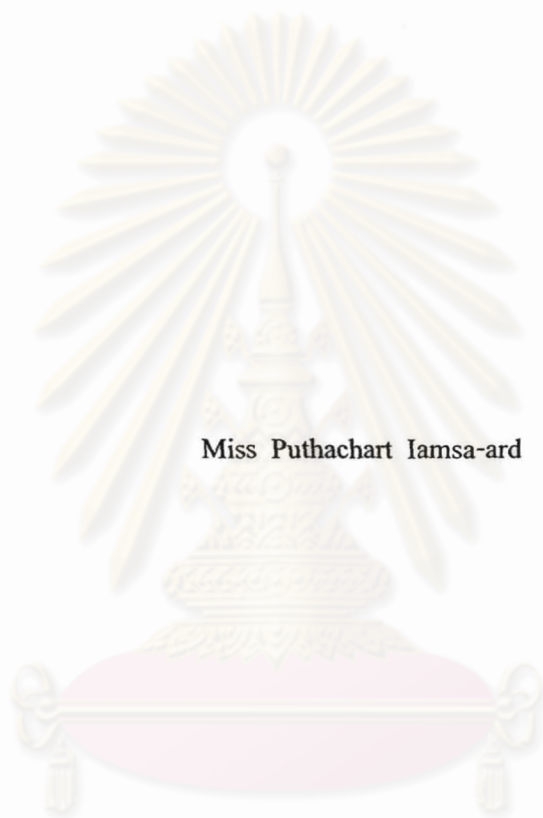
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**RELATIONSHIPS BETWEEN TRUST IN HEAD NURSE, ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIPS BEHAVIOR, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF NURSING EMPLOYEES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS**



Miss Puthachart Iamsa-ard

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

520883

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย
พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โดย

นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด

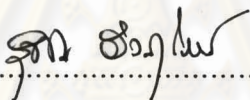
สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์

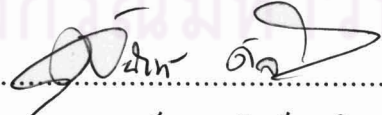
คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารการพยาบาล


..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ. หมิง คร.ยุพิน อังสุโรจน์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญรัชชัย)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ สดโกสุม)

พุทธชาติ เอี่ยมสอาด : ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (RELATIONSHIPS BETWEEN TRUST IN HEAD NURSE, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS BEHAVIOR, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NURSING EMPLOYEES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ.ดร. กัญญา ประจุกสิลาป , 132 หน้า

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 327 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ 0.90, 0.84 และ 0.87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$)
2. ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในระดับปานกลาง ($r = .358$ และ $.386$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนิสิต กัญญา เอี่ยมสอาด
ลายมือชื่ออ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก กัญญา ประจุกสิลาป

5077590036 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS : TRUST IN HEAD NURSE / ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

PUTHACHART IAMSA-ARD: RELATIONSHIPS BETWEEN TRUST IN
HEAD NURSE, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS BEHAVIOR, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NURSING EMPLOYEES,
GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS. THESIS ADVISOR: ASSOC. PROF.
GUNYADAR PHACHUSILPA, R.N., DNSc., 132 pp.

This descriptive study was to study the organizational commitment, and to examine the relationships between trust in head nurse, organizational citizenship behavior, and organizational commitment of nursing employees, government university hospitals. Subjects were 327 nursing employees university hospital, selected by simple random sampling. Data were collected by using questionnaires: trust in head nurses, organizational citizenship behavior, and organizational commitment. Content validity was established by a panel of experts. Reliability of the instruments by Cronbach alpha coefficient were 0.90, 0.84, and 0.87 respectively. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The major findings were as follows:

1. Organizational commitment government university hospitals were at the high level ($\bar{X} = 3.50$).
2. There were positively significant relationships between trust in head nurse, organizational citizenship behavior and organizational commitment of nursing employees, government university hospital at .05 level ($r = .358$ and $.386$ respectively).

Field of Study : Nursing Administration

Academic Year : 2009

Student's Signature Puthachart Iamsa-ard

Advisor's Signature Gunyardar Phachusilpa

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความเมตตากรุณา และความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิลาป อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งคอยให้ ข้อคิด คำแนะนำ คำปรึกษา ในทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ และคอยให้กำลังใจ ห่วงใยดูแลเอาใจ ใส่ต่อผู้วิจัยตลอดมา ความปรารถนาดีที่ท่านอาจารย์มอบให้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง ใน ความมีน้ำใจอันประเสริฐของท่าน อีกทั้งประทับใจและรักท่านอาจารย์เป็นที่สุด ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย ประธานสอบ วิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำแนะนำและข้อคิดเห็น ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มาก ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันมีค่ายิ่งและให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันต่าง ๆ ทั้ง 5 คน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการตรวจสอบปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและขอขอบพระคุณ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ตอบ แบบสอบถามและรวบรวมข้อมูล โดยให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณภาควิชาพยาบาลศาสตร์และคณะผู้บริหารงานการพยาบาลศูนย์ การแพทย์ศิริกิติ์ โรงพยาบาลรามาริบัติที่ให้โอกาสในการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตที่ เสียสละเวลาอันมีค่าให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะพยาบาล ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยบางส่วนจาก บัณฑิตวิทยาลัยและคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่น้องทุกคน โดยเฉพาะคุณพินิตนาฏ เอี่ยมสอาด และ เพื่อนสนิททุกคน ที่คอยห่วงใยและให้กำลังใจตลอดมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
คำถามการวิจัย.....	4
แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	11
พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย.....	11
ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร.....	19
ความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วย.....	25
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลการวิจัย.....	69
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	76
รายการอ้างอิง.....	77
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	84
ภาคผนวก ข ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขออนุญาตทดลองเครื่องมือ ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย.....	86
ภาคผนวก ค ตัวอย่างหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ตัวอย่างหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย.....	94
ภาคผนวก ง ตัวอย่างข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ตัวอย่างใบยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....	104
ภาคผนวก จ ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ฉ ตารางวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามรายชื่อ.....	119
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	132

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	48
2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวม และแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	48
3	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลองและกลุ่มเก็บข้อมูลจริง.....	56
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน.....	61
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	62
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	63
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	64
8	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	65
9	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	66

ตารางที่		หน้า
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน.....	120
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	121
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยด้าน การสื่อสาร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	122
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ..	123
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านพฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	124
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	125
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน.....	126
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	127
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรด้านความสำนึกในหน้าที่ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ.....	128

ตารางที่		หน้า
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ.....	129
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์กรด้านการให้ความร่วมมือ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ.....	130
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ องค์กรด้านความอดทนอดกลั้น ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ.....	131



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในงานวิจัย.....	45



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้โรงพยาบาลรัฐเปลี่ยนแปลงไปสู่ “โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ” ซึ่งเป็นระบบบริหารที่ต่างจากระบบราชการเดิมคือ เป็นระบบอิสระที่ผู้บริหารโรงพยาบาลรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารการเงิน โดยที่รัฐบาลให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่องค์การอย่างเต็มที่ กล่าวก็จะเป็นระบบที่มีความคล่องตัวมากขึ้น โดยเน้นที่ผลงานและประสิทธิภาพ ไม่แสวงกำไรและใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการปรับลดขนาดองค์การ และมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบบริหารงานต่าง ๆ เหล่านี้ มีผลให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเปลี่ยนสถานะเป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลกระทบของการบริหารงานในรูปแบบนี้คือ พยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานภายหลังปี 2542 จะไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการแต่จะเป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยแทน (Suriyawongpaisal, 1999)

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) หมายถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างคราวละ 3-5 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างทุก 3-5 ปี มีอัตราตอบแทนสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของข้าราชการเป็น 1.5 เท่า และมีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตาม พ.ร.บ. ประกันสังคมและมีหลักประกันในรูปแบบของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 2) พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของคณะฯ โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างคราวละ 1 ปี มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างทุก 1 ปี มีอัตราตอบแทนสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของข้าราชการเป็น 1-1.5 เท่า และมีการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลตาม พ.ร.บ. ประกันสังคมเท่านั้น จากความไม่มั่นคงในสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนไป รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการการรักษาพยาบาล และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้ มีการลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาของมาริษา สมบัติบุรณ์ (2546) ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชพบว่า อุบัติการณ์การลาออกเกิดขึ้นมากที่สุดในกลุ่มของพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) และกลุ่ม

ข้าราชการตามลำดับ สาเหตุของการลาออกมากที่สุด คือ การย้ายภูมิลำเนา รองลงมาคือ เงินเดือน และค่าตอบแทนน้อย การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สวัสดิการการรักษาพยาบาลไม่ดี ต้องการเปลี่ยนงาน ขาดความมั่นคงในการทำงาน ไม่พอใจผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ได้รับการลงโทษที่ไม่เป็นธรรม เป็นต้นและจากการศึกษาของกฤษฎดา แสงวดี (2547) ทำการสำรวจสถานการณ์ด้านกำลังคนทางการพยาบาลย้อนหลัง 4 ปี ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2543-2546 พบว่า พยาบาลในสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง มีอัตราการลาออก โอนย้ายเพิ่มจำนวนสูงขึ้นทุกปี ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์ มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5, 2.5, 4.3 และ 4.5 ตามลำดับ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 2, 4.9, 4.9 และ 6.23 ตามลำดับ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.94, 7.45, 7.34 และ 8.05 ตามลำดับ โรงพยาบาลมหาสารคามมีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.7, 8.9, 5.4 และ 6.05 ตามลำดับ โรงพยาบาลรามาริบัติ มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.1, 6.46, 13.80 และ 8.38 ตามลำดับ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ขอนแก่น มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.99, 10.16, 5.79 และ 3.57 ตามลำดับ โรงพยาบาลศิริราช มีอัตราการลาออกเพิ่มขึ้นร้อยละ 7.44, 8.5, 9.55 และ 8.61 ตามลำดับ ซึ่งสาเหตุของการลาออกเกิดจากความไม่มั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ และจากการศึกษาของสุริดา โดพันธานนท์ (2549) พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรร้อยละ 42.98 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจคงอยู่ในองค์กรอยู่ระดับเฉย ๆ / ไม่แน่ใจร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่ไม่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรร้อยละ 21.63 ซึ่งหากองค์กรใดมีอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรสูง ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีปัญหาและบุคลากรขาดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมาเป็นของตนเอง มีพฤติกรรมมีส่วนร่วมในงาน มีความรักและผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1974: 533) บุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรและมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2550: 279) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดกับบุคลากร โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการขององค์กร (จิรธรรม ศรีรัตนบัลล์, 2543) พยาบาลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น เต็มใจ เอาใจใส่ ทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้องค์กรอยู่รอด และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

ความไว้วางใจเป็นความรู้สึกของบุคคล ที่มีความเชื่อมั่นในความคงเส้นคงวา ความดูแลเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจ และความซื่อสัตย์ของบุคคลอื่น (Meyer et al., 1995) ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานสำคัญในสัมพันธภาพระหว่างบุคคลภายในองค์การ ทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน (Deutsch, 1973; McAllister, 1995) เป็นกลไกที่เป็นตัวทำให้การทำงานในองค์การราบรื่นไปได้ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ (Reynolds, 1997; Shaw, 1997; Robbins, 2000; Tracy and Morin, 2001) ความไว้วางใจเป็นเหมือนหลักที่ยึดเหนี่ยวบุคคลในองค์การ ให้อยู่ร่วมกันด้วยความรู้สึกที่มั่นคงและปลอดภัย บรรยากาศของความไว้วางใจทำให้เกิดความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น และเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ซึ่งความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป้วย เป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานตามทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Whitener, 1998; Tracy and Ferrin, 2001; Burke, 2007) และการคงอยู่ในงาน (Stordeur et al., 2000) แม้ว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจะไม่สามารถให้ค่าตอบแทนที่เทียบเท่ากับโรงพยาบาลเอกชนได้ แต่สิ่งจูงใจที่จะให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้คือ ความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป้วย ซึ่งถ้าหากหัวหน้าหรือผู้ป้วยมีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจจะสามารถจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรได้ เช่น ความเป็นกลางและยุติธรรม ประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมและมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความเห็นอกเห็นใจ ปกป้องผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเต็มใจในการให้ความร่วมมือ และความช่วยเหลือผู้ร่วมงานหรือองค์การ โดยที่ไม่ต้องร้องขอ ซึ่งเป็นพฤติกรรม การปฏิบัติงานที่นอกเหนือบทบาท (Extra role behavior) ไม่ได้กำหนดไว้เป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในองค์การ เนื่องจากพฤติกรรมนี้เป็นกลไกที่ทำให้เกิดความสิ้นเปลืองในการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า องค์การใดที่มีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ องค์การนั้นจะประสบความสำเร็จในการบริหาร องค์การ (Podsakoff, Ahearne, and Mac Kenzie, 1997) แต่ในทางกลับกันถ้าองค์การใดที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะบทบาทที่กำหนดไว้ องค์การนั้นจะเข้าสู่ภาวะตกต่ำได้ง่าย (Katz and Kahn, 1996; cited in Organ, 1991) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บุคลากรที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ จะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Bolon, 1997; Chen and Francesco, 1999) จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การที่สามารถส่งเสริมให้เกิดขึ้นได้ภายในหน่วยงาน เช่น การสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงาน ความยุติธรรม การให้ข้อมูลย้อนกลับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ ผู้บริหารทางการพยาบาลในการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

คำถามการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับใด
2. ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหรือไม่

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลคงอยู่กับองค์กร (Allen and Meyer, 1990) ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร บุคลากรมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร มีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (Poster, 1974) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บุคลากรที่มีความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อ

องค์การและมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ (Dirks and Ferrin, 2001: 611-628) การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นการรับรู้และความเชื่อของบุคคลต่อผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะพิเศษในการทำงาน มีความเห็นอกเห็นใจ ดูแลเอาใจใส่ และมีความซื่อสัตย์ (Mayer et al., 1995; Mishra, 1997; Whitener et al., 1998; Burke et al., 2007) ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นพื้นฐานของการสร้างสัมพันธภาพและทำให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีมและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ (Mishra, 2000; Tracy and Morrin, 2001) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความไว้วางใจในองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Laschinger et al., 2000; Robbins, 2000; Shockley-Zalabak et al., 2000) ในองค์การพยาบาลก็เช่นเดียวกันหากหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับความไว้วางใจจากพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Whitener et al., (1998) ในการศึกษาความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ (Behavioral consistency) พฤติกรรมความซื่อตรง (Behavioral integrity) การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน (Sharing and delegation of control) การสื่อสาร (Communication) และความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ (Demonstration of concern)

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ เป็นการปฏิบัติของสมาชิกที่มีร่วมกันในการทำงานในลักษณะของการให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือในการทำงาน ด้วยความเต็มใจโดยพฤติกรรมนี้ไม่ได้กำหนดไว้เป็นบทบาทหรือหน้าที่ (Katz and Kahn, 1978: 339) แต่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์การ พฤติกรรมนี้เป็นกลไกที่จะทำให้การทำงานในองค์การ มีความลื่นไหล บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าเป็นหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์การปรารถนาให้มีในองค์การ จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Podsakoff et al., 1996; Bolon, 1997; Chen and Francesco, 1999) ผู้วิจัยใช้แนวคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การของ Organ et al., (1991) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy)

ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness)

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยตั้งสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มแรกเข้าปฏิบัติงาน ยกเว้นกลุ่มข้าราชการที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้งหมด 7 แห่งทั่วประเทศได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 327 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

- 2.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
- 2.2 ความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย
- 2.3 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงพยาบาลว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พยาบาลวิชาชีพ

ผู้นั้นยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร ตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1.1 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงพยาบาล โดยมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล รู้สึกเป็นเจ้าของ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล

1.2 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงพยาบาล โดยเป็นความผูกพันที่มีพื้นฐานอยู่บนการคำนึงถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปให้กับโรงพยาบาล เป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับองค์กร และคงอยู่ในโรงพยาบาล เพราะรู้สึกว่าเป็นความมั่นคงต่อรายได้ในการหาเลี้ยงชีพ

1.3 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อโรงพยาบาล ซึ่งมีพื้นฐานจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิก แล้วต้องมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย (Trust in head nurse) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยว่า เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ มีความสอดคล้องกันในการคำพูดและการกระทำ มีความสนใจและเอาใจใส่ต่อความผาสุกของผู้ได้บังคับบัญชา ตามแนวคิดของ Whitener et al., (1998) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.1 พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ (Behavioral consistency) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย รับรู้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสามารถในการด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ให้ความเสมอภาค มีความเป็นกลางและยุติธรรม ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด

2.2 พฤติกรรมความซื่อสัตย์ (Behavioral integrity) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกันทั้งคำพูดและการกระทำในเรื่องของ ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความจริงใจ (Honest) ความมีคุณธรรม (Ethics) ตรงไปตรงมา รักษาความลับสัญญา ปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้ บอกข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบายขององค์กร

2.3 การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน (Sharing and delegation of control) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการทำงาน และร่วมกำหนดขอบเขตการทำงาน ร่วมเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับงานและได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

2.4 การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและรวดเร็วในการบอกข้อมูลข่าวสาร มีการอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและนโยบายต่าง ๆ และให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.5 ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ (Demonstration of concern) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรับรู้ว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมแสดงออกถึงความเมตตา (Benevolence) สนใจเอาใจใส่ต่อความผาสุกของผู้ได้บังคับบัญชา ปกป้องผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความเป็นห่วงเมื่อพยาบาลวิชาชีพลาป่วย รับฟังปัญหาต่างๆ พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ส่งเสริมการเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อ และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational citizenship behavior) หมายถึง พฤติกรรมของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่หน่วยงานไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่เต็มใจปฏิบัติเพื่อหน่วยงานและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวความคิดของ Organ et al., (1991) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ คือ

3.1 การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ช่วยแนะนำวิธีการใช้เครื่องมือให้กับพยาบาลใหม่

3.2 การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน สนใจต่อความรู้สึก หรือความต้องการของผู้อื่น ร่วมป้องกันการเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

3.3 ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความอดทนต่อปัญหา ความยากลำบาก ความเครียดและความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ไม่ท้อแท้

3.4 การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย แสดงออกถึงความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ

หน่วยงานอย่างสร้างสรรค์ เข้าร่วมประชุมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ยึดแนวปฏิบัติในการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3.5 ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายของหน่วยงาน ตรงต่อเวลา ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย คุณแลทรัพย์สินของหน่วยงาน ไม่ใช่เวลางานไปทำกิจธุระส่วนตัว

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาล ได้ใช้ในการวางแผน ปรับปรุงเพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอแนวคิดทฤษฎีที่มีสาระความสำคัญ ดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
 - 2.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
 - 2.2 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.5 การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 4.1 ความหมายของความไว้วางใจ
 - 4.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความไว้วางใจ
 - 4.3 การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
 - 5.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
 - 5.2 แนวคิดและองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
 - 5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร
 - 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยทั้งในส่วนกลาง และ ส่วนภูมิภาคจัดตั้งขึ้น โดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้น เป็นผู้ควบคุมการบริหาร ดำเนินการตลอดจนบริการต่าง ๆ ทางด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน ปัจจุบันโรงพยาบาลสังกัด มหาวิทยาลัยของรัฐมีทั้งหมด 7 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล และโรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในเขตปริมณฑลมีจำนวน 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จังหวัดปทุมธานี และโรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดนครนายก ในต่างจังหวัดมี 3 แห่งคือ เขตภาคเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เขตภาคใต้ได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จัดเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้การรักษาผู้ป่วยที่มีความเจ็บป่วยรุนแรงถึงขั้นวิกฤต มีความยุ่งยากซับซ้อนในการรักษาพยาบาล ต้องพึ่งการรักษาที่ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูง การวินิจฉัยที่แม่นยำและการดูแลโดยบุคลากรด้านสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล และบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (ทัศนา บุญทอง, 2543; สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของรัฐ และสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งเป็นสถานศึกษา เป็นแหล่งฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาหลายสาขา ตลอดจนบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพต่างๆ รวมทั้งให้บริการด้านวิชาการ และด้านงานวิจัย (ทัศนา บุญทอง, 2543)

2. พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชน ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 พนักงานมหาวิทยาลัยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับค่าจ้างเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และ

พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้อำนวยการมีอำนาจในการบริหารจัดการดังนี้ (อ้างถึงใน สุริดา โศพันธานนท์, 2549) คือ

2.1 การกำหนดกรอบอัตรากำลัง

2.1.1 กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน เป็นกรอบกว้าง ๆ ตามที่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและวงเงินงบประมาณ

2.1.2 หน่วยงานที่มีภารกิจหลักมากกว่าอัตรากำลังที่ได้รับอาจเพิ่มบุคลากร โดยใช้เงินรายได้ของหน่วยงาน หรือในกรณีที่เงินรายได้ไม่พอเพียง มหาวิทยาลัยอาจจัดสรรเงินจากส่วนกลางมาสนับสนุน

2.2 คุณสมบัติทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.2.1 อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี และไม่เกิน 60 ปี หรือไม่เกิน 65 ปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด

2.2.2 ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

2.2.3 ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ จนไม่สามารถประกอบหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน

2.2.4 ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย

2.2.5 พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทเต็มเวลาจะต้องไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานของส่วนราชการอื่นในเวลาเดียวกัน

2.3 ระยะเวลาการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งเป็น 3 ระยะ

ระยะที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยบรรจุใหม่

1. กำหนดระยะเวลาการจ้าง 1 ปี เสมือนช่วงการทดลองงาน
2. กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีระยะเวลาทำงานไม่ถึง 1 ปี แต่ได้รับการอนุมัติให้ลาศึกษา/ฝึกอบรม เป็นกรณีพิเศษ ให้เปลี่ยนสัญญาจ้างจากเดิมให้ครอบคลุมระยะเวลาลาศึกษา/ฝึกอบรม

ระยะที่ 2 แบ่งตามกลุ่มงาน

1. กลุ่มวิชาการ ระยะเวลาการจ้าง 3-5 ปี ตามตำแหน่งวิชาการกลุ่มบริหาร ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร
2. กลุ่มทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะ ระยะเวลาการจ้าง 1-3 ปี ความก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นข้อใช้ประกอบการพิจารณา

ระยะที่ 3 ไม่กำหนดกรอบระยะเวลาการจ้างให้อยู่ในดุลพินิจของหน่วยงาน จุดประสงค์เพื่อให้มีความรู้ที่มั่นคงในงาน

1. กลุ่มวิชาการ พิจารณาตามตำแหน่งวิชาการ
2. กลุ่มบริหาร ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งการบริหาร
3. กลุ่มทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะ ใช้ความก้าวหน้าในตำแหน่งประกอบการ

พิจารณา เช่น ผู้ได้ชำนาญการ อาจมีช่วงระยะเวลาจ้างในสัญญายาวขึ้น

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะจัดทำข้อตกลงล่วงหน้าก่อนการประเมิน (Performance agreement) แล้วทำการประเมินพร้อมทั้งรับรู้ผลการประเมินร่วมกัน

2.5 การบริหารเงินเดือน/ค่าตอบแทน

2.5.1 ยึดหลักการของ Performance-Based และ Competency-Based Payment ซึ่งจะสามารถจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและคงอยู่ในมหาวิทยาลัย

2.5.2 มีความยืดหยุ่นสูง (Flexibility) โดยตั้งอยู่บนสถานการณ์ที่เป็นจริง (Reality) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์การเงินการคลัง (Financial Status) นั่นคือ มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน สามารถควบคุมยอดเงินเดือนที่ขึ้นได้ในภาพรวม

2.6 การขึ้นเงินเดือน

2.6.1 คิดเป็นร้อยละของอัตราเงินเดือนเดิม ไม่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

2.6.2 กำหนดอัตราร้อยละต่ำสุด สูงสุด ของเงินเดือนที่ขึ้นของแต่ละบุคคล แต่ยอดรวมต้องไม่เกินที่กำหนด

2.6.3 มหาวิทยาลัยหรือคณะ สามารถกำหนดอัตราร้อยละของเงินเดือนรวมที่ขึ้นในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อคุมยอดงบประมาณ

2.6.4 ยอดอัตราร้อยละของเงินเดือนรวมที่ขึ้นของแต่ละหน่วยงาน ไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ขึ้นอยู่กับ Performance และสถานการณ์การเงิน การคลังของแต่ละหน่วยงาน

2.7 สวัสดิการ

ในส่วนของสวัสดิการรักษายาบาล บุคลากรในกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับสวัสดิการในลักษณะของการประกันสุขภาพรูปแบบต่าง ๆ โดยจะต้องส่งเงินสะสมต่อเดือน ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัย สิทธิการเบิกค่ารักษายาบาลขึ้นกับรูปแบบการประกันสุขภาพที่เลือก และมีการจำกัดวงเงินการเบิกค่ารักษายาบาลปี

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาค่าแรงให้กับพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยว่า จะให้บรรจุตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพประเภทเงินอุดหนุนหรือประเภทเงินรายได้ฯ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จะใช้เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละ

หน่วยงานว่าบุคคลใดที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น จะได้รับการพิจารณาให้บรรจุเข้าตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพประเภทเงินอุดหนุน โดยคัดเลือกมาจากพยาบาลวิชาชีพประเภทเงินรายได้

2.1 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน

1. การสอน การแนะนำ การปรึกษาและแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อลดปัญหาการเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรคและการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษา

บทบาทของพยาบาลวิชาชีพตามที่กองการพยาบาล (2539) สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลไว้ดังนี้ (กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวง, 2539)

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วย หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและการให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในมาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้องเพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพ ตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

- 1.1 ใช้ความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหาให้การวินิจฉัย วางแผนและให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งผู้ป่วยที่เกิดปัญหาฉุกเฉินได้อย่างปลอดภัย

- 1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อกระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษต่าง ๆ ให้การพยาบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

- 1.3 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือตรวจเยี่ยมผู้ป่วย หรือผู้ให้บริการในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.4 เฝ้าสังเกต วิเคราะห์อาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย ดำเนินการปรึกษาพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์หรือทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การช่วยเหลือผู้ป่วยทันท่วงที ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤติหรือมีปัญหาที่ซับซ้อนตามมา

1.5 ควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการดูแล และเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งปฏิบัติของนักศึกษาในทีมสุขภาพทุกระดับ รวมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อ โรคหรือความเสี่ยงอันตรายต่อชีวิตผู้ป่วย ตามหลักการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ที่คณะกรรมการควบคุมการติดเชื้อกำหนด

1.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย หรือในทีมเพื่อประเมินปัญหา และร่วมหาแนวทางในการแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.7 จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือและเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา

1.8 สอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตัวเอง และการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.9 มีส่วนร่วมในกระบวนการที่จะช่วยให้ผู้ป่วยกลับไปใช้ชีวิตปกติกับครอบครัวได้เร็วที่สุด เช่น กระบวนการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย โดยการปฏิบัติตามแผนการที่กำหนดไว้หรือปฏิบัติตามกิจกรรมที่ผู้นำทีมมอบหมาย

1.10 มีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล และคู่มือในการปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ

1.11 ให้คำแนะนำและช่วยเหลือบุคลากรด้านการพยาบาลที่อยู่ในความรับผิดชอบในการแก้ปัญหา เพื่อควบคุมคุณภาพของการพยาบาลในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ

1.12 เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล

2 ด้านการบริหารจัดการ

2.1 มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานเพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

2.2 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมใน โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยที่ปฏิบัติ

2.4 ประเมินการทำงานในหอผู้ป่วย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

2.5 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้นำทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วย

2.6 มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงพยาบาล

3. ด้านวิชาการ

3.1 มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3.2 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศพยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ และผู้มารับการอบรมในหน่วยงาน

3.3 สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่นักศึกษาพยาบาลระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิค และหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.4 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.5 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการพยาบาล และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงาน

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่จัดเป็นการพยาบาลในระดับตติยภูมิ สมจิต หนูเจริญกุล (2543) กล่าวไว้ดังนี้ คือ

1. ด้านการประเมินสุขภาพของผู้ป่วย และผลกระทบที่มีต่อผู้ป่วยและครอบครัว โดยใช้ทักษะการประเมินขั้นสูง เพื่อให้สามารถวินิจฉัยโรคที่ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ทักษะในการสัมภาษณ์แนวลึก การตรวจร่างกาย และการแปลผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการ

2. จัดการปัญหาฉุกเฉินและภาวะวิกฤติของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ คือ

2.1 ประเมินและช่วยเหลือในภาวะวิกฤติอย่างรวดเร็วและปลอดภัย

2.2 ตัดสินใจและจัดการกับภาวะฉุกเฉิน และภาวะวิกฤติที่เกิดขึ้นขณะเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะในการบริหารจัดการและการประสานงานที่ดี

3. จัดการและประสานงานในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับการแก้ไขปัญหาลได้อย่างทันท่วงที มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ดังนี้

3.1 จัดให้ผู้ป่วยได้รับการรักษา และดูแลบำบัดอาการตามแผนการรักษาที่วางไว้ เช่น การให้ยา และการบำบัดต่าง ๆ ที่ถูกต้อง คอยเฝ้าระวังผลข้างเคียงและภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้

3.2 เตรียมความพร้อมในการช่วยเหลือผู้ป่วย และครอบครัว ทั้งในภาวะฉุกเฉินและ ภาวะที่ต้องการดูแลต่อเนื่อง โดยประเมินปัญหาและความต้องการ เตรียมแหล่งประ โยชน์ที่มีใน โรงพยาบาลและครอบครัวรวมทั้งชุมชน และใช้แหล่งประ โยชน์อย่างเหมาะสม

3.3 รวบรวมปัญหาการปฏิบัติงานที่พบบ่อย และจัดการให้มีการเปลี่ยนแปลงใน ทีมงาน และ/หรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

3.4 ประสานงานติดต่อกับบุคลากรในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับ การช่วยเหลือทันทีและเหมาะสม

3.5 จัดระบบการดูแลต่อเนื่องจากโรงพยาบาลไปสู่บ้านให้เป็น ไปอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยพยาบาลเป็นผู้ประสานกับบุคลากรสุขภาพในระดับปฐมภูมิหรือชุมชน

3.6 เป็นที่ปรึกษาของทีมสุขภาพในชุมชน ผู้ป่วยและครอบครัว ในการปรับแผน การดำเนินชีวิตของผู้ป่วยให้เหมาะสมและอยู่ในสังคม โดยพึ่งตนเองให้มากที่สุด

4. พัฒนาศักยภาพของผู้ป่วยและญาติ/ผู้ดูแล ให้สามารถดูแลตนเอง และพึ่งพากันเอง ได้ อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน โดยใช้กลวิธีหลากหลายได้แก่

4.1 การสอนและชี้แนะ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการดูแลตนเอง และเลือกวิธีที่ เหมาะสมในการดูแลตนเอง

4.2 ปรับพฤติกรรมและแบบแผนการดำเนินชีวิต เพื่อมิให้ป่วยซ้ำและใช้ศักยภาพ ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

4.3 สร้างพฤติกรรมใหม่ เพื่อส่งเสริมทั้งในบุคคลที่มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรัง และกลุ่ม เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย

4.4 ให้การปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อส่งเสริมการปรับตัวในภาวะการ เจ็บป่วยวิกฤติ เรื้อรัง พิกัด และ/ หรือมีความผิดปกติที่หลงเหลือจากโรค และความเจ็บป่วย

5. พัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาล พยาบาลที่ปฏิบัติงานใน ระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ ต้องใช้เทคโนโลยีการรักษา และการพยาบาลที่มีความหลากหลาย และ ซับซ้อน รวมทั้งเสี่ยงต่ออันตรายทั้งแก่ผู้ป่วยและตนเอง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนามาตรฐานและ นวัตกรรมการพยาบาลที่จำเป็น รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อลด ค่าใช้จ่ายในการดูแล

6. การพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว

6.1 มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ต้องการในการตรวจรักษา และสนับสนุนให้ผู้ป่วย และครอบครัว มีโอกาสและทางเลือกในการรักษาพยาบาลตามสิทธิผู้ป่วย

6.2 ขจัดกรกระทำและเหตุการณ์ที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่ออันตรายของสุขภาพ และชีวิต จากการรักษาพยาบาล โดยร่วมกับทีมสุขภาพในการจัด หรือปรับเปลี่ยนแผนการรักษาและการทักท้วง ยับยั้ง เหตุการณ์ที่อาจเกิดโทษ

6.3 ประสานประโยชน์ให้ผู้ป่วยและครอบครัว ในเรื่องค่าใช้จ่ายและบริการที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

สรุป บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นการบริการให้สุขภาพแก่ประชาชน เริ่มตั้งแต่การป้องกันโรค การรักษาโรค การฟื้นฟูสภาพร่างกายและการส่งเสริมสุขภาพ โดยเน้นที่ความเจ็บป่วยที่ซับซ้อนรุนแรงจนถึงขั้นวิกฤติ ต้องการการดูแลด้านการรักษาพยาบาลจากบุคลากรด้านสุขภาพ ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง ในการสืบค้นหาสาเหตุของโรคเพื่อการรักษา รวมทั้งการป้องกันการเจ็บป่วยซ้ำ และการฟื้นฟูสภาพหลังการเจ็บป่วย เป็นการให้บริการทั้งในและนอกสถานบริการ มีระบบการดูแลต่อเนื่อง และมีการส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ระหว่างสถานบริการในระดับเดียวกัน โดยในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บังคับบัญชา

2.2 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

บทบาทหน้าที่สำคัญของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลกองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2542) มีดังนี้

1. ด้านการบริหาร

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างให้พยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ระหว่างพยาบาลวิชาชีพ และระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์หรือบุคลากรอื่น มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพร่วมมือและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความสามารถให้ข้อชี้แนะเพื่อการปรับปรุงตนเองของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนโดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีความสามารถในการตรวจสอบวิเคราะห์งานและข้อมูลสถิติต่างๆ ของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน มีความสามารถในการนำเสนอรายงานและขอการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและพยาบาลวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นและควบคุมกำกับการใช้ทรัพยากรนั้นๆ อย่างคุ้มค่า และมีความสามารถในการวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความสามารถในการสั่งการและมอบหมายงานแก่พยาบาลวิชาชีพ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงแก่ผู้ใช้บริการ สามารถให้ความช่วยเหลือ

พยาบาลวิชาชีพในการให้การพยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนยุ่งยากได้ ทั้งในด้านการประเมินปัญหา วินิจฉัยปัญหา กำหนดแผนการพยาบาล และประเมินผลการพยาบาล และมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและความรู้ใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3. ด้านวิชาการ

หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความสามารถในการสอน และฝึกให้พยาบาลวิชาชีพ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการริเริ่มโครงการหรืองานวิจัยทางการพยาบาลในหน่วยงาน โดยมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ในหน่วยงาน มีการแสดงออกถึงการเป็นผู้ใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าและนำมาถ่ายทอด และมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

จะเห็นได้ว่าหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นผู้บริหารระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วยมากที่สุด โดยมีหน้าที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาภายในหอผู้ป่วยให้ถูกต้องตามมาตรฐานการพยาบาล การสอนและนิเทศงาน การบริหารความขัดแย้ง การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การให้ข้อมูลย้อนกลับ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสนับสนุนให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ การสร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในองค์กร

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) เป็นแนวคิดที่ได้รับการสนใจจากผู้นาองค์กรมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะผู้นาองค์กรพยาบาลเนื่องจากมีปัญหาการลาออกจากหน่วยงานของพยาบาลทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาล พยาบาลที่เหลือต้องทำงานหนักขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะฉะนั้นผู้นาองค์กรพยาบาลยุคใหม่ จึงต้องเน้นประเด็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและเพิ่มพูนระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจะเป็น ไปอย่างช้า ๆ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้ว ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นจะเปลี่ยนแปลงยาก หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะทำให้อัตราการลาออกจางานเพิ่มขึ้น (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550: 279)

แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้รับความสนใจมากขึ้นในปัจจุบัน เนื่องจากเหตุผล 3 ประการ ดังนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529: 34)

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องมือที่อาจจะใช้ในการพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ เช่นอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมี

แนวโน้มน่าจะคงอยู่ในองค์กรนาน และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากพฤติกรรมความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งนักพฤติกรรมศาสตร์และนักบริหารให้ความสนใจ เนื่องจากความจงรักภักดีของพนักงานเป็นคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ

3. ความเข้าใจในเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะทำให้คนเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่จะสร้างหรือส่งเสริมให้คนเกิดความยึดมั่นต่อองค์กร

จะเห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรในปัจจุบัน โดยเฉพาะในองค์กรพยาบาลซึ่งมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรพยาบาลจึงควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และคงอยู่ในองค์กรนานที่สุด

3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้มากมาย ซึ่งมีความแตกต่างกันดังนี้

Porter et al., (1974: 608) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ภาพของบุคคลที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ

1. มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. มีความเต็มใจ และทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะพยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

Meyer et al., (1993: 539) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลคงอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2550: 279) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง สภาวะด้านจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติขององค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ภักดีต่อองค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางด้านจิตใจของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งถ้าหากบุคลากรพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะเกิดการคงอยู่ในองค์กรพยาบาลและช่วยสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรพยาบาลตลอดไป

3.2 ความสำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

องค์กรใดที่มีการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์กรที่มีปริมาณสูง ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรคือ ทำให้องค์กรต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานใหม่เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออก รวมทั้งสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ดีเท่ากับคนที่ลาออกไป ซึ่งต้องใช้เวลาานพอสมควร นอกจากนี้ยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่คงอยู่ในองค์กรรู้สึกสูญเสียขวัญ (Morale) และสูญเสียกำลังใจ (Lack of motivation) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550: 280) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรพยาบาล ในปัจจุบันมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลอย่างมาก ดังนั้นจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้นำองค์กรพยาบาลต้องมึนโยบายที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรยึดมั่นต่อองค์กรให้ได้นานที่สุด

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและบุคคลจะแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์กร (Steers, 1977) บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง มีแนวโน้มว่าจะมีอัตราการย้ายงานลาออกจากงานต่ำ และคงอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานาน (Poster et al., 1974; Steers, 1977: 54; Mowday et al., 1979; Allen and Meyer, 1990)

จะเห็นได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญมากในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารองค์กรพยาบาลจึงควรมุ่งประเด็นที่จะปรับปรุงและพัฒนาองค์กรพยาบาลเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรให้ได้นานที่สุด

3.3 แนวคิดและองค์ประกอบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิจัย และนักวิชาการด้านการบริหารองค์กรมากมาย ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้หลายแนวคิด ผู้นำในทุกองค์กรสามารถเลือกนำไปใช้ตามความเหมาะสมในแต่ละองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแนวคิดทฤษฎีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่น่าสนใจ ดังนี้

Porter et al., (1974) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคคล ประกอบด้วย ลักษณะ 3 ประการคือ

1. บุคคลจะมีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรเป็น เจตคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อองค์กรคือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ทำงานด้วยความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. บุคคลจะมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดย บุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของบุคคลใน องค์กร

3. บุคคลมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคล มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรไม่ปรารถนาที่จะ โยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากองค์กร

Allen and Meyer (1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดย แบ่งเป็น 3 ด้าน ใหญ่ ๆ คือ

1. ด้านพฤติกรรม (Behavior) เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงพฤติกรรม คงเส้นคงวาและมีความต่อเนื่องในการทำงาน ไม่โยกย้ายที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบ ผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นหากต้องออกจากองค์กร ซึ่งผลเสียที่เกิดขึ้นจะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่ เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

2. ด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร มีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย

3. ด้านบรรทัดฐานของสังคม (Norm) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลจากบรรทัดฐานขององค์กร และสังคม โดยบุคคล รู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรจะต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนี่คือความถูกต้อง เป็น หน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Allen and Meyer (1990) ได้จำแนกลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน บุคคลที่มีต่อองค์กร โดยมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร และมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นความผูกพันที่มีพื้นฐานอยู่บนการคำนวณต้นทุนที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กร บุคคลคงอยู่ในองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นขององค์กรแล้วต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีหลากหลายในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วย ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากแนวคิดนี้สามารถอธิบายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยได้อย่างครอบคลุม และเป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอัตราการลาออก โอนย้าย หรือเปลี่ยนแปลงงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านและจะทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรนานที่สุดเท่าที่จะนานได้

3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนงานวิจัยของนักวิชาการหลาย ๆ คน พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการประสบความสำเร็จ การได้รับรางวัลหรือสิ่งที่ดีคาดหวัง เจตคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความสำคัญของบุคคลที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ขององค์กร (Steers, 1977) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน ผลตอบแทน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จของงาน และความสัมพันธ์ของบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Marsh and Mannari, 1977; Mowday, Steers, and Porter, 1979) นอกจากนี้ยังพบว่า ความไว้วางใจในองค์กร (Laschinger et al., 2000; Robbins, 2000; Shockley-Zalabak et al., 2000) และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Podsakoff et al., 1996; Bolon, 1997; Chen and Francesco, 1999)

จากปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร องค์กรพยาบาลที่จะต้องให้ความสำคัญ และศึกษาเพื่อให้เข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และนำไปพัฒนาพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัยเพื่อให้อยู่ในวิชาชีพพยาบาลและองค์กรให้นานที่สุด

3.5 การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของนักวิชาการแต่ละท่านมีความแตกต่างกันตามแนวคิดและคำจำกัดความที่ให้ไว้ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยทำให้ ระบุได้ว่า มีทั้งแบบวัดด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรมและด้านบรรทัดฐาน มีต่อไปนี้เป็น

1. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) ของ Porter et al., (1974: 603-609) ซึ่งวัดองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรด้านเจตคติ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) ความเต็มใจในการใช้ความ พยายามในการปฏิบัติงานในองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กรแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) ของ Likert scale ระดับจาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง(7) จำนวน 15 ข้อ ได้รับการ ยอมรับว่ามีความเชื่อมั่นสูงมาก ที่ระดับ 0.90-0.93

2. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974: 533-545) ซึ่ง ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) มาตรการความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Organizational Identification Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 2) มาตรการความ ผูกพันในงาน (Job Involvement Scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 3) มาตรการความภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty Scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ ค่า ความเที่ยงเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามมี 14 ข้อ เป็นแบบประเมินค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นรวม 0.94

3. แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งวัด ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2) ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ความรู้สึกภาคภูมิใจในการ ใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร แบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 คำถาม เป็นแบบประมาณ ค่า 7 ระดับข้อ คำถามมีทั้งบวกและทางลบ มีค่าความเชื่อมั่น 0.87

4. แบบวัดด้านพฤติกรรม ซึ่งสร้างโดย Allen and Meyer (1990) โดยวัดความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ในองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ต้องการอยู่เพราะรู้สึกดีกว่าที่อื่นหรือเพราะ ไม่มีทางเลือกแม้ว่าจะไม่อยากจะอยู่ 2) ความรู้สึกไม่มั่นคงหากต้องเปลี่ยนที่ทำงาน 3)

ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญาจนไม่อยากจะทิ้งไปเพราะกลัวขาดทุน แบบสอบถามมี 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.75

จะเห็นได้ว่า มีนักวิจัยได้สร้างแบบประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไว้หลายท่าน สำหรับงานวิจัยนี้ไม่ได้ใช้แบบประเมินความยึดมั่นผูกพันของ Allen and Meyer (1990) ใช้เฉพาะแนวคิดซึ่งผู้วิจัยคัดแปลงจากแบบสอบถามงานวิจัยของ วรมน เดชเมธาวิพงษ์ (2544) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้านคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากเป็นแนวคิดมีความชัดเจน ครอบคลุมทุกมิติเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

4. ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย

4.1 ความหมายของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นความเชื่อถือและความมั่นใจที่บุคคลมีต่อบุคคลอื่น ๆ สิ่งของหรือสภาพแวดล้อม ความไว้วางใจระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ให้บริการกับผู้รับบริการและองค์กรกับองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคคลย่อมไม่เกิดขึ้นหากปราศจากความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Reynolds, 1997) ความไว้วางใจมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้คือ

Mayer et al., (1995 cited in Whitener, 1998) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นการรับรู้ของผู้ที่ให้ความไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ ความเมตตา และความซื่อสัตย์

Comings and Bromiley (1996) กล่าวว่า ความไว้วางใจหมายถึง ความเชื่อของบุคคลหรือกลุ่มคือ มีความศรัทธาทำให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติตามข้อตกลง มีการแสดงออกซึ่งความยึดมั่นผูกพัน มีความซื่อสัตย์ในการประชุมหรือการเจรจา และไม่ยอมได้รับความได้เปรียบจากผู้อื่นมากเกินไปแม้ว่ามีโอกาส

Shaw (1997: 21) กล่าวว่า ความไว้วางใจหมายถึง ความเชื่อว่าบุคคลอื่นในองค์กรจะทำให้บุคคลในองค์กรได้รับตามสิ่งที่เขาคาดหวัง

Whitener (1998) กล่าวว่า ความไว้วางใจหมายถึง การที่บุคคลเต็มใจให้ความร่วมมือยอมปฏิบัติตาม และเข้าไปร่วมเสี่ยงในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีความคาดหวังที่จะให้ผู้อื่นเต็มเต็มที่ในสิ่งที่ตนคาดหวัง

Marshall (2000: 47) กล่าวว่า ความหมายของความไว้วางใจมีลักษณะดังนี้คือ

1. มีความเชื่อมั่นต่อบุคคลหรือสิ่งอื่นในลักษณะที่มีความสามารถ อำนาจหรือความซื่อสัตย์
2. บุคคลที่มั่นใจต่อสภาพการณ์
3. ความรับผิดชอบหรือภาระหน้าที่ที่กำหนดให้มีความน่าเชื่อถือหรือความมั่นใจบางสิ่งที่เป็นข้อตกลงกัน หรือมอบความไว้วางใจแก่สิ่งหนึ่ง เป็นความคุ้นเคย หรือเอาใจใส่ในความสนใจของบุคคลอื่น
4. ความยึดมั่นในบางสิ่งบางอย่างหรือการมอบความไว้วางใจให้กับบุคคลอื่น และนำไปสู่การให้ความสนใจ ดูแลเอาใจ ในบุคคลอื่น

Robbins (2000: 501) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำ หรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

จากความหมายของความไว้วางใจข้างต้นผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรม และการแสดงออกของหัวหน้าหอผู้ป่วยว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถทั้งในด้านทักษะในวิชาชีพและการบริหารจัดการ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย ความยุติธรรมและความคงเส้นคงวาในการกระทำและคำพูด ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และยินยอมปฏิบัติตามนโยบายของผู้นำและองค์การพยาบาล จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารองค์การพยาบาล

ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์การดำรงอยู่ และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของการสร้างสัมพันธภาพ และทำให้เกิดการร่วมมือกันในการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีมและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ (Reynolds, 1997) ความไว้วางใจเปรียบเสมือนหมุดหรือสลักที่ยึดส่วนต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน และสามารถเอื้ออำนวยให้องค์การบรรลุเป้าหมายพร้อมกันกับความเจริญเติบโตขององค์การ หากองค์การใดปราศจากความไว้วางใจของบุคคลในองค์การจะทำให้องค์การนั้นไม่เติบโต ความไว้วางใจมีความสำคัญในหลายทาง และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีสัมพันธภาพ ซึ่งมีผลทำให้เกิดความราบรื่นในการทำงาน และให้คุณค่าในการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ ในวิธีที่มีประสิทธิภาพอย่างมาก รวมทั้งเป็นพลังที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งภายในองค์การ และระหว่างองค์การทำให้ ปรับตัวได้มากขึ้นจากโครงสร้างและรูปแบบต่าง ๆ ขององค์การ (Rousseau, Sitkin, Burt, and Camerer, 1998) ทำให้องค์การสามารถบริหารจัดการในภาวะวิกฤติได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mishra, 1996) เกิดความพึงพอใจในงานและการรับรู้ประสิทธิผลขององค์การ (Shockley-Zalabak, Ellis, and Winograd, 2000) ความไว้วางใจเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงความรู้สึกมีอิสระในตนเอง และเสริมสร้างพลังอำนาจ (Kramer and Schmalenberg, 1993) ความไว้วางใจในหัวหน้ามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจใน

การทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Laschinger, Finegan, Shamian, and Casier, 2000; Robbins, 2000) ความไว้วางใจในองค์กรมีผลต่อการออกแบบงาน กลไกการควบคุม การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ พฤติกรรมที่มีความเป็นเจ้าขององค์กร (Citizenship behavior) การมีส่วนร่วมในเป้าหมาย นอกจากนี้ในยุคที่เต็มไปด้วยการแข่งขันความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ทำให้ได้เปรียบในการแข่งขัน (Shaw, 1997) ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์กรควรได้รับจากผู้ใต้บังคับบัญชา องค์กรใดที่มีผู้บังคับบัญชาได้รับความไว้วางใจในระดับสูง องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินกิจการ (Reynolds, 1997; Shaw, 1997; Robbins, 2000; Tracy and Morin, 2001)

จะเห็นได้ว่าความไว้วางใจในผู้นำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กร เนื่องจากความไว้วางใจเป็นสารหล่อลื่นที่ทำให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน มีการประสานกันอย่างดีในองค์กร โดยเฉพาะในการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบันที่ต้องการให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์กรจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวกำหนดให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร (Robbins, 2001: 504)

4.2 แนวคิดและองค์ประกอบของความไว้วางใจ

แนวคิดของความไว้วางใจ ได้มีพัฒนามาเป็นเวลานานประมาณ 30 ปีมาแล้วโดยเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 ถึง ค.ศ. 1990 (Creed and Miles, 1996) หลังจากนั้นได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความสนใจและทำการศึกษากันอย่างกว้างขวาง ซึ่งบุคคลที่ให้ความสนใจในการศึกษาความไว้วางใจระหว่างบุคคลในองค์กร เช่น Mayer et al., (1995), Bunker (1996), Mishra (1996), Reynolds(1997), Whitener, (1998) ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดและองค์ประกอบของความไว้วางใจที่น่าสนใจมีดังนี้

McAllister (1995) ได้สรุปแนวคิดของความไว้วางใจมีพื้นฐานมาจาก 2 ประการ

1. ความไว้วางใจมีพื้นฐานมาจากการรับรู้ (Cognition-based trust) หมายถึง การรับรู้ที่บุคคลเลือกผู้ซึ่งไว้วางใจในสิ่งที่น่าเชื่อถือภายใต้สถานการณ์หนึ่ง และเลือกในสิ่งที่พิจารณาว่าเป็นเหตุผลที่ดี

2. ความไว้วางใจมีพื้นฐานเกี่ยวกับอารมณ์และความรู้สึก (Affective-based trust) หมายถึง ความผูกพันทางอารมณ์ของแต่ละบุคคล บุคคลที่จะทำให้เกิดอารมณ์ความไว้วางใจในความสัมพันธ์นั้นจะแสดงออกซึ่งการดูแลและการเอาใจใส่อย่างแท้จริงที่จะให้สวัสดิการแก่

หุ้นส่วน มีความเชื่อในคุณสมบัติที่ดีหรือน่าสรรเสริญ และเชื่อว่าความรู้สึกเหล่านี้จะได้รับการตอบแทน

Mishra (1996: 264-265) ได้ให้แนวคิดความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นแนวคิดที่มีหลายมุมมอง ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคล มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถ (Competence dimension) หมายถึง ความสามารถที่เป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ บุคคลจะให้ความไว้วางใจผู้นำด้วยความเชื่อว่า ผู้นำมีความสามารถในการทำงานได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจได้ถูกต้องซึ่ง Gabarro (1987: 106-108) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 ความสามารถเฉพาะในวิชาชีพ (Specific competence) เป็นความสามารถในการใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิค และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานในวิชาชีพ

1.2 ความสามารถทางด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal competence) เป็นความสามารถและการตัดสินใจในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น มีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การได้ดี

1.3 ความสามารถเชิงธุรกิจ (Business sense) หมายถึง ความสามารถที่นอกเหนือจากความชำนาญในงานอาชีพ อาทิ ประสิทธิภาพ ความคิดทางด้านธุรกิจ จิตสำนึกที่ฉับไว มีความเฉลียวฉลาด และมีความเข้าใจในบริบทขององค์การเป็นอย่างดี

2. ด้านความเปิดเผย (Openness dimension) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้นำว่า เป็นบุคคลที่มีความเปิดเผยต่อบุคลากร และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความจริงใจ (Honesty) ซึ่งการเปิดเผยจะต้องเป็นการเปิดเผยความจริงของปัญหาและความสำเร็จที่ได้รับ นอกจากนี้บุคคลยังต้องการประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม

3. ด้านความห่วงใย (Concern dimension) หมายถึง การที่บุคคลให้ความไว้วางใจว่า ผู้นำจะไม่ฉกฉวยผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมจากบุคลากร แต่จะยึดถือผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ (McGregor, 1967: 163) ให้ความสนใจและห่วงใยต่อความผาสุกของบุคลากรเท่า ๆ กัน แสดงความสามารถและเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน และการให้โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น

4. ด้านความเชื่อถือได้ (Reliability dimension) หมายถึง บุคลากรหวังให้ผู้นำมีความสม่ำเสมอ (Consistency) ในการพูดและการกระทำ นั่นคือ พูดในสิ่งที่ทำและทำในสิ่งที่พูด ความไม่สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำในผู้นำ จะทำให้ความไว้วางใจในตัวผู้นำลดลง (McGregor, 1967: 164; Ouchi, 1981: 101)

Reynolds (1997) ได้แบ่งองค์ประกอบของความไว้วางใจ เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความเป็นบุคคลที่มีความสามารถ (Competence) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ได้ผลดี ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถเป็นบทบาทหนึ่งของผู้นำที่จะต้องทำให้เกิดขึ้น ผู้นำต้องมีความรู้ความชำนาญความสามารถมีความเชี่ยวชาญทางเทคนิคโดยเฉพาะ จะทำให้บุคลากรให้ความไว้วางใจในตัวผู้นำ

2. ความเป็นบุคคลที่เปิดเผย (Openness) หมายถึง การที่ให้บุคคลมีความมั่นใจในตัวผู้นำว่าเป็นผู้ที่เปิดเผย มีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อผู้อื่น ซึ่งหมายถึงการกระทำด้วยความซื่อสัตย์ (Integrity) ระหว่างกัน เช่น บอกถึงความสำเร็จ การประเมินผลย้อนกลับ

3. ความเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ (Reliability) หมายถึง ผู้นำต้องทำในสิ่งที่พูดและกระทำต่อไป บุคคลจะไว้วางใจผู้นำถ้าผู้นำมีความน่าเชื่อถือ มีความมั่นคง ผู้นำต้องรักษาสัญญาและทำให้บุคลากรยอมรับและมีความเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องโดยปราศจากความกลัว เช่น การได้รับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์

4. ความเป็นบุคคลที่มีความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ผู้นำให้ความสนใจและห่วงใยบุคลากรด้วยความสามารถและยุติธรรม เช่น ให้ความสนใจห่วงใยผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน การบริหารจัดการต้องมีความน่าเชื่อถือ มีระดับความเคารพและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้อำนาจในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

Whitener et al., (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจในผู้นำ ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ

1. พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ (Behavioral consistency) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่น่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ได้ (Predictability) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การ

2. พฤติกรรมความซื่อสัตย์ (Behavioral integrity) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่สอดคล้องกันทั้งคำพูดและการกระทำในเรื่องของ ความซื่อสัตย์ (Integrity) ความจริงใจ (Honest) มีคุณธรรม (Ethics) เช่น การบอกความจริง (Tell the truth) และการรักษาสัญญา (Keeping promises) จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ

3. การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน (Sharing and delegation of Control) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับงานและได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสม

4. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความถูกต้องในการบอกข้อมูลข่าวสาร (Accurate information)

2) การอธิบายเกี่ยวกับการตัดสินใจ (Explanations for decisions) และ 3) ความเปิดเผย (Openness) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลข่าวสารอย่างเต็มที่

5. ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ (Demonstration of concern) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีการแสดงออกถึงความเมตตา (Benevolence) สนใจเอาใจใส่ต่อความผาสุกของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย การปกป้องและรักษาผลประโยชน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

Robbins (2000: 502) กล่าวว่า ความไว้วางใจแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง ความซื่อสัตย์และการพูดเกี่ยวกับความจริง
2. ความสามารถ (Competency) หมายถึง ความรู้และทักษะทางเทคนิค และการสื่อสารระหว่างบุคคล
3. ความคงที่สม่ำเสมอ (Consistency) หมายถึง การฟังพยานได้ การเป็นผู้วางใจได้ ความสามารถคาดคะเนและความสามารถในการใช้วิจารณญาณที่ดี
4. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง ความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าที่เพื่อบุคคลอื่น
5. การเปิดเผย (Openness) หมายถึง ความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข่าวสารข้อมูลอย่างเต็มที่

Burke et al., (2007) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความไว้วางใจในหัวหน้าตั้งแต่ปีค.ศ 1995-2004 และได้ประยุกต์ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความไว้วางใจในหัวหน้า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. ความสามารถ (Ability) หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อว่าผู้นำมีความรู้และทักษะทั้งในด้านวิชาชีพและการบริหารจัดการงาน มีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย

1.1 กำหนดนโยบายและชี้แนะทิศทาง (Setting compelling direction) หมายถึงการบุคคลรับรู้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกำหนดนโยบายและชี้แนะทิศทางที่ชัดเจน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับว่าภาระงานและเป้าหมายขององค์กรเป็นสิ่งท้าทาย ผู้นำต้องส่งเสริมพลังอำนาจและสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 การสร้างสรรค์โครงสร้างองค์การ (Creation of enabling Structure) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำมีความรู้ในภาระหน้าที่ (Task knowledge) ความรู้ในสถานการณ์ต่างๆ (Situation knowledge) และมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน (Setting functional norms) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและบริหารจัดการทีมให้มีประสิทธิภาพ แก้ไขข้อผิดพลาดของตนเอง มีการสื่อสารที่เปิดเผย

2. การดูแลเอาใจใส่ (Benevolence) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 การสอนให้เกิดความเชี่ยวชาญ (Provision of expert coaching) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำมีบทบาทในสอนงานและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

2.2 ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำมีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย

2.2.1 มีบารมี (Charisma) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในภาวะคับขัน

2.2.2 กระตุ้นปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และพัฒนาให้มีวิธีคิดแบบมีวิจารณญาณ

2.2.3 สร้างแรงจูงใจ (Inspiration) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำใช้คำพูดและการกระทำที่จะช่วยกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการทำงานและทุ่มเทให้กับงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

2.2.4 คำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำคำนึงถึงศักดิ์ศรี ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่ซื่อมั่นในหลักศีลธรรม (Ethics) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 ความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบทั้งในหน้าที่และการกระทำของตนเอง รับผิดชอบในการควบคุมและการประเมินผลการปฏิบัติงานผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนรับผิดชอบตามมาตรฐานของสังคมและวัฒนธรรม

3.2 การรับรู้ความยุติธรรม (Perceptions of justice) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีความคงเส้นคงวาในนโยบายและกฎระเบียบข้อปฏิบัติขององค์กร มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับรางวัลและส่งเสริมความก้าวหน้าในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 ค่านิยมที่สอดคล้องกัน (Value congruence) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีทัศนคติเกี่ยวกับความถูกต้อง หลักศีลธรรมจรรยาที่สอดคล้องกัน

จะเห็นได้ว่าความไว้วางใจในหัวหน้ามีความสำคัญที่จะส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ในองค์การพยาบาลก็เช่นเดียวกันถ้าหากหัวหน้าหอผู้ป่วยมีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ เช่น มีทักษะในด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารงานในหอผู้ป่วย การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม การให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานในหอผู้ป่วย ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ จริงใจ ความเห็นอกเห็นใจ และการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลเกิดความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย และเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวคิดของ Whitener et al., (1998) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ พฤติกรรมความซื่อสัตย์ การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน การสื่อสารและ ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ เนื่องจากเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าเป็นแนวคิดที่มีความทันสมัยและมีความครอบคลุมเหมาะสมในสถานการณ์ปัจจุบันและเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย

4.3 การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา

การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารองค์การของผู้นำ ซึ่งการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความไว้วางใจแก่ผู้นำ ผู้นำจะต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกหรือปฏิบัติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการรับรู้ว่ามีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจและมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะที่ของผู้นำที่จะได้รับความไว้วางใจ มีดังนี้

Robbins (2000: 150-151) กล่าวว่า การที่ผู้นำจะได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรมีลักษณะดังนี้

1. การปฏิบัติอย่างเปิดเผย (Practice openness) ความเปิดเผยจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ
2. มีความยุติธรรม (Be Fair) ให้ความเชื่อถือกับวัตถุประสงค์และความสำคัญของการประเมินผลการทำงานของบุคคล
3. พูดถึงความรู้สึก (Speak your feeling) ผู้นำที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้สึกของบุคลากรจะถูกมองว่าเป็นคนจริงใจ และได้ความเคารพจากบุคลากรเพิ่มขึ้น
4. บอกความจริง (Tell the truth) การพูดความจริงทำให้บุคคลรู้ว่า ผู้นำมีความซื่อสัตย์และนำไปสู่ความจริงใจ
5. แสดงถึงความสม่ำเสมอ (Show consistency) ผู้นำควรมีการกระทำที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ และจะดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ

6. รักษาคำมั่นสัญญา (Fulfill your promises) ผู้นำสามารถรักษาคำพูดและคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้

7. รักษาความเชื่อมั่น (Maintain confidence) บุคคลจะให้ความไว้วางใจกับบุคคลที่มีความสุขุม และเชื่อถือได้ ดังนั้น ถ้าบุคคลบอกบางสิ่งกับผู้นำเขาจะต้องการความแน่ใจว่า ผู้นำจะไม่นำไปวิพากษ์วิจารณ์กับบุคคลอื่น หรือทรยศต่อความเชื่อมั่นของเขา

8. แสดงให้เห็นถึงความสามารถ (Demonstrate competence) การทำให้บุคคลอื่นชื่นชมและให้ความเคารพนับถือจะต้องแสดงถึงความสามารถด้านวิชาชีพ และเทคนิคต่างๆ รวมทั้งพัฒนาตนเองทางด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และทักษะส่วนบุคคลอื่น ๆ

Tracy and Morin (2001) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความไว้วางใจ จะมีลักษณะต้องประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การค้นหาความเป็นจริง (Seek the truth) หมายถึง การสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญที่จะทำให้ผู้นำสามารถนำมาประเมินจุดเด่นหรือข้อที่ควรปรับปรุงจากการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะต้องนำมาคิดพิจารณาและไตร่ตรอง ก่อนที่จะนำไปตัดสินใจ ตัดสิน พฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การประเมินกลับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Give Feedback) หมายถึง การที่ผู้นำบอกเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเป็นจริงและยุติธรรม จะได้รับความไว้วางใจ เนื่องจากผู้นำช่วยเหลือความคลุมเครือในการทำงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงระดับความสามารถในการทำงาน และเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

3. ช่วยวางแผนไปสู่เป้าหมาย (Create a Vision and Plan) หมายถึง ผู้นำให้คำแนะนำ ชี้แนวทาง และวางแผนการพัฒนาตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เขามองเห็นเส้นทางที่จะเดิน ไปสู่เป้าหมายของตนเองและองค์กร

4. หยุคการต่อต้านด้วยการทำงานขณะที่มีแรงต่อต้าน (Break Through Resistance) หมายถึง ผู้นำจะต้องทำงานในขณะที่มีการต่อต้านจากผู้ใต้บังคับบัญชาจนกว่าเขาจะยอมรับในจุดอ่อนของเขา หรือสิ่งที่เขาจะต้องปรับปรุงในการทำงานหลังจากนั้นผู้นำจะต้องเสริมพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้เขาเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลดี ในด้านความก้าวหน้าในงาน

5. การสังเกตและเป็นกระจกให้ผู้ใต้บังคับบัญชา (Observe and Mirror) หมายถึง ผู้นำจะต้องทำการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นเหมือนกระจกสะท้อนภาพผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบในพฤติกรรมการทำงานของเขา และบอกเขาว่าเขาควรปรับปรุงตนเองในเรื่องใดบ้าง ผู้นำจะต้องมีความทักษะในการสื่อสารที่ดี ผู้นำควรแสดงท่าที

เห็นอกเห็นใจผู้ได้บังคับบัญชา และแสดงให้เห็นว่าคุณมีความจริงใจกับเขาต้องการให้เขาพัฒนา และปรับปรุงตัวเอง ส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในผู้นำ

6. การสอนและแนะนำแนวทาง (Teach and Guide) หมายถึง ผู้นำจะต้องแสดงบทบาท ในการสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาในสิ่งที่เขาไม่รู้ พร้อมทั้งแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานที่จะทำให้ ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ โดยในการสอนจะต้องมีความถูกต้องและจริงใจ ซึ่งการสอนจะทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในผู้นำ

7. การสนับสนุน การยอมรับ และร่วมแสดงความยินดี (Recognize, Celebrate, and Reinforce) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องรู้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาของเรามีความสามารถในด้านใดบ้าง และจะส่งเสริมความก้าวหน้าให้เขาได้อย่างไร อีกทั้งผู้นำจะต้องให้การยอมรับในความสามารถ พร้อมทั้งบอกให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบถึงความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชาด้วย ซึ่งสิ่ง เหล่านี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่า ผู้นำเห็นความสำคัญและคุณค่าของเขา ส่งผลให้เกิดความ ไว้วางใจในผู้นำและทุ่มเทให้กับการทำงานมากยิ่งขึ้น

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป้วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร

การสร้าง ความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้น เป็นคุณสมบัติของผู้นำที่มีความ จำเป็น เนื่องจากความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ (Reynolds, 1997; Robbins, 2000; Tracy and Morrin, 2001) ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานเกิด ความรู้สึกที่ผู้นำเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ มีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ มี วิจารณญาณที่ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสอดคล้องกัน คำพูดและการกระทำ ทำให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในงาน มีการสื่อสารที่เปิดเผย เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นที่อิสระ มีความสนใจและเอาใจใส่ต่อความผาสุก (Well-being) ของผู้ได้บังคับบัญชา พฤติกรรมของผู้นำ ดังที่กล่าวมานี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ และส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laschinger et al., (2000), Robbins(2000) and Shockley- Zalabak et al., (2000) ในองค์กรพยาบาลก็เช่นเดียวกัน หากหัวหน้าหรือผู้ป้วยได้รับความไว้วางใจ จากพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้เกิดการคงอยู่และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นหน้าที่ โดยตรงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยที่จะพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ

5. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

5.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การไว้มากมายซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนี้คือ

Katz and Kahn (1978: 339) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัตินอกเหนือบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือและให้ความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน พฤติกรรมนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินการขององค์การ พฤติกรรมนี้จะทำให้ระบบต่าง ๆ ขององค์การจะสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี

Williams (1988, cited in Bolon, 1997) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อบุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Individuals-OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior Directed Toward Organization-OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์กับองค์การโดยทั่วไป

Organ (1998 cited in Podsakoff et al., 2000) กล่าวว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ซึ่งไม่ได้กำหนดหรือตกลงไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลหรือลงโทษ แต่บุคลากรเต็มใจปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์การ

Robbins (2001: 21) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมที่องค์การไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ เป็นพฤติกรรมที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์การประสบความสำเร็จได้ยิ่งขึ้น

จากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงสรุปว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรที่ปฏิบัติด้วยความสมัครใจ และเต็มใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือผู้ร่วมงานและองค์การ การรักษาชื่อเสียงขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์โดย

ที่องค์กร ไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการ แต่พฤติกรรมนี้เป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจการไปได้ด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน การดำเนินกิจการภายในหน่วยงานมีความลื่นไหล จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์กรใดที่บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรจะแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรนั้นจะมีความทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยไม่ได้หวังรางวัลหรือตำแหน่งเป็นสิ่งตอบแทน องค์กรใดที่มีบุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรจะส่งผลให้องค์กรนั้นประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน ((Katz and Kahn ,1978; Podsakoff et al., 2000; Organ et al., 2006) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรที่จะส่งผลให้เกิดการมีสัมพันธภาพที่ดีภายในหน่วยงานทำให้บุคลากรในหน่วยงานนั้นมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้บุคลากรทำงานด้วยความสุข ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรส่งเสริม และสนับสนุนปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

5.2 แนวคิดและองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยได้กล่าวถึงแนวคิดและองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ดังนี้ คือ

Blau (1964 cited in Organ and Konovsky,1989:162) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร อธิบายได้ด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (Economic exchange) และการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) โดยการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการกระทำโดยความสมัครใจของบุคคล โดยคาดหวังผลตอบแทนที่จะได้รับ การตอบแทนนั้นไม่สามารถระบุได้ ซึ่งการแลกเปลี่ยนทางสังคมจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ (Trust) ส่วนการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ เป็นความสัมพันธ์ที่มีการผูกมัดหรือการทำสัญญาที่ชัดเจน การตอบแทนสามารถเจาะจงได้ และสามารถบังคับได้ด้วยสัญญาหรือกฎหมาย ไม่จำเป็นที่จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจระหว่างบุคคล

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่ทุกองค์การต้องการ เป็นการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจที่มีต่อกันระหว่างบุคลากรกับบุคคลและบุคคลกับองค์กร การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งที่บุคลากรเลือกใช้ในการตอบแทนสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร Blau (1964 cited in Konovsky and Pugh, 1994: 657-658)

Organ et al., (1991) ได้แบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. การให้ความช่วยเหลือ (Altruism) หมายถึง การที่บุคลากรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน

2. การคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) หมายถึง การที่บุคลากรให้ความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงาน สนใจต่อความรู้สึก หรือความต้องการของผู้อื่น รวมทั้งการแบ่งปันทรัพยากรร่วมกัน

3. ความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง การที่บุคลากรมีความอดทนต่อปัญหา ความยากลำบาก ความเครียดและความกดดันต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องความเป็นธรรมหรือร้องทุกข์ได้

4. การให้ความร่วมมือ (Civic virtue) หมายถึง การที่บุคลากรมีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การอย่างสร้างสรรค์ เข้าร่วมประชุม เสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงองค์การ ยึดแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์การให้เป็นในแนวทางเดียวกัน

5. ความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง การที่บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบและสนองนโยบายขององค์การ ตรงต่อเวลา ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย ดูแลทรัพย์สินขององค์การ ไม่ใช่เวลาว่างไปทำกิจกรรมส่วนตัว

Borman and Motowidlo (1993, 1997 cited in Podsakoff et al., 2000) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. การให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือ (Helping and cooperating with others) ได้แก่ พฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้ใช้บริการ รวมทั้งการคำนึงถึงองค์การและการไม่เรียกร้องไม่บ่น

2. การสนับสนุนและปกป้ององค์การ (Enduring supporting and defending Organizational Objectives) ได้แก่ พฤติกรรมจงรักภักดีต่อองค์การ คำนึงถึงเป้าหมายขององค์การ อยู่กับองค์การในเวลาที่องค์การมีงานหนัก กล่าวถึงองค์การให้กับองค์การอื่นด้วยความชื่นชม

3. การเคารพกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ (Following organizational rules and procedures) ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎ ข้อกำหนด และนโยบายขององค์การ สำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4. ความศรัทธาและความพยายาม (Persisting with enthusiasm and extra effort) ได้แก่ การมีความพยายามในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ แม้จะต้องพบอุปสรรคหรือความไม่สะดวกสหายต่าง ๆ

5. อาสาช่วยเหลือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน (Volunteering to carry out task activities) ได้แก่ การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร เป็นผู้ริเริ่มและรับผิดชอบแม้กิจกรรมนั้นจะเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่

George and Brief (1992, cited in Podsakoff et al., 2000: 518) กับ George and Jones (1997, cited in Podsakoff et al., 2000: 518) ได้จำแนกพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 องค์ประกอบดังนี้ คือ

1. การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน (Helping coworkers) เป็นพฤติกรรมในการช่วยเหลือสมาชิกในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน และตรงตามเป้าหมายด้วยความสมัครใจรวมทั้งการช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่มีภาระงานมากเกินไป การแบ่งปันทรัพยากรต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงานการใส่ใจต่อความผิดพลาด และข้อผิดพลาดต่าง ๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่ผู้ร่วมงาน

2. การเผยแพร่ไมตรีจิตขององค์กร (Spreading goodwill) เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรปฏิบัติเพื่อช่วยให้องค์กรเกิดประสิทธิผลด้วยความสมัครใจ โดยอาศัยความพยายามในการเผยแพร่องค์การสู่สังคมในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือกล่าวถึงองค์กรในฐานะที่องค์กรเป็นผู้สนับสนุนและคอยดูแลเอาใจใส่สมาชิกในองค์กรเป็นอย่างดี หรือกล่าวถึงสินค้าและบริการขององค์กรในฐานะที่เป็นผลผลิตที่มีคุณภาพสูงและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า

3. การให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์แก่องค์กร (Making constructive suggestions) เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ และการคิดค้นนวัตกรรมให้กับองค์กรด้วยความสมัครใจ เช่น การให้คำแนะนำที่สามารถปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีพฤติกรรมประเภทนี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคคลกลุ่มงานหรือองค์กร

4. การปกป้ององค์กร (Protecting the organization) เป็นพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรเพื่อปกป้องหรือคุ้มครองชีวิต และทรัพย์สินขององค์กรหรือของสมาชิกในองค์กร เช่น การรายงานอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากอัคคีภัย การปิดประตูสำนักงานเพื่อความปลอดภัย การรายงานพฤติกรรมที่น่าสงสัยหรืออาจก่อให้เกิดอันตรายแก่องค์กร การริเริ่มในการต่อต้านวิธีการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลในองค์กร

5. การพัฒนาตนเอง (Developing oneself) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลสมัครใจในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ดีขึ้น แสวงหาและไขว่คว้าโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ หรือการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้มากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่าแนวคิดของ Organ et al., (1991) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) การคำนึงถึงผู้อื่น 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การให้ความร่วมมือ และ 5) ความสำนึกในหน้าที่ เป็นแนวคิดที่มีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความสนใจและนำมาศึกษาอย่างกว้างขวาง (พัชรวิสาสศุติ, 2544; กิติมา คงขวัญเมือง, 2545; ปราณี มีหาญพงษ์, 2547) ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

5.3 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร

การที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะส่งเสริมหรือพัฒนาให้บุคลากรพยาบาลภายในหน่วยงานมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรเช่นกัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้การพัฒนากุคลากรพยาบาลประสบผลสำเร็จ จากการทบทวนวรรณกรรมพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร ได้มีนักวิจัยหลายท่านทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมทำให้เกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมงานวิจัยที่น่าสนใจมีดังนี้ คือ

Podsakoff et al., (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะของบุคคล (Individual employee characteristics) จำแนกเป็น 5 ปัจจัย คือ

1.1 ทศนคติของบุคคล (Employee attitudes) ประกอบด้วย ความพึงพอใจ ความยุติธรรมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจในผู้นำ ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร

1.2 ตัวแปรที่ทำให้เกิดความโน้มเอียง (Dispositional variables) ประกอบด้วย ความรู้สึกสำนึกในหน้าที่ ความเห็นสอดคล้องกัน ความพึงพอใจที่เป็นบวก ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) ส่วนความพึงพอใจที่เป็นลบมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ

1.3 การรับรู้ในบทบาท (Employee role perception) ประกอบด้วย บทบาทที่ไม่ชัดเจนและบทบาทที่ขัดแย้งกัน มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4 ตัวแปรลักษณะทางชีวภาพ (Demographic variables) ประกอบด้วยระยะเวลาในการทำงานและเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ

1.5 ความสามารถของบุคคลและความแตกต่างของบุคคล (Employee abilities and individual differences) ประกอบด้วย ความสามารถ ประสิทธิภาพ การฝึกอบรม และความรู้ ตัวแปรที่กล่าวมา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ (Altruism) การปฐมนิเทศด้านวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือและการสำนึก

ในหน้าที่ (Consciousness) และความแตกต่างของการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

2. ลักษณะของงาน (Task characteristics) ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ และความพึงพอใจในตัวเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

2.2 ความแตกต่างในการให้รางวัลจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

3. ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) ประกอบด้วย

3.1 ลักษณะองค์การที่เป็นทางการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมอดทนอดกลั้น

3.2 องค์การที่มีความยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ

3.3 การได้รับการสนับสนุนจากผู้นำและผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

3.4 การร่วมมือกันในกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

3.5 การได้รับรางวัลโดยการที่ผู้นำไม่ควบคุมการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

3.6 การมีช่องว่างระหว่างผู้นำมีความสัมพันธ์ทางลบ กับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

4. พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership behavior) ประกอบด้วย

4.1 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน รูปแบบที่เหมาะสม การสนับสนุนในเป้าหมายของกลุ่ม ความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานสูง การกระตุ้นปัญญา พฤติกรรมให้รางวัลตามสถานการณ์ พฤติกรรมลงโทษตามสถานการณ์ ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

4.2 พฤติกรรมให้รางวัลและพฤติกรรมลงโทษไม่ขึ้นกับสถานการณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

4.3 บทบาทผู้นำที่ชัดเจน พฤติกรรมที่ให้การสนับสนุน พฤติกรรมแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก พฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ

5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือบทบาท (Extra role behavior) แต่เป็นพฤติกรรมที่ทำให้การทำงานร่วมกันภายในองค์การ เกิดความตื่นไหว ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Podsakoff et al., 2000; Organ et al., 2006) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Allen and Meyer, 1990; Shore and Wayne, 1993; Chen and Francesco, 1999) นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ในด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานแต่ด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์กันในทางลบ (Shore and Wayne, 1993; Chen and Francesco, 1999) เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่เป็นการคงอยู่กับองค์การที่เกิดจากการคำนวณต้นทุนและผลประโยชน์ของสมาชิกในองค์การ โดยกลัวว่าจะสูญเสียผลประโยชน์จากการที่ได้ลงทุนไปกับองค์การจึงไม่กล้าเสี่ยงที่จะออกจากงาน ยอมอยู่ในองค์การต่อไป และรู้สึกว่าการอยู่กับองค์การเป็นหนทางที่ดีที่สุด (Becker, 1990 cited in Greenberg and Baron, 1995: 181-183) ในองค์การพยาบาลก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารทางการพยาบาล โดยเฉพาะผู้บริหารระดับต้นนั้นก็คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยการศึกษาปัจจัยส่งเสริมที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านี้ เพื่อนำมาพัฒนาองค์การพยาบาลเกิดการคงอยู่ในองค์การให้นานที่สุด

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ปิยภรณ์ ปัญญาวัชร (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 373 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) 2) พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับสูง ($r = .82$) 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยในระดับปานกลาง ($r = .53$)

วรมน เชนเมธาวิพงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 369 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ($r=.390 .276 .303$ ตามลำดับ) 3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกของพยาบาลวิชาชีพ($r=.199$) 4) ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 19 ($R^2=.190$)

รัมภาพรรณ ประมวลทรัพย์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.00, 3.86, 3.90$ ตามลำดับ) 2) ประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r=.467$) 3) ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r=.672$) 4) ตัวแปรร่วมพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพและประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46.3 ($R^2=.463$)

สุธิดา โดพันธานนท์ (2549) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า 1) การคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีอัตราสูงสุด คือ กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กรร้อยละ 42.98 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับความมั่นใจคงอยู่ในองค์กรอยู่ระดับเลข ๆ / ไม่น่าใจร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ในองค์กร ร้อยละ 21.63 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร มีขนาดอิทธิพลเป็น 1.22 เท่า (Odd ratio = 1.22)

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Glisson and Durick (1988) ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์การที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง จำนวน 319 คน ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญและกำลังใจต่ำ เพื่อหน่วยงาน อัตรากำลังงานสูงและคุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน โดยการศึกษาด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กรและลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่าลักษณะงานในด้านงานที่มีความหลากหลายและงานที่มีความสำคัญ ด้านลักษณะองค์กรในด้านการปกครองบังคับบัญชา และอายุขององค์กร ลักษณะส่วนบุคคลเรื่องเพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนรายได้และอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Chen and Francesco (1990) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทยาในเมืองกวางตุ้ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและพนักงาน จำนวน 254 คน พบว่า 1) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

Shore and Wayne (1993) ศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับพฤติกรรมการสร้างความประทับใจและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มตัวอย่างคือผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับพนักงานจำนวน 276 คู่ ในบริษัทขนาดใหญ่แห่งหนึ่งของสหรัฐอเมริกา พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรได้ดีกว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

Courtney (1998) ศึกษาผลกระทบของความไว้วางใจตามการรับรู้ของบุคลากรต่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร และภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำอาวุโสระดับกลางที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอริโซนา (Arizona) จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยศึกษาในองค์ประกอบของความไว้วางใจในด้านความเชื่อถือ ความยุติธรรม การเปิดเผย และความเคารพพบว่าทั้ง 4 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความไว้วางใจของ

บุคลากรในผู้นำและระดับความไว้วางใจ กับการรับรู้ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กรของบุคลากร และประสิทธิผลของผู้นำมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

Nyhan (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในหน่วยราชการ 3 หน่วย กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน โดยในการศึกษาได้แบ่งความไว้วางใจเป็น 2 องค์ประกอบคือ ความไว้วางใจในผู้แทนและความไว้วางใจในองค์กรพบว่า ความไว้วางใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ($r=.689$) เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความไว้วางใจในผู้แทนมีความสัมพันธ์สูงกว่าความไว้วางใจในองค์กร ($r=.433$) และ ($r=.340$) ตามลำดับ

Vandenbergh, Bentein, and Stinglhamber (2004) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ การลาออกจากองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน พบว่าพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจมีผลโดยตรงกับอัตราการลาออก และการตั้งใจที่จะลาออก ความผูกพันกับการนิเทศและการทำงานกลุ่มมีผลต่อการลาออก และการตั้งใจที่จะลาออก นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลและผู้ตรวจการพยาบาล จำนวน 194 คน พบว่าความผูกพันต่อการนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเนื่องจากการผูกพันในการนิเทศงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเสนอกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วย

1. พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ
2. พฤติกรรมความซื่อสัตย์
3. การให้มีส่วนร่วมในงานและ
การมอบหมายงาน
4. การสื่อสาร
5. ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่

(Whitener et al., 1998)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ
2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่
3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

(Allen and Meyer, 1990)

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร

1. การให้ความช่วยเหลือ
2. การคำนึงถึงผู้อื่น
3. ความอดทนอดกลั้น
4. การให้ความร่วมมือ
5. ความสำนึกในหน้าที่

(Organ et al., 1991)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน โดยยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง จำนวน 3,991 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาล เมื่อปีพุทธศักราช 2551)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 7 แห่ง ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สํารวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งหมด 7 แห่ง โดยสอบถามจากคณะแพทยศาสตร์ของทุกโรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2545) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3,991 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 364 คน ดังนี้

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

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง}$$

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

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

$$n = 363.562$$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2545) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน แต่ทั้งนี้เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรมากที่สุด จึงเพิ่มแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยในทุกหอผู้ป่วยและทุกโรงพยาบาล ที่มีหอผู้ป่วยสูติ นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม กุมารเวชกรรม อุบัติเหตุและฉุกเฉิน หอผู้ป่วยหนัก และ จักษุ โสต ศอ นาสิก จนครบทั้ง 7 โรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 5 สุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วยของแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ	จำนวนพยาบาล วิชาชีพ (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ ได้จากการสุ่ม ตัวอย่าง (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ ตอบแบบ สอบถาม (คน)	ร้อยละของการได้ แบบสอบถามคืน
โรงพยาบาลรามาริบัติ	784	77	75	97.40
โรงพยาบาลศิริราช	1,445	144	108	75.00
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิม พระเกียรติ	145	16	13	81.25
โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพ	232	24	24	100.00
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	476	48	39	81.25
โรงพยาบาลมหาสารนคร เชียงใหม่	495	49	39	75.59
โรงพยาบาลศรีนครินทร์	414	42	30	71.43
รวม	3,991	400	327	81.75

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
รายได้รวม และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n= 327)	ร้อยละ
อายุ		
22-25 ปี	93	28.40
26-30 ปี	145	44.30
มากกว่า 30	89	27.20
$\bar{X} = 27.74, SD = 3.32$		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n= 327)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	272	83.20
คู่	52	15.90
ม่าย / หย่า / แยก	3	0.90
สภาพการจ้างงาน		
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน	152	46.50
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	175	53.50
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-2 ปี	95	29.10
3-5 ปี	106	32.40
มากกว่า 5 ปี	126	38.50
	$\bar{X} = 4.93, SD = 3.13$	
รายได้รวม		
8,000-10,000 บาท	4	1.20
10,001-12,000 บาท	3	0.90
12,001-14,000 บาท	16	4.90
14,001-16,000 บาท	72	22.00
มากกว่า 16,000 บาท	232	70.90
	$\bar{X} = 20,383.33, SD = 4,023.65$	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n= 327)	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ศัลยกรรม	39	11.90
สูติ-นรีเวชกรรม	45	13.80
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	13	4.00
หอผู้ป่วยกระดูกและข้อ	14	4.30
หอผู้ป่วยพิเศษ	46	14.10
อายุรกรรม	45	13.80
หอผู้ป่วยหนัก	28	8.60
กุมารเวชกรรม	32	9.80
หู คอ จมูก	21	6.40
อื่น ๆ	44	13.50

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ส่วน
ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวน 6 ข้อ ลักษณะเป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวม และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของ Whitener et al., (1998) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ พฤติกรรมความซื่อสัตย์ การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน การสื่อสารและความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ ลักษณะคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวกทั้งหมด จำนวน 28 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ	7	ข้อ (ข้อ 1-7)
พฤติกรรมความซื่อสัตย์	6	ข้อ (ข้อ 8-13)
การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน	5	ข้อ (ข้อ 14-18)
การสื่อสาร	4	ข้อ (ข้อ 19-22)
ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่	6	ข้อ (ข้อ 23-28)

3. ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

4. เกณฑ์การให้คะแนน

- 5 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของ Organ et al., (1991) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ ลักษณะคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวกทั้งหมด จำนวน 26 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การให้ความช่วยเหลือ	5	ข้อ (ข้อ 1-5)
การคำนึงถึงผู้อื่น	5	ข้อ (ข้อ 6-10)
ความอดทนอดกลั้น	5	ข้อ (ข้อ 11-15)

การให้ความร่วมมือ 6 ข้อ (ข้อ 16-21)

ความสำนึกในหน้าที่ 3 ข้อ (ข้อ 22-24)

3. ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ลักษณะคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวก

4. เกณฑ์การให้คะแนน

5 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย

1 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าวิจัยจากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ได้้นำแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามงานวิจัยของวรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงและความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานลักษณะคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวกทั้งหมด จำนวน 19 ข้อ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ 7 ข้อ (ข้อ 1-7)

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ 6 ข้อ (ข้อ 8-13)

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน 6 ข้อ (ข้อ 14-19)

3. ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ลักษณะคำถามทุกข้อมีลักษณะทางบวก

4. เกณฑ์การให้คะแนน

5 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นมาก

3 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อย

1 คะแนน หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

5. การแปลผลคะแนน

เกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงมาก ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำ ระดับต่ำที่สุด โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ ดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงมาก
3.50 - 4.49	พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง
2.50 - 3.49	พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ
1.00 - 1.49	พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นที่ผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความตรงและความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความชัดเจนถูกต้อง และความเหมาะสมของภาษา

1.2 การหาความตรงของเครื่องมือ

การหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยถือเกณฑ์ในการให้คะแนนความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อของแบบสอบถามดังนี้

- | | | |
|---------|---------|---|
| ระดับ 1 | หมายถึง | ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย |
| ระดับ 2 | หมายถึง | ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ข้อคำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม |

ระดับ 4 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับค่านิยม

ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550) โดยคำนวณจากสูตร

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

จากการคำนวณค่า CVI ของแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กรและแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ค่า CVI เท่ากับ 1, 0.96, 0.96, 0.83 ตามลำดับ ซึ่งค่า CVI ที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2547) แสดงว่าแบบสอบถามทุกชุดที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหา อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยพิจารณาตัดข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในระดับ 1 ออกและสร้างข้อคำถามใหม่ที่ครอบคลุมค่านิยมของตัวแปร ส่วนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นระดับ 3 ผู้วิจัยนำข้อคำถามนั้นมาปรับภาษาเล็กน้อย ส่วนข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในระดับ 4 ก็จะคงคำถามนั้น โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ซึ่งสามารถสรุปผลการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามของแบบสอบถามแต่ละฉบับดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ (เดิม 6 ข้อ) โดยมีการปรับปรุงดังนี้

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 1 ข้อ (ข้อ 6)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย มีข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ (เดิม 28 ข้อ) โดยมีการปรับปรุงดังนี้

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 7 ข้อ (ข้อ 1,2,3,7,15,17,24)

ตัดคำถามที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยม 1 ข้อ

สร้างข้อคำถามใหม่ 1 ข้อ (ข้อ 14)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ (เดิม 24 ข้อ) โดยมีการปรับปรุงดังนี้

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	6 ข้อ (ข้อ 1,2,3,4,10,17)
สร้างข้อคำถามใหม่	2 ข้อ (ข้อ 21,26)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ (เดิม 18 ข้อ) โดยมีการปรับปรุงข้อคำถามดังนี้

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	6 ข้อ (ข้อ 7,9,10,12,15,16)
ตัดคำถามที่ไม่สอดคล้องกับค่านิยม	2 ข้อ
สร้างข้อคำถามใหม่	3 ข้อ (ข้อ 5,11,13)

2. การหาความเที่ยง (Reliability)

2.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน ที่โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยวิธีคำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (ประคอง วรรณสูตร, 2542: 46) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ 0.78 และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.84 และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (Correlation matrix) รวมทั้งวิเคราะห์รายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยพิจารณาค่า Corrected item total correlation +.30 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ในการยอมรับว่าเป็นคำถามที่ดี (บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎ, 2547) และคัดเลือกมาเป็นแบบสอบถามที่จะใช้รวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ข้อคำถามที่มีค่าน้อยกว่า .30 นำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขความชัดเจนของภาษาจำนวน 1 ข้อ

2.2 ข้อคำถามของแบบสอบถามที่ทำการแก้ไขปรับปรุงเสร็จสมบูรณ์ และรวบรวมกับข้อคำถามที่มีความสมบูรณ์อยู่รวมกันเป็นข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 79 ข้อ ดังนี้

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล	มีจำนวน 6 ข้อ
แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย	มีจำนวน 28 ข้อ
แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	มีจำนวน 26 ข้อ
แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	มีจำนวน 19 ข้อ

2.3 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งหนึ่ง ด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เมื่อนำไปใช้กับกลุ่มทดลองและกลุ่มเก็บข้อมูลจริง

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ (n=30)	เก็บข้อมูลจริง (n=327)
ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย	0.91	0.90
-พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ	0.92	0.89
-พฤติกรรมความซื่อสัตย์	0.95	0.92
-การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน	0.91	0.92
-การสื่อสาร	0.86	0.87
-ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่	0.93	0.90
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	0.78	0.81
-การให้ความช่วยเหลือ	0.84	0.83
-การคำนึงถึงผู้อื่น	0.81	0.83
-ความอดทนอดกลั้น	0.78	0.75
-การให้ความร่วมมือ	0.82	0.84
-ความสำนึกในหน้าที่	0.65	0.81
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	0.84	0.87
-ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	0.89	0.92
-ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	0.85	0.86
-ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.79	0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 แห่ง เพื่อรับการพิจารณาจริยธรรมจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยใช้ระยะเวลาตั้งแต่ 13 กุมภาพันธ์ 2552 ถึง 1 เมษายน 2552

2. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 7 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัย และตัวอย่างเครื่องมือ

3. ภายหลังจากการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ ผู้วิจัยประสานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยส่งเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม แก่พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยได้ประสานงานกับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลทั้ง 7 แห่ง ให้เป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้วิจัย โดยติดตามผลการรวบรวมข้อมูลทางโทรศัพท์ภายหลังจากส่งแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ โดยติดตามประมาณ 2-3 ครั้ง ในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมามากที่สุด

5. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2552 ถึง 7 พฤษภาคม 2552 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.50 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป

6. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลปรากฏว่าได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ของข้อมูล และสามารถนำไปวิเคราะห์ได้จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.75 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด (จำนวน 400 ฉบับ)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant information sheet) และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) แนบไปกับส่วนหน้าของแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยและทราบสิทธิของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

2. ผู้วิจัยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยคืนที่ฝ่ายการพยาบาลของทุกโรงพยาบาล เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้อำนวยการความสะดวก

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ ในการส่งแบบสอบถามคืนฝ่ายการพยาบาล ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ร่วมวิจัยใส่แบบสอบถามในซองสีน้ำตาล ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเมื่อลงนามเรียบร้อยแล้ว ให้ใช้ของจดหมายสีขาวแยกจากแบบสอบถามและให้ปิดผนึกให้เรียบร้อย เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยได้ดำเนินการเป็นลำดับดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบแต่ละฉบับ พร้อมกำกับรหัสของข้อมูลแต่ละข้อ เพื่อนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. กำหนดระดับนัยสำคัญสำหรับการทดสอบสมมติฐานที่ระดับ .05

4. สถิติที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส สถานภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวมและแผนกที่ปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

4.2 วิเคราะห์ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) จำแนกเป็นรายด้านแล้วประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2547: 311)

การแปลความหมาย

เมื่อค่า $r = 1$

มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

เมื่อค่า $r > .70$

มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

เมื่อค่า r มีค่าระหว่าง .30 ถึง .70

มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมื่อค่า $r < .30$

มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

เมื่อค่า $r = 0$

ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่าข้อมูลทั้ง 2 มีลักษณะตามกันแต่ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่าข้อมูลทั้ง 2 มีลักษณะตรงกันข้ามกัน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทุกแผนก ของ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โรงพยาบาลมหาสารคาม เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 330 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.50 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้พบว่ามี ความสมบูรณ์จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.75

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย เรียงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4-7

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 8-9

ตอนที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน และรายข้อ แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4-7

การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้านและรายข้อ แสดงผลการวิเคราะห์ ผลดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	3.76	0.62	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.49	0.61	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	3.26	0.69	ปานกลาง
รวม	3.50	0.56	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานและความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$ และ 3.26 ตามลำดับ)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ความเชื่อมั่นผูกพันด้านจิตใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
รู้สึกว่าการพยาบาลแห่งนี้มีคุณค่ามีความสำคัญ	3.96	0.73	สูง
พูดถึงโรงพยาบาลแห่งนี้ด้วยความสุขกับ บุคคลภายนอก	3.91	0.71	สูง
มีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.87	0.70	สูง
รู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	3.86	0.78	สูง
รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งเหมือน ครอบครัว	3.67	0.79	สูง
รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ดึงดูดให้ยังปฏิบัติงานอยู่ที่นี่	3.56	0.85	สูง
รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของตนเอง	3.51	0.75	สูง
รวม	3.76	0.62	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่ม
พนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตาม รายชื่อ

ความเชื่อมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	SD	ระดับ
เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่	3.93	0.68	สูง
ค่านิยมในการทำงาน คือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น	3.86	0.66	สูง
ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ	3.35	0.82	ปานกลาง
เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลเดียวตลอด จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองสูง	3.32	0.93	ปานกลาง
คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควร เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้น	3.27	0.99	ปานกลาง
ไม่เคยคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น เพราะรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด	3.22	0.87	ปานกลาง
รวม	3.49	0.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่และค่านิยมในการทำงานคือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$ และ 3.86 ตามลำดับ) ส่วนรายชื่ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ความเชื่อมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	\bar{X}	SD	ระดับ
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.93	0.79	สูง
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากเป็นความมั่นคงต่อรายได้ ในการหาเลี้ยงชีพ	3.50	0.84	สูง
ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	3.18	0.98	ปานกลาง
ไม่ต้องการลาออก เพราะได้ใช้กำลังกายและเวลาส่วนใหญ่ให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้แล้ว	3.12	0.93	ปานกลาง
ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานระยะหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.10	0.91	ปานกลาง
รู้สึกว่ โรงพยาบาลอื่นไม่สามารถให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นได้เท่าโรงพยาบาลนี้	2.68	0.98	ปานกลาง
รวม	3.26	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากเป็นความมั่นคงต่อรายได้ ในการหาเลี้ยงชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$ และ 3.50 ตามลำดับ) ส่วนรายข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย	.358*
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	.386*

* $P < .05$

จากตารางที่ 8 พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .358$)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .386$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร		
	ความยึดมั่นผูกพัน ด้านจิตใจ	ความยึดมั่นผูกพัน ด้านการคงอยู่	ความยึดมั่นผูกพัน ด้านบรรทัดฐาน
ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย	.357*	.235*	.350*
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	.406*	.227*	.386*

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .357$ และ $.350$ ตามลำดับ) และความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .235$)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .406$ และ $.386$ ตามลำดับ) และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .227$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติ พหุติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ประชากรในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มีจำนวนประชากรทั้งหมดจำนวน 3,991 คน

กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนประชากรทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของ Whitener et al., (1998) ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ พหุติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ พหุติกรรมความซื่อสัตย์ การให้มีส่วนร่วมในงาน และการมอบหมาย การสื่อสารและความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ ซึ่งมีจำนวน 28 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพหุติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของ Organ et al., (1991) ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ ซึ่งมีจำนวน 26 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จากแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยดัดแปลงจากแบบสอบถามงานวิจัยของวรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงและความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีจำนวน 19 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งในสถาบันการศึกษาและสถานบริการพยาบาลจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา ความครอบคลุมครบถ้วน ความสอดคล้องกับคำจำกัดความและสำนวนภาษา หากค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามความไว้วางใจในองค์กรเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 30 คน หากความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเท่ากับ 0.78 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.84 ตามลำดับ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำมาคำนวณหาความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีการเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90, 0.81 และ 0.87 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 400 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืน 330 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.75 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Statistical deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.61$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.69$)
2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .358$ และ $.386$ ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยแยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการวิจัย พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.56$) (ตารางที่ 4) สอดคล้องกับการศึกษาของรัมภาพรณ ประมวลทรัพย์ (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.51$) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของวรรณ เชมธาวีพงศ์ (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.54$) จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า เพราะ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์กรใหญ่ มีความมั่นคง เป็นแหล่งเรียนรู้ และมีชื่อเสียง เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศ มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ เป็นสถานบริการสุขภาพระดับตติยภูมิ เป็นศูนย์กลางด้านวิชาการ

ซึ่งมีการพัฒนาทั้งระบบ โดยการพัฒนาการทำงาน พัฒนาวิชาการ พัฒนาคณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ องค์กร และมีการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล บุคลากรของโรงพยาบาลประกอบด้วย แพทย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง พยาบาลผู้มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง และบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (ทัศนยา บุญทอง, 2543) ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ภาควิชาจิต เกิดความผูกพัน ประารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และต้องการ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่ว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึก ว่า องค์กรเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้คงอยู่กับ องค์กร ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด มี ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์กร มีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.62$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ภาควิชาจิตในองค์กร ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และต้องการปฏิบัติงานอยู่ ในองค์กรให้นานที่สุด อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีการเรียนการสอนโดย มีคณะพยาบาลศาสตร์ของแต่ละมหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอน โดย ตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาดลตลอดระยะเวลา 4 ปี และมีการฝึกปฏิบัติงานภายใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความรู้สึกรักและ ผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนของความยึดมั่นผูกพันด้าน จิตใจในรายข้อจึงอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (ตารางที่ 5) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาล วิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย รู้สึกว่าโรงพยาบาลที่ตนอยู่มีคุณค่า/ มีความสำคัญ เป็นข้อที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกข้อ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.73$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัยรับรู้ว่าองค์กรมีคุณค่า มีความสำคัญสำหรับตนจึงอยากตอบแทนองค์กร โดยการ แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมายขององค์กร ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และทุ่มเทให้กับการทำงานส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจจะมีความรู้สึกว่าคุณเป็น ส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล รู้สึกเป็นเจ้าของโรงพยาบาล ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และ มี ความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.61$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ เดชเมธาวิพงศ์ (2544) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.49$) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของรัมภาพรรณ ประมวลทรัพย์ (2549) พบว่า ความยึดมั่นผูกพัน

ด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.64$) จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นการตอบแทนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาล โดยมีพื้นฐานมาจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิก แล้วต้องมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร จากผลการวิจัยเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.68$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน เนื่องจากมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิกขององค์กร เช่น การได้รับการฝึกอบรม การดูงาน การได้รับการพัฒนาในด้านของเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ จึงมีความรู้สึกที่ต้องตอบแทนองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Francesco (1999) พบว่า พยาบาลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความรับผิดชอบต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.69$) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของวรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.77$, $SD = 0.65$) และการศึกษาของรัมภาพรรณ ประมวลทรัพย์ (2549) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.73$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกข้อ ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.79$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความรู้สึกที่โรงพยาบาลแห่งนี้มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานและมีความมั่นคงต่อรายได้ในการหาเลี้ยงชีพ มีการคำนึงถึงต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากโรงพยาบาลแห่งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่จะมีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีพื้นฐานอยู่บนการคำนึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์กร เป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์กร และคงอยู่ในองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นความมั่นคงต่อรายได้ในการหาเลี้ยงชีพ ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย แม้ว่าจะไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่ยังรู้สึกที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ยังมีความมั่นคง เนื่องจากแม้ว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจะมี

การเปลี่ยนแปลงไปสู่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นระบบอิสระที่ผู้บริหารโรงพยาบาลรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารการเงิน โรงพยาบาลได้ใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกว่าการปฏิบัติงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานและรายได้ แต่เมื่อพิจารณาในรายข้อที่ได้ระดับค่าเฉลี่ยปานกลางคือ ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ ไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้กำลังกายและเวลาส่วนใหญ่ให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้แล้ว ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานระยะหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.18, 3.16$ และ 3.10 ตามลำดับ) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่า โรงพยาบาลยังไม่ได้มีการสนับสนุนในเรื่องของความก้าวหน้าในงานเท่าที่ควร ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลนเป็นความต้องการในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งสามารถใช้ความรู้ ประสบการณ์ของวิชาชีพไปหางานได้ไม่ยากดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทางการพยาบาล ที่จะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบันไดวิชาชีพ (Career path) ให้มีความชัดเจน ตลอดจนการพัฒนาการศึกษา การฝึกอบรมหรือดูงานทั้งในและต่างประเทศรวมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรด้วยเทคโนโลยีต่าง ๆ (Learning Center) (มาริษา สมบัติบุรณ์และคณะ, 2546) ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรต่อไป และข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ รู้สึกว่าโรงพยาบาลอื่นไม่สามารถให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นได้เท่าโรงพยาบาลนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.68, SD = 0.98$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ได้สูงกว่าโรงพยาบาลอื่น หรืออาจจะได้น้อยกว่าโรงพยาบาลเอกชน แต่เนื่องจากโรงพยาบาลนี้มีความมั่นคงจึงยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป แต่เมื่อไหร่ที่โรงพยาบาลอื่นที่สามารถพัฒนาองค์กร ให้มีศักยภาพใกล้เคียงกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่า อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ลาออกจากรางานได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรพยาบาลที่จะต้องมีการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ มีความเพียงพอในการดำรงชีพ รวมทั้งค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ประโยชน์ทดแทน การลาหยุด การเกษียณอายุ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคคนที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงาน มีความสุขในการทำงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2549)

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่า

2.1 ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .358$) (ตารางที่ 8) กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางกลับกันหากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยต่ำ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nyhan (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในหน่วยราชการ 3 หน่วย พบว่า ความไว้วางใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ($r = .689$)

อธิบายได้ว่า ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ระหว่างบุคคล ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานและนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ (Reynolds, 1997; Robbins, 2000; Tracy and Morrin, 2001) หัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะได้รับความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชาควรมีพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ (Reliability) มีความสามารถในการด้านการปฏิบัติการพยาบาลและการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วย สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ให้ความเสมอภาค มีความเป็นกลางและยุติธรรม ให้การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด มีพฤติกรรมความซื่อสัตย์ (Behavioral integrity) มีคุณธรรม (Ethics) ตรงไปตรงมา รักษาความลับ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน (Sharing and delegation of control) ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องและรวดเร็วในการบอกข้อมูลข่าวสาร และหัวหน้าหอผู้ป่วยต้องแสดงออกถึงความเอื้ออาทร ห่วงใยเอาใจใส่ (Demonstration of concern) ต่อผู้ได้บังคับบัญชา โดยปกป้องผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน พฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยดังที่กล่าวมานี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน ต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Laschinger et al., 2000; Robbins, 2000; Shockley-Zalabak et al., 2000)

ในองค์กรพยาบาลก็เช่นเดียวกัน หากหัวหน้าหอผู้ป่วยได้รับความไว้วางใจจากพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้เกิดการคงอยู่และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ และจากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความเห็นว่า หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความน่าไว้วางใจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.49$) เนื่องจากในปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น นอกจากต้องให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้รับบริการเพื่อให้ผู้รับบริการมีสุขภาพดี พร้อมทั้งจะสามารถดำรงชีวิตหรือดูแลสุขภาพของเขาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในปัจจุบันพยาบาลที่มีตำแหน่ง

ทางการบริหาร โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บริหารระดับต้น จะต้องเป็นผู้นำหน่วยงานเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถบริหารงานให้ได้พยาบาลที่มีคุณภาพ หรือจัดบริหารพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพราะความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศจะสะท้อนออกมาให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (นิคยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้น ให้มีความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติการพยาบาล และมีทักษะในด้านการบริหารหอผู้ป่วย เพื่อให้สามารถบริหารหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม สนับสนุนให้ศึกษาต่อในด้านการบริหารการพยาบาล ซึ่งอาจจะเป็นในระดับหลักสูตรการบริหารการพยาบาลเฉพาะทาง หรือหลักสูตรการบริหารการพยาบาลระดับปริญญาโท ทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ความสามารถที่จะเป็นผู้นำองค์กรและสามารถบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้ได้บังคับบัญชาในระดับสูง

2.2 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.386$) (ตารางที่ 8) กล่าวคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ในทางกลับกันหากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Francesco (1990) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

อธิบายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นพฤติกรรมที่บุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัตินอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือและการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานขององค์กร และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กร ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน การดำเนินกิจการภายในหน่วยงานมีความลื่นไหล ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน (Podsakoff et al., 2000; Organ et al., 2006) ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะด้านจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติขององค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร รู้สึกผูกพันต่อองค์กร รักดีต่อองค์กร ต้องการคงอยู่

ในองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์, 2550: 279) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จะแสดงพฤติกรรมทางบวกส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า บุคคลที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Allen and Meyer, 1990; Shore and Wayne, 1993; Chen and Francesco, 1999) และจากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.37$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากในปัจจุบันกระแสสังคมตื่นตัวในเรื่องของการประกันคุณภาพกันอย่างมากมาย โดยได้รับการพัฒนาเพื่อนำมาใช้ในองค์กรต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย ทั้งภาครัฐและเอกชน การประกันคุณภาพถือว่าเป็นกลไกหนึ่งที่ใช้ในการควบคุมองค์กร เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะทำให้ได้ผลลัพธ์ตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ และเพื่อให้บรรลุการเป็นองค์กรมาตรฐานสากล (International Standard Organization: ISO) กิจกรรมคุณภาพเช่น กิจกรรม 5 ส. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Management : TQM) การรับรองคุณภาพในโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) เป็นต้น (นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้พยาบาลมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรมีนโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน (Career path) สนับสนุนให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บริหารค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ซึ่งจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้ผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในองค์กรให้ได้นานที่สุด
2. จากการศึกษาพบว่าความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = .357, .350$ และ $.235$ ตามลำดับ) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน

ต่อองค์การและคงอยู่ในองค์การให้นานที่สุด ซึ่งพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจได้แก่ พฤติกรรมความคงที่ สม่ำเสมอ พฤติกรรมความซื่อสัตย์ การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน การสื่อสาร และความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่

3. จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.406, .386$ และ $.227$ ตามลำดับ) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและคงอยู่ในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ คือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ ความสำนึกในหน้าที่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมั่นคงในงาน
2. พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและคงอยู่ในองค์การให้นานที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2539. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กองการพยาบาล. 2542. การพัฒนาการปฏิบัติวิชาชีพ: มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญการพิมพ์.

กฤษฎา แสงวดี. 2545. แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิติมา คงขวัญเมือง. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ ความรู้สึกมีคุณค่าในตน โดยยึดองค์การเป็นหลักกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทรา จุลเสวก. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงภาวะผู้นำของหัวหน้างานการพยาบาล การออกแบบองค์การและวัฒนธรรมองค์การกับความไว้วางใจในองค์การ ตามแนวคิดของซอร์วี่ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. 2543. ประสิทธิภาพในระบบสุขภาพ. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
ทัศนา บุญทอง. 2543. ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.

นิตยา ศรีญาณลักษณ์. 2545. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่างจำกัด.

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2547. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ยูเออนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. 2550. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรางทิพย์ อุจะรัตน. 2541. การบริหารทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.

- ปิยภรณ์ ปัญญาวัชร. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังอำนาจทางด้านจิตใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี สายสาคูดี. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรม การเป็นสมาชิกขององค์กรกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟาริดา อิบราฮิม. 2537. สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสามเจริญพาณิชย์.
- มาริษา สมบัติบุรณ์. 2546. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. 2541. วิชาชีพการพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม. พิมพ์ครั้งที่ 5. เชียงใหม่: ชนบรรณการพิมพ์.
- รัมภาพรรณ ประมวลทรัพย์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรมน เดชเมธาวิพงศ์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2549. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: SAT FOUR Printing.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. 2542. โรงพยาบาลของรัฐในรูปแบบใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ซีซี.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ: Ramathibody Nurse Journal, 6(2): 90-93.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานข้าราชการพลเรือน. พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2544. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: กองกลาง สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

- สมยศ นาวิการ. 2549. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจจำกัด.
- สุกาญจน์ ชัยณรงค์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กร การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริดา โดพันธ์านนท์. 2549. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา ศิระวงศ์ธรรม. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนันตชัย คงจันทร์. 2532. สรุปผลการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์กลาง. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 47 (127): 32-43.

ภาษาอังกฤษ

- Allen, N. J., and Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 63(1): 1-18.
- Bolon, D. S. 1997. Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. Hospital and Health Services Administration 42(2): 221-241.
- Buchanan, B. 1974. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Administrative Science Quarterly 19(4): 535-546.
- Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H., and Salas, E. 2007. Trust in leadership: A multi review and integration. The Leadership Quarterly 18: 606-632.

- Chen, Z.X and Francesco, A. M. 1999. Three components of commitment: Their effect on in-role and extra-role performance in the people 's Republic of China. available from: [http: www.aom.pace.edu/aom/html](http://www.aom.pace.edu/aom/html) [2001, November 17]
- Cook, J., and Wall, T. D. 1980. New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non- fulfillment. Journal of Occupational Psychology 53: 39-52.
- Cumming, L. L., and Bromiley, P. 1996. The Organization Trust Inventory (OTI): Development and validation. In R.M. Kramer and T.R. Tyler. Trust in organizations: Frontiers of theory and research. California: SAGE.
- Deutsch, M. 1975. Equity, equality, and need: What determines which value will be used as the basis of distributive justice?. Journal of Social Issues 31(3): 137-149.
- Dirks, K.T., and Ferrin, D. L. 2002. Trust in Leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. Journal of Applied Psychology 87(4): 611-628.
- Glisson, C., and Durick, M. 1988. Predictors of job satisfaction and organizations commitment in human service organizations. Administrative Science Quarterly 33: 61-71.
- Greenberg, J., and Baron, R. B. 1995. Behavior in organizations. 5th ed. New Jersey: Prentic-Hall.
- Katz, D., and Khan, R. L. 1978. The social psychology of organizations. 2nd. New York: John Wiley and Son.
- Konovsky, M. A., and Pugh, S. D. 1994. Citizenship behavior and social exchange. Academy of Management Journal 37: 656-669.
- Korsgaard, M. A., Whitener, E. M., and Brodt, S. E. 2002. Trust in the face of conflict: The role of managerial trustworthy behavior and organizational context. Journal of Applied Psychology 87(2): 312-319.
- Kramer, M., and Schmalenberg, C. 1993. Learning from success: Autonomy and empowerment Nursing Management 24: 58-64.
- Laschinger, H. K. S., Finegan J., Shamian J., and Casier, S. 2000. Organization trust and empowerment in restructured health care settings. Journal of Nursing Administration, 30: 413-425.
- Laschinger, H. K., Wong, C., McMahon, L., and Kuafmann, C. 1999. Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness. JONA 29(5): 28-39.

- Marsh, R. M., Mannari, H. 1977. Organizational commitment and turnover: Appreciation Study. Administrative Science Quarterly 22: 57-75.
- Marshall, E. M. 2000. Building trust at the speed of change: The power of the relationship based corporation. New York: Amacom.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., and Schoorman, F. D. 1995. An Integrative model of organizational trust. Academy of Management Review 20: 709-734.
- McAllister, D. J. 1995. Affect and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. Academy of Management Journal 38: 24-59.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. and Smith, C.A. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology 78(4): 538-551.
- Mishra, A. K. 1996. Organizational responses to crisis: The centrality of trust. In R. M. Kramer & T. R. Tyler(eds), Trust in organizations: Frontiers of theory and research, pp. 261-287.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. 1979. The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior 14: 224-247.
- Organ, D. W. 1991. The applied psychology of work behavior. 4th ed. Boston: R. R. Donnelley and Sons.
- Organ, D. W. and Konovsky, M. 1989. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. Journal of Applied Psychology 74(1): 157-164.
- Organ, D.W., Posakoff, P.M. and MacKenzie, S.B. 2006. Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. United States of America: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., and MacKenzie, S. 1997. Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. Journal of Applied Psychology 82(2): 262-270.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G. 2000. Organizational citizenship behavior: A critical review of theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management 25(3): 513-563.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turn over among psychiatric techniques. Journal of Applied Psychology 59: 603-609.

- Reynolds, L. 1997. The trust effects: Creating the high trust high performance organizational. London: Nicholas Brealey.
- Robbins, S. P. 2000. Managing today. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S.B., Burt, R. S., and Camerer, C. 1998. Not so different after all: A cross-discipline view of trust. The Academy of Management Review, 23: 393-404.
- Shaw, R. B. 1997. Trust in the balance building successful organizations on result integrity and concern. California: Jossey-Bass.
- Shockley- Zalabak, P., Ellis, K., and Winograd, G. 2000. Organizational trust: What it means, why it matters. Organizational Development Journal 18(4): 35-47.
- Shore, L., and Wayne, S. J. 1993. Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. Journal of Applied Psychology 78(5): 774-780.
- Steers, R. M. 1977. Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly 22(1): 46-56.
- Stordeur, S., Vandenberghe, C., and D'hoore, W. 2000. Leadership styles across hierarchical levels in nursing department. Nursing Research 49(1): 37-43.
- 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.
- Tracy, D. and Morin, W. J. 2001. Truth, trust, and the bottom line: 7 steps to trust-based management. United State of America: Dearborn Financial Publishing, Inc.
- 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.
- Van Dyne, L. Vandewalle, D. Kostova, T. Latham, M. E., and Cummings, L. L. 2000. Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. Journal of Organizational Behavior 21: 3-23.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., and Werner, J. M. 1998. Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior, Academy of Management Review 23(3): 513-530.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

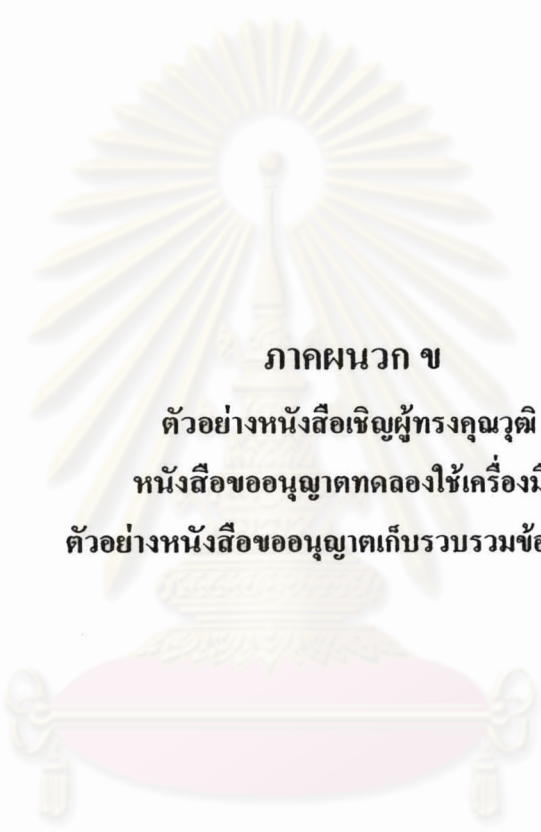


ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. รศ. อรพินธ์ เจริญผล	อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาล ศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ดร. วรรณภา ประไพพานิช	รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร. สมสมัย สุธีรสานต์	หัวหน้าฝ่ายการบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขล
4. นางสาววิไลพร บุญยฤทธิ์	หัวหน้าฝ่ายการบริการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
5. นางประภาพรธรรม ตันท์สุภศิริ	อดีตหัวหน้างานการพยาบาลศูนย์ การแพทย์ศิริกิติ์ โรงพยาบาล รามธิบดี



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ

ตัวอย่างหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ศธ 0512.11/ 0046

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกคคิ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เชลล์พูนวิน กรุงเทพฯ 10330

๙ มกราคม 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

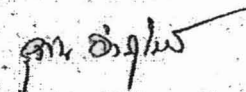
- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ดังนี้

1. ดร. วรณภา ประไพพานิช รองหัวหน้าภาควิชาพยาบาลศาสตร์
2. รองศาสตราจารย์ อรพินท์ เจริญผล อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. อรุณี ใจงาม)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน ดร. วรณภา ประไพพานิช และรองศาสตราจารย์ อรพินท์ เจริญผล
งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9814
ชื่อนิสิต นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด โทร. 08-9141-9805

ที่ ศร 0512.11/ 0212



คณะพยานาสาศศร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทองทิศ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๖ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศิริราช

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

เนื่องด้วย นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยานาสาศศร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาววิไลพร บุญฤทธิ์ หัวหน้าฝ่ายการบริการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยานาสาศศร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. อูทัย อินทร์)

กมลบดีคณะพยานาสาศศร์

ส่วนเรียน	นางสาววิไลพร บุญฤทธิ์
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815
ผู้นิสิต	นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด โทร. 08-9141-9805



ที่.ศธ. 0512.11/0319

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกคค ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

10 กุมภาพันธ์ 2552

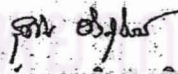
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นำสถิติทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรื่อง คนบคคคณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นำสถิติดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย จำนวน 30 คน และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จำนวน 70 คน จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทุกหอผู้ป่วย โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้สถิติจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลา ในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ อธิการบดี)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่ง	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร: 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815
ชื่อนิสิต	นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด โทร. 08-9141-9805

ที่ ศร 0512.11/0319



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยศักดิ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

10 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิติคดีเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

เนื่องด้วย นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด นิติคดีชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิติคดีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทุกหอผู้ป่วย จำนวน 44 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้นิติคดีจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. ยุทิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

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

ชื่อนิติคดี

นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด โทร. 08-9141-9805

ที่ ศบ 0512.11/0119



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

10 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้หนังสือเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วยนางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้หนังสือดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทุกหอผู้ป่วย จำนวน 131 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้หนังสือจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

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

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815
ชื่อ นิสิต	นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด โทร. 08-9141-9805

ที่สร 0512.11/0519



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 รอยงูท่า 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

10 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้บัณฑิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์

เนื่องด้วย นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด บัณฑิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่าง ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความ อนุเคราะห์ให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ขกเว้นกลุ่มพยาบาล วิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มี ประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทุกหอผู้ป่วย จำนวน 38 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้บัณฑิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

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

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

- สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
- งานบริการการศึกษา โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
- อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815
- ขอเบิกรับ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด โทร. 08-9141-9805

ที่ ศร.0512.11/ 0319



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิฑูรย์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑๐ กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์ให้มีสัปดาห์รวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เนื่องด้วย นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ขอลาอนุเคราะห์ให้มีสัปดาห์รวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทุกหอผู้ป่วย จำนวน 45 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้สัปดาห์จะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

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

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
งานบริการการศึกษา	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815
ผู้นิสิต	นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด โทร. 08-9141-9805



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ตัวอย่างหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
 ถนนพระราม ๘ 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 ๒๕๕๒/๑๒๖๕

ชื่อโครงการ ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิก
 ขององค์กรกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงาน
 มหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวชิราลงกูญของรัฐ

เลขที่โครงการ/รหัส ID ๐๒-๕๒-๖๓ ๕

ชื่อหัวหน้าโครงการ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด

ที่ทำงาน ภาควิชาพยาบาลศาสตร์
 คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
 มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของ
 จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในคน (รองศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงฤดี วัฒนศิริชัยกุล)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน (ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญส่ง องค์พิพัฒนกุล)

วันที่รับรอง ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒

2 ถนนพหลโยธิน บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700



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

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข SI 155/2009

ชื่อโครงการภาษาไทย : ความสัมพันธ์ระหว่างความไวรังสีในผิวหนังที่ออกฤทธิ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความ
เชื่อมั่นผู้ถือหุ้นต่อการของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลสมเด็จพระปิยะติพย์

รหัสโครงการ : 118/2552(EC4)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวทุพรชาติ เอี่ยมสะอาด
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารแจ้งผู้เข้าร่วมการวิจัย
4. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
5. แบบตอบถาม

วันที่รับรอง : 30 มีนาคม 2552

วันหมดอายุ : 29 มีนาคม 2553

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

ลงนาม
(ศาสตราจารย์แพทย์หญิงจริยา เลิศอรธรรมณี)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

1 เมษายน 2552
วันที่

ลงนาม
(ศาสตราจารย์คลินิกนายแพทย์ธีรวัฒน์ กุลทนันทน์)
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

3 เมษายน 2552
วันที่



มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
(RELATIONSHIPS BETWEEN TRUST IN HEAD NURSE, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS BEHAVIOR, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NURSING EMPLOYEES, GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS)

ผู้วิจัย: นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด

หน่วยงานที่สังกัด: นิสิตปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับเอกสาร:

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2552
3. แบบคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552
4. แบบใบยินยอมให้ทำการวิจัยจากผู้ถูกวิจัย Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552
5. แบบบันทึกข้อมูล Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

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

ให้ไว้ ณ วันที่ 24 เมษายน พ.ศ. 2552

(รองศาสตราจารย์จิวราภรณ์ ศรีนัครินทร์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยประจำสาขา วิชาทางชีวเวชศาสตร์และการวิจัยทางการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำเนาที่ 4-3-03: 06/2552

เลขที่: HES21045

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำนักงาน: 123 ถนนมิตรภาพ อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

วันหมดอายุ : 23 เมษายน พ.ศ. 2553

Institutional Review Board Number: IRB00001189

Federal Wide Assurance: FWA00003418



SUB.EC 52-124-19-6-3

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่
 จังหวัดสงขลา 90110

หนังสือรับรองนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ
 กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล
 มหาวิทยาลัยของรัฐ

หัวหน้าโครงการ : นางสาวพุทธชาติ เข็มสอด

ภาควิชาคณะ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ได้ผ่านกระบวนการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคนจาก
 เวชระเบียนและสิ่งส่งตรวจจากสำนักงานวิจัย ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552

ประธานอนุกรรมการ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์วีระพล จันทร์ดียิง)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2

รหัสโครงการ 005/52

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ชื่อผู้วิจัยหลัก นางสาวบุษยามณี เข็มเสถียร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 ได้พิจารณาอนุมัติ
คำขอจริยธรรมการวิจัยในคนให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยข้างต้นได้

ลงชื่อ

(รองศาสตราจารย์ พันเอก ดร. ณัฏฐ์ ฤกษ์งาม)

ประธานอนุกรรมการ

ลงชื่อ

(อาจารย์ ดร. วีระชัย เอื้อสิทธิชัย)

อนุกรรมการและเลขานุการ

อนุมัติ ณ วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2552

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี

มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๗๑ ถนนพระราม ๖ ราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๐๑ ๑๗๐๑ โทรสาร ๐ ๒๒๐๑ ๑๗๐๑

ที่ ศร ๐๕๑๑.๐๖/๒๕๕๒

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๒

เรื่อง อนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึงหนังสือ คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศร ๐๕๑๒.๑๑/๐๓๑๕ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ แจ้งว่า นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขออนุญาตเข้าดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญา กระจุกศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี ได้พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และยินยอมอนุญาตให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด เก็บข้อมูลและใช้เครื่องมือการวิจัย และสามารถติดต่อขอข้อมูลได้ที่ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โทรศัพท์หมายเลข ๐ ๒๒๐๑ ๑๒๐๑, ๐ ๒๒๐๑ ๑๒๑๕

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



(ศาสตราจารย์ประทีป โยประเสริฐสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัย ปฏิบัติหน้าที่แทน

คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี



สำนักงานรองคณบดีฝ่ายวิจัย สำนักงานคณบดี
ตึกอนันตราช ชั้น 3 โทร. 0 2419 9407, 9409

ที่ ศร 0517.07/ 5475

วันที่ ๕๐ เมษายน 2552

เรื่อง อินดิให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศร 0512.11/0134 ลงวันที่ 26 มกราคม 2552

ตามที่ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เข้าเก็บข้อมูลวิธีการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 131 ราย เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ" ความละเอียดดังกล่าวแล้วนั้น

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พิจารณาแล้วอินดิให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด เก็บข้อมูลได้ตามที่ขอความอนุเคราะห์มา ทั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองโครงการวิจัยจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

Am

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์อัมพันธ์ คันดิวงศ์)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ที่ ศธ 0514.7.1.5.21 024/52



คณะกรรมการ
0240
ว.ค.บ. 11.11.052
11.19 น.

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

12 มีนาคม 2552

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
งานบริการการศึกษา
เลขที่หนังสือรับ 310
ว.ค.บ. 16 ส.ค. 2552
เวลา 14.00 น.

เรื่อง อนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างอิง หนังสือที่ ศธ 0512.11/0319 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2552

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็นผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ทุกหอผู้ป่วย ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น คณะแพทยศาสตร์พิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องอนุญาตตามนี้ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์บุญส่ง ฝั้นสุนทร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะแพทยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร: (043)363384, 363349

K:\A\Work\ใบขอรับใบแจ้งวันที่2552\ใบขอรับใบแจ้งวันที่2552\ใบขอรับใบแจ้งวันที่2552.doc



ที่ ศธ ๖๓๙๓(ด)/ 4671

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๑๑๐ ถนนอินทวิโรด อำเภอเมืองเชียงใหม่
จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๒๐

๓.๘

๒๖ มีนาคม ๒๕๕๒

เรื่อง อนุญาตให้ผลิตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือ ที่ ศธ ๐๕๑๒.๑๑/๐๓๐๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวทุตธชาติ เอี่ยมสอาด นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและเป็น ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ ๑ ปี ขึ้นไป ทุกหอผู้ป่วย คณะ แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน ๔๕ คน โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำวิจัยเพื่อ วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ” นั้น

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องประการใด อนุญาตให้ นางสาวทุตธชาติ เอี่ยมสอาด เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่ขอไปได้ ทั้งนี้ ขอให้ติดต่อประสานงานเข้า เก็บรวบรวมข้อมูลได้ที่ ฝ่ายการพยาบาล โทรศัพท์ ๐ ๕๓๔๔ ๕๗๒๓-๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

งานบริหารและธุรการ

เชียงใหม่ โทร. ๐ ๕๓๔๔ ๕๖๓๔, ๕๖๒๔

โทรสาร ๐ ๕๓๔๔ ๖๖๒๓ <http://www.med.cmu.ac.th/secret/admin/index.htm>

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์อนุ พิณทอง)

รักษาการแทน อธิการบดี

ปฏิบัติราชการแทน คณบดีคณะแพทยศาสตร์

Handwritten signature and stamp of the Dean of the Faculty of Medicine, CMU.

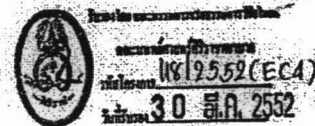


ภาคผนวก ง

ตัวอย่างข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ตัวอย่างใบยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



เอกสารแจ้งผู้เข้าร่วมการวิจัย
(Participant Information Sheet)

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย ให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะปรึกษากับเพื่อนสนิทญาติพี่น้อง เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ชื่อผู้วิจัย นางสาวทุทรชาติ เอี่ยมสะอาด
สถานที่ทำงาน : โรงพยาบาลรามารินทร์
หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ : 089-1419805
สถานที่วิจัย : โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง

ผู้ให้ทุน ทุนส่วนตัว

โครงการวิจัยนี้ทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยนี้ คือเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์แก่ผู้บริหารทางการพยาบาล ได้นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรพยาบาลให้พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะ ท่านมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติของกลุ่มประชากรของงานวิจัยครั้งนี้คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีทางสาขาการพยาบาล ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ได้รับการบรรจุตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย โดยยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ โดยมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง การวิจัยนี้มีผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้นจำนวน 364 คน เป็นพยาบาลที่สังกัดฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 131 คน ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยทั้งสิ้น 1 เดือน หรือภายหลังได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อท่านเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สิ่งที่ท่านจะต้องปฏิบัติ คือ ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นซึ่งมี 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จำนวนทั้งหมด 79 ข้อ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 40-50 นาที และ



คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
 คณะกรรมการวิชาการ
 ที่ประชุม 118/2552 (EC4)
 วันที่ 30 ส.ค. 2552

2

หากมีข้อคำถามใดที่ท่านรู้สึกอึดใจหรือลำบากใจที่จะตอบ ท่านสามารถวงเล็บไม่ตอบแบบสอบถามข้อนั้นได้ เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านกรุณาใส่แถบตอบตามใบ ของฉีนำศาลที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเมื่อท่านลงนามเรียบร้อยแล้วขอให้ท่านใส่ซองสีขาว โดยใช้ซองจดหมายแยกจากแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของท่าน และกรุณาใส่แถบตอบตามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยคืนกลับทางคืนฝ่ายการพยาบาลของท่าน โดยผู้วิจัยจะจัดหากล่องสำหรับใส่แบบสอบถามไว้ให้ และหากมีข้อสงสัยท่านสามารถติดต่อสอบถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลาที่หมายเลข 089-1419805

การเข้าร่วมในการวิจัยของท่านครั้งนี้ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทนและไม่มีความเสี่ยงใดๆ เนื่องจากไม่มีการทดลองใดๆ นอกจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุล หรือรหัสใดๆ ที่ทำให้สืบค้นถึงตัวท่านได้

ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น สถาบัน หรือองค์การของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ คณะกรรมการจริยธรรมฯ เป็นต้น

ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้จะไม่ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ของท่าน หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วไม่มีคั้ง

หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านจะสามารถแจ้งให้ประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ทราบได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ตึกอคูลงเคชวิกรม ชั้น 6 ร.พ. ศิริราช เบอร์โทร. (02) 419-7000 ต่อ 6405 คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้าพเจ้าได้อ่านรายละเอียดในเอกสารนี้ครบถ้วนแล้ว

ลงชื่อ.....
 (.....)
 วันที่.....

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเสริมใจ

ข้าพเจ้า วันที่ เดือน พ.ศ.
อาชีพ อายุ ปี อาศัยอยู่บ้านเลขที่
ถนน ตำบล อำเภอ
จังหวัด รหัสไปรษณีย์ โทรศัพท์

ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ปฏิบัติงาน
พฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

โดยข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับที่มาและจุดมุ่งหมายในการทำวิจัยรายละเอียดขั้นตอนต่างๆ ที่จะต้อง
ปฏิบัติหรือได้รับการปฏิบัติ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับของการวิจัยและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย
รวมทั้งแนวทางป้องกันและแก้ไขหากเกิดอันตรายขึ้น โดยได้อ่านข้อความที่มีรายละเอียดอยู่ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย
โดยตลอด อีกทั้งยังได้รับคำอธิบายและตอบข้อสงสัยจากหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้

หากข้าพเจ้ามีข้อสงสัยเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย หรือหากเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์จากการวิจัยขึ้นกับ
ข้าพเจ้า ข้าพเจ้า จะสามารถติดต่อกับ นางสาวสุทธชาติ เอี่ยมสะอาด เบอร์โทร. 089-1419805 (ตลอด 24 ชั่วโมง)

หากข้าพเจ้า ได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถติดต่อกับ
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนหรือผู้แทน ได้ที่สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยในคน สำนักงาน
คณะกรรมการการวิจัยในคน คือ กอตุลเตชวิกรม ชั้น 6 ร.พ. ศิริราช เบอร์โทร. (02) 419-7000 ต่อ 6405 คณะ
แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้าพเจ้าได้ทราบถึงสิทธิที่ข้าพเจ้าจะได้รับข้อมูลเพิ่มเติมทั้งทางคำปรึกษาและโทษจากการเข้าร่วมการวิจัย และ
สามารถถอนตัวหรือเลิกเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่เกิดภาระหรือการปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ ที่ข้าพเจ้าจะได้รับต่อไปใน
อนาคต และยินยอมให้ผู้อื่นใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าที่ได้รับจากการวิจัย แต่จะไม่เผยแพร่ข้อมูลว่าเป็นรายบุคคล โดย
จะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้โดยตลอดแล้ว จึงลง
ลายมือชื่อไว้

ลงชื่อ ผู้เข้าร่วมการวิจัย วันที่

ลงชื่อ นางสาวสุทธชาติ เอี่ยมสะอาด ผู้ให้ข้อมูลและขอความยินยอมหัวหน้าโครงการวิจัย วันที่



ภาคผนวก จ
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย)

เนื่องจากดิฉัน นางสาวพุทธรชาติ เอี่ยมสอาด กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่านตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับและผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวพุทธรชาติ เอี่ยมสอาด)

นิสิตพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ
องค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มี 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	6	ข้อ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย	จำนวน	28	ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	จำนวน	26	ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	จำนวน	19	ข้อ
2. โปรดอ่านคำแนะนำก่อนตอบข้อคำถามแต่ละส่วน
3. เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของท่าน ภายหลังตอบแบบสอบถาม กรุณาปฏิบัติตามขั้นตอนดังนี้
 - 3.1 เอกสารคำชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย (ให้ท่านเก็บไว้)
 - 3.2 เอกสารขอความยินยอมเข้าร่วมวิจัย (ภายหลังจากท่านเซ็นชื่อแล้วกรุณาใส่ซองสีขาว ก่อนส่งคืนหน่วยงานของท่าน)
 - 3.3 ภายหลังจากตอบแบบสอบถาม (ให้ท่านใส่แบบสอบถามในซองสีน้ำตาล ก่อนส่งคืนหน่วยงานของท่าน)

.....
 เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกของ
 องค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย
 โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () หน้าคำตอบตามความเป็นจริงและเติมข้อความ
 ลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. ปัจจุบันท่านอายุปี.....เดือน
2. สถานภาพสมรส
 โสด คู่ หม้าย / หย่า / แยก
3. สภาพการจ้างงาน
 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.)
 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะ (พร.)
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....ปี.....เดือน
5. รายได้ หมายถึง เงินเดือนและรวมค่าตอบแทนพิเศษอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน (ได้แก่ เงินเวร /
 เงิน โบนัส / เงินค่าวิชาชีพ/ เงินค่าล่วงเวลา/ เงินค่าอาหาร/ เงินค่าที่พัก) รวม.....บาท / เดือน
6. ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ที่แผนก
 ศัลยกรรม อายุรกรรม
 สูติรีเวชกรรม หอผู้ป่วยหนัก.....
 อุบัติเหตุและฉุกเฉิน กุมารเวชกรรม
 หอผู้ป่วยกระดูกและข้อ หู คอ จมูก
 หอผู้ป่วยพิเศษ..... อื่น ๆ โปรดระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วย โปรดอ่านแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องว่าง ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเกณฑ์พิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านปานกลาง
 น้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านน้อยที่สุด

ข้อ	หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอกของท่าน.....	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ					
1	มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ					
2	มีทักษะในการบริหารจัดการหอผู้ป่วยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ					
3	มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานทั่วไป					
4	สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยได้					
5	มีความเป็นกลางและยุติธรรม					
6	ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค					
7	ประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามที่กำหนด					
	พฤติกรรมความซื่อสัตย์					
8	มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด					
9	เป็นผู้มีคุณธรรม (คุณงาม ความดี)					
10	เป็นผู้ที่มีความจริงใจตรงไปตรงมา					
11	เป็นผู้ที่รักษาคำมั่นสัญญา					
12	ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง					
13	ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การพยาบาล					

ข้อ	หัวหน้าหอผู้ป่วย/ หัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอกของท่าน.....	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน					
14	ให้ท่านมีส่วนร่วมกำหนดขอบเขตการทำงาน					
15	ให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจการทำงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ					
16	ให้ท่านเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระในเรื่องการทำงาน					
17	เปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินการในหอผู้ป่วย					
18	มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ					
	การสื่อสาร					
19	มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับท่านอย่างสม่ำเสมอ					
20	ถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากที่ประชุม กลุ่มฝ่ายการพยาบาลให้ท่านทราบทุกครั้ง					
21	ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินผลงานของท่าน					
22	อธิบายทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และนโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาล					
	ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่					
23	แสดงความเป็นห่วงเมื่อท่านต้องหยุดงานเนื่องจากความเจ็บป่วย					
24	สนใจรับฟังปัญหาของท่านทั้งเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
25	ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของท่าน					
26	ส่งท่านเข้าร่วมอบรมในงานวิชาการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
27	สนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
28	สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกของในองค์การ

คำชี้แจง: ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็น สมาชิกของ องค์การ โปรดอ่านแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเกณฑ์พิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด
 มาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติปานกลาง
 น้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	การให้ความช่วยเหลือ					
1	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน ท่านอาสาปฏิบัติงานแทน					
2	เมื่อเพื่อนร่วมงานมีงานล้นมือ หรือทำงานไม่ทัน ท่านช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ					
3	เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน ท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
4	ท่านช่วยสอนหรือแนะนำการปฏิบัติงานหรือการใช้อุปกรณ์ต่างๆ แก่พยาบาลสำเร็จใหม่ เมื่อมีโอกา					
5	ท่านยินดีให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
	การคำนึงถึงผู้อื่น					
6	ท่านเคารพสิทธิของผู้อื่น					
7	ท่านระมัดระวังคำพูดหรือการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านสนใจต่อความรู้สึก และความต้องการของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ท่านป้องกันปัญหาที่อาจเกิดผลกระทบต่อหน่วยงานหรือเพื่อนร่วมงาน					
10	ท่านเต็มใจให้ยืมหรือจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ท่านมี ให้แก่หอผู้ป่วยอื่น					
	ความอดทนอดกลั้น					
11	เมื่อหอผู้ป่วยมีงานยุ่งท่านเต็มใจทำงานเกินเวลา					
12	ท่านยินดีตอบทุกคำถามแก่ผู้ใช้บริการทุกครั้ง แม้จะเป็นคำถามซ้ำ ๆ					
13	เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านจะนำมาพิจารณาแก้ไข					
14	ท่านไม่แสดงความไม่พอใจ แม้ต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น					
15	แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้ท่านเกิดความเครียดในบางครั้ง แต่ท่านไม่เคยท้อแท้					
	การให้ความร่วมมือ					
16	ท่านช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน					
17	เมื่อมีการจัดกิจกรรมพิเศษของหน่วยงานและโรงพยาบาล ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ					
18	ท่านเข้าร่วมประชุมในหน่วยงาน แม้จะเป็นวันหยุดของท่าน					
19	ท่านเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน					
20	ท่านอาสาทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					
21	ท่านปฏิบัติตามนโยบาย/แนวทางปฏิบัติงานใหม่ ๆ ของหน่วยงาน					
	ความสำนึกในหน้าที่					
22	ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน					
23	ท่านปฏิบัติงานตรงเวลา					

ข้อ	พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	ท่านดูแลรักษาทรัพย์สินและทรัพยากรของหน่วยงาน					
25	ท่านไม่ใช้เวลาในการทำธุระอื่น นอกเหนือจากการปฏิบัติงาน					
26	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระเบียบ เรียบร้อย					



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง: ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กร โปรดอ่านแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยเกณฑ์พิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

มาก หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านมาก

ปานกลาง หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านปานกลาง

น้อย หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความคิดเห็นท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ					
1	มีความสุข เมื่อ ได้ปฏิบัติงาน ใน โรงพยาบาลแห่งนี้					
2	พุดถึง โรงพยาบาลแห่งนี้มีความสุขกับบุคคลภายนอก					
3	รู้สึกว่ามีปัญหาของ โรงพยาบาลคือปัญหาของตนเอง					
4	รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ดึงดูดให้ปฏิบัติงานอยู่ที่นี่					
5	รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งเหมือนครอบครัว					
6	รู้สึกผูกพันต่อ โรงพยาบาลแห่งนี้					
7	รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีคุณค่า/มีความสำคัญ					
	ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่					
8	ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่ การงาน					
9	ไม่คิดจะลาออกจาก โรงพยาบาลแห่งนี้					
10	รู้สึกว่า โรงพยาบาลอื่นไม่สามารถให้ค่าตอบแทนหรือ สวัสดิการอื่น ได้เท่า โรงพยาบาลนี้					
11	ไม่ต้องการลาออก เพราะ ได้ใช้กำลังกายและเวลาส่วนใหญ่ ให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้แล้ว					

ข้อ	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากเป็นความมั่นคงต่อรายได้ ในการหาเลี้ยงชีพ					
13	ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานระยะหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
	ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน					
14	คำนิยมในการทำงานของคือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น					
15	เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่					
16	ไม่เคยคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น เพราะรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด					
17	ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ					
18	คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควร เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้น					
19	เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลเดียวตลอด จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองสูง					



ภาคผนวก ฉ
ตารางวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
จำแนกตามรายข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
พฤติกรรมความซื่อสัตย์	4.23	0.55	สูง
การสื่อสาร	4.13	0.59	สูง
การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน	4.05	0.58	สูง
พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ	4.05	0.54	สูง
ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่	3.97	0.68	สูง
รวม	4.07	0.49	สูง

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านพฤติกรรมความซื่อสัตย์ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

พฤติกรรมความซื่อสัตย์	\bar{X}	SD	ระดับ
ปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายขององค์การพยาบาล	4.38	0.57	สูง
ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริง	4.29	0.62	สูง
เป็นผู้มีคุณธรรม (คุณงาม ความดี)	4.25	0.62	สูง
เป็นผู้ที่มีความจริงใจตรงไปตรงมา	4.21	0.70	สูง
เป็นผู้ที่รักษาคำมั่นสัญญา	4.14	0.68	สูง
มีการกระทำที่สอดคล้องกับคำพูด	4.09	0.68	สูง
รวม	4.23	0.55	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการสื่อสาร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายข้อ

การสื่อสาร	\bar{X}	SD	ระดับ
มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานกับท่านอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.70	สูง
ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการประเมินผลงานของท่าน	4.03	0.71	สูง
ถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นประโยชน์จากที่ประชุม กลุ่มฝ่าย การพยาบาลให้ท่านทราบทุกครั้ง	4.02	0.67	สูง
อธิบายทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ และนโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาล	4.02	0.67	สูง
รวม	4.13	0.59	สูง

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านการให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

การให้มีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ให้ท่านเสนอความคิดเห็นอย่างอิสระในเรื่องการทำงาน	4.07	0.65	สูง
เปิดโอกาสให้ท่านได้เสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วม	4.06	0.73	สูง
ตัดสินใจในการดำเนินการในหอผู้ป่วย			
ให้ท่านมีอิสระในการตัดสินใจการทำงานในขอบเขตที่ รับผิดชอบ	4.03	0.65	สูง
มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ	4.02	0.64	สูง
ให้ท่านมีส่วนร่วมกำหนดขอบเขตการทำงาน	3.88	0.70	สูง
รวม	4.05	0.58	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยด้าน พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ	\bar{X}	SD	ระดับ
มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานทั่วไป	4.09	0.69	สูง
สามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ภายในหอผู้ป่วยได้	4.07	0.70	สูง
มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการพยาบาลในหน่วยงาน ที่ปฏิบัติ	4.04	0.69	สูง
มีทักษะในการบริหารจัดการหอผู้ป่วยในหน่วยงานที่ ปฏิบัติ	4.02	0.75	สูง
ประเมินผลการปฏิบัติงานตรงตามที่กำหนด	4.02	0.68	สูง
มีความเป็นกลางและยุติธรรม	3.90	0.68	สูง
ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค	3.89	0.71	สูง
รวม	4.00	0.54	สูง

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยด้าน
ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่	\bar{X}	SD	ระดับ
ส่งท่านเข้าร่วมอบรมในงานวิชาการต่าง ๆ อย่าง สม่ำเสมอ	4.09	0.93	สูง
แสดงความเป็นห่วงเมื่อท่านต้องหยุดงานเนื่องจากความ เจ็บป่วย	4.03	0.79	สูง
สนใจรับฟังปัญหาของท่านทั้งเรื่องการทำงานและเรื่อง ส่วนตัว	3.95	0.81	สูง
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของท่าน	3.93	0.87	สูง
สนับสนุนให้ท่านได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	3.92	0.83	สูง
สนับสนุนให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.89	0.83	สูง
รวม	3.97	0.68	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
การคำนึงถึงผู้อื่น	4.21	0.46	สูง
ความสำนึกในหน้าที่	4.18	0.44	สูง
การให้ความช่วยเหลือ	4.13	0.44	สูง
การให้ความร่วมมือ	4.13	0.59	สูง
ความอดทนอดกลั้น	4.05	0.58	สูง
รวม	4.13	0.37	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์กร
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของ
รัฐ จำแนกตามรายชื่อ

การคำนึงถึงผู้อื่น	\bar{X}	SD	ระดับ
ท่านเคารพสิทธิของผู้ร่วมงาน	4.44	0.56	สูง
ท่านสนใจต่อความรู้สึก และความต้องการของเพื่อน ร่วมงาน	4.22	0.58	สูง
ท่านเต็มใจให้ยืมหรือจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ท่านมี ให้แก่ผู้ป่วยอื่น	4.13	0.63	สูง
ท่านป้องกันปัญหาที่อาจเกิดผลกระทบต่อหน่วยงาน หรือเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.56	สูง
ท่านระมัดระวังคำพูดหรือการกระทำของตนเองที่อาจ ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.66	สูง
รวม	4.21	0.46	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความสำนึกในหน้าที่ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ความสำนึกในหน้าที่	\bar{X}	SD	ระดับ
ทำนปฏิบัติงานตรงเวลา	4.28	0.62	สูง
ทำนปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบายของหน่วยงาน	4.26	0.54	สูง
ทำนดูแลรักษาทรัพย์สินและทรัพยากรของหน่วยงาน	4.21	0.56	สูง
ทำนไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงาน ทำธุระส่วนตัว	4.11	0.64	สูง
ทำนทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.08	0.55	สูง
รวม	4.18	0.44	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการให้ความช่วยเหลือ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

การให้ความช่วยเหลือ	\bar{X}	SD	ระดับ
เมื่อเพื่อนร่วมงานมีงานล้นมือ หรือทำงานไม่ทัน ท่านช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ	4.22	0.58	สูง
ท่านยินดีให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.22	0.55	สูง
เมื่อเกิดปัญหาในหน่วยงาน ท่านให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	4.18	0.53	สูง
ท่านช่วยสอนหรือแนะนำการปฏิบัติงานหรือการใช้อุปกรณ์ต่างๆ แก่พยาบาลสำเร็จใหม่ เมื่อมีโอกาส	4.15	0.59	สูง
เมื่อเพื่อนร่วมงานมีเหตุจำเป็นต้องหยุดงาน ท่านอาสาปฏิบัติงานแทน	3.91	0.63	สูง
รวม	4.13	0.44	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

การให้ความร่วมมือ	\bar{X}	SD	ระดับ
ท่านปฏิบัติตามนโยบาย/แนวทางปฏิบัติงานใหม่ ๆ ของหน่วยงาน	3.98	0.56	สูง
ท่านช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับหน่วยงาน	3.97	0.62	สูง
ท่านเข้าร่วมประชุมในหน่วยงาน แม้จะเป็นวันหยุดของท่าน	3.92	0.68	สูง
เมื่อมีการจัดกิจกรรมพิเศษของหน่วยงานและโรงพยาบาล ท่านเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเต็มใจ	3.81	0.67	สูง
ท่านอาสาทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	3.65	0.67	สูง
ท่านเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงหน่วยงาน	3.59	0.69	สูง
รวม	4.13	0.59	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกขององค์การ ด้านความอดทนอดกลั้น ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ความอดทนอดกลั้น	\bar{X}	SD	ระดับ
เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านจะนำมาพิจารณาแก้ไข	4.10	0.52	สูง
เมื่อหอบผู้ป่วยมีงานยุ่งท่านเต็มใจทำงานเกินเวลา	4.07	0.67	สูง
ท่านยินดีตอบทุกคำถามแก่ผู้ใช้บริการทุกครั้ง แม้จะเป็นคำถามซ้ำ ๆ	4.02	0.65	สูง
ท่านไม่แสดงความไม่พอใจ แม้ต้องทำงานมากกว่าผู้ร่วมงานคนอื่น	3.70	0.71	สูง
แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะทำให้ท่านเกิดความเครียดในบางครั้ง แต่ท่านไม่เคยท้อแท้	3.64	0.65	สูง
รวม	4.05	0.58	สูง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวพุทธชาติ เอี่ยมสอาด เกิดวันที่ 11 เมษายน 2514 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร เมื่อ พ.ศ. 2537 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2550 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (พนักงานมหาวิทยาลัย) หอผู้ป่วยพิเศษสิริกิติ์ 9/1 งานการพยาบาลศูนย์การแพทย์สิริกิติ์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย