

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์

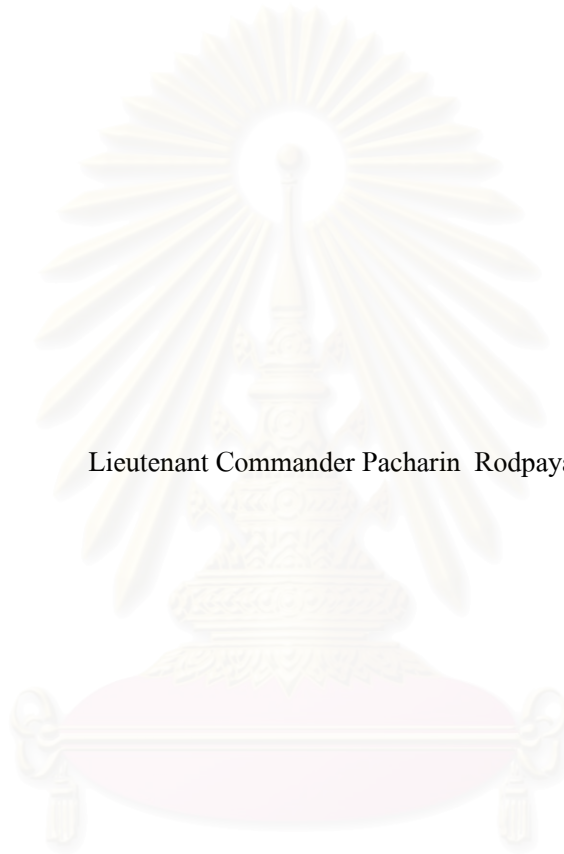
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-2129-3

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB ENRICHMENT AND
ORGANIZATIONAL LOYALTY OF STAFF NURSES IN
HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION
OF THE MINISTRY OF DEFENSE



Lieutenant Commander Pacharin Rodpayan

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing
Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-2129-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับ
ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม

โดย

นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหะปราณ

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

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

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ สมคิด รักษาสัตย์)

.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหะปราณ)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ โปธิสาร)

สภามหาวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พัชรินทร์ รอดพันธ์, นาวาตรีหญิง : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่ม
คุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB
ENRICHMENT AND ORGANIZATIONAL LOYALTY OF STAFF NURSES IN
HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE)
อ.ที่ปรึกษา : รศ. พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหปราณ , 95 หน้า. ISBN 974-17-2129-3

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อ
องค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 338 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลาย
ขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน และแบบสอบถามความ
จงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และทดสอบความเที่ยงด้วยวิธีของ ครอ
นบาค มีค่าความเที่ยง .93 และ .91 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานและวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 4.04$) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการไม่
วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ ด้านการปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายใน
และภายนอกองค์กร ด้านการแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชนและด้านการให้ข้อมูล
ทางบวกขององค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($X = 4.25, 4.23, 3.98$ และ 3.84 ตามลำดับ)
2. อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษาไม่มี
ความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
3. การเพิ่มคุณค่าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความจงรักภักดี
ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .69$)

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2545

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

4377816036 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD :JOB ENRICHMENT / ORGANIZATIONAL LOYALTY / STAFF NURSES

PACHARIN RODPAYAN : RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB ENRICHMENT AND ORGANIZATIONAL LOYALTY OF STAFF NURSES IN HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE.
 THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. POLICE MAJOR PAUNGPHEN CHOONHAPRAN,
 Ph.D.

95 pp. ISBN 974-17-2129-3

The purposes of this research were to study organizational loyalty of staff nurses and the relationships between personal factors, job enrichment and organizational loyalty of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense. The sample consisted of 338 staff nurses selected by multi stage sampling. The research instruments were job enrichment questionnaire and organizational loyalty questionnaire. These instruments were tested for their validity and the reliability coefficient of the two questionnaires were .93 and .91 respectively. The data were analyzed by mean, standard deviation, Pearson 's Product Moment Correlation and the Contingency Coefficient.

The major findings were as follows :

1. The organizational loyalty of staff nurses as overall was at the high level. ($\bar{X} = 4.04$) In the aspects of never publicly criticized the organization, defending the organization when other employees and outsiders criticized it, showing pride when representing the organization in public and giving positive information of the organization were at the high level. ($\bar{X} = 4.25, 4.23, 3.98, 3.84$ respectively)
2. There were no relationships between age, status, tenure, education and organizational loyalty of staff nurses.
3. Job enrichment was positively related to the organizational loyalty at the middle level ($r = .69$) and significantly at the .01 level.

Field of study Nursing Administration

Student's signature.....

Academic year 2002

Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชุณหปราณ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ แนวทาง ข้อคิดเห็นและแก้ไขความบกพร่องในการทำวิจัยด้วยความรัก ความเอาใจใส่ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สมคิด รักษาสัตย์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการแก้ไขในการวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ทุกท่านที่กรุณาให้วิชาความรู้ ให้แนวทางการคิดและให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา ขอขอบพระคุณคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนส่วนหนึ่งเพื่ออุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาสละเวลาตรวจและแก้ไขเครื่องมือในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 9 แห่ง รวมทั้งพยาบาลประจำการทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และพี่ชาย ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยจนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อน น้อง และผู้ร่วมงานทุกท่านที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	41
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	47
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	68
5.2 อภิปรายผล.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	74

สารบัญ (ต่อ)

รายการอ้างอิง.....	75
ภาคผนวก.....	81
ภาคผนวก ก. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	82
ภาคผนวก ข. หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	84
ภาคผนวก ค. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ภาคผนวก ง. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	92
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	95



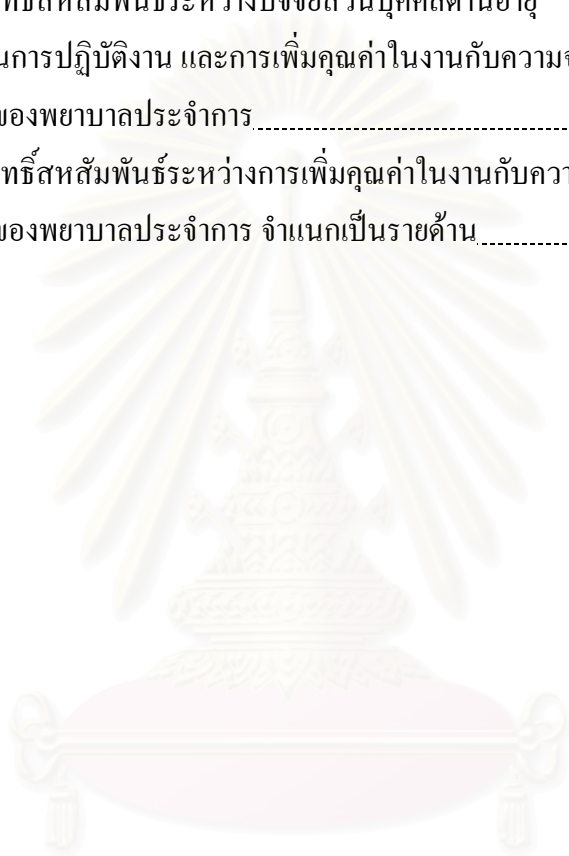
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ	43
2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	48
3. จำนวนร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	51
4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดี ต่อองค์การของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน	52
5. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดี ต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ด้านการปกป้ององค์การจากการ วิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ	53
6. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดี ต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ด้านการให้ข้อมูลทางบวกขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ	54
7. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดี ต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ด้านการไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์การ ในที่สาธารณะ จำแนกเป็นรายข้อ	55
8. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดี ต่อองค์การของพยาบาลประจำการ ด้านการแสดงความภาคภูมิใจ ในองค์การต่อสาธารณชน จำแนกเป็นรายข้อ	56
9. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน จำแนกเป็นรายด้าน	57
10. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านการมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง จำแนกเป็นรายข้อ	58
11. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านการได้ทำงานที่มีความหมาย จำแนกเป็นรายข้อ	59
12. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านการมีความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ	60
13. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ	61
14. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านความสามารถในการควบคุมงาน จำแนกเป็นรายข้อ	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15. ค่าสัมประสิทธิ์การจรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ.....	63
16. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ.....	65
17. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดี ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	66



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภาพ

แผนภูมิที่	หน้า
1. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน.....	28
2. แสดงถึงวิธีการขยายหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงานจะมีผลกระทบ ต่อปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการทำงาน.....	30
3. แสดงถึงการทำงานในรูปแบบของเวลาที่ยืดหยุ่น.....	32



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสความรุนแรงของการพัฒนาสถานบริการรักษาพยาบาลทุกแห่ง รวมทั้งโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลให้พยาบาลในทุกองค์การต้องปรับตัวเองเพื่อให้พร้อมรับการพัฒนาดังกล่าว ทุกสถาบันต้องรับนโยบายในการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพบริการรักษาพยาบาล นั้นหมายถึงภาระงานที่ต้องเพิ่มขึ้นของพยาบาลทุกคน (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) ในขณะเดียวกันสภาพการณ์ในปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้มีอัตราการว่างงานเป็นจำนวนมาก ผู้ป่วยที่เคยใช้บริการในโรงพยาบาลเอกชนย้ายมาใช้บริการในโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งมีค่าบริการที่ถูกกว่ามากขึ้น (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) จึงทำให้โรงพยาบาลรัฐบาลมีภาระงานที่มากขึ้น บุคลากรต้องทำงานหนักขึ้น โดยอัตรากำลังยังคงเดิม ทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ หหมดกำลังที่จะทำงานต่อไป ในขณะเดียวกัน ตามนโยบายของกระทรวงกลาโหม ซึ่งมีนโยบายที่จะปรับปรุงการบริหารจัดการของหน่วยงานทุกระดับ โดยเน้นให้มีความทันสมัย มีการกระจายอำนาจ ลดงานซ้ำซ้อนยกเลิกงานที่หมดความจำเป็น โอนงานที่ไม่จำเป็นให้หน่วยงานอื่นให้เอกชนมารับงานที่กระทรวงกลาโหมไม่สมควรดำเนินการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตนเอง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational Loyalty) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อบุคคลใดรู้สึกว่าตนไม่ได้ได้รับความสนใจ หรือไม่มีความสำคัญสำหรับองค์การต่อไป ก็อาจจะขอโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่น หรือทำงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจ หรือมีเมื่อนั้นก็จะลาออกจากองค์การนั้นไป ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์การแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปในองค์การโดยไม่ทำงาน หรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ก็จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่องค์การจะต้องนำมาใช้ หรือเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ การสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกหัดบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อทดแทน หรือทำงานในหน้าที่ที่คนเก่าปฏิบัติไม่ได้ผล เกิดการสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายที่องค์การตั้งเอาไว้ ซึ่งองค์การนั้น ๆ ไม่อาจจะบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาของ ยูติ เกตุสัมพันธ์ (2536) และ สมศรี สะหรั่งบิน (2534) พบว่า สาเหตุการโอนย้ายและลาออกจากวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐบาล มาจากความไม่พึงพอใจในระบบบริหาร ลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร ลักษณะงาน และสิ่งแวดล้อมต่างๆ และส่วนหนึ่งเป็นสาเหตุจากการที่พยาบาลประจำการขาดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ หากองค์กรสามารถทำให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคคลปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ทুম่ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด ในทางกลับกัน หากเมื่อใดที่บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยลง ความต้องการที่จะอยู่ในองค์กรก็ย่อมน้อยลงไปด้วย บุคคลเหล่านี้หากอยู่ในองค์กรต่อไปก็จะทำงานในห้องค์การด้วยความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ซึ่งจะไม่เป็นผลดีต่อองค์กรเลย (สุภลักษณ์ เหลี่ยมวรางกูร, 2537) ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่มิอยู่ในตัวบุคคลเอง และสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายนอกที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่นค่าตอบแทนที่ได้รับ ดังเช่นที่ March and Simon (1958 : 89) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรและสมาชิกที่ทำงานในห้องค์การจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะแลกเปลี่ยนกัน แต่ฝ่ายจะเรียกร้องและแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่งในขณะเดียวกันก็จะให้บางสิ่งบางอย่างเป็นการตอบแทน การแลกเปลี่ยนขององค์กรก็คือ การมอบสิ่งจูงใจต่างๆ ให้แก่สมาชิก ส่วนสมาชิกก็จะอุทิศความรู้ความสามารถเป็นการตอบแทนแก่องค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่า การผสมผสานผลประโยชน์ระหว่างองค์กรและบุคลากรนั้น จำเป็นที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความจริงใจต่อกัน เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์กรก็หวังจะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดีที่เอื้ออำนวยให้สามารถใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และองค์กรสามารถตอบสนองความพึงพอใจพื้นฐานได้ หากองค์กรใดก็ตามสามารถเป็นบันใดที่จะทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการไว้ บุคคลนั้นย่อมต้องการที่จะทำงานในองค์กรนั้นต่อไป ซึ่งจะส่งผลให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการและพึงพอใจของบุคคลได้ ระดับความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะลดลง จะเห็นได้ว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้ทั้งโดยตนเอง ผู้บริหาร นโยบายขององค์กรและผู้ร่วมงาน ดังนั้นความจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาที่ต้องสร้างขึ้นในองค์กร เพราะบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร (สุวรรณิน คณานุวัฒน์, 2536) แต่ถ้าหากความจงรักภักดีต่อองค์กรลดลง การเพิ่มผลผลิตที่ดีก็จะลดลงด้วย อัตราการลาออก โอน ย้าย ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย และในการที่จะพัฒนาความจงรักภักดีให้เพิ่มขึ้นได้นั้นจะต้องทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความจงรักภักดี และเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคคลมีความจงรักภักดี และทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า รวมถึงการมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงสามารถใช้เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความจงรักภักดีต่อ

องค์การได้เป็นอย่างดี และจากการศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุ และสถานภาพสมรส จากการศึกษาของ Hall and Schneider (1972) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และจากการศึกษาของ Mottaz (1984 อ้างถึงใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2537) พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ ได้แก่ การเพิ่มคุณค่าในงานซึ่งจากการศึกษาของ Niehoff, Moorman, Blakely and Fuller (2001) พบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของลูกจ้างในขณะที่มีการลดขนาดขององค์การลง ซึ่งการเพิ่มคุณค่าในงานนั้น เป็นการขยายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานอย่างหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ชงชัย สันติวงษ์, 2537 : 123; Schermerhorn, 1996 : 163) การเพิ่มคุณค่าในงานนั้นเป็นการขยายงานในแนวคิด ได้แก่ การเพิ่มบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการวางแผนการดำเนินการ การควบคุมงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการทำงานได้รับการไว้วางใจและมีอำนาจความรับผิดชอบมากขึ้น และเมื่อมีการเพิ่มคุณค่าในงานแล้ว สิ่งที่จะตามมาคือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตื่นตัว มีแรงจูงใจอยากจะทำงานมากขึ้น สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการเอื้ออำนวยให้ผลงานเพิ่มและมีคุณภาพของงานสูงขึ้น อันจะส่งผลไปสู่ปฏิบัติการที่ดีขึ้นขององค์การ (วุฒิชัย จานงค์, 2519) และจะส่งผลให้ความจงรักภักดีต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานหนึ่งของระบบราชการ ซึ่งเป็นองค์การที่มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนดไว้ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารงานของรัฐบาล จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของระบบราชการว่า จะสามารถแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ดีเพียงใด และปัจจัยที่ทำให้งานของระบบราชการมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้คือ การที่ข้าราชการทำงานด้วยความตั้งใจ อุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งนั่นหมายถึงข้าราชการต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์การนั่นเอง นอกจากนี้โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมยังเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษจากสังกัดอื่น โดยมีภารกิจคือ รักษาพยาบาล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดกระทรวงกลาโหม ครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาล เพื่อฝึกการอบรมวิจัยทางการแพทย์ มีนโยบายการบริหารงานบางส่วนที่แตกต่างจากโรงพยาบาลในสังกัดอื่นๆ คือให้การรักษาพยาบาลให้กับกำลังพล และครอบครัวของแต่ละองค์การ ได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ในภาวะสงคราม หรือมีเหตุการณ์ไม่สงบต้องให้การรักษาพยาบาลกับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ นอกจากนี้โรงพยาบาลบางแห่งมีปริมาณงานมาก ไม่สมดุลกับปริมาณบุคลากร พยาบาลวิชาชีพซึ่งมีน้อยเกินไป ความแตกต่างดังกล่าวถูกจำกัดด้วย กรอบอัตราในการ

บรรจุมหาวิทยาลัย อีกทั้งถูกจำกัดด้วยนโยบาย สายงานการบังคับบัญชาทางทหารและระเบียบวินัย รวมทั้งความจำกัดในด้านงบประมาณ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จึงต้องรับภาระงานที่มากขึ้น และไม่พอใจกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ และเมื่อพยาบาลไม่ประสบกับสิ่งที่คาดหวังทำให้รู้สึกท้อแท้ สับสน การอุทิศตนเพื่องานและความจงรักภักดีต่อองค์กรย่อมลดลง นอกจากนั้น ระบบโครงสร้างขององค์กรที่เป็นแบบข้าราชการมักก่อให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎระเบียบมาก ขาดความยืดหยุ่น เป็นผลให้เกิดอุปสรรคทางการบริหารขององค์กร เป็นสาเหตุให้พยาบาลวิชาชีพตัดสินใจลาออก โอน ย้าย จากองค์กร ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อต้องการทำงานให้ตรงกับความถนัด และความรู้ความสามารถที่ตนเองมี

เนื่องจากงานวิจัยทางการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณค่าในงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ในประเทศไทยยังไม่มีผู้ใดศึกษาในเรื่องนี้ มีแต่ผลงานวิจัยในต่างประเทศ ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 อย่างดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรยังคงอยากอยู่ในองค์กร อัตราการลาออก โอน ย้าย ลดลง รวมทั้งยังทำให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรพยาบาลในยุคพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมวิธีการเพิ่มคุณค่าในงานอันจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัญหาการวิจัย

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่ ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

ความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาที่ต้องสร้างขึ้นในองค์กร เพราะบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามตามความสามารถของตนอย่างเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งจากการศึกษาและทบทวนเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และการเพิ่มคุณค่าในงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ อายุของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามที่ Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ทำการศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง พบว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับหน่วยงานแห่งอื่นๆ ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไปอย่างกลมกลืน ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นตัวชี้ที่เห็นได้ชัดในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ดังนั้นอายุที่มากขึ้นจึงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามที่ Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ทำการศึกษาไว้ กล่าวคือ ผู้ที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มที่เป็นหม้ายมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการออกจากงานแม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่อยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน จะมีความรู้สึกว่าตนเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นใหม่กับนายจ้างคนใหม่ จึงทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร หรือสถาบันที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน ตามที่ Hall and Schneider (1972) ได้ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามที่ มณีมัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลาออกของข้าราชการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่ลาออกจากราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งจะมีปริมาณสูง

กว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ แสดงให้เห็นได้ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีทางเลือกในการหางาน ได้มากกว่า หน่วยงานต่างๆ มีความต้องการตัวมากกว่า จึงอาจทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร น้อยลง

การเพิ่มคุณค่าในงาน

เป็นการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ซึ่งลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่างานนั้นมีคุณค่า มีความหมาย จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 ; Schermerhorn, 1996) งานที่มีความหลากหลาย จะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงสุด และงานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจสูง ลักษณะงานที่บุคคลได้ใช้ทักษะ ความชำนาญ สามารถคิดและตัดสินใจในงานได้ด้วยตนเอง เห็นผลงานของตนเองอย่างเด่นชัด และผลงานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กรจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง อยากรที่จะทำงาน แนวโน้มการขาดงานและการลาออกจากงานจะลดต่ำลง (Hackman and Oldham, 1980) และจากการศึกษาของ Niehoff, Moorman, Blakely and Fuller (2001) พบว่าการเพิ่มคุณค่าในงานมีผลต่อความจงรักภักดีของลูกจ้างในขณะที่มีการลดขนาดขององค์กรลง

จากแนวเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. อายุมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
5. การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตร/อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า หรือสูงกว่า ซึ่งได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้

ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงาน
ตำแหน่งพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยที่ให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยในโรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม

องค์การ หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่พยาบาลประจำการ
ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งแบ่งขนาดโรงพยาบาลออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. โรงพยาบาลขนาดใหญ่มีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 501 เตียงขึ้นไป
2. โรงพยาบาลขนาดกลางมีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 201 – 500 เตียง
3. โรงพยาบาลขนาดเล็กมีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 150 – 200 เตียง

ในงานวิจัยนี้ได้แก่ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช รพ.สมเด็จพระปิ่นเกล้า รพ.อานันทมหิดล
รพ.ค่ายสุรนารี รพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์ รพ.ค่ายประจักษ์ศิลปาคม รพ.ค่ายสมเด็จพระนเรศวร
มหาราช รพ.ค่ายจักรพงษ์ และ รพ.ค่ายสุรศักดิ์มนตรี

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 2.1.1.1 อายุ
- 2.1.1.2 สถานภาพสมรส
- 2.1.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- 2.1.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.2 การเพิ่มคุณค่าในงาน มีองค์ประกอบดังนี้คือ

- 2.1.2.1 การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง
- 2.1.2.2 การได้ทำงานที่มีความหมาย
- 2.1.2.3 การมีความรับผิดชอบ
- 2.1.2.4 ความมีอิสระในการทำงาน
- 2.1.2.5 ความสามารถในการควบคุมงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีองค์ประกอบดังนี้

2.2.1 ปกป้ององค์การจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอก

องค์การ

2.2.2 ให้ข้อมูลทางบวกขององค์การ

2.2.3 ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์การในที่สาธารณะ

2.2.4 แสดงความภาคภูมิใจในองค์การต่อสาธารณชน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีประสบการณ์และรับรู้เกี่ยวกับการเชื่อถืออย่างมั่นคง เชื่อสัตย์ ภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมที่ตนเองได้ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งวัดได้โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Moorman & Blakely (1995) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 อย่าง ดังต่อไปนี้

1.1 ปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีประสบการณ์และรู้ว่าตนมีหน้าที่ปกป้ององค์กร รวมทั้งได้แข็งในกรณีที่มีบุคคลอื่นวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตน และให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อสาธารณชน

1.2 ให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร หมายถึง การที่พยาบาลประจำการกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อดีต่อองค์กรทั้งในด้านการบริหารงาน การจัดองค์การ การพัฒนาบุคลากร การใช้ทักษะในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร รวมทั้งเชิญชวนเพื่อนและครอบครัวให้มาใช้บริการขององค์กร

1.3 ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการไม่กล่าวพาดพิงองค์กรของตนเองต่อหน้าบุคคลอื่นๆ ในด้านลบ ไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ข้อร้องเรียนต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่สำเร็จไปให้ผู้ที่อยู่นอกองค์กรได้รับรู้

1.4 แสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการกล่าวถึงองค์กรของตนเองอย่างชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น แสดงตนเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ พอใจในการเป็นตัวแทนขององค์กร สื่อสารทั้งทางวาจาและการเขียนในการชื่นชมองค์กร

2. การเพิ่มคุณค่าในงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการมีประสบการณ์และรับรู้ว่าเป็นการขยายงานตามแนวคิดซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการวางแผนดำเนินงาน ควบคุมงาน ให้อุบัติการณ์มีการรับรู้การทำงานอย่างมีความหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจอันเนื่องมาจากการเพิ่มขอบเขตกิจกรรมการทำงาน รวมทั้งเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ทำให้มีความทุ่มเทในงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีอิสระและเสรีภาพในการทำงาน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับทำให้พยาบาลประจำการสามารถประเมินและแก้ไขการปฏิบัติงานของตนเองได้ ซึ่งวัดได้โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Dwyer & Fox (2000) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 อย่างดังต่อไปนี้

2.1 การมีโอกาใช้ทักษะขั้นสูง หมายถึง พยาบาลประจำการได้ใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการปฏิบัติงาน ได้ทำงานที่ยุ่ยากซับซ้อน งานที่ใช้ทักษะใหม่ ใช้การตัดสินใจขั้นสูง ใช้ความรู้จากศาสตร์หลายสาขา

2.2 การได้ทำงานที่มีความหมาย หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้ทำงานที่ตนเองรู้สึกมีคุณค่า ได้ใช้ทักษะหลากหลายไม่จำเจ ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ สามารถมองเห็นผลงานของตนเอง รับรู้ว่างานมีความสำคัญต่อชีวิตของผู้อื่น เกิดคุณค่าในตนเองจากการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

2.3 การมีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง มีความตั้งใจในการทำงานตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดำเนินตามขั้นตอนการทำงาน ร่วมงานกับทีมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ขาดงานหรือลางาน ทำให้คนยอมรับในผลงานที่เกิดจากความพยายามของตนเอง

2.4 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง พยาบาลประจำการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยใช้วิจารณญาณของตนเองในการจัดระบบการทำงานด้วยตนเอง จัดกิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วยตามลำดับก่อนหลังตามสภาพผู้ป่วย ปรับปรุงคุณภาพงาน กำหนดผลลัพธ์ในงานด้วยตนเอง

2.5 ความสามารถในการควบคุมงาน หมายถึง พยาบาลประจำการสามารถกำหนดนโยบาย ขอบเขตวิธีการทำงาน เครื่องมือ ตารางการทำงาน ระยะเวลา การหยุดพัก และ ปรับปรุงงาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยตนเอง

3. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้แก่

3.1 อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของพยาบาลประจำการ ในขณะที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล

3.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการแต่งงานที่เป็นจริงของพยาบาลประจำการ ได้แก่ โสด คู่หม้าย หย่า แยก

3.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่เริ่มทำงานในโรงพยาบาลจนถึงปัจจุบันนับเป็นปี

3.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพยาบาลประจำการ ในขณะที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูล
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยที่ค้นพบจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และนำไปพัฒนาให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ผลการวิจัยที่ค้นพบจะทำให้ผู้บริหารการพยาบาลได้แนวทางในการเพิ่มคุณค่าในงานในองค์กรพยาบาล

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากตำรา เอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นหัวข้อนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ภารกิจด้านสุขภาพของกระทรวงกลาโหม
2. บทบาทของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. แนวคิดทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 3.2 พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร
 - 3.3 การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 3.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 3.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 3.4.1.1 อายุ
 - 3.4.1.2 สถานภาพสมรส
 - 3.4.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 3.4.1.4 ระดับการศึกษา
 - 3.4.2 การเพิ่มคุณค่าในงาน
 - 3.4.2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงานและการเพิ่มคุณค่าในงาน
 - 3.4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร
 - 3.4.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณค่าในงาน
 - 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

1. ภารกิจด้านสุขภาพของกระทรวงกลาโหม

ภารกิจของกรมแพทย์ทหารบก มีหน้าที่

1.1 วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการ วิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลัง ซ่อมบำรุง บริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และการรักษาพยาบาล

1.2 กำหนดหลักนิยม และทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของ เหล่าทหารแพทย์

มีเจ้ากรมแพทย์ทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

การแบ่งมอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพบก

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

- 1) ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชา และกรมฝ่ายอำนวยการเกี่ยวกับกิจการแพทย์ทหารบก
- 2) เสนอนโยบาย วางแผน อำนวยการ ประสานงาน กำกับ การ และดำเนินการเกี่ยวกับการกำลังพล การข่าว ยุทธการ การฝึกและศึกษา การส่งกำลังบำรุงสายแพทย์ รวมทั้งการ โครงการและงบประมาณ
- 3) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และกำหนดหลักนิยมเกี่ยวกับวิชาชีพทางการแพทย์ และ มาตรฐานความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสถานที่รักษาพยาบาล และวิธีการรักษาโรค ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ กำกับดูแลการปฏิบัติ และเผยแพร่วิทยาการทางการแพทย์
- 4) ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา อำนวยการ ควบคุมเกี่ยวกับกิจกรรมทาง เวชกรรมป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพทางกาย และทางจิตของทหาร ครอบครัว และบุคคลอื่นๆ ในหน่วยของกองทัพบก
- 5) จัดหา เก็บรักษา แจกจ่าย ซ่อมบำรุง และจำหน่ายสิ่งอุปกรณ์สายแพทย์
- 6) ค้นคว้า วิจัย วินิจฉัย และชันสูตร เพื่อหาสมมุติฐานของโรค และความผิดปกติของร่างกาย ผลิต จัดหา เก็บรักษา และแจกจ่าย อุปกรณ์ทางพยาธิวิทยา วัคซีน เซรุ่ม เลือด พลาสมา และ น้ำยา พาราเรนเทอร์ล
- 7) ดำเนินการรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนครอบครัว และบุคคลพลเรือนทั่วไป
- 8) ดำเนินการและสนับสนุนการส่งกลับผู้ป่วยเจ็บจากหน่วยรักษาพยาบาลในสังกัดกองทัพบกทั้งใน ยามปกติ และยามสงคราม
- 9) ดำเนินการฝึกศึกษาให้กับกำลังพลเหล่าทหารแพทย์ ตามนโยบายที่ได้รับมอบ รวมทั้งจัดทำตำรา แบบฝึก และเครื่องช่วยฝึก
- 10) ให้การศึกษาอบรม และฝึกนักเรียนแพทย์ทหาร รวมทั้งดำเนินการวิจัยพัฒนาเกี่ยวกับการศึกษา ทางการแพทย์

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก มีหน้าที่

ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง คณงาน ตลอดจนครอบครัวและบุคคลพลเรือนทั่วไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาให้กับกำลังพลเหล่าทหารแพทย์

ภารกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ มีหน้าที่

อำนาจการ ประสานงาน แนะนำ กำกับและดำเนินการในเรื่อง การรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลและอนามัย การส่งกำลังพัสดุสายแพทย์ รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาการแพทย์ ตลอดจนการฝึก และศึกษาของเหล่าทหารแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

การแบ่งมอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพเรือ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ

- 1) อำนาจการ วางแผน ประสานงาน แนะนำ และกำกับการเกี่ยวกับกิจการที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมแพทย์ทหารเรือ รวมทั้งดำเนินการในเรื่อง การธุรการ การเงิน การงบประมาณ และกฎหมาย
- 2) วิจัย พัฒนา ให้ข้อเสนอแนะ และเผยแพร่วิทยาการแพทย์และการพยาบาล ดำเนินการเกี่ยวกับกรรมวิธีข้อมูลทางการแพทย์และการสถิติ ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ทางการแพทย์และการเวชนิทัศน์
- 3) ดำเนินการเกี่ยวกับการอนามัย การสุขาภิบาล การป้องกันและควบคุมโรค วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับพาหะนำโรค การโภชนาการ ตลอดจนการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งกายและจิต
- 4) ดำเนินการฝึกและศึกษาของเหล่าแพทย์ นักเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ และอนามัยนักเรียนผู้ช่วยพยาบาล ตลอดจนจัดทำตำราคู่มือและเครื่องช่วยการฝึกศึกษาที่เกี่ยวกับกิจการแพทย์
- 5) มีหน้าที่กำหนดความต้องการ จัดทำ จัดหา รับจ่าย และเก็บรักษาเวชภัณฑ์ เกสซ์ภัณฑ์ และอุปกรณ์สายแพทย์ ตลอดจนรับ – จ่าย และเก็บรักษาพัสดุอื่นๆ ของกรมแพทย์ทหารเรือ รวมทั้งซ่อมบำรุงอุปกรณ์สายแพทย์
- 6) วิจัย พัฒนา ประเมินค่า รวบรวมข้อมูลและดำเนินการเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ และการบิน กำหนดมาตรฐานการตรวจ ตรวจ และควบคุมสุขภาพผู้ปฏิบัติการใต้น้ำ และผู้ทำการบนอากาศยานให้การรักษาผู้ป่วยที่เกิดจากการปฏิบัติการใต้น้ำ และในอากาศ รวมทั้งโรคอื่นที่ต้องใช้ห้องปรับบรรยากาศ เป็นเจ้าหน้าที่ส่งกลับทางอากาศของกรมแพทย์ทหารเรือ ตลอดจนให้การศึกษอบรมแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่เทคนิค ให้มีความรู้ด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน
- 7) รักษาพยาบาล ทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง คณงาน ตลอดจนครอบครัว และประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็น โรงพยาบาลเพื่อการฝึก อบรม และการวิจัยทางการแพทย์ด้วย

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ มีหน้าที่

รักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้าง คณงาน ตลอดจนครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็น โรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรมและการวิจัยทางการแพทย์

ภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ

มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหารอากาศ การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์ กับมีหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคลากรสายแพทย์ และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านการแพทย์ มี เจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ

การแบ่งมอบ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

- 1) ตรวจสอบรักษาข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัว และประชาชนทั่วไป
- 2) ตรวจสอบ คัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถภาพผู้ทำการในอากาศ และควบคุมมาตรฐานให้แก่ผู้ทำการในอากาศ
- 3) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากการบิน การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การส่งเสริมความปลอดภัยในการบิน และสอบสวนหาสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์
- 4) การส่งกำลังบำรุงทางสายการแพทย์
- 5) การส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม และป้องกันโรคให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ และครอบครัว
- 6) งานอนามัยบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- 7) การกำหนดความต้องการ การจัดหา ผลิต เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย วิเคราะห์ และซ่อมบำรุงพัสดุสายการแพทย์
- 8) ฝึกศึกษา ค้นคว้า วิจัย พัฒนา รวบรวมสถิติ และเผยแพร่ความรู้ในสายการแพทย์
- 9) ผลิตบุคลากรสายการแพทย์

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ มีหน้าที่

ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาลข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียน ทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและประชาชนทั่วไป กับมีหน้าที่ให้การศึกษาวินิจฉัยแพทย์ศาสตร์ การฝึกอบรม และพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ และโรงพยาบาลจันทบุรีเวชศาสตร์ ยังมีหน้าที่รับผิดชอบทางด้านเวชศาสตร์การบิน และเวชศาสตร์ป้องกันตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปโดยรวมโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการ กลาโหมพลเรือน ลูกจ้างและครอบครัว พลเรือนทั่วไป และมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาของบุคลากรสายแพทย์ รวมทั้งดูแลเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับทางด้านเวชศาสตร์ได้นำ และเวชศาสตร์การบิน

2. บทบาทของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการ ในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพอื่น โดยทั่วไป แต่อาจมีความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์กรทหาร และบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหาร โดยพยาบาลประจำการ สังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าแพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศ ตามลำดับ และจะมีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการ ในสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้ง 2 บทบาทคือ เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ และทหารอาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร เช่นเดียวกับทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทหารอาจจะแตกต่างจากของพลเรือนทั่วไป

ดังนั้น การที่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ และทหารอาชีพ ในการปฏิบัติงานนอกจากจะต้องตระหนักในความเป็นวิชาชีพพยาบาลแล้วยังต้องตระหนักถึงความเป็นวิชาชีพทหารด้วยเช่นกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างจากพยาบาลพลเรือนโดยทั่วไป จากความแตกต่างเหล่านี้จึงอาจทำให้พยาบาลประจำการ สังกัดกระทรวงกลาโหม มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากพยาบาลในสังกัดอื่นได้ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543)

ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วยในรายที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวรวมถึงการขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพ ภายใต้การนิเทศติดตามของผู้มีใบประกอบวิชาชีพชั้น

1

1.1 ให้การพยาบาลแก่บุคคลและสมาชิกในครอบครัวที่มีปัญหาด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน โดยเน้นที่การตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวัน ตลอดทั้งดูแลผู้ป่วยให้ได้รับอาหารและน้ำอย่างเพียงพอ รวมทั้งความสุขสบายและความปลอดภัยของผู้ป่วยตามแผนการพยาบาลที่กำหนด

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษต่างๆ ตาม Protocol ที่กำหนด และให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 เฝ้าสังเกตอาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยที่รับผิดชอบ รายงานการเปลี่ยนแปลงต่อหัวหน้าทีมหรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ได้ถูกต้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทันเวลาที่ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา รวมทั้งเขียนบันทึกต่างๆ ลงในแบบฟอร์มที่จัดไว้ให้

1.4 ประเมินปัญหาและให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว ในกรณีลักษณะปัญหาที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน ตามแผนการพยาบาลและการมอบหมายของพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพพยาบาลชั้น 1 เช่น การจัดเตรียมผู้ป่วยก่อนผ่าตัด จัดเตรียมเครื่องมือในการ Excision

1.5 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย หน่วยงานหรือในทีมเพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.6 เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา

1.7 จัดเก็บ ดูแลรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์และเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา

1.8 ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของหน่วยงานและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้บริการ และบุคลากรในทีมสุขภาพ

1.9 ประสานงานติดต่อกับเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง รวมถึงครอบครัวของผู้ป่วย ตามการมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพ

2. ด้านการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการจัดการ การดูแลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย และครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.4 มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการพยาบาลหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.5 ให้ความร่วมมือในการศึกษาและดูงานของนักศึกษาหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มาศึกษาดูงานในหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการแพทย์ เพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

2.7 มีส่วนร่วมในกิจการของหน่วยงาน กลุ่มงาน โรงพยาบาลและ/หรือองค์การวิชาชีพ

3. **ด้านวิชาการ** มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3.1 สอนหรือเป็นที่ปรึกษาให้แก่พยาบาลเทคนิคและ/หรือผู้ช่วยพยาบาล

3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.3 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

เนื่องจากพยาบาลประจำการทุกคนในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการสัญญาบัตรสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทหารอาชีพอีกตำแหน่งหนึ่งด้วย ซึ่งหลักสูตรการศึกษาในสถาบันการศึกษาแต่ละสังกัดได้บรรจุหมวดวิชาทหารเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงกลาโหม หลังจากจบการศึกษาแล้วนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่เป็นพยาบาลวิชาชีพแล้วจะต้องมีคุณลักษณะของทหารดังนี้

การเป็นทหารอาชีพ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพซึ่งต้องฝึกฝนอบรมเป็นระยะเวลายาวนาน พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และมีความรับผิดชอบประกอบด้วย จรรยาบรรณของทหารอาชีพ และคุณลักษณะทหารอาชีพ (บุญเยี่ยม สาริมาน, 2536)

1. จรรยาบรรณของทหารอาชีพ ได้แก่

1.1 ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทหารจะต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของทหาร เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาดีมั่นในวินัย ปฏิบัติตนตามที่ได้ปฏิญาณไว้ต่อหน้าธงชัยเฉลิมพลทุกประการ

1.2 ความซื่อสัตย์ต่อหน่วย ทหารจะต้องรักหน่วย รักหมู่คณะ มีความสามัคคี ความภาคภูมิใจต่อหน่วย รักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของหน่วย

1.3 ความรับผิดชอบ ทหารทุกคนต้องรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ผู้นำหน่วยจะต้องสร้างสรรค์ให้ผู้ที่บังคับบัญชาทุกคนมีความสำนึกและปฏิบัติตนในหน้าที่ของแต่ละคนด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ พัฒนาปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ และกล้ายอมรับผิดหรือชอบในสิ่งที่ตนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้กระทำหรือละเว้นการกระทำ

1.4 ความเสียสละ เป็นจรรยาบรรณที่มีความสำคัญที่สุด หมายถึง ความมีน้ำใจ เสียสละ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ยอมสละชีวิตและเลือดเนื้อเป็นชาติพลีเมื่อถึงความจำเป็น นอกจากเสียสละเพื่อชาติแล้วทหารยังจะต้องเสียสละประโยชน์สุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขของหมู่คณะด้วย

2. คุณลักษณะของทหารอาชีพ หมายถึง คุณสมบัติดังต่อไปนี้

2.1 ความสำนึกในการเป็นทหาร ทหารทุกคนต้องระลึกอยู่ตลอดเวลาว่า ตนมีหน้าที่ต่อชาติ ไม่ว่าจะป็นทหารอยู่ในหน่วยใดก็ตาม มีชั้นยศใดหรือตำแหน่งใดก็ตาม ต่างก็มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการป้องกันประเทศร่วมกัน

2.2 ความรู้ความสามารถ ทหารทุกคนจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ตนเองและหน่วย สามารถปฏิบัติให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนด โดยมีความริเริ่มสูง มีขวัญดี มีวิจารณ์ญาติ ตลอดจนมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล

2.3 ความเปิดเผยและจริงใจ ทหารต้องเป็นคนเปิดเผยและจริงใจ ความเปิดเผยและจริงใจ จะก่อให้เกิดความไว้วางใจกันในหมู่คณะ หล่อหลอมให้ทหารทั้งหน่วยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับทหารของชาติเป็นส่วนร่วม

2.4 ความกล้าหาญ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของทหารในสนามรบ ทหารทุกคนต้องพยายามฝึกฝนตนเองไม่ให้เกิดความหวาดกลัว เมื่อต้องเผชิญกับอันตราย หรืออยู่ในภาวะคับขันในสนามรบ ความกล้าหาญจึงเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างสำคัญยิ่งและจำเป็นสำหรับตัวทหารทุกคน ถ้าทหารปราศจากซึ่งความกล้าหาญแล้ว ทหารก็ไม่ควรสวมเครื่องแบบและเรียกตัวเองว่าเป็นทหาร

3. แนวคิดทฤษฎีความจงรักภักดีต่อองค์การ

ในส่วนนี้จะครอบคลุมถึง ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์การ พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์การ และการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ

3.1 ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์การ

นักวิชาการที่ทำการศึกษเกี่ยวกับเรื่ององค์การได้ให้ความหมายของ “ความจงรักภักดีต่อองค์การ” ไว้ดังนี้

Royce (1908 cited in John, 1957) ให้คำจำกัดความของความจงรักภักดีว่า คือความเต็มใจ การปฏิบัติที่เป็นประโยชน์และการทุ่มเทการอุทิศตนของบุคคล เพื่อบุคคลหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมาย นักเขียนบางคนได้เพิ่มปัจจัยบางตัวในแนวคิดของ Royce เพื่อให้ชัดเจนมากขึ้น มนุษย์ในสังคมจะค้นพบความจงรักภักดีด้วยตัวของเขาเองมากมาย แต่ละคนจะแสดงลักษณะที่เป็นธรรมชาติของเขา และจะแสวงหาทางออกซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสนใจของคนอื่นๆ ที่เหมือนๆ กัน ความจงรักภักดีจะเกิดขึ้นเมื่อมีความสนใจในสิ่งเดียวกันของกลุ่ม และมีความเกี่ยวข้องกับความเป็นของจุดประสงค์ที่ยิ่งใหญ่กว่า ซึ่งกลุ่มให้การสนับสนุนและเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกันของกลุ่ม จากคำจำกัดความที่กล่าวมา

ข้างต้นจะเห็นถึงความสัมพันธ์ของปัญหาที่สำคัญในทางจิตวิทยาของความจงรักภักดีซึ่งยืนยันได้ว่าอย่างน้อยที่สุด ความจงรักภักดีจะมี 2 มิติ คือ มิติภายในหรือตัวบุคคล และมิติภายนอกหรือสังคม

มุมมองในคำจำกัดความทั้ง 2 อย่างของความจงรักภักดีเปรียบเหมือนกระบวนการ ซึ่งนักจิตวิทยาเรียกว่าเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ Royce ได้มุ่งความสนใจไปที่สิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีในขณะที่ Bloch (1934 cited in John, 1957) ได้อธิบายถึงมนุษย์ในสังคมที่มีมุมมองของความจงรักภักดีหลากหลายและชี้ให้เห็นว่าความจงรักภักดีของแต่ละคนจะช่วยเสริมลักษณะเฉพาะที่เป็นธรรมชาติของแต่ละบุคคล และความจงรักภักดีมีมิติของศีลธรรมเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

Ladd (1967) กล่าวว่า ความจงรักภักดีในทางปรัชญา หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่สมบูรณ์แบบ ได้แก่ ความมีเมตตา ความกล้าหาญ ความมีไมตรีจิต ความซื่อสัตย์

ความจงรักภักดี เป็นสิ่งที่ครอบคลุมพื้นฐานระหว่างความรักชาติ และภาระหน้าที่ เป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าหน้าที่ปกติซึ่งปฏิบัติเพียงการเชื่อฟังกฎหมายเท่านั้น

Lee (1967) กล่าวว่า ความจงรักภักดี หมายถึง การเชื่อฟัง การแสดงความรัก ความภักดีด้วยความเคารพ การซื่อสัตย์ การทำตามหน้าที่ และการให้การสนับสนุน โดยเชื่อกันว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีจะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการผลิต และอุทิศตนเพื่อเป้าหมายองค์กร มีความเต็มใจ และยินดีที่จะทำตามความต้องการขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว ยอมรับการตัดสินใจในการบริหารจัดการแม้ว่าจะเป็นเพียงคำพูดก็ตาม และจะละทิ้งหรือหยุดงานเมื่อเหตุการณ์ซับซ้อนเกิดขึ้น สิ่งที่คุณจะให้ความจงรักภักดีได้นั้นเป็นได้เกือบหมดทุกสิ่ง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบัน ความคิด หรืออะไรก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดผลได้ ความจงรักภักดีของพนักงานมองได้ว่าเป็นทัศนคติที่กลุ่มพนักงานเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมีต่อองค์กร ซึ่งระดับความจงรักภักดีของพนักงานมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับระดับความผูกพันและความเต็มใจในการอุทิศความต้องการของตน หรือความต้องการของกลุ่มเพื่อความต้องการขององค์กร อย่างไรก็ตาม ระดับความจงรักภักดีของแต่ละบุคคลแปรเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์และคุณค่าที่เขายึดถืออยู่ต่อสิ่งนั้นๆ

ความจงรักภักดี อธิบายถึง ความมั่นคงที่แน่วแน่ในความจงรักภักดีต่อบ้านเกิดเมืองนอนต่อรัฐบาลหรือผู้ปกครองประเทศ หรือความซื่อสัตย์ เชื่อถือต่อบุคคล ความคิด หรือประเพณี

Hirschman (1970) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป ถึงแม้ว่าผู้ผู้นั้นจะมีความขัดแย้งกับสมาชิกภายในองค์กร

Gordon et al. (1980) กล่าวว่า ความจงรักภักดีเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ความเชื่ออย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาความสมาชิกขององค์กรไว้ และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อทำงานให้องค์กร

Fullagar & Barling (1989) ได้นิยามว่า ความจงรักภักดีต่อสหภาพ หมายถึง บุคคลซึ่งภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสหภาพนั้นๆ มีเจตคติในทางบวกต่อสหภาพและบุคคลผู้ซึ่งจะทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อสหภาพที่ตนเองอยู่

Graham (1990) กล่าวว่า ความจงรักภักดีคือ เจตคติโดยปราศจากองค์ประกอบทางพฤติกรรมใดๆ

ในบางครั้งเราจะมองว่าความจงรักภักดีเป็นเจตคติแต่ในบางเวลาความจงรักภักดีก็เปรียบเสมือนพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งภายในพฤติกรรมของความจงรักภักดีนี้มีองค์ประกอบ 2 อย่างคือ แบบกระตือรือร้น (Active) เช่น การกระทำในสิ่งที่สนับสนุนบุคคลบางคนหรือเหตุการณ์บางอย่าง และแบบนิ่งเฉย (Passive) ได้แก่ การนิ่งเฉย หรือการอดกลั้นต่อการแสดงออกต่อสาธารณชน

ในทางคำศัพท์ ความจงรักภักดีเป็นจุดเริ่มต้นที่เกี่ยวกับชีวิตทางการเมือง หรือการดำรงชีวิต โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งกลายมาเป็นจุดเบื้องต้นของการแก้ปัญหา

ความจงรักภักดีมีคุณลักษณะใหญ่ๆ 5 ประการคือ

1. ความจงรักภักดีบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและจุดมุ่งหมาย และบทบาทของความจงรักภักดีจะเปลี่ยนแปลงได้หลากหลายแล้วแต่ลักษณะของความสัมพันธ์นั้นๆ ตัวอย่างเช่น นิกายโปรเตสแตนต์ และคาทอลิกจะสักการะพระเจ้าองค์เดียวกัน แต่การแสดงในการสักการะของพวกเขาจะแตกต่างกันเนื่องจากหลักปฏิบัติทางศาสนาถูกกำหนดไว้ต่างกัน

2. ความจงรักภักดีมีการเปลี่ยนแปลงตามความรุนแรงของอารมณ์ ในความจงรักภักดีที่มีความเต็มเปี่ยมจะแสดงให้เห็นถึงความกระตือรือร้น การอุทิศตนของบุคคลในการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ หรือบางที่อาจแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติที่เป็นนิสัย หรือการมีจิตสำนึกที่น้อยลง ซึ่งในลักษณะนี้ลักษณะของความจงรักภักดีจะเปลี่ยนแปลงไป

3. ความจงรักภักดีมีความแตกต่างในรายละเอียดและความเกี่ยวข้องกับบุคคลหรือสิ่งของบางกลุ่ม ความจงรักภักดีพัฒนามาจากประสบการณ์และความคิด จากเหตุผลอันนี้ขอบเขตและความแตกต่างของสิ่งกระตุ้นจะทำให้ความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับความหลากหลายของสถานการณ์หรือชนิดของสถานการณ์ต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง

4. ความจงรักภักดีมีความแตกต่างกันในเรื่องของความชัดเจน และความทนทาน ผู้จงรักภักดีบางคนมีโครงสร้างที่มั่นคง แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นระบบ พูดหรือใช้ภาษาที่ชัดเจน แต่บางคนอาจจะไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ไม่แน่นอน บางคนอาจจะมีความจงรักภักดีอยู่ในระยะสั้น ในขณะที่บางคนอาจจะมียุทธศาสตร์ยาว ความจงรักภักดีเป็นรากฐานที่อยู่ลึกที่สุดของความรู้สึกและความต้องการมนุษย์ซึ่งมีความภาคภูมิใจในตัวเอง จะชื่นชมในสติปัญญาของตนเองว่าเปรียบเสมือนเครื่องยนต์ที่มีพลัง แต่เขาต้องตระหนักว่า ความคิดและนิสัยในการดำรงชีวิตไม่สามารถสั่นคลอนข้อผูกมัดระหว่างความจงรักภักดีกับทัศนคติออกไปได้

5. ความจงรักภักดีมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความสำเร็จได้ ในจุดนี้จะเห็นได้ชัดจากจุดยืนของผลกระทบของเขาทั้งหลาย เช่น พฤติกรรมตามนโยบายทางการเมือง ความจงรักภักดีจะมีความสำคัญไม่เท่าเทียมกัน

จากความหมายต่างๆ ดังที่ได้นิยามไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า ความจงรักภักดี หมายถึง การยึดถือข้อสัตย์ ภาควุฒิใจอย่างมั่นคงต่อองค์กร และมีเจตคติในทางบวกต่อองค์กรนั้นๆ

3.2 พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalist Behavior)

ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีอิทธิพลในการทำให้การออกจากงานล่าช้าออกไป ความมั่นคงขององค์กร และข้อเรียกร้องต่างๆ ของสมาชิก จะทำให้องค์การรอดพ้นจากการออกจากงานของสมาชิกก่อนเวลาอันควรได้ และเมื่อสมาชิกจะออกจากงาน หากองค์กรสามารถเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิก ก็อาจจะทำให้สมาชิกคงอยู่กับองค์กรต่อไปอีก ซึ่งจะมีผลทำให้พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กร ถูกบิดเบือนไปได้ ดังนั้น พฤติกรรมของผู้จงรักภักดีต่อองค์กรอาจจะแตกต่างกันไป ก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถที่จะเพิ่มค่าจ้างให้แก่สมาชิกในองค์กรเพื่อทดแทนการออกจากงาน (Hirschman, 1970)

Loyal Boosterism เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมของความจงรักภักดี ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เห็นได้ไม่ใช่เป็นเพียงเจตคติ ซึ่งลูกจ้างที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีการตอบสนองโดยแสดงในสิ่งที่สนับสนุนความจงรักภักดี

บุคคลที่มีความจงรักภักดีจะสนับสนุนและปกป้ององค์กรของตนเอง และเต็มใจที่จะทำในสิ่งดีๆ ให้กับองค์กร จากแนวคิดของ Moorman and Blakely (1995) ได้ใช้ Loyal Boosterism เป็นเครื่องมือวัดพฤติกรรมของความจงรักภักดี โดยอธิบายถึงความพยายามของลูกจ้างในส่วนที่สนับสนุนองค์กรและแสดงความจงรักภักดีต่อหน้าสาธารณชน โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ปกป้ององค์กรเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากลูกจ้างคนอื่นๆ (Defends the organizations when other employees criticize it) ได้แก่ การที่ลูกจ้างที่มีความจงรักภักดีมีประสบการณ์และรับรู้ว่าคุณมีหน้าที่ปกป้ององค์กร รวมทั้งโต้แย้งในกรณีที่มีลูกจ้างคนอื่นๆ วิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตน
2. ให้ความสำคัญต่อบุคคลภายนอกองค์กรในทางบวกของการทำงานสำหรับองค์กร (Emphasizes to people outside the organizations the positive aspects of working for the organization) ได้แก่ การที่ลูกจ้างกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อดีต่อองค์กรทั้งในด้านการบริหารงาน การจัดการ องค์กร การพัฒนาบุคลากร การใช้ทักษะในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กร รวมทั้งเชิญชวนเพื่อนและครอบครัวให้มาใช้บริการขององค์กร

3. ปกป้ององค์กรเมื่อบุคคลภายนอกวิพากษ์วิจารณ์ (Defends the organizations when outsiders criticize it) ได้แก่ การที่ลูกจ้างที่มีความจงรักภักดีมีประสบการณ์และรู้ว่า ตนมีหน้าที่ปกป้ององค์กรเมื่อถูกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอกองค์กรและให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อสาธารณชน

4. ไม่บ่นถึงการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรในที่สาธารณะ (Never publicly complains about changes in the organization) ได้แก่ การที่ลูกจ้างไม่กล่าวพาดพิงองค์กรในด้านลบ ไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ข้อร้องเรียนต่างๆ หรือพูดถึงการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่สำเร็จภายในองค์กรของตนเองไปให้ผู้ที่อยู่นอกองค์กรได้รับรู้

5. แสดงความภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงองค์กรต่อหน้าสาธารณชน (Show pride when representing the organizations in public) ได้แก่ การที่ลูกจ้างกล่าวถึงองค์กรของตนเองอย่างชื่นชม ยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น แสดงตนเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างภาคภูมิใจ พอใจในการเป็นตัวแทนขององค์กรให้การชื่นชมองค์กร โดยการสื่อสารทั้งทางวาจาและการเขียน

Barbara (1998) ได้ทำการศึกษาและพบว่า ในปัจจุบันความจงรักภักดีของลูกจ้าง มีค่านิยมที่แตกต่างจากในอดีตที่ผ่านมา ลูกจ้างใหม่ๆ มีค่านิยมที่สูงมาก ในเรื่องของความสำเร็จส่วนบุคคลมากกว่าเป้าหมายของหมู่คณะ ลูกจ้างจำนวนมากเหล่านี้ ไม่เต็มใจที่จะมีข้อผูกมัดหรือภักดีต่อนายจ้าง

เนื่องจากการลดลงขององค์กรและการเพิ่มการแข่งขันในธุรกิจมากขึ้น การจัดการกับองค์กรจึงขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วย ในโรงพยาบาลก็เหมือนกับองค์กรอื่นๆ ที่มีทรัพยากรทางการเงินจำนวนไม่มากพอที่จะดึงดูดให้ลูกจ้างยังคงอยู่ในองค์กรเพื่อทำให้เกิดผลผลิตที่ดีในระดับสูงได้ อย่างไรก็ตามองค์กรจะต้องค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มผลผลิตของลูกจ้างให้ได้ การสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีการวิเคราะห์กันมาก เพราะเมื่อความจงรักภักดีลดลงการเพิ่มผลผลิตที่ดีก็จะลดลงด้วย และอัตราการลาออก โอน ย้าย ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย

วิธีการสนับสนุนความจงรักภักดี

- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะเป็นสิ่งที่ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- การเพิ่มประสิทธิภาพโดยเปิดโอกาสในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของกระบวนการจัดการ ถ้ามีการจัดการเกี่ยวกับการสื่อสาร เช่น การแจ้งถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนและบ่อยขึ้น ลูกจ้างจะเข้าใจในทิศทางที่องค์กรกำลังดำเนินไป และพวกเขาจะมีการวางแผนที่จะทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้
- พัฒนาความไว้วางใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นก่อนความจงรักภักดี ซึ่งมันไม่่ง่ายนักที่จะทำให้ลูกจ้างเกิดความไว้วางใจในการจัดการ ถ้าเขาพบว่า เพื่อนและผู้ร่วมงานของเขาถูกไล่ออก และลดขั้น ดังนั้น การทำให้ลูกจ้างเกิดความไว้วางใจจึงเป็นขั้นตอนแรกที่จะทำให้มีการพัฒนาความจงรักภักดีให้เจริญเติบโตและสมบูรณ์

- การพัฒนางานเพื่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะช่วยสนับสนุนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

- เพิ่มรายได้ให้กับผลิตผลที่สูงขึ้น และผลประโยชน์มีการยืดหยุ่นได้ ดังเช่นที่ Rhodes (1989) กล่าวว่า เมื่อรายได้ไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจและสามารถทำลายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างลงได้

3.3 การแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร

ประกอบด้วยหลัก 2 ประการคือ

1. การที่สมาชิกในองค์กรเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรร่วมกัน และต่อต้านการออกจากงาน ในกรณีที่องค์กรมีผลผลิตลดลง

2. สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Hirschman, 1970)

Hirschman (1970) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังเป็นเงื่อนไขที่จะนำไปสู่แนวความคิดที่ขัดแย้งกัน ระหว่างการออกจากงานกับข้อเรียกร้องในการทำงานของสมาชิก ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกในองค์กรอาจจะอยู่กับองค์กรได้นานอีกเพียงเล็กน้อย และพร้อมที่จะใช้ข้อเรียกร้องในการทำงานให้เป็นเงื่อนไขในการกำหนดนโยบาย และวิธีการในการดำเนินการตามนโยบายมากกว่าที่จะลาออกจากงาน และรูปแบบของการแข่งขันกันระหว่างองค์กรแต่ละแห่งก็จะได้รับผลกระทบจากปัจจัยของความจงรักภักดีต่อองค์กรเช่นเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อสมาชิกในองค์กรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ก็ย่อมทำให้สมาชิคนั้นคงอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป โดยไม่ลาออกจากงานเพื่อไปอยู่กับองค์กรอื่น ซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กรจะมีผลต่อการแข่งขันกันระหว่างองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้น หากผลผลิตขององค์กรลดลง สมาชิกขององค์กรก็จะมุ่งให้ความสำคัญกับนโยบายขององค์กรในอันที่จะทำให้เกิดความสมดุลของผลผลิตขององค์กร

Barry (1974) กล่าวว่าความจงรักภักดี คือ การจัดการให้เกิดการยอมรับมากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Marsh and Mannari (1977) กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร ยังมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือมีความจงรักภักดีที่มีต่อหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ เป็นการยอมรับเป้าหมายหลักขององค์กร รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์กร

Simeon (1979) กล่าวว่า เป้าหมายหลักของผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรคือ ความมีโอกาสในการทำงาน การมีสิทธิโต้แย้ง หรือคัดค้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานที่ขึ้นอยู่กับความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตาม องค์กรจะได้รับ

ความจงรักภักดีจากสมาชิกก็ต่อเมื่อสมาชิกคิดว่า องค์กรควรจะได้รับ ความจงรักภักดีจากพวกเขา ดังนั้น องค์กรจึงเปรียบเสมือนกับเป็นปัจเจกชน โดยทั่วๆ ไปที่ถูกตัดสิน โดยความต้องการของสมาชิกภายใน องค์กรนั่นเอง

การแสดงออกของความจงรักภักดีจะมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป Rusbult, Farrell, Rogers, and Mainous's (1988) กล่าวว่า คุณลักษณะของความจงรักภักดีคือพฤติกรรมที่สร้างสรรค์แบบอยู่ นิ่งเฉย (Passive – constructive behavior) เช่น การสนับสนุนอย่างเงียบๆ และการอดกลั้น

Graham and Keeley (1992) กล่าวว่า ในสถานการณ์ที่เกิดความไม่พึงพอใจขึ้น ลูกจ้างจะมีการตอบสนองต่อปัญหาในการทำงานดังนี้คือ นิ่งเฉยโดยปราศจากการตระหนักในความต้องการ การตอบสนองโดยวิธีอื่น (Unconscious Loyalty) หรือยังคงตั้งใจอยู่เงียบๆ เพื่อที่จะดูว่าอะไรจะเกิดขึ้น (Passive Loyalty) หรือการปกป้ององค์กรอย่างเต็มที่ โดยการเตรียมหาทางเลือกหรือหาหนทาง แก้ปัญหา (Reformist Loyalty)

Withey and Cooper (1992) กล่าวถึง ความจงรักภักดีในการทำงานว่า มี 2 ชนิดคือ แบบ กระตือรือร้น (Active) ซึ่งเป็นแบบแนวคิดของความจงรักภักดีในทางบวก เป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันของลูกจ้าง ในขณะที่แบบไม่กระตือรือร้นนิ่งเฉย (Passive) เป็นพฤติกรรมที่ไม่สร้างสรรค์ และมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความยึดมั่นผูกพันของลูกจ้าง

Mc Carthy (1998) กล่าวว่า ความเชื่อมโยงด้านความจงรักภักดีเป็นส่วนเชื่อมระหว่างบริษัท และลูกค้า และระหว่างบริษัทและพนักงาน ความเชื่อมโยงดังกล่าวเห็นชัดว่ามีอยู่ในทันทีที่เริ่ม เปรียบเทียบเกี่ยวกับประเภทความพึงพอใจที่แตกต่างกัน 2 ประเภท ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่าคุณสมบัติส่วนบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กร และนำมาซึ่งความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากแนวคิดต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเลือกเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมของความ จงรักภักดีซึ่งเป็นรูปแบบของการสนับสนุนองค์กรและแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อหน้า สาธารณชนตามแนวคิดของ Moorman and Blakely (1995) ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้คือ

1. ปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร หมายถึง การ ที่พยาบาลประจำการมีประสบการณ์และรับรู้ว่ามีหน้าที่ปกป้ององค์กร รวมทั้งโต้แย้งในกรณีที่มี บุคคลอื่นวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตน และให้ข้อมูลที่เป็นจริงต่อสาธารณชน

2. ให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร หมายถึง การที่พยาบาลประจำการกล่าวถึงสิ่งที่เป็นข้อดีต่อ องค์กรทั้งในด้านการบริหารงาน การจัดองค์กร การพัฒนาบุคลากร การใช้ทักษะในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการที่ได้รับ การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร รวมทั้งเชิญชวนเพื่อนและครอบครัวให้มาใช้ บริการขององค์กร

3. ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์การในที่สาธารณะ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการไม่กล่าวพาดพิง องค์การของตนเองต่อหน้าบุคคลอื่นๆ ในด้านลบ ไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์ ข้อร้องเรียนต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงที่ยังไม่สำเร็จไปให้ผู้ที่ยอยู่นอกองค์การได้รับรู้

4. แสดงความภาคภูมิใจในองค์การต่อสาธารณชน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการกล่าวถึง องค์การของตนเองอย่างชื่นชมยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น แสดงตนเป็นสมาชิกขององค์การอย่างภาคภูมิใจ พอใจในความเป็นตัวแทนขององค์การ สื่อสารทั้งทางวาจาและการเขียนในการชื่นชมองค์การ

3.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ

3.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคคลมีความจงรักภักดีและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงาน และพัฒนาองค์การให้มีความก้าวหน้า รวมถึงการมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงสามารถใช้เป็นแนวคิดที่อธิบายถึงความจงรักภักดีต่อองค์การได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ มาศึกษาดังนี้คือ

3.4.1.1 อายุ อายุของบุคคลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การตามที่ Hrebiniak and Alutto (1972) ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของครูใน โรงเรียน ระดับประถม และมัธยม จำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของ New York โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่มคือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผล การศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่สูงอายุจะมีความรู้สึกว่าคุณเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นที่ น่าสนใจสำหรับหน่วยงานแห่งอื่นๆ ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่กับองค์การเดิมต่อไปอย่างกลมกลืน ความ จงรักภักดีต่อองค์การเป็นตัวชี้ที่เห็นได้ชัดในการพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อย เพียงใด ดังนั้นอายุที่มากขึ้นจึงมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ

3.4.1.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การตามที่ Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ทำการศึกษาไว้กล่าวคือ ผู้ที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มที่เป็นหม้ายจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการออกจากงานแม้ว่าจะ มีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

3.4.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การ กล่าวคือ ผู้ที่อยู่ในองค์การมาเป็นเวลานานจะมีความรู้สึกว่าคุณเองแก่เกินไปที่จะเริ่มต้นใหม่กับ นายจ้างคนใหม่ จึงทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ หรือสถาบันที่เป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน ตามที่ Hall and Schneider (1972) ได้ศึกษาถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพระนิกาย

โรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมด หรือโดยส่วนใหญ่ ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กรที่มีลักษณะงานแบบเดียวกันทั้งองค์กร พบว่า อายุงาน (Tenure) จะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน จะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบอันหนึ่งที่ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ในขณะที่เดียวกัน Hall, Schneider and Nygren (1970) ศึกษาเรื่องระดับความเข้าใจต่อองค์กร และความสำคัญของความเข้าใจต่อองค์กรของพนักงานป่าไม้ในสหรัฐอเมริกา พบว่า อายุการทำงาน (Tenure) มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่ทำงานมานานจะมีระดับความเข้าใจในทางที่ดีต่อองค์กรสูงขึ้น Buchanan (1974) ศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชน และภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะบุคคลที่มีผลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็คือความมีอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กร

3.4.1.4 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามที่ มณี มัย รัตนมณี และอนันต์ เกตุวงศ์ (2526) ได้ทำการศึกษาเรื่องการลาออกของข้าราชการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาขั้นปริญญาตรีขึ้นไป มีอัตราการลาออกในปริมาณที่สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ นอกจากนี้ Lucas Alwood and Hayman (1993 อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิสนธิ์, 2539) ยังพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออกจากงาน จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูงสุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแนวโน้มการลาออกต่ำกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีขึ้นไป และ Mottaz (1984 อ้างถึงใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2537) พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้น ไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

จากการทบทวนเอกสารดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

3.4.2 การเพิ่มคุณค่าในงาน

3.4.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน และการเพิ่มคุณค่าในงาน

การออกแบบงานเป็นกระบวนการสร้างสรรค์งานและมีความสำคัญมากต่อองค์กร ตั้งแต่ปี 1900 เป็นต้น Frederick Taylor พบว่าผลประโยชน์ทั้งต่อองค์กรและตัวบุคคล สามารถเกิดขึ้นได้มากขึ้นจากการออกแบบงานที่เพิ่มความท้าทาย ความรับผิดชอบ การใช้ทักษะขั้นสูง ผลย้อนกลับ และการควบคุมงาน

ในระยะแรกของการศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบงาน เป็นการออกแบบงานที่เรียกว่า การขยายงาน (Job enlargement) ซึ่งเป็นความพยายามในการเพิ่มปริมาณของงาน และความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานน่าสนใจขึ้น Herzberg (1968) ได้เรียกความพยายามดังกล่าวนี้ว่า เป็นการ

เพิ่มจำนวนงานในแนวนอน (Horizontal job loading) แต่การขยายงานไม่สามารถทำให้ความรู้สึก ทำท่ายในงานเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นเพียงการขยายสิ่งที่มีความหมายน้อยของงานให้มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น Herzberg จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนางาน (Job enrichment) ซึ่งหมายถึงการเพิ่มความหลากหลายเข้าไปในการทำงานเพื่อให้พนักงานได้ทำงานที่ไม่ซ้ำซาก จำเจจนเกินไป เป็นการเพิ่มจำนวนงานในแนวตั้ง (Vertical job loading) โดยการเพิ่มสิ่งที่น่าสนใจในงานหรือเพิ่มความรับผิดชอบลงไป โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

การพัฒนางานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบงานนั้น มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสอง ปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในงานที่พัฒนาขึ้นมา โดย Herzberg โดยปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง ส่วนปัจจัยสุขลักษณะเป็นส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง แต่ถึงแม้ว่าทฤษฎีของ Herzberg จะมีคุณค่าต่อการสร้างความสนใจในลักษณะงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานก็ตาม แต่รายละเอียดในทฤษฎีนี้ก็ยังไม่สามารถนำไปปรับใช้กับการแก้ปัญหาการออกแบบงานในองค์กรได้ดีเท่าที่ควร ด้วยเหตุผลที่ว่า ทฤษฎีนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างของแต่ละบุคคลโดยคิดว่าการพัฒนางานเกิด ประโยชน์กับพนักงานทุกคน

การปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่างๆ และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กัน มากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job characteristic model) ของ Hackman and Oldham (1980) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน ซึ่งมีกรอบแนวคิดพื้นฐานกล่าวถึงความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะงานที่สำคัญ 5 ประการ (Core job characteristic) สภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ (Critical psychological states) และผลลัพธ์ที่เกิดกับบุคคลและงาน (Personal and work outcomes)

Hackman and Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดสภาวะจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นใน การที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานมีอยู่ 3 สภาวะคือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมาย เป็นสิ่งมีค่าและมีความสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work)
2. ประสบการณ์ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของ ผลงาน โดยมีการรับรู้ว่าคุณมีส่วนรับผิดชอบในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility)
3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ เป็นการที่บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจใน ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของเขา ซึ่งมีผลป้อนกลับโดยตรงจากบุคคลที่รับผลงานของเขา (Knowledge of results)

เมื่อใดที่สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคลจะ ก่อให้เกิดผลดังนี้คือ

- แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง (High internal work motivation)
 - การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง (High quality work performance)
 - ความพึงพอใจในการทำงานสูง (High satisfaction with the work)
 - การขาดงานและการออกจากงานต่ำลง (Low absenteeism and turnover)
- การที่สภาวะทางจิตวิทยาทั้ง 3 จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะที่สำคัญของงาน

(Core job dimension) ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายมีคุณค่า ได้แก่

1.1 ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถหลายๆ อย่างในการปฏิบัติงาน หรือกิจกรรมในหน่วยงานให้สำเร็จผล

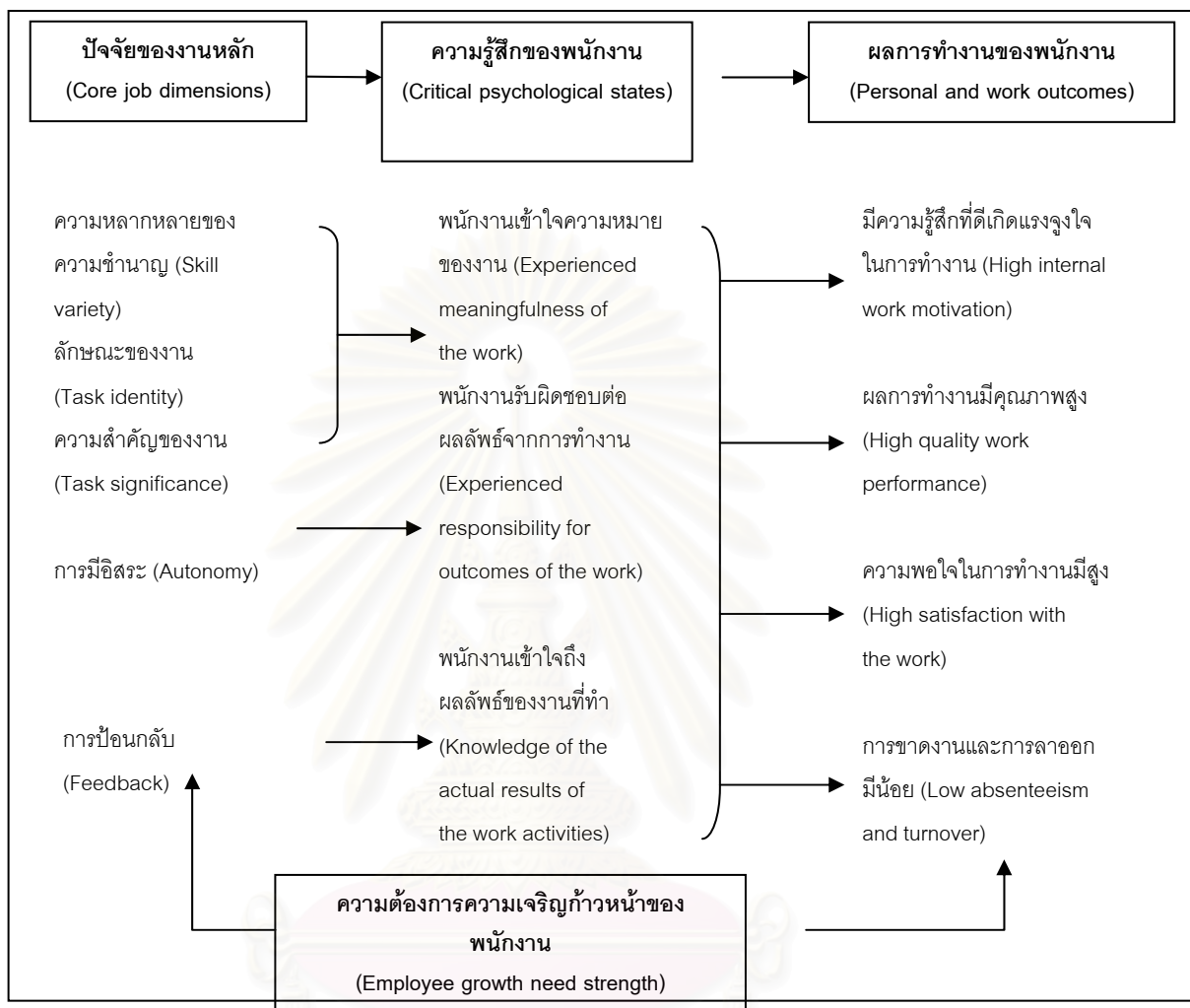
1.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ และบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

1.3 ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงาน ที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

2. ลักษณะของงานจะต้องมีลักษณะที่เพิ่มความรู้สึกในความรับผิดชอบของบุคคล โดยลักษณะงานเช่นนี้ ก็คือ ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) โดยหมายถึงระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

3. ลักษณะของงานจะต้องมีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รู้ว่างานที่ตนได้ปฏิบัติ นั้นได้ผลเป็นอย่างไร โดยลักษณะงานเช่นนี้ ก็คือ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback from job) โดยหมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้น แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรง และชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

แนวคิดต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน ได้ดังรูปภาพที่ 1.



รูปภาพที่ 1. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาวะทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน (ที่มา : Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980) Work redesign. MA : Addison Wesley)

การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) หรือการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการออกแบบงานใหม่ (Work redesign) หมายถึง การขยายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานนั้น โดยเป็นการขยายงานตามแนวคิด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้วางแผนดำเนินงาน ควบคุมงาน ค้นหาวิธีการทำงานและประเมินผลการทำงานของตนเอง เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีอิสระในการทำงาน ได้รับการไว้วางใจ มีการรับรู้การทำงานอย่างมีความหมายและมีอำนาจและความรับผิดชอบมากขึ้น

การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) จะทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้น และมีความจำเป็นต่อองค์การต่างๆ ซึ่งกำลังปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการลดขนาดองค์การลง รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

Dwyer and Fox (2000) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงานกับภาวะสุขภาพของพยาบาลประจำการ โดยใช้รูปแบบคุณลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการเพิ่มคุณค่าในงาน ดังนี้คือ

1. การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง (Skill utilization) หมายถึง การที่พนักงานได้ใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการปฏิบัติงาน ได้ทำงานที่อยู่ยกซับซ้อน งานที่ใช้ทักษะใหม่ ใช้การตัดสินใจขั้นสูง ใช้ความรู้จากศาสตร์หลายสาขา

2. การได้ทำงานที่มีความหมาย (Task meaningfulness) หมายถึง การที่พนักงานได้ทำงานที่ตนเองรู้สึกมีคุณค่า ได้ใช้ทักษะหลากหลายไม่จำเจ ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ สามารถมองเห็นผลงานของตนเอง รับรู้ว่างานมีความสำคัญต่อชีวิตของผู้อื่น เกิดคุณค่าในตนเองจากการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

3. การมีความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมายด้วยตนเอง มีความตั้งใจในการทำงานตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดำเนินตามขั้นตอนการทำงาน ร่วมงานกับทีมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ขาดงานหรือลางาน ทำให้คนยอมรับในผลงานที่เกิดจากความพยายามของตนเอง

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง พนักงานปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยใช้วิจารณญาณของตนเองในการจัดระบบการทำงานด้วยตนเอง จัดกิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วยตามลำดับก่อนหลังตามสภาพผู้ป่วย ปรับปรุงคุณภาพงาน กำหนดผลลัพธ์ในงานด้วยตนเอง

5. ความสามารถในการควบคุมงาน (Control experienced at work) หมายถึง พนักงานสามารถกำหนดนโยบาย ขอบเขตวิธีการทำงาน เครื่องมือ ตารางการทำงาน ระยะเวลาการหยุดพักและปรับปรุงงาน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยตนเอง

Robbins (1996) ได้กล่าวถึงการเพิ่มอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้คือ

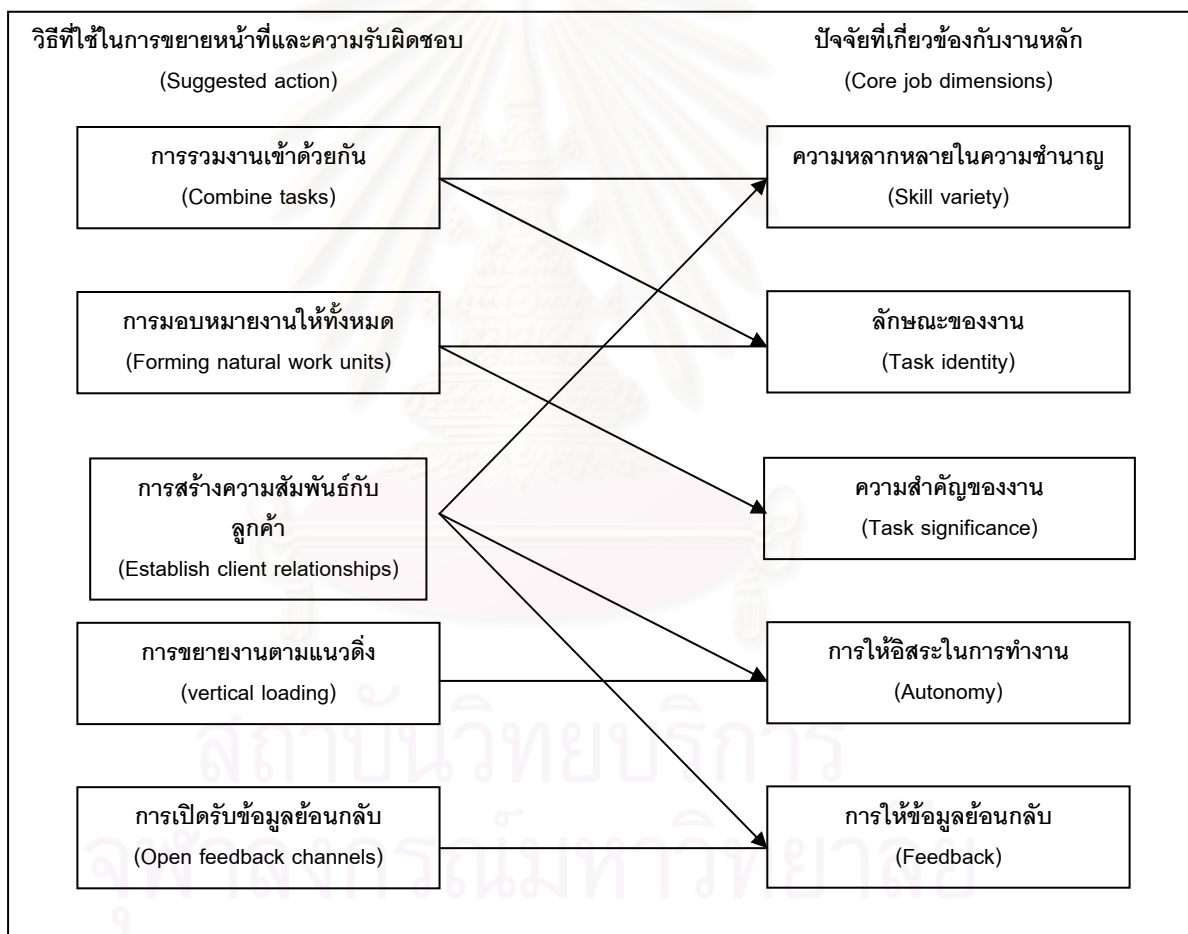
1. การรวมงานเข้าด้วยกัน (Combine task) ฝ่ายบริหารจะเพิ่มความหลากหลายในการทำงานและมอบหมายงานที่มีความสำคัญมากขึ้น

2. การมอบหมายงานให้ทั้งหมด (Forming natural work units) ลักษณะการเพิ่มความรับผิดชอบในแบบนี้คือการที่พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ตนเองได้ทำลงไป ได้มีโอกาสรับผิดชอบงานทั้งกระบวนการ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการงานของตนเองนั้นเป็นงานที่มีความสำคัญ

3. การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (Establish client relationships) ฝ่ายบริหารควรสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรของตนได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า เพราะจะเป็นการเพิ่มความหลากหลายในการทำงาน การให้อิสระในการทำงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน

4. การขยายงานตามแนวตั้ง (Expand job vertically) ในการขยายงานตามแนวตั้งนี้คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ตนเองทำอยู่ และได้ควบคุมงานนั้นๆ ด้วยตนเอง เป็นวิธีการที่จะให้อิสระในการทำงานกับพนักงานมากยิ่งขึ้น

5. การเปิดรับข้อมูลย้อนกลับ (Open feedback channels) การให้ข้อมูลย้อนกลับในการทำงานไม่เพียงแต่จะทำให้พนักงานได้ทราบว่าตนเองทำงานได้ดีมากน้อยเพียงใดเท่านั้น แต่ยังทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอีกด้วย



รูปที่ 2. แสดงถึงวิธีการขยายหน้าที่ความรับผิดชอบให้พนักงาน จะมีผลกระทบต่อปัจจัยหลักที่มีความสำคัญในการทำงาน (Guidelines for enriching a job) (Robbins. 1996:604)

การกำหนดตารางเวลาการทำงานที่สามารถเลือกได้ (Alternative work schedule option) ตารางการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่จะทำงาน 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมง โดยจะเข้าที่ทำงานและออกจากที่

ทำงานในเวลาที่กำหนดไว้ตายตัว แต่มีหลายวิธีที่จะเป็นทางเลือกในการกำหนดตารางเวลาการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มแรงจูงใจผลงานและความพอใจกับพนักงานดังนี้

1. การลดวันทำงาน (Compressed workweek) เป็นการลดวันทำงานแต่เพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน วิธีที่นิยมทำกันนั้น คือ การทำงาน 4 วัน วันละ 10 ชั่วโมง หรือจะเป็นที่เข้าใจกันในลักษณะ “โปรแกรม 4 – 40” ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้พนักงานมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อนได้มีเวลาในการซื้อของและยังเป็นการหลีกเลี่ยงชั่วโมงเร่งด่วนอีกด้วย การใช้วิธีการนี้จะทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น และมีความปรารถนาที่จะทำงานให้กับองค์กร อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มผลผลิต การลดต้นทุน การลดการสูญเสียของเครื่องจักรจากการผลิต การลดค่าล่วงเวลา ตลอดจนลดการขาดงานและการลาออกจากงาน อีกทั้งยังเป็นการง่ายสำหรับองค์กรในการที่จะคัดเลือกคนเข้ามาทำงานอีกด้วย

โดยทั่วไปแล้ว โปรแกรม 4 – 40 เป็นโปรแกรมที่ได้รับการยอมรับเป็นส่วนมาก ถึงแม้ว่าคนงานจะมีความรู้สึกเหนื่อยล้าหลังจากที่ทำงานมาเป็นเวลานานติดต่อกันและในกรณีของคนที่มีครอบครัว ก็ จะเกิดความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว แต่จากการวิจัยชิ้นหนึ่งพบว่า 78% มีความต้องการที่จะใช้โปรแกรม 4 – 40 ซึ่งจะทำให้พนักงานมาทำงานน้อยวันในหนึ่งสัปดาห์

2. การลดเวลาทำงาน (Shorter workweek) ในการลดเวลาการทำงานนั้น คนงานจะทำงาน 4 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวมทำงานในหนึ่งสัปดาห์ทั้งสิ้น 32 ชั่วโมง วิธีการนี้มักจะใช้กันมากประเทศแถบยุโรป ตะวันตก แต่ยังไม่ได้มีการกำหนดเป็นมาตรฐานที่แน่นอน คำถามอยู่ที่ว่าในการลดเวลาการทำงานนี้ มักจะมีการกล่าวถึงการลดเงินเดือนลง 20% ด้วย ถ้ามีการลดเวลาการทำงาน แต่ไม่มีการลดเงินเดือนของพนักงาน พนักงานมีแนวโน้มที่จะมีความพอใจในการทำงานสูง แต่จะเป็นผลเสียกับผลผลิต แต่ ถ้ามีการลดเวลาการทำงานและมีการลดเงินเดือนลงด้วยความพอใจในการทำงานจะลดลงทันที

3. เวลาที่ยืดหยุ่น (Flextime) ในการกำหนดเวลาในรูปแบบนี้ เป็นการกำหนดเวลาที่สามารถยืดหยุ่นได้ในช่วงเวลาสั้นๆ ระหว่างช่วงแรกที่ยืดหยุ่นนั้น พนักงานสามารถเป็นผู้กำหนดเวลาที่จะไปและกลับจากที่ทำงาน โดยจะมีเวลาที่กำหนดว่าจะต้องอยู่ที่ทำงาน ยกตัวอย่าง ดังรูปที่ 3. ช่วงระยะเวลาที่พนักงานต้องอยู่ในที่ทำงานคือ 9 โมงเช้าถึงเที่ยง และบ่ายโมงตรงถึง 3 โมงเย็น สำหรับช่วงเวลาที่เที่ยงถึง บ่ายโมง จะเป็นเวลาของอาหารกลางวัน สำหรับอีก 2 ชั่วโมงที่คนงานจะต้องทำงานนั้น สามารถเลือกที่จะมา หรือออกจากที่ทำงานในช่วงเวลาใดก็ได้ที่อยู่ในช่วงเวลาที่ ยืดหยุ่นได้ เช่น อาจจะมา 7 โมงเช้า กลับ 3 โมงเย็น หรือมา 9 โมงเช้า กลับ 5 โมงเย็น เป็นต้น ในบางองค์กรคนงานสามารถสะสม ชั่วโมงที่อยู่เกินกว่าที่กำหนดเพื่อใช้ในวันหยุดของตนได้

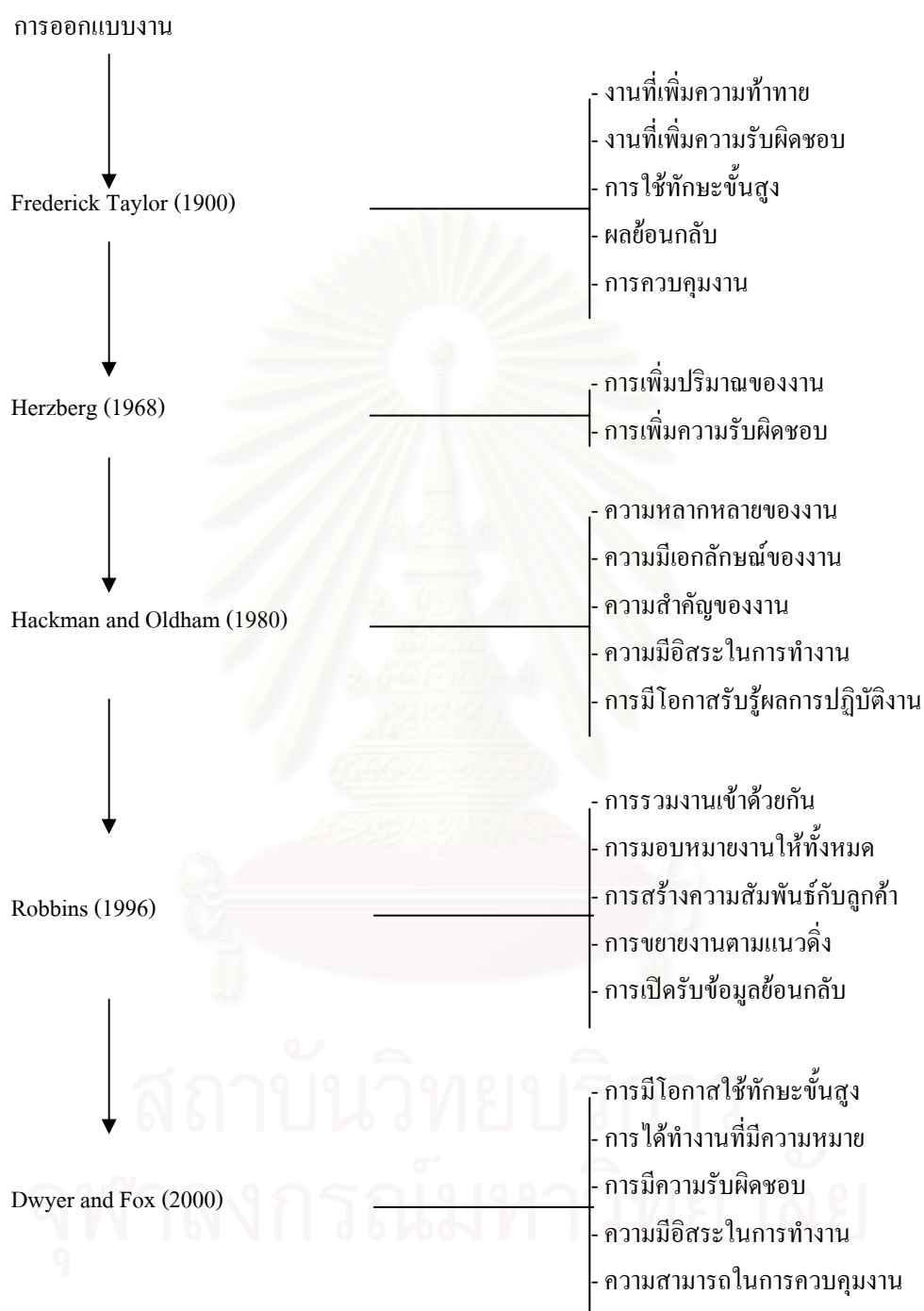
เวลาที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible hours)	เวลาที่ต้องอยู่ทำงาน (Common core)	อาหารกลางวัน (Lunch)	เวลาที่ต้องอยู่ทำงาน (Common core)	เวลาที่ยืดหยุ่นได้ (Flexible hours)	
6 A.M.	9A.M.	12 noon	1 P.M.	3P.M.	6P.M.

รูปที่ 3. แสดงถึงการทำงานในรูปแบบของเวลาที่ยืดหยุ่น (Example of a flextime schedule) (Robbins. 1996:607)

ข้อดีในวิธีการนี้มีหลายประการ เช่น สามารถลดการขาดงาน เพิ่มผลผลิต ลดค่าล่วงเวลา ลดปัญหาการจราจร หรือเกิดความคับคั่งในการเข้าหรือออกจากงาน จัดความยืดหยุ่นให้อิสระในการทำงานแก่พนักงาน และเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย พนักงานสามารถกำหนดเวลาการทำงานตามที่ตนเองต้องการได้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการรวบรวมข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



เนื่องจากการออกแบบงานดังกล่าวมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกแนวคิดการเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) ของ Dwyer and Fox (2000) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมลักษณะงานของพยาบาลประจำการมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

1) การมีโอกาใช้ทักษะขั้นสูง หมายถึง พยาบาลประจำการได้ใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการปฏิบัติงาน ได้ทำงานที่ย่างยากซับซ้อน งานที่ใช้ทักษะใหม่ ใช้การตัดสินใจขั้นสูง ใช้ความรู้จากศาสตร์หลายสาขา

2) การได้ทำงานที่มีความหมาย หมายถึง การที่พยาบาลประจำการได้ทำงานที่ตนเองรู้สึกมีคุณค่า ได้ใช้ทักษะหลากหลายไม่จำเจ ทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ สามารถมองเห็นผลงานของตนเอง รับรู้ว่าการมีความสำคัญต่อชีวิตของผู้อื่น เกิดคุณค่าในตนเองจากการทำงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในงาน

3) การมีความรับผิดชอบ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง มีความตั้งใจในการทำงานตามที่ได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดำเนินตามขั้นตอนการทำงาน ร่วมงานกับทีมสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ขาดงานหรือลางาน ทำให้คนยอมรับในผลงานที่เกิดจากความพยายามของตนเอง

4) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง พยาบาลประจำการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบโดยใช้วิจารณญาณของตนเองในการจัดระบบการทำงานด้วยตนเอง จัดกิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วยตามลำดับก่อนหลัง ตามสภาพผู้ป่วย ปรับปรุงคุณภาพงาน กำหนดผลลัพธ์ในงานด้วยตนเอง

5) ความสามารถในการควบคุมงาน หมายถึง พยาบาลประจำการสามารถกำหนดนโยบาย ขอบเขตวิธีการทำงาน เครื่องมือ ตารางการทำงาน ระยะเวลา การหยุดพัก และปรับปรุงงานรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยตนเอง

3.4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นว่า การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือ ผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง และจากการศึกษาของ Niehoff, Moorman, Blakely and Fuller (2001) ซึ่งได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างในบริษัทแห่งหนึ่ง ในขณะที่มีการลดขนาดขององค์กรลงจำนวน 203 คน พบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.4.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณค่าในงาน

Dwyer and Fox (2000) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงานกับภาวะสุขภาพของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 198 คน ผลการวิจัยพบว่าการเพิ่มการใช้ทักษะขั้นสูงและความรับผิดชอบในงานมีผลต่อภาวะสุขภาพในระบบหลอดเลือดหัวใจของพยาบาลในทางลบ

เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มคุณค่าในงานยังมีไม่มากนัก ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งของการเพิ่มคุณค่าในงานดังนี้คือ

เนตรนภา ขุมทอง (2524) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาล ของรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่เป็นสาเหตุ ประการแรกคือ ปัจจัยผลักดันทางโรงพยาบาลของรัฐ ทางด้านรายได้ต่ำ ไม่เพียงพอกับฐานะทางสังคมของแพทย์ และระบบราชการไม่มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และประการที่สองคือ ปัจจัยดึงดูดทางโรงพยาบาล เอกชนทางด้านรายได้สูงกว่าการทำงานในโรงพยาบาลของรัฐ และระบบการทำงานที่มีความอิสระไม่ ต้องอยู่ในระเบียบวินัยของข้าราชการ

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจ ในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ในเครือสมิติเวชพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมิติเวช ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา (2542) ศึกษาประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยาบรมราช จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ พฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมผู้ร่วมงาน ลักษณะงานด้านความหลากหลาย ความมี เอกสิทธิ์ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และผลย้อนกลับของงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งนภา พูนนารถ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับ คุณลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานรายด้าน และความ พึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน งานโดยรวมได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส รายได้ของครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

Anderson (1968) ได้ทำการศึกษาพบว่า กฎ ระเบียบต่างๆ ภายในองค์การที่เป็น ตัวกำหนดหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์การ หากมีความเคร่งครัด และเข้มงวดมากเกินไป อาจ ก่อให้เกิดผลเสียกับหน่วยงาน 2 ประการ กล่าวคือ ประการแรก จะกลายเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายของ หน่วยงานได้ เพราะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่เหมาะสมคือ พฤติกรรมที่ยึดติดกับกฎ ระเบียบ ที่วางไว้ เท่านั้น โดยมีได้คำนึงถึงสถานการณ์และเป้าหมายขององค์การในขณะนั้นว่าเป็นอย่างไร ประการที่สอง

ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันกับงาน สืบเนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะการรับรู้ว่าขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบถูกกำหนดไว้ว่าต้องทำมากน้อยเพียงไร และด้วยวิธีการแบบใดจึงจะถูกต้อง และรอดพ้นจากการถูกลงโทษ ฉะนั้นผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าคุณไม่มีอิสระในการทำงาน ความทู่เทหรือการอยากสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในงานก็จะไม่เกิดขึ้นเพราะเกรงว่าจะไปขัดแย้งกับสิ่งที่ถูกระเบียบกำหนดไว้ ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่เกิดความรู้สึกผูกพัน หรือเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ปฏิบัติ (Involvement and Commitment)

Hackman and Lawler (1971) เป็นผู้ที่ทำการศึกษาในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งสองได้สร้าง และทดลองเครื่องมือที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติขึ้นมา 4 ลักษณะคือ ความหลากหลายในงาน (Variety) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) และผลย้อนกลับของงาน (Feedback) โดยศึกษาจากพนักงานโทรศัพท์ จำนวน 208 คน และหัวหน้าผู้ควบคุม อีกจำนวน 62 คน จากบริษัทโทรศัพท์แห่งหนึ่งของสหรัฐอเมริกา และพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติดังกล่าวมานี้ มีความสัมพันธ์กับการมีแรงจูงใจในการทำงาน และความพอใจในงานของพนักงาน กล่าวคือ พนักงานที่พอใจในงานที่ปฏิบัติจะมีการขาดงานน้อยลง และขณะเดียวกันก็ทำงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น

Porter and Steers (1973 อ้างถึงใน ภทริกา ศิริเพชร, 2541:21) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานพบว่า พนักงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ ประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ ผลการศึกษาพบว่า ความไม่พอใจต่อระบบการให้บำเหน็จบำนาญ การบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ซ้ำซาก การขาดอิสระในการปฏิบัติงาน และการขาดความมั่นคงในงาน รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ จะมีความสัมพันธ์ต่อการลาออก และการเปลี่ยนงาน

Campbell, Dunnette, Lawler and Weick (1980) มีความเห็นสอดคล้องกับ Anderson ว่า ความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นตัวกำหนดบรรยากาศงานที่พึงปรารถนาขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร

Walker and Guest (1980) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการศึกษาพบว่า คนงานในโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ จำนวน 1,000 คน ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะซ้ำซาก และเหมือนกันทุกๆ วัน คล้ายกับเครื่องจักรชิ้นหนึ่งที่ไม่ต้องมีโอกาสคิด หรือใช้การตัดสินใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อัตราการลาออกและโอนย้ายของกลุ่มคนงานเหล่านี้อยู่ในระดับสูงมาก

Hall (1982) ได้ทำการศึกษาพบว่า โครงสร้างของงานที่ขาดความยืดหยุ่นเน้นกฎระเบียบมากเกินไป (Formalization) ก็จะมีผลต่อการลาออก โอน ย้าย ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งระบบนี้ Hall หมายถึงสมาชิกในองค์กรไม่สามารถตัดสินใจได้เอง ต้องอาศัยกฎ ระเบียบมากมาย เพื่อควบคุมการทำงาน

Lippitt (1982) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผลกระทบของลักษณะงานพบว่า หากพนักงานได้รับงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถในการดำเนินงานให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น จะทำให้เขาเต็มใจยอมรับส่วนของผู้หน้าที่บริหารงานและยอมรับการตัดสินใจ ก็จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น

Tonges, Rothstein, and Carter (1998) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากการปฏิรูประบบสุขภาพที่มีผลต่องานการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยใช้แนวทางศึกษาผลกระทบของการออกแบบงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจากแผนกอายุรกรรม ศัลยกรรม และแผนก CCU จำนวน 146 คน ซึ่งพบว่า ในด้านของงานการพยาบาลนั้นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจนั้นคือ สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลและผู้ป่วย ความมีอิสระในการกระทำกิจกรรมการพยาบาล ความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน และการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

จากการทบทวนตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและการเพิ่มคุณค่าในงานจะมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ อันจะเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ศุกลักษณ์ เหลี่ยมวรารังกูร (2537) ได้ทำการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจกลุ่มรองสารวัตรหรือเทียบเท่า สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 178 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนของข้าราชการตำรวจกลุ่มรองสารวัตรหรือเทียบเท่า สังกัดโรงพยาบาลตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ อันได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ชยอนันท์ คุ้มภัย (2544) ได้ทำการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรหรือเทียบเท่าในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 210 คน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านงานที่มีโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่ไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่พบความแตกต่างระหว่างข้อมูลภูมิหลังกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ

Bass (1985) ได้ทำการศึกษาถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานต่างๆ โดยสอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาของทางด้านการทหาร อุตสาหกรรม และการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่สร้างบารมีตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาคือผู้ที่ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา

Adler and Adler (1988) ได้ทำการศึกษาถึงความจงรักภักดีในองค์กรโดยศึกษาในองค์กรของนักกีฬาซึ่งเป็นนักกีฬาในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 6,000 คน โดยใช้เวลาในการสังเกต 5 ปี พบว่าทีมนักกีฬาที่มีผู้นำบารมี ทำให้นักกีฬามีความจงรักภักดีในองค์กรมากขึ้น

Rusbult et al.(1988) ได้ทำการศึกษาถึงความจงรักภักดีและพบว่า ความจงรักภักดีจะเกิดขึ้นภายใต้สภาพที่มีความพึงพอใจสูงอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งในมุมมองนี้ ความจงรักภักดียังคงเป็น รูปแบบที่นิ่งเฉยแต่สร้างสรรค์ (Passive – constructive)

Withey and Cooper (1989) ได้ทำการศึกษาถึงความจงรักภักดีและพบผลที่แตกต่างจากของ Rusbult คือ ความจงรักภักดีมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่ำ การลงทุนต่ำ และการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ

Niehoff, Moorman, Blakely and Fuller (2001) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการเสริมสร้างแรงจูงใจ และการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อลูกจ้างในบริษัทแห่งหนึ่ง ในขณะที่มีการลดขนาดขององค์กรลง จำนวน 203 คน พบว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจและการเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความจงรักภักดีของลูกจ้าง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

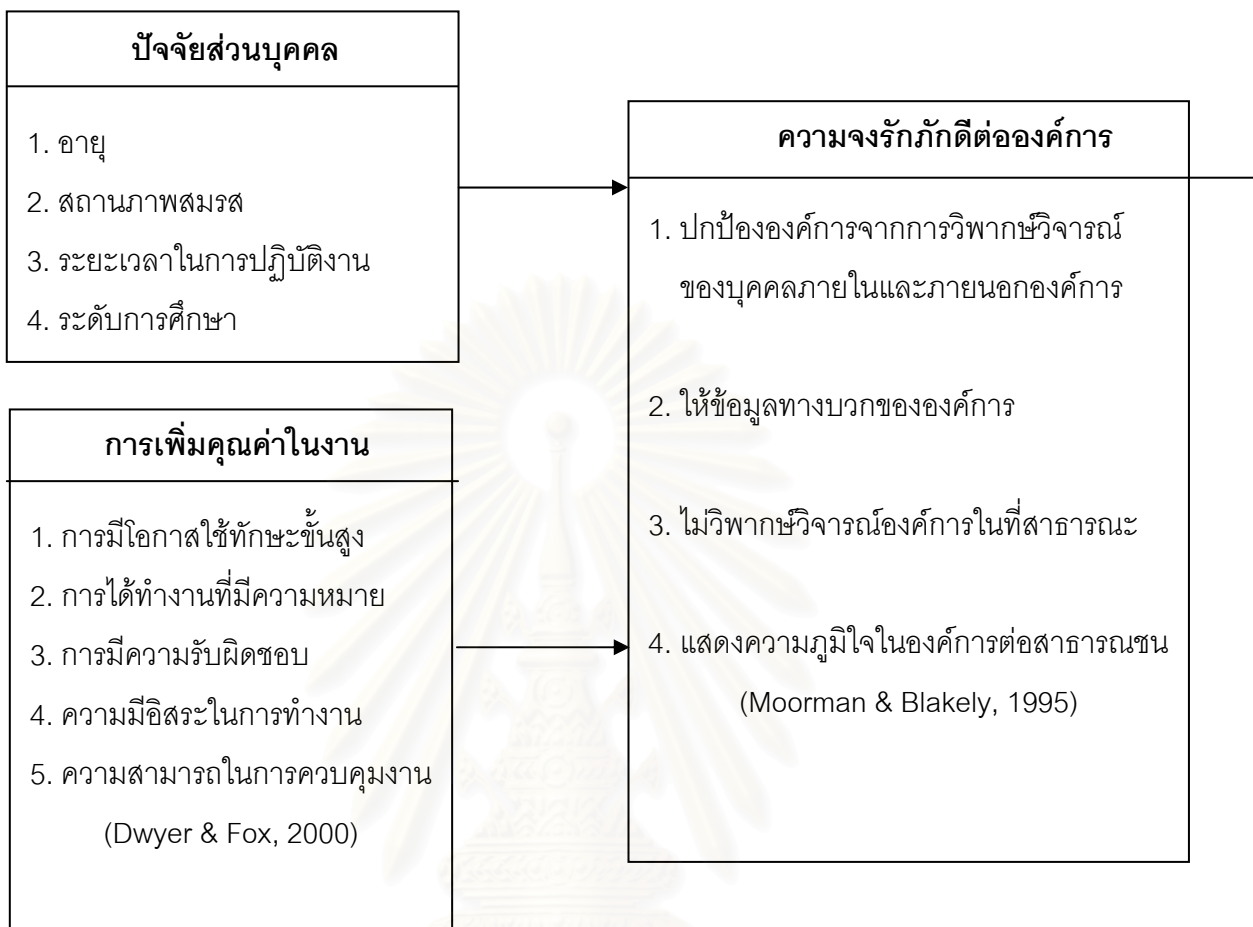
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยเลือกศึกษาตามแนวคิดของ Moorman and Blakely (1995) ซึ่งเป็นการวัดพฤติกรรมของความจงรักภักดีในลักษณะการสนับสนุนองค์กรและแสดงความจงรักภักดีต่อหน้าสาธารณชน ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้คือ ปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ และแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน และได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่อาจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา

ใช้แนวคิดการเพิ่มคุณค่าในงานของ Dwyer and Fox (2000) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง การได้ทำงานที่มีความหมาย การมีความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการทำงาน และความสามารถในการควบคุมงาน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยส่วนบุคคล และการเพิ่มคุณค่าในงาน น่าจะมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ และได้สรุปปัจจัยต่างๆ นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 16 โรงพยาบาล มีจำนวนพยาบาลประจำการ รวมทั้งสิ้น 2,252 คน (ข้อมูลทั้งหมดจากการสอบถามกองการพยาบาล ในช่วงวันที่ 9 – 20 กันยายน 2545)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi stage sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

2.1 สํารวจจำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 16 โรงพยาบาล พบว่า มีจำนวนพยาบาลประจำการทั้งสิ้น 2,252 คน

2.2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane (1970) อ้างถึงในประคอง วรรณสูตร, 2538 : 10 – 11) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{2.252}{1 + 2.252 (0.05)^2}$$

$$\frac{2.252}{6.63}$$

$$=$$

$$= 340$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 340 คน

2.3 โรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลเป็น 3 ประเภท คือ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ (501 เตียงขึ้นไป) โรงพยาบาลขนาดกลาง (201 – 500 เตียง) และ โรงพยาบาลขนาดเล็ก (150 – 200 เตียง) จากนั้นจึงสุ่มโรงพยาบาลในแต่ละขนาด โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก โดยใช้อัตราส่วน 1:2 ในกรณีที่มีโรงพยาบาล 2 แห่ง ใช้อัตราส่วน 3:5 ในกรณีที่มีโรงพยาบาล 5 แห่ง และใช้อัตราส่วน 5:9 ในกรณีที่มีโรงพยาบาล 9 แห่ง ดังนี้คือ

โรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีจำนวน 2 โรงพยาบาล สุ่มได้โรงพยาบาลตัวอย่าง 1 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลขนาดกลาง มีจำนวน 5 โรงพยาบาล สุ่มได้โรงพยาบาลตัวอย่าง 3 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลอานันทมหิดล และ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี

โรงพยาบาลขนาดเล็ก มีจำนวน 9 โรงพยาบาล สุ่มได้โรงพยาบาลตัวอย่าง 5 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ และ โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี

รวมโรงพยาบาลตัวอย่างทั้งหมด 9 โรงพยาบาล

2.4 หากจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ในกรณีที่คำนวณแล้วได้กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลน้อยกว่า 30 คน ได้ปรับเพิ่มกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 30 คน เพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้

2.5 หากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยการนำจำนวนของประชากรในทุกแผนก ได้แก่ แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม แผนกสูติรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม และแผนกอร์โทปิดิกส์ มาทำการแบ่งชั้น โดยใช้สัดส่วนที่เท่ากัน (Proportion stratified sampling) (เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย, ศิริพร ชัมภลิจิต และ ทศนีย์ นะแส, 2539) นำกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ในแต่ละชั้นมารวมกัน จะได้กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่ต้องการ ดังรายละเอียดที่แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
		กลุ่มตัวอย่างที่ จัดส่งแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่างที่ตอบ แบบสอบถามครบ สมบูรณ์
1. โรงพยาบาลขนาดใหญ่			
1.1 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	650	110	110
1.2 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	565	-	-
2. โรงพยาบาลขนาดกลาง			
2.1 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า	270	45	45
2.2 โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	260	-	-
2.3 โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา	124	-	-
2.4 โรงพยาบาลอานันทมหิดล	84	30	30
2.5 โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	64	30	30
3. โรงพยาบาลขนาดเล็ก			
3.1 โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์	41	30	30
3.2 โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม	47	30	30
3.3 โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวร มหาราช	19	19	19
3.4 โรงพยาบาลค่ายฉะเชิงรุราช	16	-	-
3.5 โรงพยาบาลค่ายธนระริชต์	18	-	-
3.6 โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์	20	20	20
3.7 โรงพยาบาลค่ายจिरประวัติ	23	-	-
3.8 โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี	26	26	24
3.9 โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์	25	-	-
รวม	2,252	340	338

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร

การสร้างและลักษณะเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นคำถามแบบเติมคำและแบบให้เลือกตอบ มีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่างๆ แนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่าในงานของ Dwyer and Fox (2000)
2. ผู้วิจัยยึดหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มคุณค่าในงานของ Dwyer and Fox (2000) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ การมีโอกาใช้ทักษะขั้นสูง การได้ทำงานที่มีความหมาย การมีความรับผิดชอบ ความมีอิสระในการทำงาน และความสามารถในการควบคุมงาน โดยนำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาวิเคราะห์และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปร ได้ข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ โดยถือเกณฑ์การยอมรับ 4 ใน 5 ท่าน นำมาปรับปรุงแก้ไขได้ข้อคำถามเพิ่มเป็น 33 ข้อ และนำมาทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 30 คน นำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือ และนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ ประกอบด้วย

การมีโอกาใช้ทักษะขั้นสูง	จำนวน	6	ข้อ	(1 – 6)
การได้ทำงานที่มีความหมาย	จำนวน	8	ข้อ	(7 – 14)
การมีความรับผิดชอบ	จำนวน	6	ข้อ	(15 – 20)
ความมีอิสระในการทำงาน	จำนวน	5	ข้อ	(21 – 25)
ความสามารถในการควบคุมงาน	จำนวน	8	ข้อ	(26 – 33)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย ไม่เห็นด้วยเลย โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยเลย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่เป็นจริงเลย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนการเพิ่มคุณค่าในงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย การเพิ่มคุณค่าในงานดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 – 5.00	การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50 – 4.49	การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่างๆ แนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ Moorman and Blakely (1995)

2. ผู้วิจัยยึดหลักการแนวคิดเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ Moorman and Blakely (1995) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ ปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ และแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน โดยนำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาวิเคราะห์และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปร ได้ข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ

จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ โดยถือเกณฑ์การยอมรับ 4 ใน 5 ท่าน นำมาปรับปรุงแก้ไขได้ข้อคำถาม 23 ข้อ และนำมาทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 30 คน นำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือได้ข้อคำถามทั้งหมด 23 ข้อ ประกอบด้วย

ปกป้ององค์การจากการวิพากษ์วิจารณ์ ของบุคคลภายในและภายนอกองค์การ	จำนวน	6 ข้อ	(1 – 6)
ให้ข้อมูลทางบวกขององค์การ	จำนวน	8 ข้อ	(7 – 14)
ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์การในที่สาธารณะ	จำนวน	4 ข้อ	(15 – 18)
แสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน	จำนวน	6 ข้อ	(18 – 23)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย ไม่เห็นด้วยเลย โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยเลย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นไม่เป็นจริงเลย หรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนจรรยาภักดีต่อองค์การ โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยความจรรยาภักดีต่อองค์การดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2538: 117)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50 – 5.00	ความจรรยาภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับสูงที่สุด
3.50 – 4.49	ความจรรยาภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับสูง
2.50 – 3.49	ความจรรยาภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความจรรยาภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.49	ความจรรยาภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงของเนื้อหาและโครงสร้าง (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และ/หรือ ด้านปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ก) ตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความของข้อคำถาม รวมทั้งคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงดังนี้

แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	7	ข้อ
ปรับความชัดเจนของภาษา	จำนวน	4	ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	3	ข้อ
เพิ่มข้อคำถามใหม่	จำนวน	4	ข้อ

แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	5	ข้อ
ปรับความชัดเจนของภาษา	จำนวน	3	ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	1	ข้อ
เพิ่มข้อคำถามใหม่	จำนวน	1	ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลคะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ได้แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน จำนวน 33 ข้อ (เดิม 32 ข้อ) และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 23 ข้อ (เดิม 23 ข้อ)

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและโครงสร้าง และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลตำรวจ ซึ่งมีลักษณะตรงตามเกณฑ์ของประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้เครื่องมือ (N = 30)	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล (N = 338)
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน	.93	.94
การมีโอกาใช้ทักษะขั้นสูง	.81	.82
การได้ทำงานที่มีความหมาย	.85	.78
การมีความรับผิดชอบ	.80	.83
ความมีอิสระในการทำงาน	.78	.83
ความสามารถในการควบคุมงาน	.88	.86
ตอนที่ 3 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร	.91	.94
ปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร	.74	.85
ให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร	.88	.92
ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ	.92	.92
แสดงความภาคภูมิใจในองค์กร ต่อสาธารณชน	.82	.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลทั้ง 9 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาล 2 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยติดต่อผ่านหัวหน้ากองการพยาบาล และผู้อำนวยการกองการพยาบาล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพยาบาลประจำการทุกหน่วย โดยแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้แยกใส่ซองเป็นชุดๆ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ช่วยรวบรวมแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัยภายใน 4 สัปดาห์ เริ่มตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2545 ถึงวันที่ 17 มกราคม 2546 โดยขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามช่วยปิดผนึกซองบรรจุแบบสอบถามที่ตอบแล้วก่อนส่งกลับคืนหัวหน้ากองการพยาบาล

3. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาล 7 แห่งที่เหลือในต่างจังหวัด โดยส่งผ่านผู้อำนวยการกองการพยาบาล และหัวหน้ากองการพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพยาบาลประจำการทุกหน่วย โดยแนบแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้แยกใส่ซองเป็นชุดๆ สำหรับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์จำหน่ายซอง ชื่อ และที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือให้ช่วยรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนแก่ผู้วิจัยภายใน 4 สัปดาห์ เริ่มตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม 2545 ถึงวันที่ 17 มกราคม 2546 โดยขอความร่วมมือให้ผู้ตอบแบบสอบถามช่วยปิดผนึกซองบรรจุแบบสอบถามที่ตอบแล้วก่อนส่งกลับคืนหัวหน้ากองการพยาบาล

4. ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 338 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 340 ชุด นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 338 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.4 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS⁺ (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer) โดยแยกวิเคราะห์ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)
2. วิเคราะห์การเพิ่มคุณค่าในงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์การจรณ (Contingency Coefficient) แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การจรณ โดยสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi – square test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยสถิติทดสอบที (t – test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังนี้ (ประคอง วรรณสุด, 2538)

ค่าระหว่าง	± 0.70 – 1.00	มีความสัมพันธ์สูง
ค่าระหว่าง	± .30 – 0.69	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าระหว่าง	± .29 และต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์ต่ำ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กร และการเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 – 30 ปี	188	55.6
31 – 40 ปี	105	31.1
41 – 50 ปี	41	12.1
51 ปีขึ้นไป	4	1.2
สถานภาพสมรส		
โสด	201	59.5
คู่	133	39.3
หม้าย หย่า แยก	4	1.2
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ	3	0.9
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	318	94.1
ปริญญาโทขึ้นไป	17	5
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 – 10 ปี	220	65.1
11 – 20 ปี	87	25.7
21 – 30 ปี	30	8.9
31 ปีขึ้นไป	1	0.3

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ อายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.6 สถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.1 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กร และการเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังแสดงในตารางที่ 4 – 8

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ	4.25	.69	สูง
ปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคล ภายในและภายนอกองค์กร	4.23	.55	สูง
แสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน	3.98	.68	สูง
ให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร	3.84	.66	สูง
รวม	4.04	.54	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยที่ด้านไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.25$) รองลงมาได้แก่ ด้านการปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร ($X = 4.23$) ส่วนด้านการให้ข้อมูลทางบวกขององค์กรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.84$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ด้านการปกป้ององค์การจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ปกป้ององค์การจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคล ภายในและภายนอกองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การให้ข้อมูลที่ต้องการเมื่อบุคคลภายนอกได้รับ ข้อมูลผิดๆ เกี่ยวกับองค์การของตนเองจากผู้อื่น	4.41	.69	สูง
การให้ข้อมูลที่ต้องการเป็นจริงต่อสาธารณชน เกี่ยวกับ องค์การของตนเอง	4.34	.63	สูง
การปกป้ององค์การของตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส	4.29	.67	สูง
การโต้แย้งด้วยวิธีการที่เหมาะสมเมื่อมีคนกล่าวร้าย ต่อองค์การ	4.25	.73	สูง
การแก้แทนองค์การโดยชี้แจงและให้ข้อมูลที่ต้องการ	4.16	.73	สูง
ไม่สนับสนุนและจะห้ามปรามเมื่อมีคนภายใน พูดถึงองค์การในทางที่ไม่ถูกต้องและเสียหาย	3.92	.89	สูง
รวม	4.23	.55	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ด้านการปกป้อง
องค์การจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.23$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่การให้ข้อมูลที่ต้องการ เมื่อ
บุคคลภายนอกได้รับข้อมูลผิดๆ เกี่ยวกับองค์การของตนเองจากผู้อื่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.41$)
รองลงมาได้แก่ การให้ข้อมูลที่ต้องการเป็นจริงต่อสาธารณชนเกี่ยวกับองค์การของตนเอง ($X = 4.34$)
ส่วนข้อที่ไม่สนับสนุนและจะห้ามปรามเมื่อมีคนภายในพูดถึงองค์การในทางที่ไม่ถูกต้องและเสียหาย
มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.92$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พยาบาลประจำการ ด้านการให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร จำแนกเป็นรายชื่อ

ให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การบอกผู้อื่นถึงระบบการบริหารงานที่ดีขององค์กร ของตนเอง	4.06	.75	สูง
การบอกผู้อื่นถึงการจัดองค์กรที่ดีขององค์กร ของตนเอง	4.01	.78	สูง
การกล่าวชื่นชมทักษะในการทำงานของบุคลากรใน องค์กรของตนเอง	3.99	.75	สูง
การประชาสัมพันธ์จุดเด่นและภาพลักษณ์ที่ดีของ องค์กรเมื่อมีโอกาส	3.97	.74	สูง
การเชิญชวนเพื่อนและครอบครัวให้มาใช้บริการ ขององค์กรของตนเอง	3.95	.86	สูง
การบอกผู้อื่นถึงความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ จากองค์กรของตนเอง	3.63	.89	สูง
การพูดถึงความยุติธรรมของการพิจารณาความดี ความชอบในองค์กรของตนเอง	3.58	.89	สูง
การบอกผู้อื่นถึงความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้ รับจากองค์กรของตนเอง	3.55	.96	สูง
รวม	3.84	.66	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ด้านการให้ข้อมูลทางบวกขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่การบอกผู้อื่นถึงระบบการบริหารงานที่ดีขององค์กรของตนเองมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาได้แก่ การบอกผู้อื่นถึงการจัดองค์กรที่ดีขององค์กรของตนเอง ($\bar{X} = 4.01$) ส่วนข้อที่บอกผู้อื่นถึงความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ ด้านการไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ จำแนกเป็นรายชื่อ

ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ไม่นำข้อร้องเรียนต่างๆ ที่มีต่อองค์กรไปเปิดเผย	4.28	.76	สูง
ไม่นำข้อมูลทางลบขององค์กรไปเผยแพร่ หรือแจ้งบุคคลภายนอก	4.27	.78	สูง
ไม่นำเรื่องที่เป็นสถานการณ์ปัญหาที่กำลังอยู่ใน ระหว่างการบริหารจัดการภายในองค์กรไปบอก ให้บุคคลภายนอกรับรู้	4.26	.77	สูง
ไม่นำเรื่องที่องค์กรเปลี่ยนแปลงไม่สำเร็จไป เล่าให้ผู้อื่นฟัง	4.19	.76	สูง
รวม	4.25	.69	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ด้านการไม่
วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า
ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ ไม่นำข้อร้องเรียนต่างๆ ที่มีต่อองค์กรไปเปิดเผยมีคะแนนเฉลี่ย
สูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาได้แก่ ไม่นำข้อมูลทางลบขององค์กรไปเผยแพร่หรือแจ้งบุคคลภายนอก
($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่ไม่นำเรื่องที่องค์กรเปลี่ยนแปลงไม่สำเร็จไปเล่าให้ผู้อื่นฟังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{X} = 4.19$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ ด้านการแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน จำแนกเป็นรายชื่อ

แสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มีความภูมิใจที่จะแนะนำตัวให้ผู้อื่นรู้ว่ามาจากองค์กร ของตนเอง	4.22	.74	สูง
การกล่าวถึงองค์กรของตนเองอย่างชื่นชมยินดี ต่อหน้าบุคคลอื่น	4.16	.77	สูง
การประชาสัมพันธ์กิจการหรือบริการที่ดีขององค์กร ให้บุคคลอื่นทราบ	4.14	.72	สูง
มีความภูมิใจและยินดีที่ได้เป็นตัวแทนในการเสนอ ผลงานขององค์กร	4.09	.79	สูง
การประชาสัมพันธ์ความสำเร็จขององค์กร โดยการ เขียนลงในสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออื่นๆ	3.28	1.21	ปานกลาง
รวม	3.98	.68	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ด้านการ
แสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ
พบว่า การประชาสัมพันธ์ความสำเร็จขององค์กร โดยการเขียนลงในสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออื่นๆ อยู่ใน
ระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีความภูมิใจที่จะแนะนำตัวให้ผู้อื่นรู้ว่ามาจากองค์กร
ของตนเองมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาได้แก่ การกล่าวถึงองค์กรของตนเองอย่างชื่นชม
ยินดีต่อหน้าบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.16$) ส่วนการประชาสัมพันธ์ความสำเร็จขององค์กร โดยการเขียนลงใน
สื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออื่นๆ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.28$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มคุณค่าในงาน ดังแสดงในตารางที่ 9 – 14

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน จำแนกเป็นรายด้าน

การเพิ่มคุณค่าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การมีความรับผิดชอบ	4.29	.45	สูง
การได้ทำงานที่มีความหมาย	3.98	.48	สูง
ความมีอิสระในการทำงาน	3.98	.52	สูง
การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง	3.89	.55	สูง
ความสามารถในการควบคุมงาน	3.85	.56	สูง
รวม	3.99	.42	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยที่ด้านการมีความรับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.29$) รองลงมาได้แก่ ด้านการได้ทำงานที่มีความหมายและความมีอิสระในการทำงาน ($X = 3.98$) ส่วนด้านความสามารถในการควบคุมงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.85$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านการมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง จำแนกเป็นรายชื่อ

การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การใช้ทักษะพิเศษหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน	4.13	.71	สูง
การใช้ศาสตร์ที่เป็นความรู้ขั้นสูงในการปฏิบัติงาน งานที่ปฏิบัติมีการประยุกต์ศาสตร์หลายสาขา	4.10	.68	สูง
การใช้ทักษะใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.04	.76	สูง
การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ยาก ซึ่งต้องใช้ ความสามารถสูง	3.65	.82	สูง
การใช้การตัดสินใจที่ซับซ้อนในการแก้ปัญหาในงาน	3.63	.83	สูง
รวม	3.89	.55	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่า การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ ด้านการมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ใช้ทักษะพิเศษหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.13$) รองลงมาได้แก่ การใช้ศาสตร์ที่เป็นความรู้ขั้นสูงในการปฏิบัติงาน ($X = 4.10$) ส่วนข้อที่ใช้การตัดสินใจที่ซับซ้อนในการแก้ปัญหาในงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.63$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านการได้ทำงานที่มีความหมาย จำแนกเป็นรายชื่อ

การได้ทำงานที่มีความหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตของผู้อื่น	4.66	.54	สูง
เกิดความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.48	.60	สูง
งานที่ปฏิบัติทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	4.39	.65	สูง
งานที่ต้องใช้ความชำนาญหลายด้าน	4.19	.70	สูง
การได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง	3.80	.75	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่สามารถดำเนินการด้วยตนเอง	3.52	.88	สูง
การมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ	3.50	.97	สูง
การไม่รู้สึغبื่อหน่ายงานของตนเอง	3.33	.95	ปานกลาง
รวม	3.98	.48	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ ด้านการได้ทำงานที่มีความหมาย โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่ไม่รู้สึغبื่อหน่ายงานของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตของผู้อื่นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.66$) รองลงมาได้แก่ เกิดความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.48$) ส่วนข้อที่ไม่รู้สึغبื่อหน่ายงานของตนเองมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านการมีความ
 รับผิดชอบ จำแนกเป็นรายชื่อ

การมีความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การไม่ขาดงานหรือลางานโดยไม่จำเป็น	4.62	.62	สูง
การตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.46	.58	สูง
การได้รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มที่ตามที่ ได้รับมอบหมาย	4.44	.57	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นไปตามขั้นตอนการทำงานที่ กำหนดไว้	4.14	.62	สูง
การปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพและบุคลากรอื่น อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	.61	สูง
ผลงานของตนเองทำให้เป็นที่ยอมรับจาก บุคคลอื่น	4.02	.66	สูง
รวม	4.29	.45	สูง

จากตารางที่ 12 พบว่า การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ ด้านการมีความ
 รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ใน
 ระดับสูง โดยข้อที่การไม่ขาดงานหรือลางานโดยไม่จำเป็นมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาได้แก่
 การตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่ผลงานของตนเองทำให้
 เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่นมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.02$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การใช้ความรู้มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	4.18	.62	สูง
การมีอำนาจในการตัดสินใจงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.04	.71	สูง
สามารถจัดกิจกรรมการพยาบาลตามความต้องการของผู้ป่วย	3.98	.64	สูง
มีอำนาจอย่างเพียงพอในการจัดระบบการทำงานด้วยตนเอง	3.87	.74	สูง
สามารถกำหนดผลลัพธ์ในการทำงานด้วยตัวเอง	3.84	.68	สูง
รวม	3.98	.52	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ใช้ความรู้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาได้แก่ การมีอำนาจในการตัดสินใจงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($X = 4.04$) ส่วนข้อที่สามารถกำหนดผลลัพธ์ในการทำงานด้วยตนเองมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.84$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเพิ่มคุณค่าในงาน ด้านความสามารถในการควบคุมงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสามารถในการควบคุมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของตนเองได้	4.11	.66	สูง
สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อความสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.04	.65	สูง
สามารถปรับปรุงงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น	4.00	.62	สูง
สามารถกำหนดตารางการทำงานของตนเองได้	3.90	.84	สูง
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน	3.80	.79	สูง
สามารถกำหนดขอบเขตวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	3.74	.76	สูง
สามารถปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานในหอผู้ป่วยได้	3.62	.90	สูง
สามารถกำหนดเวลาในการหยุดพักงานของตนเองได้	3.56	1.00	สูง
รวม	3.85	.56	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ ด้านความสามารถในการควบคุมงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่สามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานของตนเองได้มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($X = 4.11$) รองลงมาได้แก่ สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ เพื่อความสะดวกและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($X = 4.04$) ส่วนข้อที่สามารถกำหนดเวลาในการหยุดพักงานของตนเองได้มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($X = 3.56$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ปัจจัยส่วนบุคคล			ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ						χ^2	C	p-value
			ปานกลาง		สูง		สูงที่สุด				
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
สถานภาพสมรส											
	โสด		41	12.1	123	36.4	37	10.9			
	คู่		15	4.4	84	24.9	34	10.1			
หม้าย	หย่า	แยก	1	.3	2	.6	1	.3			
	รวม		57	16.9	209	61.8	72	21.3	6.198	.134	
ระดับการศึกษา											
	อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ		1	.3	1	.3	1	.3			
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		53	15.7	197	58.3	68	20.1			
	ปริญญาโทขึ้นไป		3	.9	11	3.3	3	.9			
	รวม		57	16.9	209	61.8	72	21.3	1.225	.060	

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสด มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 36.4 และสถานภาพสมรสคู่ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 24.9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 58.3 และระดับปริญญาโทขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงร้อยละ 3.3 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ดังแสดงในตารางที่ 16 – 17

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
อายุ	.091	.096
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.083	.123
การเพิ่มคุณค่าในงาน	.691	.000

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ($r = .091, .083$ ตามลำดับ) ส่วนการเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .691$)

ตารางที่ 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน

การเพิ่มคุณค่าในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง	.460	.000
การได้ทำงานที่มีความหมาย	.586	.000
การมีความรับผิดชอบ	.540	.000
ความมีอิสระในการทำงาน	.610	.000
ความสามารถในการควบคุมงาน	.622	.000
รวม	.691	.000

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ พบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .691$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีทั้งหมด 338 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากประชากรคือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 2,252 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ จำนวน 33 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ จำนวน 23 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน หากความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนดังนี้คือ การเพิ่มคุณค่าในงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ เท่ากับ .93 และ .91 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาลในต่างจังหวัดและขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 340 ฉบับ ได้รับตอบกลับมากภายในระยะเวลาที่กำหนด 338 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูล 338 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.4 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรณ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สมมุติฐานการวิจัยมี 5 ข้อดังนี้

1. อายุมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
5. การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงาน และความจงรักภักดี
ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
 - 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่มีอายุ
ระหว่าง 20 – 30 ปี (ร้อยละ 55.6) รองลงมามีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 31.1) มีสถานภาพโสด
เป็นจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 59.5) รองลงมา มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 39.3) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่
มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 94.1) และส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี (ร้อยละ 65.1) รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี (ร้อยละ 25.7)
 - 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ
พบว่า การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = .42) โดยมีคะแนนเฉลี่ยในทุกด้าน คือ การมีความรับผิดชอบ การได้ทำงาน
ที่มีความหมาย ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง และความสามารถในการ
ควบคุมงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.29, 3.98, 3.98, 3.89$ และ 3.85 ตามลำดับ)
 - 1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ
พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ใน
ระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = .54) โดยมีคะแนนเฉลี่ยในทุกด้านคือ ไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่
สาธารณะ ปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร แสดงความ
ภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน และให้ข้อมูลทางบวกขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.25,$
4.23, 3.98 และ 3.84 ตามลำดับ)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($r = .091$, $p = .096$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

2.1.2 สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($\chi^2 = 6.198$, $p = .185$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2

2.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($r = .083$, $p = .123$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

2.1.4 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($\chi^2 = 1.225$, $p = .874$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4

2.2 การเพิ่มคุณค่าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .691$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 20 – 30 ปี (ร้อยละ 55.6) มีสถานภาพโสดเป็นจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 59.5) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 94.1) และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 10 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 65.1)

1.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 4.04$) หมายถึง พยาบาลประจำการมีความยึดถือ ซื่อสัตย์ ภาควงใจอย่าง

มั่นคงต่อองค์กร และมีเจตคติในทางบวกต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลประจำการทุกคนเป็นพยาบาลทหาร ซึ่งต่างก็ถูกปลูกฝังความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ภารกิจในด้านการพยาบาล และภารกิจทางด้านการทหารจึงเป็นที่รับรู้ของพยาบาลประจำการทุกคน ในการปฏิบัติงานจะต้องมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร (จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543) อีกทั้งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของทหาร หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุให้เป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรซึ่งเป็นหลักประกันในการทำงานเมื่อจบการศึกษา ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ รวมทั้งจรรยาบรรณของทหารอาชีพซึ่งได้แก่ ความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทหารจะต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของทหาร เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์ต่อหน่วย ทหารจะต้องรักหน่วย รักหมู่คณะ มีความสามัคคี มีการทำงานเป็นหมู่เหล่า ความภาคภูมิใจต่อหน่วย รักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของหน่วย (บุญเยี่ยม สาริมาน, 2536) นอกจากนี้ในปัจจุบันยังมีการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงาน มีความมั่นคงทางหน้าที่การงาน อีกทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว และมีข้อจำกัดน้อยกว่าองค์กรอื่นๆ บางแห่ง ดังนั้น ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมจึงอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัลักษณ์ เหลี่ยมวรานุกร (2537) ที่ทำการศึกษาคความจงรักภักดีต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจคุ้มครองสารวัตรหรือเทียบเท่า สังกัดโรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 178 คน พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจมีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นรายด้านนั้น ในด้านการไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะพบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.25$) อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นพยาบาลทหารได้ถูกปลูกฝังให้มีความรักในหน่วยงาน และต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา การวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตนเองในที่สาธารณะเป็นสิ่งที่ไม่พึงกระทำ ดังนั้นจึงทำให้การไม่วิพากษ์วิจารณ์องค์กรในที่สาธารณะ อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาด้านการปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กรพบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.23$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่างก็สำเร็จการศึกษาจากจากสถาบันการศึกษาของทหารเช่นกัน เมื่อปฏิบัติงาน ร่วมกันก็จะเป็นกลุ่มบุคคลในองค์กรเดียวกัน มีความรักใคร่ผูกพันกันฉันท์พี่น้อง มีความรักในองค์กรของตนเอง ดังนั้นจึงทำให้การปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร อยู่ในระดับสูงได้

เมื่อพิจารณาด้านการแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชนพบว่า อยู่ในระดับสูง ($X = 3.98$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสถานการณ์ปัจจุบัน โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมต่างมีนโยบายในการพัฒนาด้านคุณภาพ และมีการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในโรงพยาบาล เพื่อให้ได้มาซึ่งการรับรองคุณภาพ ซึ่งโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมบางแห่งได้รับการรับรองคุณภาพแล้ว ดังนั้นพยาบาลประจำการซึ่งเป็นบุคลากรในองค์กร จึงเกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง จึงอาจทำให้การแสดงความภาคภูมิใจในองค์กรต่อสาธารณชน อยู่ในระดับสูงได้

เมื่อพิจารณาด้านการให้ข้อมูลทางบวกขององค์กรพบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันหลังจากที่เกิดภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศ หน่วยงานเอกชนหลายแห่งมีความจำเป็นต้องปลดลูกจ้างออกจากงาน ในขณะที่หน่วยงานของราชการจะมีความมั่นคงมากที่สุด เพราะการพิจารณาปลดข้าราชการออกจากงานนั้น จะมีขั้นตอนที่เป็นไปตามกฎระเบียบของทหาร อีกทั้งระบบในการบริหารงานของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นรูปแบบทางราชการจะมีความชัดเจนในเรื่องของนโยบาย เป้าหมาย และกฎระเบียบปฏิบัติข้าราชการทหารที่มีความสอดคล้องกับนโยบายที่ต้องนำมาปฏิบัติ ดังนั้นจึงทำให้พยาบาลประจำการมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรของตนเอง จึงทำให้การให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร อยู่ในระดับสูง

1.3 การเพิ่มคุณค่าในงาน

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.99$) หมายถึง พยาบาลประจำการมีการรับรู้ต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีความหมาย มีคุณค่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันสถานพยาบาลต่างๆ รวมทั้งโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้มีระบบตรวจสอบคุณภาพสถานพยาบาล เช่น ISO และ HA เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงทำให้บุคลากรทุกคนต้องดำเนินการในการพัฒนาคุณภาพการบริการ ซึ่งในการพัฒนาคุณภาพเหล่านี้เป็นวิธีการเพิ่มคุณค่าในงานอย่างหนึ่ง อีกทั้งการที่ต้องทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ จำเป็นที่จะต้องใช้ทักษะขั้นสูงและทักษะที่หลากหลายเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับทีมอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดตั้งหน่วย Primary Care Unit ขึ้นในระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า ยังทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ได้ว่างานนั้นเป็นงานที่มีความหมาย พยาบาลจะต้องใช้วิจารณญาณของตนเองในการจัดระบบการทำงาน สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ รวมทั้งสามารถกำหนดนโยบาย ขอบเขตวิธีการทำงาน ระยะเวลาหยุดพักได้ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ และในขณะเดียวกันลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง พยาบาลต้องปฏิบัติต่อหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งงานที่ปฏิบัติยังเป็นงานที่มีความสำคัญต่อชีวิตของผู้อื่น ดังนั้นจึงทำให้การรับรู้การเพิ่มคุณค่าในงานในด้านการมีความรับผิดชอบ การได้ทำงานที่มีความหมาย ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสใช้ทักษะขั้นสูง และความสามารถในการควบคุมงาน จึงอยู่ในระดับสูง ($X = 4.29, 3.98, 3.98, 3.89, 3.85$ ตามลำดับ) ซึ่ง

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช โดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑาวดี กลั่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.1.1 อายุ

ผลการวิจัยพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($r = .091, p = .096$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นนักเรียนทหารซึ่งถูกปลูกฝังในเรื่องของจรรยาบรรณของทหารตั้งแต่ต้น ได้แก่ ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยทหารต้องรักหน่วย รักหมู่คณะ มีความสามัคคี ความภาคภูมิใจต่อหน่วย ดังนั้นถึงแม้อายุจะเพิ่มขึ้น แต่สิ่งที่ถูกปลูกฝังไว้ก็ยังคงมีอยู่ภายในจิตสำนึก ดังนั้น อายุ จึง ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรางกูร (2537) และชัยอนันท์ คุ่มภัย (2544) ที่ศึกษาพบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.2 สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($\chi^2 = 6.193, p = .185$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การที่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถูกปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความซื่อสัตย์ต่อหน่วย ความรักต่อหน่วย รักหมู่คณะ มีความสามัคคี และความภาคภูมิใจต่อหน่วย ตั้งแต่ขณะที่ยังเป็นนักเรียนพยาบาลอยู่ ถึงแม้สถานภาพสมรสจะเปลี่ยนไป แต่ก็ไม่ได้ทำให้มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรางกูร (2537) และชัยอนันท์ คุ่มภัย (2544) ที่ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.3 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($r = .083, p = .123$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 - 10 ปี ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 65.1 ซึ่งเป็น

ข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นำมาศึกษา ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 – 10 ปี มีอิทธิพลเหนือกลุ่มอื่นๆ จึงส่งผลให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัลักษณ์ เหลี่ยมวรารังกูร (2537) และ ชัยอนันท์ คุ้มภัย (2544) ที่ศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.1.4 ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความ

จงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($\chi^2 = 1.225, p = .874$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 94.1 ซึ่งเป็นข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับการศึกษาที่นำมาศึกษา ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอิทธิพลเหนือกลุ่มระดับการศึกษาอื่นๆ จึงส่งผลให้ระดับการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุกัลักษณ์ เหลี่ยมวรารังกูร (2537) และ ชัยอนันท์ คุ้มภัย ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .691$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ทั้งนี้เป็นเพราะการเพิ่มคุณค่าในงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่างานนั้นเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการทุ่มเทในการทำงาน หรือพยายามทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 123; Schermerhorn, 1996 : 163) ดังนั้น เมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสใช้ทักษะใหม่ๆ ใช้ความรู้และทักษะขั้นสูงในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ได้รับการไว้วางใจและมอบหมายให้อำนาจและความรับผิดชอบมากขึ้น บุคลากรสามารถกำหนดขอบเขตการทำงานของตนเองได้ รวมทั้งสามารถควบคุมการทำงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้สามารถรับรู้ได้ว่างานนั้นมีคุณค่าก็จะเกิดความรู้สึกตื่นตัว มีแรงจูงใจอยากจะทำงานมากขึ้น ไม่อยากลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรให้สูงขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Niehoff, Moorman, Blakely and Fuller (2001) ที่ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของการเสริมสร้างพลังอำนาจและการเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของลูกจ้างในบริษัทแห่งหนึ่ง จำนวน 203 คน ในขณะที่มีการลดขนาดขององค์กรลง และพบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญทางด้านการบริหารองค์กร

1. การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นสิ่งที่สามารถเพิ่มได้จากตัวพยาบาลผู้ปฏิบัติงานเอง ผู้บริหาร นโยบายขององค์กร และเมื่อสร้างการเพิ่มคุณค่าในงานให้เกิดขึ้นก็จะพัฒนาความจงรักภักดีให้เพิ่มมากขึ้นด้วย
2. พัฒนาความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากความจงรักภักดีพัฒนาได้และลดต่ำลงได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ดังนั้นอาจจะมีตัวแปรอื่นที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร จึงทำให้การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน่าจะหาตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาต่อไป
2. ในการเก็บข้อมูลควรมีการปิดผนึกของแบบสอบถามที่ตอบแล้วของแต่ละบุคคล ให้มิดชิด เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการตอบแบบสอบถาม

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กุลยา ตันติผลาชีวะ และ ส่างศรี กิตติรัศมิ์ตระกูล. (2541). วิชาชีพพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย. **สารสาธิตการพยาบาล**. 13 (1) :1-7.
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ. **รายงานกิจการสายแพทย์ กองทัพอากาศ ประจำปี 2540 – 2541.**
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารเรือ. **รายงานกิจการสายแพทย์ กองทัพเรือ ประจำปีงบประมาณ 2542.**
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารบก. **รายงานกิจการสายแพทย์ กรมแพทยทหารบก ประจำปีงบประมาณ 2543.**
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์.(2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2537). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ชัยอนันท์ คุ้มภัย. (2544). **ความจงรักภักดีต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจ กลุ่มรองสารวัตรหรือเทียบเท่าในสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. ภาคนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). **การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.**
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพการพยาบาล ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

เนตรนภา ขุมทอง. (2524). ปัญหาการสูญเสียแพทย์จากโรงพยาบาลของรัฐสู่โรงพยาบาลเอกชน.

วารสารสังคมศาสตร์การแพทย์. ตุลาคม – ธันวาคม : 107 – 124.

บุญเยี่ยม สาริमान. (2536). ทหารอาชีพ. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยการทัพบก.

บุญเยี่ยม สาริमान. (2536). จริยธรรมของผู้นำหน่วย. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยการทัพบก.

ประคอง กรรณสูต. (2538). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพชรน้อย สิ่งช่างชัย, ศิริพร ชัมภลิจิต และ ทศนีย์ นะแสง. (2539). วิจัยทางการแพทย์ : หลักการและกระบวนการ. สงขลา : อัดลายด์ เฟลส.

ภัทริกา ศิริเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

มณีมัย รัตนมณี และ อนันต์ เกตุวงศ์. (2526). รายงานการวิจัยเรื่องการลาออกของข้าราชการ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยูวดี เกตุสัมพันธ์. (2536). การศึกษาปรากฏการณ์ลาออกของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชในการประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราชครั้งที่ 18 เรื่อง การวิจัยทางการแพทย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษ: ทิศทางและรูปแบบ. โรงพิมพ์ศิริราช. 12 – 14 มกราคม.

รุ่งนภา พูนนารถ. (2542). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ลดาวลัย รวบรวม. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13(1).

วุฒิชัย จำนงค์. (2519). วิธีหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 16 (1) : 1 - 6.

วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา. (2542). ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยายมราช จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.

ศุภลักษณ์ เหลี่ยมวรารังกูร. (2537). ความจงรักภักดีต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจกลุ่มรองสารวัตรหรือเทียบเท่าสังกัดโรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สมศรี สหรั้งบิน.(2534). การเปรียบเทียบอนุภาพการปฏิบัติงานพยาบาลต่างแผนกตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2537). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณฉิน คณานุวัฒน์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ และลักษณะของประสิทธิภาพจากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

- Adler, P.A., and Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations : A case study of college athletics. **Administrative Science Quarterly**. 33 (3) : 401 – 417.
- Anderson, J. (1968). **Bureaucracy in education**. Baltimore : The Johns Hopkins.
- Barbara, M. (1998). The change in employee loyalty. **Nursing Management**. 29(2):45 – 46.
- Barry, B. (1974). Review article : “Exit, voice, and loyalty.” **British Journal of Political Science**. 4:79 – 107.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York : The Free Press.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19(4):533–546.
- Campbell, J., Marvin D., Edward,L., and Karl, W. (1980). Environmental variation and management effectiveness. **Organization theory and design**. Chicago : Science Research Association.
- Dwyer, D.J., and Fox, M.L. (2000). The moderating role of hostility in the relationship between enriched jobs and health. **Academy of Management Journal**. 43(6):1086 – 1096.
- Fullagar, C., and Barling, J. (1989). A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty. **Journal of Applied Psychology**. 74 (2) : 213 – 227.

- George, P.F.(1993). **Loyalty** : an essay on the morality of relationships. New York : Oxford University Press.
- Graham, J.W. (1990). Hirschman's loyalty construct. Paper presented at the annual meeting of the Council on **Employee Responsibilities and Rights**. (November).
- Graham, J.W., and Kelly, M. (1992). Hirschman's loyalty construct. **Employee Responsibilities and Rights Journal**. 5(3):191 – 199.
- Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A., and Spiller, W.E.(1980). Commitment to the union : Development of a measure and an examination of its correlates. **Journal of Applied Psychology**. 65(4):479 – 499.
- Hackman, J.R., and Oldham, G.R. (1980). **Work redesign**. Massachusetts : Addison Wesley.
- Hackman, J.R., and Lawler, E.E. (1971). Employee reactions to job characteristics. **Journal of Applied Psychology**. 55(3):259 – 285.
- Hall, D., and Schneider, B. (1972). Correlate of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. **Administrative Science Quarterly**. 17(3):340 – 350.
- Hall, D., Schneider, B., and Nygren, H. (1970). Personal factors in organizational identification. **Administrative Science Quarterly**. 15(2):176-187.
- Hall, R. (1982). **Organization : Structure and process**. New Jersey : Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1968). One more time : How do you motivate employee?. **Harvard business review**. 3 (1) : 53 - 62.
- Hirschman, A.O.(1970). **Exit, voice and loyalty**. London : Harward University.
- Hrebiniak, L.A., and Alutto, J.(1972). Personal and role - related factor in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 17(4):557 – 567.
- John, H.S. (1957). **Loyalty in America**. Los Angeles : University of California.
- Ladd, J. (1967). Loyalty. In Edwards, P. (Ed.). **The encyclopedia of philosophy**. 5:97-98.
- Lee, J.W. (1967). Loyalty : What is it ?. **Motivation and job performance**. New York : Mc Kinsey.
- Lippitt, G.L. (1982). **Organization renewal**. New Jersey : Prentice Hall.
- March, J., and Herbert, S. (1958). **Organization**. New York : Wiley and Sons.
- Marsh, R., and Mannari, H. (1977). Organizational commitment and turnover : A prediction study. **Administrative Science Quarterly**. 22(1):57 – 59.

- Mc Carthy, D.G. (1998). Seven steps to guarantee failure. **World executive's digest**. Singapore:Times Printers Pte.
- Minton, J.W.(1992). The loyalty construct : Hirschman and beyond. **Employee Responsibilities and Rights Journal**. 5(3):273 – 280.
- Moorman, R.H., and Blakely, G.L.(1995). Individualism – collectivism as an individual difference predictor of organizational behavior. **Journal of Organizational Behavior**. 16:127 – 142.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H., Blakely, G.L., and Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. **Group & Organization Management**. 26(1):93 – 113.
- Paul, W.I., and Robertson, K.B. (1973). **Job enrichment and employee motivation**. London : Redwood Presslimited.
- Rhodes, D.W.(1989). Employee loyalty is an attainable goal. **The Journal of Business Strategy**. 10(6):52.
- Robbins, S.P.(1996). **Organizational behavior**. 7th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Robbins, S.P.(2001). **Organizational behavior**. 9th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Robert, P.V.(1995). **International edition organizational behavior**. 3rd ed. New York : Harcourt Brace & Company.
- Rusbult, C.E., Farrell, D., Rogers, G., and Mainous, A.G.III.(1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect : An integrative model of responses to declining job satisfaction. **Academy of Management Journal**. 31:599 – 627.
- Schermerhorn, J.R.(1996). **Management and organization behavior**. Singapore : John Wiley and sons.
- Simeon, T.(1979). Changing attitudes : A question of loyalty. **The Personal Administrator**. 4:35 – 36.
- Tonge, M.C., Rothstein, H., and Carter, H.K.(1998). Sources of satisfaction in hospital nursing practice : A guide to effective job design. **Journal of Nursing Administration**. 28(5):47 – 67.
- Walker, C., and Guest, R. (1980). **The man on the assembly line**. Cambridge : Harward University Press.
- Withey, M.J., and Cooper, W.H.(1989). Predicting exit, voice, loyalty and neglect. **Administrative Science Quarterly**. 34 : 521 – 539.

Withey, M.J., and Cooper, W.H.(1992). What's loyalty ?. **Employee Responsibilities and Rights Journal**. 5 (3) : 231 – 240.

York, L. (1976). **A radical to approach to job enrichment**. New York : Amacom.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



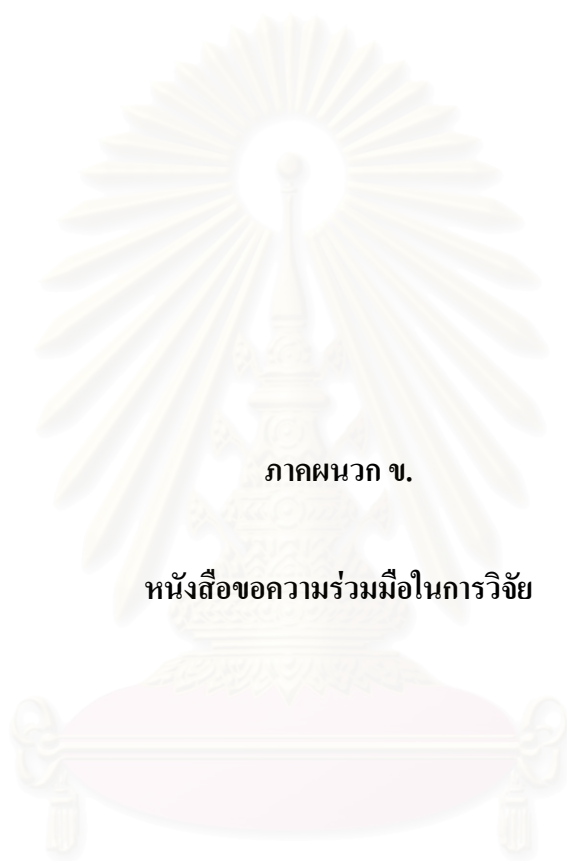
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | | |
|---------------------------|--------------|--|
| 1. พล.ร.ต.หญิง ดร.สุภัทรา | เอื้อวงศ์ | ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยสยาม |
| 2. นาง เรียบ | เรืองพานิช | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกรุงเทพ
คริสเตียน ส่วนการพยาบาล |
| 3. พ.อ.สมศักดิ์ | เถกิงเกียรติ | ผู้อำนวยการกองอุบัติเหตุ โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า |
| 4. น.อ.หญิง อุไรวรรณ | ต่อประดิษฐ์ | ประจำ พร.ช่วยราชการ โรงพยาบาล
สมเด็จพระปิ่นเกล้า |
| 5. น.อ.หญิง สายชล | กองอ่อน | รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล
โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอย จุฬาฯ 64
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

ตุลาคม 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยสยาม

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญบุคลากรหน่วยงานของท่านคือ พล.ร.ต.หญิง สุภัทรา เอื้อวงศ์ ผู้ช่วยอธิการบดี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน	พล.ร.ต.หญิง ดร.สุภัทรา เอื้อวงศ์
ฝ่ายกิจการนิสิต	โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
อาจารย์ที่ปรึกษา นิสิต	รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร.0-2218-9815 นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์ โทร. 0-2475-2697, 0-2475-2537

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอย จุฬาฯ 64
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

พศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการ โรงพยาบาลตำรวจ

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของ โรงพยาบาลตำรวจ เพื่อนำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์ ได้ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล

ฝ่ายกิจการนิสิต โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชุณหปราณ โทร.0-2218-9815

นิสิต นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพยัคฆ์ โทร. 0-2475-2697, 0-2475-2537

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอย จุฬาฯ 64
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

พศจิกายน 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพันธ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ จึงขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามการเพิ่มคุณค่าในงาน และแบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ กับพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ทั้งนี้ นิสิตจะประสานเรื่อง วัน เวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพันธ์ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)

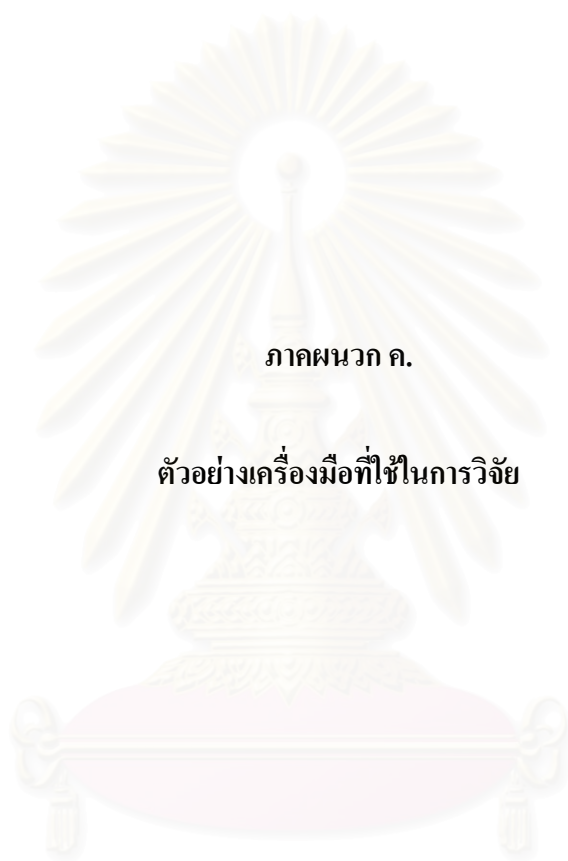
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ฝ่ายกิจการนิสิต โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร.พวงเพ็ญ ชูณหปราณ โทร.0-2218-9815

นิสิต นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพันธ์ โทร. 0-2475-2697, 0-2475-2537



ภาคผนวก ค.

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่าง
แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. อายุของข้าพเจ้า.....ปี
2. สถานภาพสมรส
 - โสด
 - คู่
 - หม้าย หย่า แยก
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - อนุปริญญา / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - ปริญญาโทขึ้นไป
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

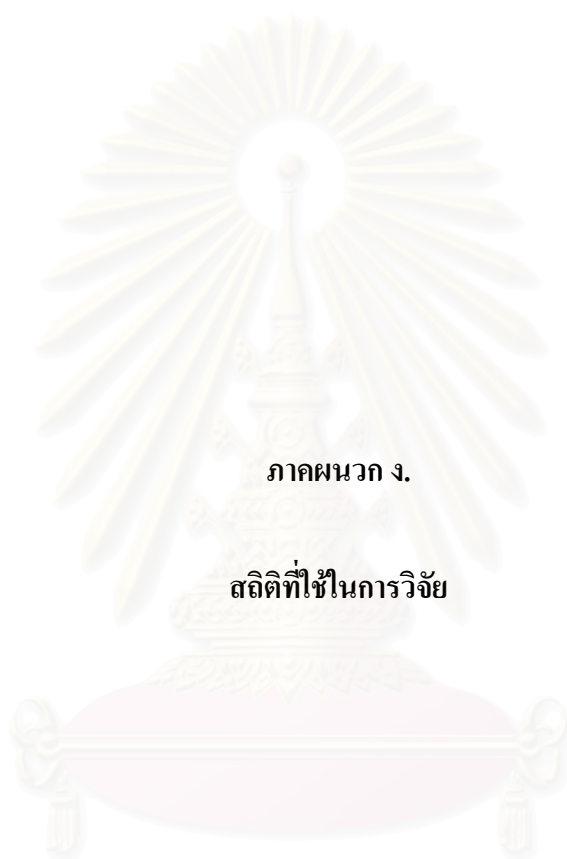
ตัวอย่าง
แบบสอบถามความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง ข้อคำถามต่อไปนี้เป็นข้อความบรรยายเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรในลักษณะที่สนับสนุนและปกป้ององค์กร ในการตอบแบบสอบถามขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย✓ลงในช่องหลังข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว กรุณาทำทุกข้อโดยพิจารณา

ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง หรือเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นไม่เป็นจริงเลย หรือไม่เห็นด้วยเลย

ข้อที่	ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	ปกป้ององค์กรจากการวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร					
1	ท่านจะแก้แทนองค์กร โดยการชี้แจงและให้ข้อมูลที่ถูกต้อง					
2	ท่านไม่สนับสนุนและจะห้ามปรามเมื่อมีคนภายในพูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ถูกต้องและเสียหาย					
	ให้ข้อมูลทางบวกขององค์กร					
7	ท่านบอกผู้อื่นถึงระบบการบริหารงานที่ดีขององค์กรของท่าน					
8	ท่านบอกผู้อื่นถึงการจัดการที่ดีขององค์กรของท่าน					
.						
.						
.						



ภาคผนวก ง.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Coefficient of Internal Consistency) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีสูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

- เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์ครอนบาค
 k คือ จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม
 $\sum S_i^2$ คือ ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_t^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. การหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

- เมื่อ P คือ ค่าร้อยละ
 f คือ แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 n คือ จำนวนรวมทั้งหมด

3. การหาค่าเฉลี่ยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

- เมื่อ \bar{X} คือ ตัวกลางเลขคณิต
 $\sum X$ คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
 N คือ จำนวนข้อมูล

4. คำนวณค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

- เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
 $\sum X^2$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัว ยกกำลังสอง
 N คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

5. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- เมื่อ r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับตัวแปร Y
 $\sum X$ คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรพยากรณ์
 $\sum Y$ คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตาม
 $\sum XY$ คือ ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรตาม
 $\sum X^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปรพยากรณ์
 $\sum Y^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปรตาม
 N คือ จำนวนตัวอย่าง

6. การทดสอบค่าไคสแควร์ (χ^2) มีสูตรดังนี้ (ประคอง วรรณสุต, 2538)

$$\chi^2_{df} = \frac{\sum |(O - E)|^2}{E}$$

- เมื่อ χ^2 คือ ไคสแควร์
 df คือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
 \sum คือ ผลรวมตั้งแต่ช่วงแรกถึงช่วงสุดท้าย
 O คือ ความถี่ที่ได้จากการสังเกต
 E คือ ความถี่ที่คาดหวังว่าจะเป็นจริง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นาวาตรีหญิง พัชรินทร์ รอดพยับนทร์ เกิดวันที่ 13 มกราคม 2511 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ เมื่อ พ.ศ.2533 และเข้าศึกษาต่อ หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2543 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาลประจำการ แผนก ห้องผ่าตัด กองสูตินรีเวชกรรม โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย