

ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ  
กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พันตำรวจตรีหญิงณัญญา มุลประหัส

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

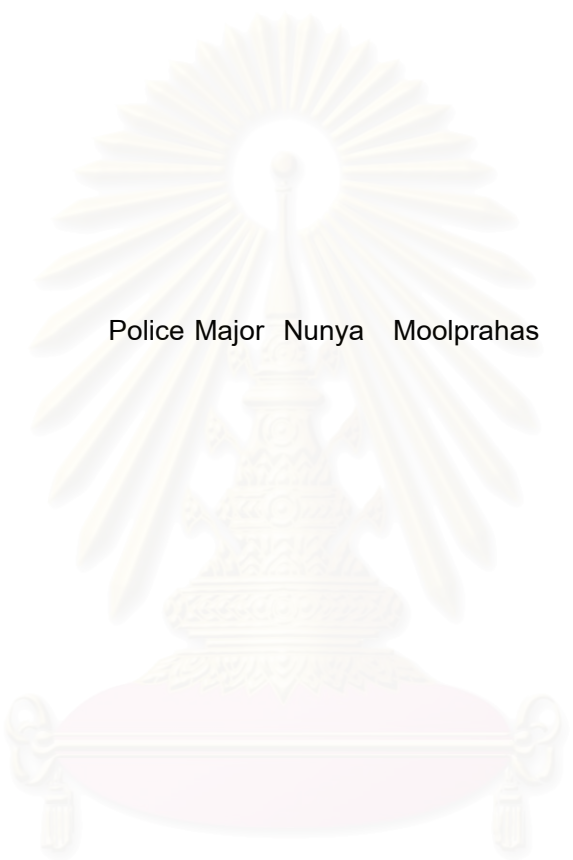
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-2832-8

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN WORK ATTITUDE, INTERNAL LOCUS OF CONTROL,  
ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND WORK PARTICIPATION OF STAFF  
NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF  
THE MINISTRY OF DEFENSE



Police Major Nunya Moolprahas

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 974-17-2832-8

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
โดย	พันตำรวจตรีหญิงณัฏฐญา มูลประหัต
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี

---

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

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

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
(อาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี)

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สาร)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ณัญญา มูลประหัทส, พันตำรวจตรีหญิง: ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (RELATIONSHIPS BETWEEN WORK ATTITUDE, INTERNAL LOCUS OF CONTROL, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND WORK PARTICIPATION OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE) อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี, 119 หน้า. ISBN 974-17-2832-8

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ศึกษาความสัมพันธ์และตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 372 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน แนวคิดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แนวคิดเจตคติต่องานของ Trandis (1971) ความเชื่ออำนาจในตนของ Rotter (1966) & Strickland (1977) บรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) และการมีส่วนร่วมในงานของ Newstrom & Keith (1997) นำมาสร้างแบบสอบถามและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และวิเคราะห์ค่าความเที่ยงได้ค่าแอลฟาเท่ากับ .83, .83, .93 และ .94 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.40, 4.30, 3.92,$  และ  $4.21$  ตามลำดับ)

2. เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงาน ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .532, .572$  และ  $.709$  ตามลำดับ  $p < .05$ )

3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $< .05$  คือ บรรยากาศองค์การ ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่องาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 58.1 ( $R^2 = .581$ ) สร้างสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z}_{\text{การมีส่วนร่วมในงาน}} = .523 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .214 Z_{\text{ความเชื่ออำนาจในตน}} + .164 Z_{\text{เจตคติต่องาน}}$$

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการเป็นผู้มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และมีเจตคติต่องานที่ดี จะทำให้การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการสูงขึ้น

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล  
ปีการศึกษา 2545

ลายมือชื่อผู้คิด.....  
ลายมืออาจารย์ที่ปรึกษา.....

##447755536 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORK: WORK ATTITUDE / INTERNAL LOCUS OF CONTROL/ ORGANIZATIONAL CLIMATE / WORK PARTICIPATION / STAFF NURSE

NUNYA MOOLPRAHAS: RELATIONSHIPS BETWEEN WORK ATTITUDE, INTERNAL LOCUS OF CONTROL, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND WORK PARTICIPATION OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE. THESIS ADVISOR: AREEWAN OUMTANEE, PhD. 119 PP. ISBN 974-17-2832-8

The purposes of the research were to study work attitude, internal locus of control, organizational climate, and work participation of staff nurses; and to explore relationships and predictors of work participation of staff nurses. Research subjects consisted of 372 staff nurses at hospitals under the jurisdiction of Ministry of Defense, selected by multi-stage sampling. Work attitude (Traindis, 1971), locus of internal control (Rotter, 1966 & Strickland, 1977), organizational climate (Stringer, 2002), and work participation (Newstrom & Keith, 1997) were used as a conceptual framework and developed study questionnaires. All questionnaires were tested for content validity and reliability with alpha of .83, .83, .93, and .94 respectively. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows:

1. There were a high level of work attitude, internal locus of control, organizational climate, and work participation of staff nurses. ( $\bar{X}$  = 4.40, 4.30, 3.92, and 4.21 respectively)

2. Work attitude, locus of control, and organizational climate were positively and significantly related to work participation of staff nurses at .05 level ( $r = .532, .572, \text{ and } .709$  respectively,  $p < .05$ )

3. Factors significantly predicted work participation of staff nurse were organizational climate, locus of control, and work attitude at .05 level. These predictors were accounted for 58.1 percents of variance ( $R^2 = .581$ ). The study equation was as follow:

$$\hat{Z}_{\text{Work participation}} = .523 Z_{\text{Organizational climate}} + .214 Z_{\text{Locus of control}} + .164 Z_{\text{Work attitude}}$$

The findings indicated that nursing administrators should create good organizational climate, develop a high level of internal locus of control and work attitude of staff nurses in order to increase higher level of work participation.

Field of study Nursing Administration  
Academic year 2002

Students signature.....  
Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากอาจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และคำปรึกษา รวมทั้งกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ รวมทั้งประสบการณ์ในการเรียนรู้ตลอดระยะเวลาของการศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล และหัวหน้ากองการพยาบาล รวมทั้งพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 แห่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย รวมทั้งโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้าที่ให้ความร่วมมือ และอำนวยความสะดวกในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาโรงพยาบาลตำรวจ ตลอดจนผู้ร่วมงานโรงพยาบาลตำรวจทุกท่านที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ และให้โอกาสในการลาศึกษาต่อครั้งนี้

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้ที่เป็นที่รักยิ่ง เป็นผู้ให้กำลังใจ กำลังทรัพย์ และสิ่งที่ดีงามแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ คุณวิริยะ ดช.วศิน และดช. ศุภณัฐ มูลประหส์ ที่คอยให้ความห่วงใย เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และเรือโทหญิงอัษฎชลี ดวงอุไร ที่จุดประกายให้ผู้วิจัยสนใจและเลือกศึกษางานวิจัยนี้ ขอขอบคุณญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่ได้จากการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 ณัฏฐา มูลประหส์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฌ
สารบัญแผนภูมิ .....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย .....	4
สมมติฐานการวิจัย .....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	10
แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงาน .....	18
แนวคิดและทฤษฎีเจตคติต่องาน.....	27
แนวคิดและทฤษฎีความเชื่ออำนาจในตน .....	32
แนวคิดและทฤษฎีบรรยากาศองค์กร .....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	54
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ .....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	62



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย .....	80
อภิปรายผลการวิจัย .....	81
ข้อเสนอแนะทั่วไป .....	87
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	87
รายการอ้างอิง.....	89
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก    รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ .....	100
ภาคผนวก ข    ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	101
ภาคผนวก ค    การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ .....	108
ภาคผนวก ง    หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ.....	113
หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย.....	115
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	118

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

## หน้า

## ตารางที่

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	52
2	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	53
3	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน แบบสอบถาม บรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	60
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของเจตคติต่องานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้าน .....	65
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่องานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ.....	66
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกและรายด้าน.....	67
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกและรายชื่อ .....	68
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ.....	69
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้าน.....	71
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ.....	72
11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศ องค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง กลาโหม .....	74
12	เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ...	75

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

- 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( R ) ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( R<sup>2</sup> ) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( R<sup>2</sup> change) ในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม .....76
- 14 ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ(b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....77



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 การจูงใจและรูปแบบบรรยากาศของพฤติกรรมองค์การ.....	40
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	48



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทนำ

### บทที่ 1

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในระบบการให้บริการสุขภาพในปัจจุบัน เป็นระบบของการแข่งขันทั้งด้านคุณภาพ และบริการ ดังนั้นทุกโรงพยาบาลจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่องและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคมและการเมือง การที่จะพัฒนางานให้มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในงานจากทุกฝ่าย โดยต้องตั้งต้นด้วยการร่วมคิด ร่วมดำเนินการ รวมไปถึงร่วมติดตามประเมินผล ซึ่งทุกขั้นตอนจะสำเร็จได้ก็ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ด้วยความสมัครใจของสมาชิก ในหลักการและแนวคิดการจัดการคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) การมีส่วนร่วมของบุคลากรเป็น 1 ใน 4 หลักการใหญ่ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2539 และนริศรา ธิติธรรมานนท์, 2539) ของการพัฒนาคุณภาพทั่วทั้งองค์กร

พยาบาลเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงคุณภาพบริการของโรงพยาบาลอย่างไม่หยุดยั้ง ช่วยลดความผันแปรของคุณภาพบริการ ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2539 และนริศรา ธิติธรรมานนท์, 2539) ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานได้ถูกกำหนดในพฤติกรรมด้านจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลโดยสมาคมพยาบาลแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Nurses Association, A.N.A.) (สภาการพยาบาล, 2545) ให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจและให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยด้วยความรอบคอบถี่ถ้วน มีส่วนร่วมและสนับสนุนในกิจกรรมการพัฒนาความรู้เชิงวิชาชีพ ส่งเสริมมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาล มีส่วนร่วมในการที่จะกำหนดและดำรงไว้ซึ่งสถานภาพของการทำงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพสูง ให้การสนับสนุนและให้ความร่วมมือในกิจกรรมแห่งวิชาชีพ

อย่างไรก็ตามในการทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ในสังกัดกระทรวงกลาโหม อาจจะแตกต่างจากพยาบาลประจำการในสังกัดอื่น เนื่องจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้นเป็นองค์กรทหาร ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ซึ่งพยาบาลมีหน้าที่ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสภาพแก่ครอบครัวประชาชนเช่นเดียวกับพยาบาลพลเรือนทั่วไปในยามปกติ ในภาวะสงครามหรือมีเหตุการณ์ไม่สงบต้องให้การรักษาพยาบาลกับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ ซึ่งเป็นการทำงานที่นอกจากเสี่ยงต่อการติดต่อของโรคแล้วยังเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิต ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลพลเรือน โดยต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ และต้องมีลักษณะของทหารอาชีพ มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามธรรมเนียมทหาร

(บุญเยี่ยม สาริมาณ, 2536) และลักษณะการทำงานจะมีสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ มีการบริหารงานเป็นลำดับขั้น มีกฎระเบียบวินัยทหารที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ผู้น้อยต้องเชื่อฟัง เกรงใจ เคารพและยกย่องผู้ใหญ่ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการมีส่วนร่วมในงาน อาจมีความแตกต่างจากการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลพลเรือนโดยทั่วไป

จากการศึกษาของ กัญญา โตท่าโรง (2541) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในงานให้บริการแก่ชุมชน ร้อยละ 22.6 มีส่วนร่วมในโครงการวิจัยในปัจจุบันร้อยละ 20.8 ไม่มีส่วนร่วมในองค์การวิชาชีพ ร้อยละ 35.8 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวลักษณ์ สุกใส (2542) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุข ด้านบริการ ด้านวิชาการ การสนับสนุนซึ่งกันและกันเกี่ยวกับทรัพยากรและวิชาการ รวมทั้งด้านบริการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาของ วิริยา สุขน้อย (2538) พบว่า พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับน้อย ส่วน อองอาจ วิพุทธศิริ และคณะ (2541) ได้ทำการศึกษาอุปสรรคสำคัญในการดำเนินการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลที่สำคัญประการหนึ่งคือ บุคลากรในองค์การขาดการมีส่วนร่วมในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย สุวรรณรักษ์ (2544) พบว่า พยาบาลยังมีส่วนร่วมน้อยในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลศิริราช และจากการศึกษาของ อัญชลี ดวงอุไร (2545) เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรที่พยากรณ์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ ได้แก่ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน อายุ และการรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การ ซึ่งอธิบายการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการได้เพียงร้อยละ 22.20 ซึ่งการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ และจากทฤษฎีการวิเคราะห์การกระทำ (Fritz and Heider, 1974 อ้างถึงใน พนิดา วิมานรัตน์, 2543) ที่ระบุถึงสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ คือสาเหตุที่มาจากส่วนบุคคลและสาเหตุที่มาจากเงื่อนไขสิ่งแวดล้อม โดยพบว่า บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ต้องมีแรงจูงใจและความสามารถที่จะกระทำได้ รวมทั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำกิจกรรมนั้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานคือเจตคติต่องาน เนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานพยาบาลนั้น พยาบาลจำเป็นต้องมีเจตคติต่องานที่ดี ทั้งนี้เพราะการที่พยาบาลมีเจตคติที่ดีต่องานจะทำให้พยาบาลพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตนให้ดี มีความอดทน เสียสละ และรักที่จะทำด้วยความสมัครใจ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวว่า “ผลงานที่ทำด้วยใจรักและมีเจตคติที่ดีต่องาน ย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน และมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน” (สมพงษ์ เกษมสิน, 2519: 229) ความเชื่ออำนาจในตนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงาน เนื่องด้วยบุคลิกลักษณะของผู้มีความเชื่ออำนาจในตนที่มีความกระตือรือร้นจะแสวงหาข้อมูล

ความรู้ใหม่ แล้วนำไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และมีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roth & Wilson (1976); Milbrath & Goel (1977); ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2538) และขวัญจิตร สุดสวัสดิ์ (2534) จากการศึกษาของบุญรับ ศักดิ์มณี (2538) พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติในการทำงาน เป็นจิตลักษณะร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของราชการ ซึ่งนอกจากนี้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลที่ทำงานในองค์การนั้นด้วย (Steers, 1997: 101; Muchinsky, 1987: 364 อ้างถึงใน กรวิภา พรหมจวง, 2541) และจากงานวิจัยของ ชัยณรงค์ แก้วอยู่ (2541) พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วม ในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการและปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

### ปัญหาการวิจัย

1. เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับใด
2. เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่ อย่างไร
3. เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้หรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากตัวแปร เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศองค์การ



## แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษา และทบทวนเอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน พบว่ามีการศึกษาการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลค่อนข้างน้อย ดังนั้นจึงทำให้การรวบรวมผลงานวิจัยในการศึกษาครั้งนี้เป็นการนำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในเรื่องทั่วไป มานำเสนอเป็นส่วนใหญ่

### เจตคติต่องาน (Work attitude)

เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคลนั้นอยู่ในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่ง และพร้อมที่จะกระทำให้สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของบุคคลต่อสิ่งนั้น โดยรวมเอาความรู้สึกหรือความเชื่อว่สิ่งนั้นมีประโยชน์หรือโทษไว้ด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจตคติมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในงาน กล่าวคือบุคคลที่มีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนให้ทำงานและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน จะมีค่าของความภูมิใจในตนเองสูง ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานสูงเช่นกัน จากการศึกษาของ จารุณี บุญนิพัทธ์ (2539) พบว่า เจตคติที่มีต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผลการศึกษาของ ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2536) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับจิตลักษณะที่มีต่อการเข้าร่วมทางการเมือง และขวัญจิต สุดสวัสดิ์ (2534) ที่ศึกษาทัศนคติ ต่อพฤติกรรมทางการเมืองได้ผลวิจัยสอดคล้องกันคือ เจตคติทางการเมืองมีผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

### ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control)

ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว เป็นผลมาจากความสามารถ และการกระทำของตน และเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำสิ่งที่ตนรับผิดชอบ ให้สัมฤทธิ์ผล และมีความพยายามที่จะกระทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในงาน เนื่องจาก ด้วยบุคลิกลักษณะของผู้มีความเชื่ออำนาจในตน จะมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาข้อมูล ความรู้ใหม่ แล้วนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และมีผลการทำงานที่มีประสิทธิผลสูง จากการศึกษาของ วรรณะ บรรจง และอภิรดี จันทร์หอม (2540) ที่ศึกษาปัจจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูไทย พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



### บรรยากาศองค์การ (Organizational climate)

บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลในองค์การ เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทั้งโดยทางตรง และทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลและทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ ที่มีลักษณะเฉพาะตัว และบรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานใน องค์การ จะสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ช่วยทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ แก้วอยู่ (2541) ที่ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นบรรยากาศขององค์การ ที่ดีย่อมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรในองค์การ

### สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ
2. ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ
3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ
4. เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การสามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ

### ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ตำแหน่งพยาบาล ประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ
2. ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย
  - 2.1 ตัวแปรต้น คือ

2.1.1 เจตคติต่องาน มี 3 องค์ประกอบคือ ด้านความคิดต่องาน ด้านความรู้สึกต่องาน และด้านพฤติกรรมต่องาน

2.1.2 ความเชื่ออำนาจในตน

2.1.3 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 6 ด้านคือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและความยึดมั่นผูกพัน

2.2 ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ และการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

### คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. **การมีส่วนร่วมในงาน** (Work participation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่เกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยเหลือ สนับสนุนและร่วมมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ที่เป็นหอผู้ป่วยหรือสถานที่ทำงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ประจำ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยวัดจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Newstrom & Keith (1997) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านดังนี้คือ

1.1 **การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์** (Mental and emotional involvement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อความตั้งใจและเต็มใจที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

1.2 **การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ** (Motivation to contribute) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการในการได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็น การใช้ความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ของตนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ การมีส่วนร่วมนี้จะทำให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจที่จะให้ความร่วมมือต่อหน่วยงาน

1.3 **การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน** (Acceptance of responsibility) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการยอมรับและมีความรับผิดชอบในงาน รู้ว่าตนเองต้องทำอะไร รู้วิธีและขั้นตอนการทำงาน ให้ความร่วมมือกับทีมงาน พร้อมจะทำงานมากกว่าจะคอยต่อต้าน เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานและต้องการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

2. **เจตคติต่องาน** (Work attitude) หมายถึง ความคิดเห็นของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับงานพยาบาลว่าชอบหรือไม่ชอบ ฟังพอใจหรือไม่ฟังพอใจ และแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความคิดความเข้าใจและความรู้สึกของตน โดยวัดจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Triandis (1971) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ

2.1 **ด้านความคิดต่องาน** (Cognitive component) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการใช้ความคิดในการจำแนกการทำงานพยาบาล และแสดงความคิดต่อการทำงานในวิชาชีพพยาบาลว่าเป็นวิชาชีพที่เสียสละ ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีมาตรฐานเชิงวิชาชีพและมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่

2.2 **ด้านความรู้สึกต่องาน** (Affective component) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการแสดงความรู้สึกต่องานพยาบาลว่าเป็นวิชาชีพที่น่าภาคภูมิใจ รู้สึกชอบที่จะปฏิบัติการพยาบาล เนื่องจากรู้ว่าก่อให้เกิดผลดีแก่ตน รู้สึกพึงพอใจในการใช้ความรู้ความสามารถในการให้การพยาบาล การมีมาตรฐานเชิงวิชาชีพ มีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งพอใจที่จะพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆในการปฏิบัติพยาบาลอยู่เสมอ

2.3 **ด้านพฤติกรรมต่องาน** (Behavioral component) หมายถึง การที่พยาบาลประจำการแสดงออกถึงการปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเต็มใจบนพื้นฐานของความรู้ทางการพยาบาลและมาตรฐานของวิชาชีพ มีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างอิสระ รวมทั้งมีการค้นคว้าและพัฒนาความรู้ความสามารถทางการพยาบาลอยู่ตลอดเวลา และตั้งใจปฏิบัติการพยาบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถ

3. **ความเชื่ออำนาจในตน** (Internal locus of control) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อความเชื่อว่าเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเองและสามารถควบคุมได้ วัตถุประสงค์ของ Rotter, 1966 & Strickland (1977) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้คือมีความเชื่อมั่นในตน มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง ใช้กระบวนการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น

4. **บรรยากาศองค์การ** (Organizational climate) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานที่เป็นหอผู้ป่วยหรือสถานที่ทำงานที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่ประจำ มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ วัตถุประสงค์ของ Stringer (2002) ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

4.1 **โครงสร้าง** (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่ามีการจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่ดี มีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ดีควรทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกกว้างงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่าใครควรทำงานอะไรและใครมีอำนาจตัดสินใจ

4.2 **มาตรฐาน (Standards)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่ามีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของพยาบาลประจำการต่อการทำงาน

4.3. **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตัวเอง

4.4 **การได้รับการยอมรับ (Recognition)** หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าหน่วยงานมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มีการตำหนิหรือการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาดหรือปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลหรือคำติชมและการลงโทษ

4.5 **การสนับสนุน (Support )** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าสมาชิกในหน่วยงานให้ความไว้วางใจและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและได้รับความช่วยเหลือจากทีมและผู้บังคับบัญชาอย่างดี

4.6 **ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าหน่วยงานเป็นสถานที่ที่สมาชิกรู้สึกเป็นเจ้าของและำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน มีความยึดมั่นต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือองค์กรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

5. **พยาบาลประจำการ** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม

6. **โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม** หมายถึง โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารของโรงพยาบาล และผู้บริหารทางการพยาบาลได้ทราบถึงระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการต่อไป

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพิจารณานำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานที่เป็นตัวกระตุ้น หรือแรงจูงใจในการทำงานมาปรับปรุงนโยบายการบริหาร เพื่อเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการให้มากขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้มีการศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและนำมา รวบรวม สรุปเป็นสาระสำคัญดังนี้

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
  - 1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
  - 1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการ
2. การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ
  - 2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน
  - 2.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงาน
  - 2.3 แนวคิดทฤษฎีของการมีส่วนร่วมในงาน
  - 2.4 พยาบาลกับการมีส่วนร่วมในงาน
  - 2.5 ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน
  - 2.6 การวัดการมีส่วนร่วมในงาน
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงาน
  - 3.1 เจตคติต่องาน
    - 3.1.1 ความหมายของเจตคติต่องาน
    - 3.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติต่องาน
    - 3.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานกับการมีส่วนร่วมในงาน
    - 3.1.4 เจตคติของพยาบาลกับการมีส่วนร่วมในงาน
    - 3.1.5 การวัดเจตคติต่องาน
  - 3.2 ความเชื่ออำนาจในตน
    - 3.2.1 ความหมายของความเชื่ออำนาจในตน
    - 3.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน
    - 3.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับการมีส่วนร่วมในงาน
    - 3.2.4 การวัดความเชื่ออำนาจในตน
  - 3.3 บรรยากาศองค์การ
    - 3.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ



- 3.3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 3.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน
- 3.3.4 การวัดบรรยากาศองค์การ
- 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นองค์การทหาร ซึ่งมีโรงพยาบาลในสังกัด 3 เหล่าทัพ ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ และมีภารกิจของโรงพยาบาล ซึ่งได้จำแนกภารกิจตามสังกัดดังนี้คือ (ลดาวัลย์ ราชชน-บริบาล, 2544)

### 1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

#### 1.1.1 ภารกิจกรมแพทย์ทหารบกมีหน้าที่

1.1.1.1 วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับการดำเนินการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลังซ่อมบำรุง บริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และการรักษาพยาบาล

1.1.1.2 กำหนดหลักนิยามและทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและสิ่งอุปกรณ์ของเหล่าแพทย์

1.1.1.3 มีเจ้ากรมแพทย์ทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกองทัพบก มีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก 3 โรงพยาบาล คือ 1) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า 2) โรงพยาบาลอานันทมหิดล 3) โรงพยาบาลค่ายสุรนารี ส่วนโรงพยาบาลอื่น ๆ ในสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพอากาศต่าง ๆ และภารกิจของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกมีหน้าที่ ดังนี้

1) ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้างและครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป นอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาของบุคลากรสายการแพทย์

2) นโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกต้องสอดคล้องกับนโยบายของกรมแพทย์ทหารบก

#### 1.1.2 ภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ มีหน้าที่

ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหารอากาศ การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์ กับมีหน้าที่กำหนดแนวทาง

ควบคุมประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคลากรสายแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญคือ

- 1) ตรวจรักษาข้าราชการทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและประชาชนทั่วไป
- 2) ตรวจคัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ทำการในอากาศและควบคุมมาตรฐานให้แก่ผู้ทำการในอากาศ
- 3) การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากการบิน การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การส่งเสริมความปลอดภัยในการบินและสอบสวนหาสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์
- 4) การส่งกำลังบำรุงสายการแพทย์
- 5) การส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม และป้องกันโรค ให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ และครอบครัว
- 6) งานอนามัยบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- 7) การกำหนดความต้องการ การจัดหา ผลผลิต เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย วิเคราะห์ และซ่อมบำรุงพัสดุสายการแพทย์
- 8) ฝึกศึกษาค้นคว้าวิจัย พัฒนา รวบรวมสถิติ และเผยแพร่ความรู้ในสายการแพทย์
- 9) ผลิตบุคลากรสายการแพทย์

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษา ข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและประชาชนทั่วไป กับมีหน้าที่ให้การ ศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งมีโรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา มีหน้าที่เพิ่มคือ รับผิดชอบเวชศาสตร์การบิน และเวชศาสตร์ป้องกัน ตามที่ได้รับมอบหมาย

### 1.1.3 ภารกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ

มีหน้าที่ผู้อำนวยการประสานงาน แนะนำ กำกับและดำเนินการในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลและอนามัย การส่งกำลังพัสดุสายแพทย์รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาการแพทย์ ตลอดจนการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ เป็นผู้บังคับบัญชา รับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพเรือ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการ วางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ และกำกับการ เกี่ยวกับกิจการแพทย์ของกองทัพเรือ



2) ดำเนินการรักษาพยาบาลให้แก่ทหาร ข้าราชการรถลาโหมพลเรือน ครอบครัว และพลเรือนตามความจำเป็น

3) วิจัยและพัฒนาการแพทย์ และดำเนินการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์

4) ดำเนินการส่งกำลังบำรุงเกี่ยวกับกิจการแพทย์ เพื่อสนับสนุนหน่วยต่าง ๆ ในกองทัพเรือ

5) ให้ข้อเสนอแนะทางวิทยาการสายแพทย์

6) ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค ตลอดจนส่งเสริมอนามัยแก่ข้าราชการในกองทัพเรือ

7) ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน โดยมีกองเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบินพลเรือน เป็นผู้รับผิดชอบโดยแบ่งเป็น แผนกเวชศาสตร์ใต้น้ำ มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ ตรวจสอบสภาพผู้ปฏิบัติการใต้น้ำ ตามมาตรฐานที่กำหนด และให้การรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการใต้น้ำ ตลอดจนทำการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่จำเป็นต้องใช้ห้องปรับอากาศ สอบสวนหาสาเหตุ กำหนดมาตรฐานในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัย เวชกรรมใต้น้ำ

แผนกเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์การบิน ตรวจสอบสภาพผู้ปฏิบัติการในอากาศ ตามมาตรฐานที่กำหนด สอบสวนหาสาเหตุ และกำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัยเวชกรรมการบิน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการส่งกลับทางอากาศ

แผนกปรับอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการซ่อมบำรุง และเตรียมเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ห้องปรับบรรยากาศให้พร้อมใช้

โรงพยาบาลกองทัพเรือมีหน้าที่รักษาพยาบาล ทหาร ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรมและการวิจัยทางการแพทย์

โดยสรุป โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ด้านการให้การรักษาพยาบาลแก่ทหาร ข้าราชการรถลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงาน และครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือน ทั่วไป และมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อฝึกศึกษาของบุคลากรสายแพทย์ รวมทั้งการสนับสนุนการวิจัยทางการแพทย์ และรักษาเฉพาะโรค เช่น โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบิน โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำ

## 1.2 ลักษณะหน้าที่ของพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยบทบาทและหน้าที่ในวิชาชีพพยาบาลนั้น พยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหมก็จะมีบทบาทและหน้าที่ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลประจำการในสังกัดอื่นโดยทั่วไป แต่อาจมีความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์กรทหาร และบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหาร โดยพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าทหารแพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลในสังกัดทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศตามลำดับ และจะมีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้ง 2 บทบาทคือ ทหารอาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมทหารเช่นเดียวกับทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบและข้อบังคับของทหารอาจจะแตกต่างจากของพลเรือนทั่วไป พยาบาลประจำการซึ่งเป็นทหารชั้นสัญญาบัตร มีหน้าที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตามและโครงสร้างการจัดส่วนราชการของหน่วยงาน และเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งนอกจากจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยหรือผู้รับบริการตามพระราชบัญญัติวิชาชีพและการผดุงครรภ์โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง แล้วยังต้องมีหน้าที่ตามฝ่ายนโยบายและวางแผนด้านการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

### ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีลักษณะงาน ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพอื่นโดยทั่วไปดังนี้

1. **ด้านการปฏิบัติการพยาบาล** ใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานในการให้การพยาบาล โดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วยในรายที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน หรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อการวางแผนและให้การพยาบาลแบบองค์รวม มีส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาลเพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวรวมถึงการขอคำปรึกษาและความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพ ภายใต้การนิเทศติดตามของผู้มีใบประกอบวิชาชีพชั้น 1

1.1 ให้การพยาบาลแก่บุคคลและสมาชิกในครอบครัว ที่มีปัญหาด้านร่างกาย จิตใจและสังคมที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน โดยเน้นที่การตอบสนองความต้องการในกิจวัตรประจำวัน ตลอดทั้งดูแลผู้ป่วยให้ได้รับอาหารและน้ำอย่างเพียงพอ รวมทั้งความสบายและความปลอดภัยของผู้ป่วยตามแผนการพยาบาลที่กำหนด

1.2 ประสานความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กระบวนการดูแลผู้ป่วยและครอบครัวดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดเตรียมผู้ป่วยเพื่อรับการตรวจทั่วไปและตรวจพิเศษต่างๆ ตาม Protocol ที่กำหนด และให้การพยาบาลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

1.3 ฝ้าสังเกตอาการและการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยที่รับผิดชอบ รายงานการเปลี่ยนแปลงต่อหัวหน้าทีมหรือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ได้ถูกต้อง เพื่อให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้ทัน่วงทีก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะวิกฤตหรือมีปัญหาซับซ้อนตามมา รวมทั้งเขียนบันทึกต่าง ๆ ลงในรูปแบบฟอร์มที่จัดไว้ให้

1.4 ประเมินปัญหาและให้การพยาบาลผู้ป่วยและครอบครัว ในกรณีลักษณะปัญหาที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนตามแผนการพยาบาล และการมอบหมายของพยาบาลที่มีใบประกอบวิชาชีพพยาบาลชั้น 1 เช่น การจัดเตรียมผู้ป่วยก่อนผ่าตัด จัดเตรียมเครื่องมือในการทำผ่าตัด

1.5 มีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษารักษาหรือกับบุคลากรภายในหอผู้ป่วย หน่วยงานหรือในทีมเพื่อประเมินปัญหาและร่วมหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อพัฒนาคุณภาพของการดูแลอย่างต่อเนื่อง

1.6 เตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา

1.7 จัดเก็บ ดูแลรักษาเครื่องมืออุปกรณ์และเครื่องใช้ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้งานได้ตลอดเวลา

1.8 ดูแลความสะอาดเรียบร้อยของหน่วยงานและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้บริการ และบุคลากรในทีมสุขภาพ

1.9 ประสานงานติดต่อกับเจ้าหน้าที่ในทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง รวมถึงครอบครัวของผู้ป่วยตามการมอบหมายของพยาบาลวิชาชีพ

2. **ด้านการบริหารจัดการ** มีส่วนร่วมในการจัดการ การดูแลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการให้บริการ

2.1 มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว

2.2 มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงานบุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.3 มีส่วนในโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

2.4 มีส่วนร่วมให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการให้บริการพยาบาลหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

2.5 ให้ความร่วมมือในการศึกษาและดูงานของนักศึกษาหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มาศึกษาดูงานในหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.6 ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการแพทย์เพื่อประเมินคุณภาพของการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

2.7 มีส่วนร่วมในกิจการของหน่วยงาน กลุ่มงานโรงพยาบาลและ/หรือองค์การวิชาชีพ

3. **ด้านวิชาการ** มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

3.1 สอนหรือเป็นพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาลเทคนิคและ/หรือผู้ช่วยพยาบาล

3.2 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.3 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทางการแพทย์และนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

#### **บทบาทและความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ**

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งของกระทรวงกลาโหม ในขณะที่บทบาทและความรับผิดชอบเช่นเดียวกับพยาบาลพลเรือนทั่วไป

1. รับมอบหมายงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงานในเวร 8 ชั่วโมง

2. เป็นหัวหน้าทีมการพยาบาล โดยทำหน้าที่ต่อไปนี้

2.1 วางแผนมอบหมายงานแก่สมาชิกในทีมการพยาบาลตามความรู้ความสามารถ และปริมาณงาน

2.2 นิเทศการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมการพยาบาล

2.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมการพยาบาล

3. ปฏิบัติการพยาบาลตามกระบวนการพยาบาลให้สนองความต้องการครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสอดคล้องกับแผนการรักษา

3.1 การรวบรวมข้อมูลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

3.2 การวินิจฉัยทางการแพทย์

3.3 การวางแผนดำเนินการให้การพยาบาล และลงบันทึกรายงานทางการแพทย์

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติการพยาบาล

4. จัดสิ่งแวดล้อมภายในหอผู้ป่วยให้เป็นระเบียบ สะอาด และปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ และผู้ปฏิบัติงาน

5. จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้มีเพียงพอ และรับผิดชอบจัดเก็บดูแลรักษาให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

6. เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมการพยาบาลต่าง ๆ ดังนี้

6.1 การรับเวร ส่งเวร

6.2 การประชุมปรึกษาก่อน และหลังปฏิบัติงาน

6.3 การตรวจเยี่ยมทางการพยาบาล

7. ให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการในการปฏิบัติตนเมื่อจำหน่ายกลับบ้าน

8. ป้องกันความพิการ และดำเนินการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้รับบริการ

9. ประชุมวิชาการภายในหน่วยงาน

10. สอนสุขศึกษาแก่ผู้รับบริการเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม

11. ควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

12. ร่วมปรับปรุงระบบงานบริการพยาบาลของหน่วยงาน

13. ร่วมจัดประสบการณ์การศึกษาทางการพยาบาล

14. รายงานเหตุการณ์ผิดปกติในระหว่างปฏิบัติงานตามลำดับ

15. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ ในการปฏิบัติงานนอกจากจะต้องตระหนักในความเป็นวิชาชีพพยาบาลแล้วยังต้องตระหนักถึงความเป็นวิชาชีพทหารด้วยเช่นกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างจากพยาบาลพลเรือนโดยทั่วไป จากความแตกต่างเหล่านี้ อาจทำให้การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความแตกต่างจากการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลพลเรือนโดยทั่วไป

## 2. การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ

### ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งมีทั้งความหมายคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเจตคติและภูมิหลังทางวิชาการของแต่ละคน ดังนี้

การมีส่วนร่วมในงานเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ และความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคนที่มีต่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของงานในกลุ่ม หรือเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้มีความสำเร็จ ซึ่งเป็นเป้าหมายของกลุ่ม หรือเป็นความรับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง



(Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility) (Keith, 1972; Newstrom & Keith 1997; นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, 2527) และการที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้นั้นขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งอาจจะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ (Hay, 1958; Brown and Moberg, 1980 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ แก้วอยู่, 2541) ซึ่ง Ottaway (1966 อ้างถึงใน นิคม ผัดแสน, 2540) ได้ให้ความหมายเช่นเดียวกันว่า การมีส่วนร่วมในงานคือ การที่สมาชิกมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการศึกษาทำความเข้าใจและดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง และการมีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม อีกทฤษฎีหนึ่งเห็นว่าการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับทำให้การช่วยเหลือ เป็นการให้อำนาจและเป็นงานขององค์กร โดยย้ำถึงความสำคัญของการให้อำนาจว่าเป็นความหมายของการมีส่วนร่วม โดยที่องค์กรเป็นปัจจัยพื้นฐานของการให้อำนาจ และมักจะเป็นรากฐานสำคัญของการให้ความช่วยเหลือด้วย (Oakley, 1991 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคนได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือ และร่วมรับผิดชอบ ในการแสดงความคิดเห็นร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความสมัครใจและร่วมรับผิดชอบ ซึ่งเกี่ยวข้องทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคลในสถานการณ์หนึ่งที่มีแรงกระตุ้นให้กระทำเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

### ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงาน

ในปัจจุบันการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์กรได้รับความสนใจจากผู้บริหารทุกระดับ เนื่องจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกเป็นการเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่องค์กร ส่งผลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงาน (Frost, 1990 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ แก้วอยู่, 2541) เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นหมู่คณะ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจที่จะทำงาน (Paul, 1985; Putti, 1987; Monoly and Noe, 1990; Gardon and Others, 1990) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในงานยังเป็นรากฐานของประชาธิปไตย (Verba and Nie, 1972; Haman and Scott, 1974; Zimmerman, 1986 อ้างถึงใน ทศนา แสงศักดิ์, 2539) เป็นสิ่งจำเป็นและมีประโยชน์ (Whyte, 1989) การมีส่วนร่วมเป็นการพัฒนาคุณภาพของการตัดสินใจ ทำให้เกิดการยอมรับในการตัดสินใจ พัฒนาทักษะของการตัดสินใจ ทำให้การทำงานมีคุณภาพมากขึ้น (Yukl, 1989) จากข้อเท็จจริงที่ว่างานจะสำเร็จได้ก็ด้วยการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสดงถึงการตัดสินใจในการยอมรับว่ามีประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน โดยมีการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม การมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาบางอย่างทำให้บุคคลที่มีส่วนร่วมในงานนั้นเกิดความรู้สึกพอใจต่อวิธีการแก้ปัญหานั้น (วัชรภรณ์ เทียววัฒนา, 2536) และเป็นการเพิ่มปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม โดยการค้นหาสาเหตุของปัญหาของหน่วยงาน และพยายามหาทางแก้ไขปัญหา ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจกันในเรื่อง

สมาชิกด้วยกัน พยายามสร้างบรรยากาศให้เหมาะแก่การทำงาน โดยให้แต่ละฝ่ายได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเสรีซึ่งจะนำไปสู่การร่วมมือกันในการแก้ปัญหาขององค์การในที่สุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช, 2539)

จะเห็นได้ว่านักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในงานของสมาชิกในองค์การไว้สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในงานส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูงในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานและการตัดสินใจในงาน สมาชิกในองค์การจะมีความตั้งใจในการกระทำให้บรรลุเป้าหมาย และความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยผ่านการมีส่วนร่วมในงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความพยายาม ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน สมาชิกที่มีส่วนร่วมในงานจะตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา โดยให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์แก่องค์การ

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาและทางสังคมวิทยา เนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวบุคคลและสังคมขององค์การ ทฤษฎีทางจิตวิทยาช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากแนวความคิด ความปรารถนา แรงจูงใจ ความจำและความรู้สึก โดยศึกษามนุษย์ในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่มีลักษณะทางจิตใจแตกต่างกันในด้านสังคม ทฤษฎีทางสังคมวิทยาจะช่วยให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่เกิดจากการกระทำระหว่างกัน (Human interaction) โดยศึกษามนุษย์ในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมมีดังนี้

#### 1. ทฤษฎีการวิเคราะห์การกระทำ

เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์ Fritz and Heider (1974 อ้างใน พนิดา วิมานรัตน์, 2543) ได้แบ่งสาเหตุเป็น 2 ประเภทคือ สาเหตุที่มาจากส่วนบุคคล และสาเหตุที่มาจากเงื่อนไขสิ่งแวดล้อม โดยเงื่อนไขทั้ง 2 ประเภทนี้อยู่ในความสัมพันธ์เพิ่มหรือลดแบบบวกลบ กล่าวคือ ถ้าจะกระทำใด ๆ ด้วยความต้องการของตน บุคคลจะกระทำได้ง่ายขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมอำนวยให้ แต่จะยากขึ้นเมื่อสิ่งแวดล้อมเป็นตัวขัดขวาง สาเหตุที่มาจากบุคคลสามารถแยกได้เป็น 2 สาเหตุย่อย คือ สาเหตุที่มาจากแรงจูงใจให้พยายามทำ (Trying) และความสามารถ (Ability) ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย ทักษะและกำลังที่จะทำ สาเหตุย่อยทั้ง 2 สาเหตุนี้ มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและโดยจะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ จากทฤษฎีดังกล่าวเมื่อนำมาพิจารณาการมีส่วนร่วมในงานของบุคคลแล้วพบว่า บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม หากมีแรงจูงใจและความสามารถที่จะกระทำได้ รวมทั้งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำกิจกรรมนั้นๆ



## 2. ทฤษฎีการกระทำทางสังคม

Parsons (1974 อ้างใน เกสร วงศ์วัฒนาภิจ, 2542) อธิบายการกระทำของมนุษย์ (Action of human) ในลักษณะที่สามารถนำไปปรับใช้ทางสังคมทั่วไป กล่าวคือ การกระทำใดๆ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยต่อไปนี้

2.1 บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล (Personality) โดยที่บุคลิกภาพจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ กล่าวคือ บุคลิกภาพจะเป็นตัวกำหนดบทบาทและแนวทางในการปฏิบัติของบุคคล (Role and practice)

2.2 วัฒนธรรม (Culture) ในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ และวัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดเกี่ยวกับความคิดหรือความเชื่อ (Ideas of believes) ความสนใจ (Primary of interest) และระบบค่านิยมของบุคคล (System of value orientation)

จากทฤษฎีนี้สรุปได้ว่า การที่บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมนั้น บุคคลต้องมีความรู้ความเข้าใจวิถีชีวิต ค่านิยม จารีตประเพณี นอกจากนี้เจตคติของบุคคลและ การใช้สิ่งเร้าที่เหมาะสมจะนำไปสู่การที่สมาชิกในสังคมเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมในรูปแบบของการมีส่วนร่วมโดยสมัครใจ

## 3. ทฤษฎีการติดต่อสื่อสาร

Roger (1973 อ้างใน ชื่นใจ บุญธรรม, 2542) ได้สรุปถึงความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับสิ่งใหม่กับกระบวนการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การที่บุคคลจะมีการยอมรับสิ่งใหม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และช่องทางการสื่อสาร ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพทางสังคมฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งรวมถึงรายได้ ขนาดที่ดิน การถือครองที่ดิน และความสามารถเฉพาะอย่าง ซึ่งรวมถึงระดับการศึกษา

3.2 ช่องทางการสื่อสาร ความรู้ หรือกระบวนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วยผู้ส่งสาร หรือแหล่งกำเนิดสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร ซึ่งช่องทางการสื่อสารเป็นวิธีการที่ผู้ส่งสารส่งไปยังผู้รับสารแยกได้เป็น 2 ลักษณะคือ

3.2.1 ช่องทางสื่อสารมวลชน (Mass media channel) เป็นวิธีทางในการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับสื่อมวลชน เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร หรือสิ่งตีพิมพ์อื่น ๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น

3.2.2 ช่องทางสื่อสารระหว่างบุคคล (Interperson channel) โดยเป็นการติดต่อกันระหว่างบุคคลเพื่อการถ่ายทอดข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

Roger ได้กล่าวถึง สื่อมวลชนมีความสำคัญในการเพิ่มความรู้ การแพร่กระจายข่าวสาร รวมทั้งมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคคลได้ และสื่อบุคคลมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลได้มากกว่า

ดังนั้นทฤษฎีการสื่อสารของ Roger จึงเป็นกระบวนการติดต่อสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มความรู้อ และสามารถปรับเปลี่ยนเจตคติของบุคคลได้ ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้ความเข้าใจแก่บุคคลมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมมากขึ้น

#### 4. แนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Lewin

Lewin (1938 cite in Gibson and others, 1973 อ้างถึงใน เจริญศรี แซ่ตั้ง, 2542) ได้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมในงานเป็น 2 ลักษณะดังนี้

4.1 การมีส่วนร่วมในงานที่ไม่แสดงออกให้คนอื่นได้เห็น (Covert participation) เป็นการมีส่วนร่วมด้านความคิดโดยการเขียน การพูด หรือการสื่อความในรูปแบบอื่นๆ เพื่อแสดงความคิดเห็นของตน หรือร่วมตัดสินใจ ได้แก่ การร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน ตลอดจนความต้องการของกลุ่ม ร่วมคิดและสร้างรูปแบบวิธีการพัฒนาเพื่อแก้ไขและลดปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม

4.2 การมีส่วนร่วมในงานที่แสดงออก (Overt participation) เป็นการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ตามขีดความสามารถของตนเองให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้แก่ การร่วมจัดหรือ ปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การร่วมปฏิบัติตามนโยบายแผนงาน โครงการ และกิจกรรม การร่วมควบคุมติดตามการประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ รวมทั้งการร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมบริหาร ร่วมฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและเข้าร่วมการประชุม

#### 5. แนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Cohen and Uphoff

Cohen and Uphoff (1980 อ้างถึงใน เจริญศรี แซ่ตั้ง, 2542) ได้แบ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมในงานออกเป็น 4 ลักษณะคือ

5.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมที่เป็นการแสดงออกด้านความคิดเกี่ยวกับการจัดระบบ หรือกำหนดระบบของโครงการ เป็นการประเมินปัญหาหรือทางเลือกที่จะสามารถเป็นไปได้ที่จะนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา โดยการประเมินสภาพที่เป็นอยู่และสาเหตุของปัญหา ซึ่งในขั้นตอนนี้ได้แบ่งเป็น 3 ส่วนได้แก่

5.1.1 การมีส่วนร่วมในขั้นต้น เป็นการค้นหาความต้องการที่แท้จริง วิธีการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมของโครงการ

5.1.2 การมีส่วนร่วมในขั้นเตรียมการ เป็นการหาโอกาสหรือช่องทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งลำดับความสำคัญของโครงการที่จะต้องดำเนินการ

5.1.3 การมีส่วนร่วมในขั้นการตัดสินใจปฏิบัติการ เป็นการบุคคลากรเข้ามาปฏิบัติการ

5.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ เป็นการดำเนินงานตามโครงการและแผนงาน และเป็นการก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของกิจกรรม และผลงานที่ปรากฏ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

5.2.1 การมีส่วนร่วมในด้านทรัพยากร ได้แก่ การใช้แรงงาน การบริจาคเงิน วัสดุอุปกรณ์ และการให้คำแนะนำซึ่งทรัพยากรเหล่านี้จะช่วยให้ด้วยความเต็มใจ

5.2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการประสานงานหรือให้คำปรึกษาในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ

5.2.3 การมีส่วนร่วมในการเข้าเป็นผู้ปฏิบัติในโครงการ พบว่า มีลักษณะเป็นการบังคับให้เข้าปฏิบัติในโครงการมากที่สุด การมีส่วนร่วมโดยการบังคับให้ปฏิบัติต่างจากการให้ความร่วมมือเพราะการบังคับให้ทำนั้น ผลประโยชน์จะไม่ใช่สิ่งสำคัญ แต่ถ้าเป็นการมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจนั้นจะมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังจากเกิดการมีส่วนร่วมด้วย

5.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

5.3.1 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ในด้านวัตถุ ได้แก่ รายได้หรือทรัพย์สิน

5.3.2 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ด้านสังคม ได้แก่ ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่สังคม

5.3.3 การมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ด้านบุคคล ได้แก่ ความนับถือตนเอง พลังอำนาจทางการเมือง

5.3.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การมีส่วนร่วมในการวัดผล และวิเคราะห์ผลของการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการค้นหาข้อดีและข้อบกพร่อง เพื่อหาแนวทางแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเป็นการประเมินผลความสำเร็จหรือความล้มเหลวเป็นระยะ ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน

## 6. แนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Newstrom & Keith

Newstrom & Keith (1997) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมทางจิตใจ และอารมณ์ของบุคคลในสถานการณการทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งสนับสนุนให้มีการสร้างสรรคงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ประกอบด้วยแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการคือ

6.1 การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional involvement) หมายถึง การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของความเกี่ยวข้องของทางจิตใจ และอารมณ์ มากกว่าการกระทำหรือทักษะแต่เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ ผู้มีส่วนร่วมมีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ ไม่ใช่เฉพาะเพียงการกระทำเท่านั้น จึงจะรู้สึกว่ามีมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงเกิดขึ้น

6.2 การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ (Motivation to contribute) หมายถึง การที่บุคคลได้แสดงความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ของตนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้นการมีส่วนร่วมจึงไม่ใช่เพียงการยินยอมปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ซึ่งเป็นการกระทำโดยปราศจากการยินยอมพร้อมใจและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

6.3 การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน (Acceptance of responsibility) หมายถึง การที่บุคคลยอมรับและมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งที่ต้องการทำคืออะไร รู้วิธีและขั้นตอนการทำงานและการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญในการพัฒนาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ และพร้อมจะทำงานเพื่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการทางสังคม ดังกล่าวนี้จะทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานและต้องการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีมีส่วนร่วมในงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Newstrom & Keith (1997) ที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในงานของผู้ปฏิบัติในทุกขั้นตอน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพยาบาลในปัจจุบัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ Newstrom & Keith (1997) ที่กล่าวถึงแนวคิดที่สำคัญ 3 ประการ มาปรับให้สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ (Mental and emotional involvement) กล่าวคือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่เริ่มจากความรู้สึกหรือความคิดที่จะเข้าร่วมก่อนแสดงการกระทำ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมตั้งแต่การนำเสนอ การร่วมวางแผนการพยาบาล การประเมินภาวะสุขภาพของผู้ใช้บริการ เมื่อพยาบาลเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ย่อมจะมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการมีส่วนร่วมในงานจึงควรเป็นการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ ไม่ใช่เฉพาะเพียงการกระทำเท่านั้น

2. แรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ (Motivation to contribute) กล่าวคือ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ได้รับการส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่างๆ สนับสนุนให้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมด้วยความคิดริเริ่ม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานและของหน่วยงาน ด้วยความยินยอมพร้อมใจ และสร้างสรรค์ความคิดใหม่ๆ

3. การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (Acceptance of responsibility) ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ จำเป็นที่พยาบาลประจำการต้องยอมรับและมีความรับผิดชอบในงานของทีม รู้ว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติคืออะไร รู้วิธีและขั้นตอนการทำงาน ร่วมทำงานเป็นทีม ซึ่งกระบวนการทั้งหมดก่อให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน และต้องการให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่าการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนด้วยความเข้าใจ และด้วยความปรารถนาอย่างแท้จริงตามแนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Newstrom & Keith (1997) ทั้งนี้ก็เพื่อการบริการที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ



### พยาบาลกับการมีส่วนร่วมในงาน

งานในความรับผิดชอบทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมของพยาบาล จะเกิดผลสำเร็จ มีประสิทธิผลและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานได้นั้น พยาบาลควรจะปฏิบัติด้วยความปรารถนาอย่างแท้จริง คือในการปฏิบัติงานของพยาบาล การนำเสนอปัญหาแนวความคิด แนวทางดำเนินการ การแก้ปัญหา เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ นั้น ต้องมาจากการมีส่วนร่วมทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ ไม่ใช่เฉพาะเพียงการกระทำของพยาบาลประจำการ โดยใช้ความคิดริเริ่มของตนเองด้วยความยินยอม พร้อมใจที่จะสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานและร่วมรับผิดชอบในงานของทีม จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

### ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในงาน

ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานนั้น ได้มีผู้เสนอแนวความคิดไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

Loveridge (1980: 297-317) ได้ชี้ให้เห็นถึงสถานการณ์อันก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานไว้ 4 ประการ ด้วยกันคือ

1. การมีส่วนร่วมในงานจะถูกนำมาใช้เมื่อกระบวนการทำงานนั้น เป็นงานที่ต้องให้พนักงานทำงานแบบเผชิญหน้ากันคือมีการติดต่อประสานงานกันในองค์การมากกว่าต่างคนต่างทำ
2. การมีส่วนร่วมในงานจะถูกนำมาใช้ เมื่อโครงสร้างการบริหารงานภายในองค์การ ไม่ได้เป็นแบบเอกาธิปไตยหรือบริหารงานแบบเผด็จการ
3. การมีส่วนร่วมในงานจะถูกนำมาใช้เมื่อกระบวนการทำงานนั้นไม่ถูกกำหนดหรือถูกบังคับด้วยเงื่อนไขแห่งเวลา
4. การมีส่วนร่วมในงานจะถูกนำมาใช้ เมื่อกระบวนการทำงานนั้นไม่สามารถเสร็จสิ้นไปได้ หากไม่มีกระบวนการของความร่วมมือเข้ามาเกี่ยวข้อง

World Health Organization (อ้างถึงใน เกียรติศักดิ์ เรือนทองดี, 2536: 12-13) ได้เสนอปัจจัยของการมีส่วนร่วมในงานไว้ 3 ประการคือ

1. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ หมายถึง การที่สมาชิกจะเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ นั้น จะมีเหตุผลที่สำคัญ คือ ประการแรก มองเห็นว่าตนจะต้องได้ผลตอบแทนในสิ่งที่ได้ทำไป ประการที่สอง การได้รับการบอกกล่าวหรือได้รับการชักชวนจากบุคคลอื่นให้เข้าร่วม โดยมีสิ่งจูงใจเป็นตัวชี้้นำ
2. ปัจจัยโครงสร้างของโอกาสหรือช่องทางในการเข้าร่วม หมายถึง การมองเห็นช่องทางในการมีส่วนร่วมในงาน และมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับหลังการมีส่วนร่วมในงาน ดังนั้น พื้นฐานทางด้านโครงสร้างของช่องทางความร่วมมือ จึงควรมีลักษณะดังนี้
  - 2.1 เปิดโอกาสให้ทุกๆ คน มีส่วนร่วมในกิจกรรมรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง
  - 2.2 มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน แน่นนอน เพื่อผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมจะสามารถกำหนดเงื่อนไขตามสภาพที่เป็นจริงของตนได้

### 2.3 มีการกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

3. ปัจจัยด้านอำนาจการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง การที่สมาชิกสามารถกำหนดเป้าหมาย วิธีการและผลประโยชน์ของกิจกรรมได้

Lawler (1986) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในงานที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 4 ประการ คือ

1. การใช้อำนาจที่เหมาะสม หมายถึง รูปแบบของการใช้อำนาจในการสั่งการ หรือการ ตัดสินใจ ซึ่งจะใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะองค์การหรือลักษณะงานที่ทำเป็นสำคัญ
2. การให้ข้อมูลข่าวสารที่ทั่วถึง เนื่องจากข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งที่สำคัญในองค์การที่จะประสบความสำเร็จ เพราะความสำเร็จนั้นจะต้องเกิดจากการร่วมมือและประสานกันทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นผลสืบเนื่องจากการที่บุคลากรในองค์การได้รับข่าวสารข้อมูลที่ตรงกัน จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้

3. การให้รางวัลจะเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากรปรารถนาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในงานมากขึ้น

4. การที่บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในงาน เพราะถ้าหากบุคลากรขาดความรู้และทักษะแล้ว โอกาสที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในงานก็จะน้อยลง

ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบครบทั้ง 4 ประการดังกล่าวข้างต้น โดยถ้าขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง จะทำให้เกิดผลดังนี้คือ

1. ถ้าหากองค์การได้มีการใช้อำนาจที่เหมาะสม แต่บุคลากรขาดความรู้ความสามารถหรือขาดการให้รางวัล สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดได้

2. ถ้าหากองค์การได้มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถดี แต่มีการใช้อำนาจไม่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความคับข้องใจ ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรนี้ไม่สามารถใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่

3. ถ้าหากองค์การได้มีการใช้อำนาจที่เหมาะสม บุคลากรมีความรู้ ความสามารถดี ได้รับข่าวสารข้อมูลอย่างทั่วถึง แต่ไม่มีรางวัลให้ สิ่งเหล่านี้จะเป็นอันตรายต่อองค์การได้ เนื่องจากคุณสมบัติที่ครบถ้วนของบุคลากรนั้นอาจนำองค์การไปสู่ความล้มเหลวได้ถ้าหากเกิดความไม่พอใจในองค์การ

Newstrom & Keith (1997) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วย

1. ลักษณะขององค์การ โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เนื่องจากถ้าหากลักษณะองค์การมีโครงสร้างเป็นแบบที่มีระบบขั้นตอนในการปฏิบัติมาก เช่น ระบบราชการ ลักษณะโครงสร้างเช่นนี้ จะเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมได้

2. นโยบายองค์กรที่ขาดความชัดเจนจะทำให้บุคลากรไม่แน่ใจในเป้าหมาย แนวทางการปฏิบัติจึงเกิดความลังเลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วม

3. ภาวะผู้นำ เนื่องจากถ้าหากผู้นำมีความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่ไม่มีศักยภาพ ไม่มีความต้องการความก้าวหน้า ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน งานจะสำเร็จได้ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ภาวะผู้นำประเภทนี้จะเป็นอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมในงานได้

4. ลักษณะงาน เนื่องจากถ้าหากลักษณะงานที่สามารถสำเร็จได้ด้วยตนเอง ตัวงานสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจได้ เช่น งานในห้องทดลอง เป็นต้น ลักษณะเช่นนี้จะทำให้บุคลากรไม่เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในงาน

5. ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น ระดับการศึกษา วิชาชีพ โดยถ้าหากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูง อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่มาก ก็จะแสวงหาการมีส่วนร่วมในงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า และหน้าที่ความรับผิดชอบที่น้อยกว่าด้วย

### การวัดและประเมินการมีส่วนร่วมในงาน

การประเมินระดับการมีส่วนร่วมในงานมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปไว้ ดังนี้

Flippo (1971 อ้างถึงใน ปพิชญา แสงเอื้ออังกูร, 2544) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมสามารถวัดและแบ่งออกเป็นระดับที่แตกต่างกันได้ 3 ระดับคือ ระดับน้อย ระดับปานกลาง และระดับมาก ตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมและวิธีการของการมีส่วนร่วม โดยสรุปไว้ดังนี้คือ

1. ระดับน้อย คือ การมีส่วนร่วมเฉพาะในงานที่ไม่มีความสำคัญ และได้มีส่วนร่วมน้อยครั้ง ซึ่งบุคคลที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมส่วนใหญ่จะเป็นผู้บริหารระดับสูง ดังนั้นการมีส่วนร่วมในงานก็คือการได้รับทราบจากประกาศหรือรายงานเท่านั้น

2. ระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในงานหรือในงานที่คัดเลือกให้มีส่วนร่วมและได้มีส่วนร่วมเป็นครั้งคราว หรือตามแต่โอกาสเหมาะสม ซึ่งบุคคลที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในงานก็คือบุคคลเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมเท่านั้น ส่วนวิธีการของการมีส่วนร่วมในงานก็โดยการปรึกษาหารือในที่ประชุม

3. ระดับมาก คือ การมีส่วนร่วมในทุกงาน และมีส่วนร่วมทุกครั้งหรือสม่ำเสมอบุคคลที่ได้มีส่วนร่วมก็คือทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งวิธีการมีส่วนร่วมก็คือการตัดสินใจโดยกลุ่มหรือใช้เสียงข้างมาก



Kasperson & Brietbat (1985 อ้างถึงใน อำนวย สุวรรณรักษ์, 2544) ได้เสนอมาตรฐานวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานไว้ 3 ประการคือ

1. การกระทำโดยแต่ละบุคคล (ไม่ใช่การกระทำเป็นกลุ่ม) กล่าวคือกริยาที่ถือว่ามีส่วนร่วมนั้นก็คือกริยาที่มีการแสดงต่อผลการกระทำนั้นโดยตรงของแต่ละบุคคล
2. ความหนาแน่นของการกระทำ ซึ่งแสดงออกโดยการร่วมกระทำที่บ่อยครั้งระยะเวลาของกิจกรรม หรือมีความผูกพันและมีแรงจูงใจในการกระทำ
3. คุณภาพของการเข้าร่วม ซึ่งดูจากผลของการกระทำและผลกระทบที่เกิดจากการกระทำในเบื้องต้น เช่น ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ การเปิดกว้างยอมรับความสามารถและความคิดเห็น มีการทำการประเมินผล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการประเมินวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานตามแนวคิดของ Karperson & Brietbat (1985) ซึ่งเป็นการประเมินการกระทำของแต่ละบุคคลที่แสดงออกบ่อยครั้งหรือมีความผูกพัน แรงจูงใจในการกระทำและคุณภาพของการเข้าร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานของ Newstrom & Keith (1997) และวัตถุประสงค์ของการศึกษาในการศึกษาการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ

### 3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงาน

#### เจตคติต่องาน

##### ความหมาย

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีผู้ให้ความหมายของเจตคติเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่ให้ความหมายที่สอดคล้องกันว่า เจตคติเป็นความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์หรืออิทธิพลเรื่องนั้นๆ มาแล้ว และเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ต่อเรื่องนั้น (Trianis, 1971; Anastasi, 1976; Oskamp, 1991) ส่วน Thurstone (1967) กล่าวว่า เจตคติเป็นเรื่องความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และ Shaver (1977) กล่าวเสริมว่า เจตคติเป็นความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ส่วน Lindzey and Arson (1969) เชื่อว่าเจตคติเป็นพลังสำคัญที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมออกมา ในขณะที่ Krech, Cruchfield and Ballachy (1962 อ้างถึงใน วิชัย เขียวบัว, 2534) กล่าวว่าเจตคติจะรวมเอาความรู้สึกนึกคิดหรือความเชื่อว่สิ่งนั้น มีประโยชน์หรือโทษไว้ด้วย

โดยสรุป เจตคติ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจต่อสภาพการณ์ต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นที่มีพื้นฐานจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ของบุคคลนั้น แล้วก่อให้เกิดความรู้สึกทางจิตใจที่ตอบสนองต่อสิ่งนั้นในรูปของความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจสิ่งหนึ่ง และพร้อมที่จะกระทำให้

สอดคล้องกับความชอบหรือไม่ชอบของบุคคลต่อสิ่งนั้น โดยรวมเอาความรู้สึกหรือความเชื่อที่ว่าสิ่งนั้น มีประโยชน์หรือมีโทษไว้ด้วย

### แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่องาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด/ทฤษฎี เกี่ยวกับเจตคติต่องานไว้ ดังนี้

#### 1. แนวคิดเจตคติต่องานของ McGurie and Shaver

McGurie (1969) and Shaver (1977) (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2528; จินตนา บิลมาศ, 2529; บุญรับ ศักดิ์มณี, 2532; วิritti ปานศิลา, 2542) ได้สรุปเจตคติต่องานของบุคคลว่ามีองค์ประกอบอยู่ 3 ด้านคือ

1.1 การรับรู้เชิงประเมินค่า (Cognitive component) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับ วัตถุ สิ่งของ หรือเหตุการณ์ต่างๆ รวมทั้งความเชื่อของบุคคลต่อสิ่งเหล่านั้นว่าดีหรือเลว มีประโยชน์หรือมีโทษมากน้อยเพียงใด โดยที่บุคคลส่วนใหญ่จะมีความรู้เชิงประเมินค่าของต่างๆ เพียงเล็กน้อย และอาจจะไม่ถูกต้อง ทำให้เกิดผลเสียต่อบุคคลหรือส่วนรวมได้ คือบุคคลมีเจตคติต่อสิ่งใดนั้นจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งนั้นว่ามีคุณหรือโทษมากน้อยเพียงใด ถ้าบุคคลเห็นว่าสิ่งนั้นมีประโยชน์ก็จะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้ามีความรู้ว่สิ่งนั้นไม่มีดีมีโทษก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

1.2 ความรู้สึกทางอารมณ์ (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในลักษณะชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น การที่บุคคลรู้ว่าสิ่งใดดีมีประโยชน์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกชอบสิ่งนั้น คือมีเจตคติที่ดีและตรงกันข้ามถ้ารู้ว่าสิ่งใดมีโทษบุคคลจะมีความรู้สึกไม่ชอบไม่พอใจก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น ความรู้สึกพอใจของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเกิดโดยอัตโนมัติ และสอดคล้องกับ ความรู้เชิงประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย

1.3 การมุ่งกระทำ (Behavioral intention component) หมายถึง ความโน้มเอียงหรือความพร้อมที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกของตนเอง และเลือกที่จะปฏิบัติในทิศทางบวกหรือทางลบ ขึ้นอยู่กับความคิด ความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินแล้ว คือถ้าบุคคลมีความรู้ว่สิ่งนั้นมีคุณค่าเกิดความรู้สึกชอบหรือพอใจ และพร้อมที่จะกระทำต่อสิ่งที่ตนชอบและพอใจ ในลักษณะให้ความช่วยเหลือสนับสนุน ในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลรู้ว่สิ่งนั้นไม่มีโทษ ก็เกิดความรู้สึกไม่ชอบไม่พอใจ บุคคลก็พร้อมจะหลีกเลี่ยงสิ่งนั้น

#### 2. แนวคิดเจตคติต่องานของ Zimbardo and Ebbeson

Zimbardo and Ebbeson (1970 อ้างถึงใน จารุณี บุญนิพัทธ์, 2539) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ

2.1 องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive component) เป็นส่วนที่เป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ทั่วไปทั้งสิ่งที่ชอบและไม่ชอบ หากบุคคลมีความรู้หรือมีความคิดว่าสิ่งใดดี ก็มักจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น หากมีความรู้มาก่อนว่าสิ่งใดไม่ดี ก็จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

2.2 องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ซึ่งมีผลแตกต่างกันไปตามบุคลิกภาพของคนนั้น เป็นลักษณะที่เป็นค่านิยมของแต่ละบุคคล โดยสามารถมีได้ทั้งความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ

2.3 องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior component) คือการแสดงออกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิด และความรู้สึก ซึ่งโดยส่วนมากพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นมักจะเป็นไปในทางเดียวกันกับสิ่งเร้าที่มาจากความรู้สึกนึกคิดนั้นๆ

### 3. แนวคิดเจตคติต่องานของ Triandis

Triandis (1971) กล่าวถึง องค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติไว้ 3 องค์ประกอบดังนี้

3.1 องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive component) หมายถึง การที่บุคคลใช้ความคิดในการจำแนกสิ่งต่างๆ และแสดงความคิดในสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้นๆ นั่นคือการทำอะไรอธิบายถึงสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นบุคคลจะต้องมีความคิดความเข้าใจต่อสิ่งนั้นก่อน

3.2 องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective component) เป็นส่วนประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้น “ความคิด” อีกต่อหนึ่ง เมื่อบุคคลมีความรู้ความเข้าใจต่อสิ่งนั้นว่าดี บุคคลก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย

3.3 องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (Behavior component) หมายถึง ความโน้มเอียงในการปฏิบัติ ได้แก่ การที่บุคคลมีแนวโน้มหรือทำที่ที่จะเลือกปฏิบัติขึ้นอยู่กับการคิด ความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งนั้นๆ ด้วย

จากการศึกษาแนวทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Triandis (1971) ในการศึกษาค้นคว้า โดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของเจตคติที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน โดยองค์ประกอบด้านความคิดเป็นพื้นฐานของเจตคติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกอารมณ์ของบุคคล และความรู้สึกอารมณ์นี้จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

### ลักษณะสำคัญของเจตคติต่องานของ Triandis

Triandis (1971) กล่าวถึงลักษณะของเจตคติ พอสรุปได้ดังนี้

1. เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2. เจตคติเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของบุคคล เพราะเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางให้ทราบล่วงหน้าว่าถ้าบุคคลประสบสิ่งใดๆ แล้ว บุคคลนั้นจะมีท่าทีต่อสิ่งนั้นในลักษณะใด

3. แม้ว่าเจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีความมั่นคงพอสมควร แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้อันเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ และการเรียนรู้

### การเปลี่ยนแปลงเจตคติ

แม้ว่าเจตคติจะมีความคงทนแต่ในบางกรณีเจตคติก็น่าจะเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเจตคติจะเปลี่ยนได้ใน 3 ลักษณะคือ (Triandis, 1971)

1. เปลี่ยนความเชื่อ โดยการรับรู้ข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่นหรือผ่านสื่อมวลชนทำให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ หรือมีความคิดว่าเข้าใจในสิ่งนั้น

2. เปลี่ยนความรู้สึก จากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจจะทำให้บุคคลมีการประเมินค่าว่าสิ่งนั้นมีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบต่อตนเอง จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความรู้สึกหรือแสดงอารมณ์ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสิ่งนั้น

3. เปลี่ยนพฤติกรรม จากการที่บรรทัดฐานของสังคมเปลี่ยนไป การถูกบังคับ หรือการเลียนแบบจากบุคคลที่มีอิทธิพล แล้วบุคคลจะพิจารณาว่าความเชื่อและความรู้สึกของตนนั้นสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคมหรือไม่ หรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตนเองเห็นด้วยหรือไม่ เมื่อเห็นด้วยแล้วบุคคลก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องตาม

เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากอิทธิพลของความเชื่อ ความรู้สึกและพฤติกรรม ถ้าทั้งสามส่วนหรือส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนไป อาจทำให้เจตคติเปลี่ยนไปได้ นอกจากนี้ก็ยังมีตัวแปรอื่นๆ อีกที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการของการเปลี่ยนเจตคติ ได้แก่ แหล่งข้อมูลหรือข่าวสาร เช่น คุณสมบัตินของผู้ให้ข่าวสาร ลักษณะของข่าวสาร วิธีการให้ข่าวสาร วิธีการเสนอข่าวสาร และลักษณะของผู้รับข่าวสาร (Triandis, 1971) โดยเจตคติของบุคคลจะเปลี่ยนเมื่อบุคคลเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้ทำให้บุคคลได้รับความคิด ประสบการณ์ใหม่ๆ และบุคคลจะเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการได้รับแรงเสริมด้วยและยิ่งบุคคลได้รับแรงเสริมมากเท่าไรบุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น เจตคดียิ่งเปลี่ยนมากขึ้น และเมื่อมีความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจไม่สอดคล้องกันจนถึงระดับที่ทนไม่ได้ เจตคติก็น่าจะเปลี่ยนไป และการเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ต่างๆ ความขัดแย้งระหว่างข้อมูลที่ได้รับ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติก็น่าจะเกิดขึ้น

จากทฤษฎีการเปลี่ยนเจตคติ อาจสรุปได้ว่า ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติได้ ในกรณีที่ประสบการณ์นั้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับความคิด ความรู้สึก และจากการกระทำเดิม นอกจากนี้เจตคดียังเปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับแรงเสริม ดังนั้นเจตคติน่าจะเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้



เจตคติเกิดได้ 2 ลักษณะคือ

เจตคติทางบวก เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยทำให้บุคคลอยากจะทำ อยากได้ อยากเข้าใกล้หรือปฏิบัติในทางที่ดีต่อสิ่งนั้นๆ

เจตคติทางลบ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วยทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย หนีให้ห่างจากสิ่งนั้นๆ

### เจตคติต่อการมีส่วนร่วมในงาน

เจตคติเป็นความรู้สึกความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ภายหลังจากที่ได้รับประสบการณ์หรืออิทธิพลเรื่องนั้นๆ มาแล้ว และเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ เจตคติมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในงานคือ บุคคลที่มีความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนให้ทำงาน และเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน จะมีค่าของความภาคภูมิใจในตนเองสูง จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานสูงเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี บุญนิพัทธ์ (2539) พบว่า เจตคติที่มีต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2536) และขวัญจิต สุดสวัสดิ์ (2534) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนนั้นขึ้นอยู่กับ เจตคติทางการเมือง กล่าวคือ ถ้าประชาชนมีเจตคติต่อการเมืองดีก็จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเมืองมากกว่ากลุ่มประชาชนที่มีเจตคติไม่ดีต่อการเมือง

### เจตคติต่องานของพยาบาลกับการมีส่วนร่วมในงาน

เจตคติต่องานของพยาบาลประจำการ เกิดขึ้นเมื่อมีความรู้ความเข้าใจในงาน มีความรู้สึกต่องาน แล้วแสดงพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางที่สอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกต่องานนั้น เจตคติต่องานของพยาบาลที่ดี เป็นสิ่งจูงใจที่ให้พยาบาลพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตนได้ดี มีความอดทน เสียสละและรักที่จะทำด้วยความเต็มใจ ดังที่ สมพงษ์ เกษมสัน (2519) ได้กล่าวไว้ว่า “ผลงานที่ทำ ด้วยใจรักและมีเจตคติที่ดีต่องาน ย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน และมีเจตคติที่ไม่ดีต่องาน” ซึ่งสอดคล้องกับ Newstrom & Keith (1977) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานเกิดจากความปรารถนาอย่างแท้จริงในการทำงาน และยังส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันองค์กร (อรวรรณ แยมสรवलสกุล, 2544)

### การวัดเจตคติต่องาน

เจตคติเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งไม่อาจวัดได้โดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยสรุปพาดพิง วิธีการวัดเจตคติได้มีผู้ทดลองและเสนอรูปแบบไว้ดังนี้ (Oskamp, 1991)

1. การรายงานจากความรู้สึกของตนเอง (Self report) หลักในการสร้างแบบวัดนี้ ผู้วิจัยต้องพิจารณาว่าจะวัดเจตคติของใครที่มีต่ออะไร และให้ความหมายของสิ่งที่จะวัดให้แน่นอน จากนั้นจึงสร้างข้อความให้คลุมเครือเหล่านั้นๆ โดยข้อความนั้นควรจะเขียนเกี่ยวกับความรู้สึก ประกอบด้วยข้อความลักษณะทางบวกและทางลบคละกันไป

2. การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก (Observation of behavior) มีหลักว่า ผู้วัดเจตคติต้องสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งสิ้นสุดสถานการณ์

3. การมีปฏิกิริยาหรือการแปลความหมายต่อสิ่งเร้า (Reaction to partially structured stimulation) มีหลักว่า เมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นและผู้ตอบได้รับการส่งเสริมให้เล่าหรือบรรยายเกี่ยวกับสิ่งเร้า นั้น จะทำให้ผู้ตอบเอาตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้านั้น ทำให้ระบายความในใจออกมา

4. การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของงาน (Performance on objective tasks) นักจิตวิทยาสังคมเชื่อว่าพฤติกรรมที่บุคคลแสดงการทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ นั้นเป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของเขา การวัดคล้ายกับข้อ 3

5. ปฏิกิริยาการตอบสนองทางร่างกาย (Physiological reactions) เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มข้น ความรุนแรงของเจตคติกับปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย มากกว่าทิศทางของเจตคติ ปฏิกิริยาของร่างกายที่เป็นทิศทางของเจตคติสามารถวัดได้ 2 อย่างคือ การตรวจคลื่นไฟฟ้าของกล้ามเนื้อ และการตอบสนองต่อคลื่นไฟฟ้าของผิวหนังในสภาพปกติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะรู้ว่าบุคคลมีเจตคติต่อสิ่งต่างๆ ในทางบวกและทางลบ เราสามารถวัดได้โดยการให้บุคคลแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และปฏิบัติพฤติกรรมต่อสิ่งนั้นๆ การประเมินเจตคติของบุคคลเลือกใช้ได้หลายวิธีดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดเจตคติ มาตรฐานเจตคติมี 3 ประเภทด้วยกันคือ

1. มาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต เป็นมาตรที่มีข้อความจำนวนมากให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความหรือไม่ มากน้อยเพียงใด

2. มาตรฐานจำแนกความหมาย เป็นมาตรวัดที่เสนอความหมายของเจตคติประกอบกับคุณศัพท์เป็นคู่หลายคู่ ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่าความหมายมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดกับคู่คุณศัพท์นั้น

3. มาตรฐานปฏิบัติการกระทำด้วยเหตุผล เป็นมาตรที่เสนอความเชื่อหลายตัวให้ผู้ตอบตอบว่าความเชื่อนั้นเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะความเชื่อนั้นดีเลวอย่างไร

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกการประเมินเจตคติต่องาน ผลผสมผสานระหว่างการรายงานจากความรู้สึกของตนเอง โดยใช้มาตรฐานประมาณค่าแบบลิเคิร์ต ที่ให้ความสำคัญต่อการประเมิน ที่เน้นเจตคติของใครที่มีต่ออะไร โดยเน้นที่องค์ประกอบของการเกิดเจตคติ และเป็นการพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความหรือไม่อย่างไร



## ความเชื่ออำนาจในตน

### ความหมายความเชื่ออำนาจในตน

จากการศึกษามีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายความเชื่ออำนาจในตนไว้ใกล้เคียงกันคือ ความเชื่ออำนาจในตน (Internal locus of control) หมายถึง ความคิดที่เชื่อว่า ความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเป็นผลมาจากความสามารถ ทักษะ หรือการกระทำของตนเอง (Rotter, 1966: 25; บำรุง บุญยงค์, 2541; ศักดิ์ชัย นิรัญทวิ, 2532) และ Strickland, 1977: 58 ; Lefcourt, 1980) อธิบายเพิ่มเติมว่า ความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้บุคคล มีความคาดหวังในความสำเร็จของพฤติกรรมที่จะทำต่อไปขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาเอง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลว หรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจในตน

ความเชื่ออำนาจในตน มีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ที่ว่าผลตอบแทนอย่างหนึ่งที่ได้มาจากพฤติกรรมของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกับที่ได้มาจากพฤติกรรมใหม่ ความคาดหวังเหล่านี้ก่อตั้งขึ้นจากพฤติกรรมหรือเหตุการณ์เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งก่อนแล้วจึงครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่นๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคลนั้น ก่อให้เกิดความเชื่ออำนาจในตน นอกจากนี้ผลตอบแทนในแต่ละครั้งยังอาจจะทำให้ความคาดหวังในครั้งต่อไปสูงขึ้นหรือต่ำลงอีกด้วย (Rotter, 1966; Solomon and Oberlander, 1974 อ้างถึงใน นิลุบล ฐักุณ, 2539)

#### 1. แนวคิดความเชื่ออำนาจในตนของ Rotter

Rotter (1966 อ้างถึงใน พัทณี เอมะนาวิน, 2536) ได้แบ่งประเภทความเชื่ออำนาจควบคุมตนเองออกตามลักษณะที่บุคคลรับรู้ต่อผลการตอบแทนของการกระทำของบุคคลนั้น ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

1.1 ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal locus of control) เป็นความเชื่อหรือการรับรู้ว่าจะเหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากการกระทำหรือความสามารถของตนเอง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตนเอง ตนเองสามารถควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้

บุคคลประเภทนี้จะเป็นผู้มีบุคลิกภาพเป็นตัวของตัวเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และพยายามปรับปรุงสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเองมีแรงจูงใจสูง สามารถปรับตัวเอง และควบคุมสภาพการณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในเหตุผล

1.2 ความเชื่ออำนาจภายนอกตน (External locus of control) เป็นความเชื่อที่บุคคลรับรู้ว่าการกระทำหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นเป็นผลมาจากอิทธิพลภายนอกตนที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชคกลางเคราะห์กรรม อำนาจเหนือธรรมชาติ หรืออำนาจของผู้อื่น ซึ่งตนเองไม่สามารถเข้าไปยุ่งเกี่ยวได้ ความล้มเหลวหรือความสำเร็จของตนเองเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดหรือบันดาลให้เป็นไปโดยที่ตนเองไม่อาจควบคุมได้ บุคลิกลักษณะของบุคคลประเภทนี้ จะเป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ไม่พยายามแสวงหาข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาของตนเอง ขาดความพยายาม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มีความวิตกกังวลสูง มักเสาะแสวงหาสิ่งที่ดีกว่ามีอิทธิพลต่อตนเอง สามารถรับคำแนะนำต่างๆ ได้โดยง่าย

## 2. แนวคิดของ Solomon และ Oberlander

Solomon และ Oberlander (1974) ได้ทำการศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน-อำนาจนอกตน โดยอาศัยแนวคิดเบื้องต้นในทฤษฎีแรงจูงใจทั่วไป ซึ่งระบุว่าแรงจูงใจอันดับแรกของมนุษย์คือความพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้ได้ผล ความเชื่อเกี่ยวกับการควบคุม จึงเป็นจิตลักษณะที่สำคัญของบุคคลโดยทั่วไป การควบคุมนี้จำแนกเป็นสองลักษณะคือ

2.1 การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง การที่คนเลือกกระทำพฤติกรรมตามที่ตนคิด ซึ่งเรียกว่า “ความเป็นตัวของตัวเอง” แต่การกระทำพฤติกรรมตามที่คนอื่นชักจูงหรือบังคับจะเรียกว่า “การคล้อยตาม”

2.2 การควบคุมผลการกระทำ โดยพิจารณาว่าผลดังกล่าวนั้นเกิดจากทักษะความสามารถ และความพยายามของตนเองหรือเป็นเพราะอำนาจของโชคกลาง โอกาสและการกระทำของคนอื่น ถ้าเป็นเพราะทักษะความพยายามของตนเองก็จะเรียกว่าความเชื่ออำนาจในตน แต่ถ้าเชื่อว่าเกิดจากโชคกลาง หรือเกิดจากบุคคลอื่นจะเรียกว่าความเชื่ออำนาจนอกตน อย่างไรก็ตามการควบคุมพฤติกรรม และการควบคุมผลการกระทำอาจปะปนกันอยู่มากในหลายสถานการณ์

## 3. แนวคิดความเชื่ออำนาจในตนของ Strickland

Strickland (1977 อ้างถึงใน ปรักษุณานันท์ เทียงจรรยา, 2539) ได้อธิบายบุคลิกลักษณะของผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตน หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจดี มีความเชื่อมั่นในเหตุผลและการตัดสินใจของตนเอง มีความมั่นคงและเด็ดเดี่ยว ทำงานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา ทำงานเป็นระบบเป็นระเบียบ มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้นๆ เห็นคุณค่าและความพยายามของตนเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีในหมู่เพื่อน

นอกจากนี้ Strickland (1977 อ้างถึงใน ปรักษุณานันท์ เทียงจรรยา, 2539) ได้สรุปพฤติกรรมที่แสดงความเชื่ออำนาจในตนและความเชื่ออำนาจนอกตนไว้ในกลุ่มพฤติกรรมเด่นๆ ดังนี้

3.1 การต่อต้าน และการคล้อยตามต่ออิทธิพลต่อสังคม (Resistance and conformity of social influence) ความเชื่ออำนาจภายใน-ภายนอกตน มีความสัมพันธ์กับการคล้อยตามผู้อื่นและพฤติกรรมให้ความร่วมมือใกล้ชิด บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะมีการตัดสินใจที่มั่นคงและเด็ดเดี่ยว ถึงแม้จะอยู่ภายใต้ความกดดันทางสังคม แต่บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนมักจะยอมแพ้แรงกดดันภายนอก โดยเฉพาะบุคคลที่มีอำนาจเหนือตนซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน นอกจากนี้ยังมีความต้องการที่จะรักษาอำนาจของตนไว้ และปฏิเสธอิทธิพลต่างๆ ที่มาจากที่อื่น

3.2 การค้นหาข้อมูลและการทำงาน (Information seeking and task performance) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะสนองต่อความต้องการของผู้อื่นมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน และมีความรู้สึกไวต่ออิทธิพลของสังคมทุกชนิด มีการทำงานตามต้องการของสังคม แต่บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมุ่งอยู่ที่การทำงานโดยไม่คำนึงถึงอิทธิพลของสังคม ทำงานเป็นระบบระเบียบ ใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการทำงานก่อนจะตัดสินใจแต่ครั้งจะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ จะแสดงความชื่นชมต่อความสำเร็จในงานที่ยาก และจะแสดงความไม่พอใจถ้าประสบความสำเร็จในสิ่งที่ง่าย ๆ มีความตั้งใจในการศึกษาหาความรู้ สามารถหาสิ่งแปลกๆ ใหม่ ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจที่ดี จะเรียนรู้ข้อมูลที่ได้จากการทำงานมากกว่าที่จะเรียนรู้จากบุคคลอื่นหรืออิทธิพลของสังคม เพื่อช่วยในการตัดสินใจ บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะสนใจต่อการทำงานมากกว่าที่จะสนใจต่อสิ่งแวดล้อม

3.3 พฤติกรรมความสำเร็จ และความสามารถ (Achievement and competence behaviors) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อพฤติกรรมความสำเร็จ นอกจากจะเป็นบุคคลที่สนใจต่อการเรียนแล้ว ยังได้คะแนนดีจากการเรียนอีก ซึ่งเป็นรางวัลอย่างหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนประสบความสำเร็จในการศึกษาเพราะมีความเชื่อว่าความสามารถของตนเองมากกว่าบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ที่ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่น

3.4 พฤติกรรมระหว่างบุคคล (Interpersonal behaviors) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน มักจะเป็นบุคคลที่มีสังคมดีในหมู่เพื่อนและเข้ากันได้ดีกับบุคคลที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน โดยไม่มีความรู้สึกลำบากใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับผู้ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตนจะรู้สึกลำบากใจ เมื่อต้องมีความสัมพันธ์กับคนที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมักจะอารมณ์ดี ไม่โกรธง่าย มีสัมพันธภาพดี

กล่าวโดยสรุป บุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเชื่ออำนาจในตน จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และการพยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนั้น เห็นคุณค่าและทักษะความพยายามของตนเอง ใช้กระบวนการแก้ปัญหา กระบวนการตัดสินใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในเหตุผล มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

ในการศึกษาครั้งนี้เนื่องผู้วิจัยต้องการศึกษาความเชื่ออำนาจในตน โดยบูรณาการของ Rotter (1966) และ Strickland (1977) ซึ่งกล่าวถึงลักษณะที่สำคัญของผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนไว้ว่า เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจมั่นคงและเด็ดเดี่ยว ทำงานโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา เป็นระบบระเบียบ มีความสนใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และมีความตั้งใจศึกษาหาความรู้เพื่อปรับปรุงตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมนั้นๆ จากแนวคิดดังกล่าวได้สรุปพฤติกรรมความเชื่ออำนาจในตนในเชิงการรับรู้ในผลตอบแทนจากการกระทำของบุคคลซึ่งแตกต่างจากแนวคิดทฤษฎีอื่นที่เน้นการควบคุมพฤติกรรมตามการรับรู้

### ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนกับการมีส่วนร่วมในงาน

ความเชื่ออำนาจในตน มีพื้นฐานความเชื่อมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ซึ่งเป็นทฤษฎีหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการวัดและการพยากรณ์พฤติกรรมของบุคคล นอกจากนี้ความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำการที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผลและมีความพยายามที่จะกระทำ แสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานคือ บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน จะเป็นบุคคลที่มีการตระหนักและแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ แล้วนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และมีผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณะ บรรจง และอภิรดี จันทน์หอม (2540) ในการศึกษาปัจจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูไทย พบว่าความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2536) และ ขวัญจิต สุดสวัสดิ์ (2536) พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนนั้น ขึ้นอยู่กับความเชื่ออำนาจในตน จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมพอจะสรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนน่าจะมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลเช่นกัน

### การวัดความเชื่ออำนาจในตน

การประเมินความเชื่ออำนาจในตน ได้มีการพัฒนาตามลำดับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1957 โดย Phares และคณะ ในปี ค.ศ. 1966 Rotter ได้สร้างแบบวัดใหม่ขึ้นคือ I-E Scale (Internal-External Locus of Control Scale) เป็นการวัดแบบมิติเดียว ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ประกอบไปด้วยข้อความที่ประกอบกันเป็นคู่ ให้เลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่ง Rotter อธิบายว่า เมื่อบุคคลรับรู้ถึง เหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเกิดจากการกระทำของตนเองหรือสามารถตัดสินใจว่าบุคคลนั้นมีความเชื่ออำนาจในตนและในทางตรงกันข้าม หากบุคคลรับรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นกับตนเกิดจากโชคชะตา ความบังเอิญหรือขึ้นอยู่กับภายใต้อำนาจของบุคคลอื่น เนื่องจากความซับซ้อนของอำนาจที่อยู่รอบตัว ก็สามารถตัดสินใจได้ว่า บุคคลนั้นมีความเชื่ออำนาจนอกตน (Pervin, 1980 อ้างถึงใน วิรติ ปานศิลา, 2542) ต่อมาได้มีผู้นำเครื่องมือนี้



มาปรับใช้ให้สามารถประเมินค่าในลักษณะมาตรวัดแบบ ลิเคิร์ต (Likert scale) และใช้การรับรู้ความรู้สึกที่ถูกควบคุมโดยอำนาจของผู้อื่น (Powerful others)กับการเกิดขึ้นโดยบังเอิญ เป็นองค์ประกอบแสดงความเชื่ออำนาจนอกตน (Levenson and Miller, 1976 อ้างถึงใน วิรัตน์ ปานศิลา, 2542) สำหรับการให้แบบวัดความเชื่ออำนาจในตนในประเทศไทย จินตนา บิลมาศ และคณะ (2529) ได้สร้างแบบวัดขึ้นเรียกว่าแบบสอบถาม เหตุการณ์ในชีวิตการทำงานของข้าพเจ้า ตามแนวคิดทฤษฎีของ Rotter เป็นลักษณะที่ใช้การประเมินค่าแบบลิเคิร์ต ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พัชนี เหมะนาวิน (2542) ตามแนวคิดของ Rotter (1966) Strickland (1971) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีในการวิจัยครั้งนี้

### บรรยากาศองค์การ

#### ความหมายบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ ในปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายในการศึกษา บรรยากาศองค์การว่า หมายถึง คุณลักษณะที่อธิบายถึงองค์การและบอกถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง ๆ โดยผู้ที่ทำงานในองค์การนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน (Forehand & Gilmer, 1964 cited in Dubrin, 1984: 405; Miklos, 1970: 332; Gibson and others, 1973: 314) Chung and Megginson (1981: 244) ได้ให้ความหมายที่ขยายความมากขึ้นว่า บรรยากาศองค์การ คือ การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่เกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ความเป็นเอกัตบุคลของแต่ละคนในองค์การ การช่วยเหลือเกื้อกูล ใฝ่เนื้อเชื่อใจ การเปิดเผย ความยุติธรรม การให้รางวัลตอบแทน การขจัดภัยอันตราย ความขัดแย้ง และความสามัคคีกลมเกลียวของตนในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับนักทฤษฎีบรรยากาศองค์การให้ไว้ ซึ่งได้แก่ Halpin and Croft, (1966); Letwin and Stringer (1968); Dessler (1976: 17); Steer (1977: 101) และ Davis (1981: 104) ส่วน Reddin (1988: 64) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การอื่นๆ อย่างไรก็ตาม Cherrington (1994: 469-470) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่าบรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งจากอีกองค์การหนึ่งคล้ายกับคำว่า “บุคลิภาพ (Personality)” “บรรยากาศองค์การ” จึงอาจหมายถึง บุคลิภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่าและปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

จากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า “บรรยากาศองค์การ” เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการทำงาน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรไว้ ดังนี้

### 1. แนวคิดบรรยากาศขององค์กรของ Brown and Moberg

Brown and Moberg (1980 อ้างถึงใน เสาวรส บุนนาค, 2543) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์กรไว้ 4 แบบ ดังนี้คือ

1.1 บรรยากาศแบบเน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented climate) จะมีลักษณะโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดและใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะคนในองค์กรจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและการแข่งขันกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นลักษณะเพื่อความก้าวหน้าในงานผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น

1.2 บรรยากาศแบบเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-oriented climate) จะเน้นที่กฎระเบียบขององค์กร และความสมเหตุสมผล การแข่งขัน และความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีดำเนินการองค์กรลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

1.3 บรรยากาศแบบเน้นการทำงาน (Task-oriented climate) จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญ และไม่จำเป็นต้องมีถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.4 บรรยากาศแบบเน้นความสำคัญของคน (People-oriented climate) องค์กรแบบนี้เป็นองค์กรที่สนองตอบต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพึงพอใจและองค์การคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

### 2. แนวคิดบรรยากาศขององค์กรของ Steer and Porter

Steer and Porter (1979 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์, 2541) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้

2.1 โครงสร้างองค์กร โครงสร้างขององค์กรที่สลับซับซ้อน มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับที่เป็นทางการมาก พนักงานในองค์กรมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารสนใจพนักงานมาก บรรยากาศขององค์กรจะมีลักษณะของความไว้วางใจเปิดเผย และรับผิดชอบร่วมกัน

2.2 เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานประจำ มีแนวโน้มจะสร้างบรรยากาศของการควบคุมเป็นกฎเกณฑ์เข้มงวด มีความยืดหยุ่นน้อย และมีบรรยากาศความเชื่อถือไว้วางใจในระดับต่ำ ส่วนในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีซึ่งคล่องตัวเปลี่ยนแปลงง่ายโดยเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จะนำไปสู่บรรยากาศของความไว้วางใจ มีการสร้างสรรค์ และการยอมรับความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน



2.3 อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์กรเช่นกัน เช่น สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องปลดพนักงานออกจากงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์กรของตน

2.4 นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศองค์กร ผู้บริหารที่ให้ข้อมูลย้อนกลับกับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรับผิดชอบต่อวัตถุประสงค์ของกลุ่มมากยิ่งขึ้น

### 3. แนวคิดบรรยากาศองค์กรของ James and Jones

James and Jones (1974 อ้างถึงใน จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ดังนี้

3.1 ด้านคุณลักษณะเฉพาะ ได้แก่ หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่างๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์กร การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น

3.2 ด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์กร อำนาจการตัดสินใจในองค์กร การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์กร มาตรฐานและการบริหารงาน ระบบขององค์กร ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อย

3.3 ด้านการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ เป็นต้นว่า ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์กร การควบคุมองค์กร วิธีการในการควบคุมการแก้ปัญหา ความขัดแย้งภายในองค์กร การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์กร การร่วมมือและการประสานระหว่างบุคคลในองค์กรมีมากน้อยเพียงใด วิธีการเลือกคนเข้าทำงาน วิธีการเรียนรู้ และการเข้าสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์กร การคมนาคม ความต้องการของตลาดในด้านผลผลิต ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ

3.5 ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของบุคคลในองค์กรย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีการปฏิบัติงาน เหตุผลของบุคคลในการทำงาน สภาพการดำเนินงาน และพฤติกรรมต่างๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคลากรในองค์กร

#### 4. แนวคิดบรรยากาศของ Litwin and Stringer

Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของ McClellan-Atkinson (1961 cited in Litwin and Stringer, 1968) หรือเรียกว่า ทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งต้องการ (McClellan's Acquired-Needs Theory) มี 2 ประการ คือความต้องการความสบาย และความต้องการการปราศจากความเจ็บปวด และต่อมาใช้ชีวิตเรียนรู้ถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เหมือนกันแต่อย่างน้อยแตกต่างกันไป รูปแบบการจูงใจในความต้องการทั้ง 3 ประการนั้น มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

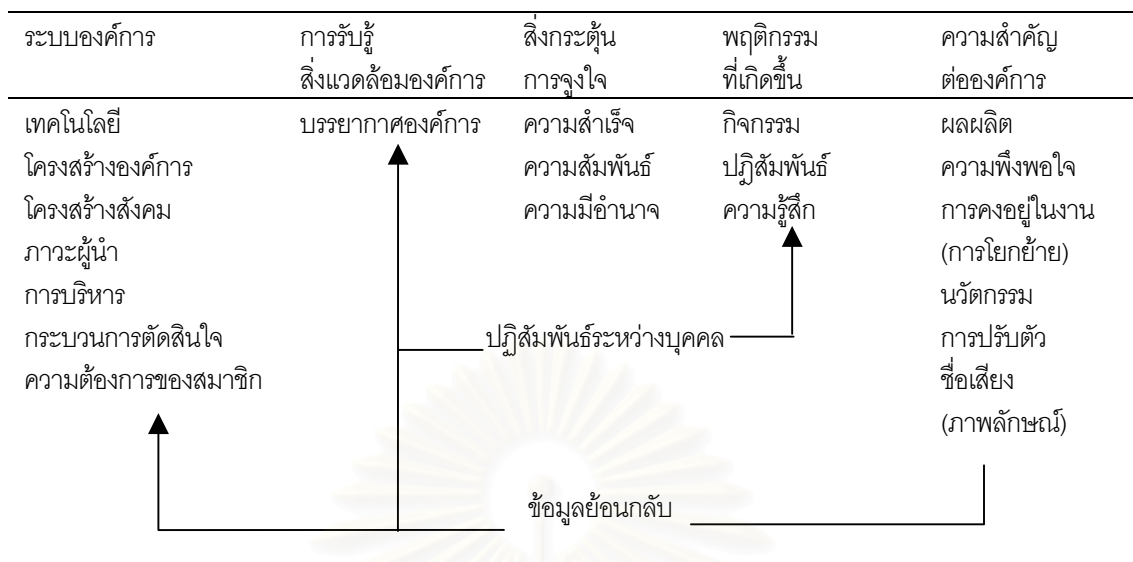
4.1 ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยง พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และสนใจถึงความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์

4.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการในด้านนี้สูงมักจะพอใจในการเป็นที่รักและหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านจากสมาชิกกลุ่ม จะรักษาสัมพันธอันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิงพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น และต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

4.3 ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงนั้น ต้องควบคุมและมีอิทธิพลเหนือทรัพย์สินสิ่งของ และพยายามใช้วิธีสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำและอยู่เหนือผู้อื่น เป็นผู้แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด มักจะกังวลเรื่องอำนาจ จากการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ มักจะนิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์การ เชื่อในคุณค่าของงาน พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนและเชื่อในความเป็นธรรม

จากแนวคิดนี้ Litwin and Stringer (1968) ได้นำมาพัฒนาทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยอธิบายว่าระบบองค์การนั้นจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องอยู่ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างของสังคม ภาวะผู้นำ การบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจ และความต้องการของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การรับรู้และถือเป็นบรรยากาศองค์การ โดยมีรูปแบบการจูงใจทั้ง 3 ประการของ McClellan-Atkinson (1961 อ้างถึงใน Litwin and Stringer, 1968) เป็นสิ่งกระตุ้นและจะสะท้อนให้เห็น

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของสมาชิกในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อองค์การในด้านต่างๆ เช่น ผลผลิต การคงอยู่ในงาน เป็นต้น ส่วนข้อมูลย้อนกลับนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านเหตุหรือระบบองค์การ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมของบุคคล ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 การจูงใจและรูปแบบบรรยากาศของพฤติกรรมองค์การ (Litwin and Stringer, 1968)

### องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer

Litwin and Stringer (1968) อธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแต่ละด้านว่า จะมีแรงจูงใจทั้ง 3 ด้าน หรือด้านใดด้านหนึ่งเป็นแรงกระตุ้น ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบในแต่ละด้านแตกต่างกันไป เนื่องจากบุคคลมีความต้องการด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการรับรู้ถึงบรรยากาศในองค์การของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศองค์การนั้นได้ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ประกอบด้วย 8 ด้านดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การ (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านนี้เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างขององค์การเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา การปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่องค์การออกมาว่าเป็นข้อจำกัดและเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชา มีกฎระเบียบแสดงชัดเจน จะมีระยะห่างระหว่างบุคคลหรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อระดับบรรยากาศองค์การด้านนี้ และจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้

McGregor (1960 cited in Litwin and Stringer, 1968) กล่าวว่ากรณีที่โครงสร้างขององค์การที่มีมากมาย มีการควบคุม เครื่องวัดต่อภาระเบี่ยงและขาดความยืดหยุ่นของงาน จะทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพในองค์การ ทำให้เกิดบรรยากาศที่เคร่งเครียด และไม่จูงใจให้บุคลากรขึ้นชอขององค์การ

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) เป็นการวัดความเข้าใจหรือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญ ปัจจัยทางด้านความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาในเรื่องของแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงาน และบรรยากาศที่ยอมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานสูง Horowitz (1961 cited in Litwin and Stringer, 1968) พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในความต้องการความสำเร็จสูง จะชอบทำงานที่ให้มีความรับผิดชอบเอง หรือบุคคลที่มีความรับผิดชอบมักจะทำหน้าที่สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสอำนวย การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคลจะทำให้เกิดความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่มและมาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ พนักงานย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่จะกระตุ้นแรงจูงใจทางความสัมพันธ์ได้ จึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับบรรยากาศเช่นนี้ ความอบอุ่นของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย การบังคับบัญชาที่ไม่ให้การสนับสนุนหรือให้ความสำคัญต่อคน จะส่งผลกระทบต่อองค์การในระยะยาว ดังนั้นการบังคับบัญชาควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นมิตร ใ้วางใจกัน เคารพและให้ความอบอุ่นแก่ลูกน้องและการสร้างบรรยากาศขององค์การที่มีความอบอุ่น มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน จะช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเข้มแข็งอดทนแม้กับงานที่หนัก รวมทั้งมีเจตคติที่ดีในความร่วมมือ มีความใ้วางใจซึ่งกันและกัน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับรางวัลแทนการลงโทษ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน การให้รางวัลย่อมแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษเป็นสิ่งที่แสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้น ซึ่งในสถานการณ์ของการทำงานในองค์การ การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชอบมากกว่า ระบบการให้รางวัลที่มีรูปแบบชัดเจน คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลักและมีการประเมินการให้รางวัลที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้น เพราะรางวัลที่ได้รับถือเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคล ทำให้ลดความกลัวที่จะ ล้มเหลวในการทำงาน



5. การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และหน่วยงานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์กร องค์กรจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งอยู่เสมอ Argyris (1964 cited in Litwin and Stringer , 1968) กล่าวว่า การเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง จะนำไปสู่การจูงใจด้านความสำเร็จ Blake and Mouton (1964 cited in Litwin and Stringer, 1968) กล่าวถึงการจัดการกับความขัดแย้งว่าเป็นเครื่องแสดงถึงความสำเร็จขององค์กร และได้เสนอวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การเผชิญหน้าและแนะนำว่า การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งโดยใช้วิธีการเผชิญหน้าที่ดีที่สุด

6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance standard) เป็นการวัดความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน องค์กรประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้ถึงความสำคัญและความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ สิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับความสำเร็จนี้อาจเรียกว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงและการจูงใจด้านความสำเร็จ จะเป็นความสัมพันธ์อย่างตรงไปตรงมา องค์กรใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไป จะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

7. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational identity and group loyalty) องค์กรประกอบด้านนี้ เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่ม ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร ความจงรักภักดีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ลดการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน ทำให้เกิดความไว้วางใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น การไม่คำนึงถึงเป้าหมายของกลุ่มจะทำให้บุคคลแยกตัว ไม่อยากทำงานให้ดี และไม่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นการเพิ่มความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อกลุ่ม จะนำมาซึ่งการสร้างบรรยากาศที่ดี และจะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้

8. การยอมรับความเสี่ยงในงาน (Risk and risk taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย องค์กรประกอบของบรรยากาศด้านนี้ เป็นการวัดการรับรู้ถึงความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงานและในองค์กร การคำนวณการยอมรับความเสี่ยงในงานมีความสำคัญในการกระตุ้นการจูงใจด้านความสำเร็จ คนที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ บรรยากาศขององค์กรที่ยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลางจะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ไม่ยอมให้มีการเสี่ยงจะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการความสำเร็จ



## 5. แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Stringer

Stringer (2002) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์การจากแนวคิด Letwin & Stringer (1968) และ Tagiuri (1968) โดยให้ความหมายบรรยากาศองค์การไว้คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การสามารถเรียนรู้และมีประสบการณ์ รวมทั้งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และได้แบ่งบรรยากาศองค์การเป็น 6 มิติ ดังต่อไปนี้

5.1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานที่ดีและมีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โครงสร้างที่ดีควรทำให้บุคลากรรู้สึกว่าการงานของทุกคนมีการระบุหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนว่าใครควรทำงานอะไรและใครมีอำนาจตัดสินใจ ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.2 มาตรฐาน (Standards) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีแรงผลักดันให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานและปรับปรุงเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการทำงาน มาตรฐานสูงหมายความว่าบุคคลมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานเสมอ มาตรฐานต่ำสะท้อนว่าความคาดหวังต่อการปรับปรุงปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

5.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อการได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบในระดับสูงแสดงว่าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีกำลังใจในการแก้ปัญหางานด้วยตัวเอง ความรับผิดชอบต่ำแสดงว่าไม่มีการสนับสนุนให้บุคลากรยอมรับความเสี่ยงและลองใช้วิธีปฏิบัติงานใหม่ ๆ

5.4 การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลว่าได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี การได้รับการยอมรับนี้เป็นการมุ่งเน้นที่รางวัลหรือคำติชมและการลงโทษ บรรยากาศที่มีการให้การยอมรับในระดับสูง มีความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างรางวัลและคำติชมหรือการลงโทษ การยอมรับในระดับต่ำหมายความว่า เมื่อปฏิบัติได้ดีแต่ไม่ได้มีการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ

5.5 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกในทีมมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูง หมายถึงการที่บุคคลู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับความช่วยเหลือจากทีมและผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำ บุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยวและอ้างว้าง ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

5.6 ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรว่ามีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและระดับความยึดมั่นผูกพันที่มีต่ออุดมการณ์ขององค์การ ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับสูง หมายถึงบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การและทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในระดับสูงยังมีความสัมพันธ์กับระดับความ

จงรักภักดีในระดับสูงด้วย ระดับความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ หมายความว่าบุคลากรไม่รู้สึกยินดี ยินร้ายกับองค์การและจุดมุ่งหมายขององค์การ

จากการศึกษา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศตามแนวคิดของ Stringer (2002) เนื่องจากแนวคิดนี้ให้ความชัดเจนในรายละเอียดของบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ โดยชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การเป็นผลที่เกิดจากการทำความเข้าใจกัน และสร้างเจตคติที่ดีต่อกันในองค์การ ซึ่งสะท้อนให้เห็นพลังแห่งการยอมรับในความสำเร็จขององค์การ

### ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน

บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาพฤติกรรมขององค์การ เพราะบรรยากาศองค์การจะมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ และบรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ จะสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันและมีส่วนร่วม ในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซัยณรงค์ แก้วอยู่ (2541) ซึ่งศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของข้าราชการตำรวจ กองทะเบียนพล กรมตำรวจ พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และองค์การที่มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน นำไปสู่การมีความเสียสละให้กับองค์การ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2530) แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์การไม่ดีหรือไม่เอื้ออำนวยแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลเกิดความเครียด ไม่เต็มใจปฏิบัติงาน ขาดความร่วมมือที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน เกิดความไม่ไว้วางใจในองค์การ เบื่อหน่ายต่องาน ปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ ส่งผลกระทบต่อองค์การ คือองค์การขาดการพัฒนา ไม่เจริญก้าวหน้า หรือทำให้ผลผลิตไม่ดีหรือลดลงได้ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2530; อรุณ รักรธรรม, 2536; Hepner and Pettengil, 1971; Muchinsky, 1983 อ้างถึงใน กรวิภา พรหมจวง, 2541)

### การวัดบรรยากาศองค์การ

การวัดบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีการประเมินเพื่อให้ทราบและเข้าใจในองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่ดี เพื่อจะได้พัฒนาเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานในระดับสูงขึ้น ซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ดังนั้นจึงมีการประเมินบรรยากาศองค์การ จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าการประเมินบรรยากาศองค์การทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1. การสังเกตอย่างใกล้ชิด ซึ่งการประเมินบรรยากาศองค์การในลักษณะนี้ นักวิจัยจะต้องมีความรู้สึกไวต่อบรรยากาศองค์การ มีคุณสมบัติเป็นผู้สังเกตที่ดี และรู้จักรูปแบบการสื่อสารของ

องค์การ ในการประเมินบรรยากาศองค์การโดยการสังเกตนี้ จะศึกษาได้โดยการเปรียบเทียบจากการตรวจสอบพฤติกรรมในองค์การที่แตกต่างกัน หรือโดยศึกษาผลกระทบของสภาพการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การเดียว การสังเกตอย่างใกล้ชิดนี้มีข้อจำกัดคือต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก ต้องใช้ผู้สังเกตที่มีความไวต่อความรู้สึก และขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมากสองหรือสามองค์การ

2. การรับรู้ของผู้ร่วมงานในองค์การ การประเมินบรรยากาศองค์การโดยการรับรู้ของผู้ร่วมงานในองค์การนั้น เป็นที่นิยมในการประเมินบรรยากาศองค์การ เนื่องจากมีความครอบคลุมและเหมาะสมมากกว่าการประเมินโดยการสังเกต

ในการศึกษาบรรยากาศองค์การส่วนใหญ่จะใช้เครื่องมือในการประเมินโดยการวัดการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยสร้างเป็นแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ประเมินบรรยากาศองค์การโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของ Stringer (2002) โดยวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การจากผู้ปฏิบัติงานในองค์การโดยรวม

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### งานวิจัยในประเทศ

วิเชียร รักรการ (2522) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของเจตคติที่ดีต่อการอาสาพัฒนา กับพฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมอาสาพัฒนาชนบทของนิสิตที่มีจิตลักษณะต่างๆ เป็นการวิจัยแบบการศึกษาคณะสนทนากลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จำนวน 240 คน พบว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูงเป็นผู้ที่มีเจตคติและพฤติกรรมการเข้าร่วมกลุ่มอาสาพัฒนา มากกว่าในกลุ่มที่มีความเชื่ออำนาจภายในต่ำ และยังพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานอาสาพัฒนาคือ ความเชื่ออำนาจในตนจะทำให้คนมีพฤติกรรมไม่ชอบอยู่เฉยชอบร่วมทำกิจกรรมต่างๆ พยายามใฝ่ใจเรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ กระตือรือร้น มีลักษณะเป็นผู้นำมีวินัยแห่งตนและมีคุณธรรมแห่งความเป็นพลเมืองดีสูงด้วย

สาคร พุทธิพน (2522) ได้ทำการศึกษาความต้องการของพยาบาลที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 3 แห่ง ที่ดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช จำนวน 266 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง พบว่า ความต้องการของพยาบาลที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ศักดิ์ชัย นิธิภูทิว (2531) ได้ทำการศึกษาความแปลกแยก กับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน การสนับสนุนทางสังคมทัศนคติต่อสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้ทำการศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการบรรจุใหม่ที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรพื้นฐานการปฏิบัติราชการ สังกัดกระทรวงต่างๆ และทำงานไม่เกิน 1 ปี จำนวน 120 คน พบว่า จิตลักษณะ 6 ด้าน คือ ความเชื่ออำนาจในตน ทศนคติต่อการทำงานราชการ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตนเอง สุขภาพจิต เหตุผลเชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ล้วนแต่เป็นจิตลักษณะที่ร่วมทำนวยพฤติกรรมการทำงานราชการ

ณรงค์ดี บุญยมาลิก (2536) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชน อายุระหว่าง 13-19 ปี จำนวน 110 คน ที่เข้ามาฝึกอบรม แบ่งเป็นกลุ่มทดลองโดยใช้สถานการณ์ระดมคน 57 คน และกลุ่มควบคุมซึ่งอยู่ในสถานการณ์ปกติจำนวน 53 คน พบว่า เยาวชนทั้งสองกลุ่มที่มีเจตคติที่ดีต่อการเมืองจะเป็นผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองสูงด้วย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของเยาวชนขึ้นอยู่กับความเชื่ออำนาจในตน

จารุณี บุญนิพัทธ์ (2539) ศึกษาพฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารกับความตระหนัก เจตคติ และการมีส่วนร่วมเรื่องสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ และกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 399 คน พบว่า เจตคติที่มีต่อการรักษาสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรรณะ บรรจง และอภิรดี จันทร์หอม (2540) ในการศึกษาปัจจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของทางการเมืองของครูไทย พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

กัญญา โตท่าโรง (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่ จำนวน 399 คนพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการให้บริการแก่ชุมชน ร้อยละ 22.6 มีส่วนร่วมในโครงการวิจัยในปัจจุบัน ร้อยละ 20.8 และไม่มีส่วนร่วมในองค์การวิชาชีพ ร้อยละ 35.8

ชัยณรงค์ แก้วอยู่ (2541) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล กรมตำรวจ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือข้าราชการถึงตำรวจในกองทะเบียนพล ในระดับพลตำรวจ-สัญญาบัตร ซึ่งมีระดับชั้นยศตั้งแต่พลตำรวจสำรองพิเศษ ร้อยตำรวจเอก จำนวน 199 คน พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวลักษณ์ สุกใส (2542) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 8 แห่งของจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น



แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .85 พบว่า การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน ได้แก่ ด้านการบริการ ด้านวิชาการ ด้านการสนับสนุนซึ่งกันและกันเกี่ยวกับทรัพยากรและวิชาการ และด้านบริหาร โดยมีคะแนนเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 64.6, 62.8, 56.4 และ 55.6 ตามลำดับ และระดับการศึกษา การได้รับข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุข

อำนาจ สุวรรณรักษ์ (2544) ได้ทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 320 คน โดยใช้แบบสอบถาม พบว่า พยาบาลยังมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลศิริราชอยู่ในระดับต่ำและพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของพยาบาลในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันแต่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัญชลี ดวงอุไร (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่กำลังดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ จำนวน 200 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน อายุ และการรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ร้อยละ 22.0 ( $R^2 = .222$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### งานวิจัยต่างประเทศ

Singh (1976 อ้างถึงใน ชัยณรงค์ แก้วอยู่, 2541) พบว่า มีปัจจัยถึง 32 ตัว ที่มีส่วนกำหนดระดับของการมีส่วนร่วมทางสังคม ซึ่งเจตคติ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการแสดงออกทางพฤติกรรม เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมของสังคม

Strickland (1977 อ้างถึงใน เจิดหล้า สุนทรวิภาต, 2534) ได้ศึกษาความเชื่ออำนาจในตนเองนอกตน กับบุคคลที่ทำงานในโรงงาน พบว่า บุคคลที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเชื่ออำนาจในตนเองสูงกว่าบุคคลที่มีความเฉื่อยชาในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และได้สรุปผลการวิจัยไว้ว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนเองจะมีพฤติกรรมที่จะนำไปสู่เป้าหมายในการแสวงหาความรู้แตกต่างกันไปจากพวกที่เชื่ออำนาจนอกตน ดังปรากฏในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า คนที่เชื่ออำนาจในตนเองจะทำงานโดยคำนึงถึงความสามารถของตน และทำตามลักษณะความต้องการของงานให้



เวลาพิจารณาในการทำงานมากกว่า เห็นคุณค่าของความสำเร็จ คำนึงถึงแต่เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานโดยไม่พาดพิงถึงผู้อื่น หรือคำนึงถึงการตอบแทนทางสังคม ส่วนพวกที่เชื่ออำนาจภายนอกตนจะทำงานตามอิทธิพลของสังคม ลักษณะของการกระทำดังกล่าวนี้เองที่ทำให้บุคคลทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จ

Erez and Arad (1986 อ้างถึงใน ศิริกุล จันทุม, 2543) ได้ศึกษาเชิงอธิบายว่าการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายจะนำไปสู่การเพิ่มผลงาน องค์ประกอบทางด้านสังคมและแรงจูงใจในเรื่องของความผูกพันกับงานได้อย่างไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานวิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะตัวในการทำงาน จำนวน 96 คน เป็นการวิจัยเชิงทดลอง ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าองค์ประกอบด้านสังคมและแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมเพิ่มปริมาณของงาน การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จริง การยอมรับเป้าหมาย ความยึดมั่นผูกพันกับกลุ่ม และความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและความรู้ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ แต่องค์ประกอบด้านความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณงานและเจตคติต่องาน

จากแนวคิดและผลการศึกษาที่ผู้วิจัยได้นำเสนอทั้งหมดนี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของบุคคล ลูกจ้างขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเจตคติต่องานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ต่อเรื่องนั้น จากความรู้ความเข้าใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคคลนั้น บุคลิกลักษณะของผู้มีความเชื่ออำนาจในตนที่มีความกระตือรือร้นจะแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ แล้วนำไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ซึ่งเป็นสถานการณ์ต่างๆ ในองค์กรที่จะเอื้ออำนวยต่อบุคคลในการทำงาน ตัวแปรทั้ง 3 ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษานี้ คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยเลือกศึกษาตามแนวคิดของ Newstrom & Keith (1997) ใช้แนวคิด เจตคติต่องานของ Triandis (1971) ใช้แนวคิดความเชื่ออำนาจในตนของ Rotter (1966) และ Strickland (1977) และใช้แนวคิดทฤษฎีบรรยากาสองค์การของ Stringer (2002) ดังแสดงในกรอบแนวคิดต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพยาบาลประจำการ ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โดยปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลและมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ตำแหน่งพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ จำนวน 17 โรงพยาบาล มีจำนวนพยาบาลประจำการทั้งหมด 2,030 คน (จากการสอบถามกองการแพทย์ของแต่ละเหล่าทัพ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ถึง 24 มกราคม 2546)

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) (ยูวดี ภาขา และคณะ, 2543) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 เลือกโรงพยาบาลที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 150 เตียงขึ้นไป โดยจำแนกโรงพยาบาลเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลขนาดเล็ก ( 150-200 เตียง ) โรงพยาบาลขนาดกลาง (201-500 เตียง) และโรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มากกว่า 501 เตียงขึ้นไป) จำนวน 17 โรงพยาบาล

2.2 ทำการสุ่มเลือกโรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนในแต่ละกลุ่ม โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้อัตราส่วน 1:2 ได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนจำนวน 9 โรงพยาบาล

2.3 สำนวจจำนวนพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้วิจัยได้สอบถามจำนวนประชากรจากกองการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาลทั้ง 9 โรงพยาบาล

2.4 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95

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

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{2,030}{1 + (2,030)(.05)^2} \\ &= \frac{2030}{6.16} \\ &= 335 \end{aligned}$$

2.5 คำนวณจำนวนพยาบาลประจำการของแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล โดยใช้สูตร

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนประชากรของโรงพยาบาล} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมดของโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง}}$$

โดยพิจารณาถึงเกณฑ์ว่าจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลอย่างน้อยที่สุด 30 คน (Polit & Hungler, 1999) เพื่อให้เป็นตัวแทนประชากรที่ดี

2.5.1 พิจารณาจำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล ถ้าโรงพยาบาลใดมีจำนวนประชากรไม่ถึง 30 คน ให้เลือกทั้งหมด เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งมี 5 โรงพยาบาลคือ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวร โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์

2.5.2 ถ้าโรงพยาบาลใดคำนวณได้จำนวนไม่ถึง 30 คน ให้ถือเกณฑ์สุ่มมาให้ได้อย่างน้อย 30 คน ซึ่งมีจำนวน 2 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลอานันทมหิดล โรงพยาบาลค่ายสุรนารี

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
สังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาล	ประชากร (จำนวน/คน)	โรงพยาบาลที่สุ่มได้/ จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่างที่ คำนวณได้ จำนวน (คน)
<b>โรงพยาบาลขนาดเล็ก</b>			
โรงพยาบาลค่ายสรรพลีธิประสงค์ จ.อุบลราชธานี	23	23	23
โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จ.อุดรธานี	32	-	-
โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ จ.ปราจีนบุรี	20	-	-
โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวร มหาราช จ.พิษณุโลก	19	19	19
โรงพยาบาลค่ายจิระประวัติ จ.นครสวรรค์	20	20	20
โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ จ.นครศรีธรรมราช	16	-	-
โรงพยาบาลโรงเรียน จ.ปร. จ.นครนายก	15	-	-
โรงพยาบาลค่ายธนระพี จ.ประจวบคีรีขันธ์	18	-	-
โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี จ.ลำปาง	20	20	20
โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ จ.กาญจนบุรี	18	18	18
<b>โรงพยาบาลขนาดกลาง</b>			
โรงพยาบาลอานันทมหิดล จ.ลพบุรี	84	84	30
โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จ.นครราชสีมา	43	43	30
โรงพยาบาลจันทบุษยา จ.นครปฐม	124	-	-
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จ.กรุงเทพฯ	260	-	-
โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จ.ชลบุรี	135	135	46
<b>โรงพยาบาลขนาดใหญ่</b>			
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จ.กรุงเทพฯ	563	-	-
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จ.กรุงเทพฯ	620	620	211
รวม	2,030	982	417

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n = 372)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21 – 25 ปี	87	23.4
26 – 30 ปี	106	28.5
31 – 35 ปี	52	13.9
36 – 40 ปี	71	19.1
41 ปีขึ้นไป	56	15.1
<b>เพศ</b>		
หญิง	370	99.5
ชาย	2	0.5
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	214	57.5
คู่	144	38.7
ม่าย/หย่า/แยก	14	3.8
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	360	96.8
ปริญญาโท	12	3.2
ปริญญาเอก	-	-
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน</b>		
1 – 5 ปี	153	41.1
6 – 10 ปี	87	23.4
11 – 15 ปี	55	14.8
16 – 20 ปี	49	13.2
20 ปีขึ้นไป	28	7.5

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวง กลาโหม จำนวนสูงสุดมีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 99.5 มี สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 57.5 การศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 96.8 และระยะเวลาใน การปฏิบัติอยู่ระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 1 ฉบับ ประกอบด้วยคำถาม 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ข้อคำถาม เป็นแบบให้เลือกคำตอบ และเติม คำในช่องว่าง จำนวนข้อคำถาม 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเจตคติต่องาน โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจตคติต่องาน
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเจตคติต่องาน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของ Triandis (1971)
3. ลักษณะแบบสอบถาม แบบสอบถามประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ องค์ประกอบทาง ด้านความคิดต่องาน องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกต่องาน องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมต่องาน จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

องค์ประกอบทางด้านความคิดต่องาน	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อ 1-4)
องค์ประกอบทางด้านความรู้สึกต่องาน	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 5-7)
องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรมต่องาน	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 8-10)

แบบสอบถามเป็นข้อคำถามปลายปิด ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อความเชิงรับ ถามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ และจัดทำเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับการประเมินและความหมาย ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด (81-100%)
เห็นด้วย 4	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก (61-80%)
เห็นด้วยปานกลาง 3	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง (41-60%)
ไม่เห็นด้วย 2	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย (21-40%)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเลย (1-20%)

### การแปลความหมายของคะแนน

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของเจตคติต่องานตามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีเจตคติที่ดีมากต่องาน

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีเจตคติดีต่องาน

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีเจตคติดีพอใช้ต่องาน

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีเจตคติไม่ดีต่องาน

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีเจตคติไม่ดีอย่างมากต่องาน

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความเชื่ออำนาจในตน
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน โดยผู้วิจัยปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของ พัชรี เอมะนาวิน (2536) ตามแนวคิดของ Rotter (1966) และ Strickland (1977) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .89

3. ลักษณะแบบสอบถาม แบบสอบถามเป็นข้อคำถามประโยคข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อเป็นข้อคำถามปลายปิด ทุกข้อคำถามมีลักษณะเป็นข้อคำถามเชิงรับ และจัดทำเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับการประเมินและความหมาย ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด (81-100%)
เห็นด้วย 4	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก (61-80%)
เห็นด้วยปานกลาง 3	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง (41-60%)
ไม่เห็นด้วย 2	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย (21-40%)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเลย (1-20%)

### การแปลความหมายของคะแนน

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของความเชื่ออำนาจในตน ตามความเชื่อของพยาบาลประจำการ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีความเชื่ออำนาจในตนอยู่ในระดับต่ำมาก

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ โดยผู้วิจัยแปลและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Stringer (2002)
3. ลักษณะแบบสอบถาม แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ โครงสร้างมาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน ความยึดมั่นผูกพัน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ รายละเอียดดังนี้

โครงสร้าง	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 1-3)
มาตรฐาน	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อ 4-7)
ความรับผิดชอบ	จำนวน 3 ข้อ	(ข้อ 8-10)
การได้รับการยอมรับ	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อ 11-14)
การสนับสนุน	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อ 15-18)
ความยึดมั่นผูกพัน	จำนวน 4 ข้อ	(ข้อ 19-22)

แบบสอบถามเป็นข้อคำถามปลายปิด ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อความเชิงรับตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และจัดทำเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับการประเมินและความหมายดังนี้

คะแนน	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด (81-100%)
เห็นด้วย 4	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมาก (61-80%)
เห็นด้วยปานกลาง 3	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบปานกลาง (41-60%)
ไม่เห็นด้วย 2	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบน้อย (21-40%)
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1	หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบเลย (1-20%)

#### การแปลความหมายของคะแนน

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเชื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง	บรรยากาศองค์การของหน่วยงานเชื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับต่ำมาก

### ตอนที่ 5 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน

โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน
2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ Newstrom & Keith (1997)

3. ลักษณะแบบสอบถาม แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วยแนวคิด

3 ประการ คือการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ รายละเอียดดังนี้

การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1-5)
การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6-10)
การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน	จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 10-15)

แบบสอบถามเป็นข้อคำถามปลายปิด ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเป็นข้อคำถามเชิงรับ และจัดทำเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีระดับการประเมิน และความหมายดังนี้

คะแนน	ความหมาย
เป็นจริงมากที่สุด 5	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (81-100%)
เป็นจริงมาก 4	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก (61-80%)
เป็นจริงปานกลาง 3	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง (41-60%)
เป็นจริงน้อย 2	ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย (21-40%)
ไม่เป็นจริง 1	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง (1-20%)

### การแปลความหมายคะแนน

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมในงานตามการปฏิบัติของพยาบาลประจำการดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง



คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	หมายถึง	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับต่ำมาก

### วิธีการสร้างเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. กำหนดโครงสร้างของเนื้อหา ตามกรอบแนวคิดและทฤษฎี
3. ออกแบบโครงสร้างของแบบสอบถามและเขียนข้อคำถาม
4. ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้กับกลุ่มพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน ที่โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 24 มกราคม พ.ศ. 2546 เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)
6. วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

1. **ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)**  
ผู้วิจัยนำเครื่องมือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขขั้นต้น จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับสังเขป และคำจำกัดความให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และมีความรู้เกี่ยวกับภาวะเบี่ยงข้อบังคับของกระทรวงกลาโหม ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของเนื้อหา ความถูกต้อง

ความเหมาะสมของภาษา ความครอบคลุมของเนื้อหา เกณฑ์การให้คะแนน การแปลผล ความถูกต้องของการวัด แล้วนำข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้อง และการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 80 (4 ใน 5) จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกันอาจารย์ที่ปรึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปทดลองใช้

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงแก้ไขและตัดออก จากเดิมข้อคำถามจำนวน 68 ข้อ เหลือข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ ดังต่อไปนี้

2.1	แบบสอบถามเจตคติต่องาน	จำนวน 12 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 3 ข้อ
	ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน 4 ข้อ
	ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 3 ข้อ
	<b>เหลือข้อคำถามทั้งหมด</b>	<b>จำนวน 10 ข้อ</b>
2.2	แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน	จำนวน 17 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 6 ข้อ
	ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน 4 ข้อ
	ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 6 ข้อ
	<b>เหลือข้อคำถามทั้งหมด</b>	<b>จำนวน 10 ข้อ</b>
2.3	แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	จำนวน 24 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 14 ข้อ
	ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน 5 ข้อ
	ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ
	เปลี่ยนข้อคำถามให้เป็นข้อความในเชิงบวก	จำนวน 1 ข้อ
	<b>เหลือข้อคำถามทั้งหมด</b>	<b>จำนวน 22 ข้อ</b>
2.4	แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน	จำนวน 15 ข้อ
	ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 9 ข้อ
	ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน 5 ข้อ
	ตัดข้อคำถามออก	จำนวน 1 ข้อ
	<b>ยังคงข้อคำถามทั้งหมด</b>	<b>จำนวน 15 ข้อ</b>

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เห็นด้วยกับเกณฑ์การให้คะแนนที่ตั้งไว้ ยกเว้นในส่วนของความหมายเกณฑ์ให้คะแนนของแบบสอบถาม การมีส่วนร่วมในงาน ให้ปรับเป็นตามความเป็นจริงแทนตามความคิดเห็น หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของ

ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน และผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อหาค่าความเที่ยงต่อไป

## 2. การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0-1 สำหรับค่าต่ำสุดที่ยอมรับได้คือ .65 (Devillis, 1991) ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเจตคติต่องาน แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม	
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)	กลุ่มตัวอย่างจริง (n = 372)
<b>แบบสอบถามเจตคติต่องาน</b>	<b>.80</b>	<b>.83</b>
ด้านความคิดต่องาน	.55	.60
ด้านความรู้สึกต่องาน	.74	.79
ด้านพฤติกรรมต่องาน	.69	.71
<b>แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน</b>	<b>.89</b>	<b>.83</b>
<b>แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ</b>	<b>.91</b>	<b>.93</b>
โครงสร้าง	.86	.86
มาตรฐาน	.57	.84
ความรับผิดชอบ	.87	.85
การได้รับการยอมรับ	.68	.79
การสนับสนุน	.75	.86
ความยึดมั่นผูกพัน	.84	.86
<b>แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน</b>	<b>.83</b>	<b>.94</b>
การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	.70	.89
การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	.88	.93
การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน	.82	.90

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 9 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เมื่อได้รับหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะพยาบาลศาสตร์แล้ว ผู้วิจัยติดต่อฝ่ายธุรการของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อขอความร่วมมือและชี้แจงถึงรายละเอียดในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นจึงส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแนบโครงการวิจัย และตัวอย่างเครื่องมือการวิจัยถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 9 แห่ง
3. หลังจากนั้น 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากองการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลเพื่อแนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และอธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามว่าเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ
4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามการวิจัยผ่านทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) ถึงหัวหน้ากองการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล พร้อมจดหมายถึงหัวหน้ากองการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล ชี้แจงวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล กำหนดวันส่งแบบสอบถามและขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) โดยผู้วิจัยได้แนบตัวแลกเงินของไปรษณีย์ด่วนพิเศษ (EMS) เป็นค่าจัดส่งกลับ พร้อมแนบซองส่งกลับที่มีชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัยพิมพ์ไว้เรียบร้อยแล้ว แนบไปด้วยทุกโรงพยาบาลทั้ง 9 แห่ง พร้อมทั้งขอความกรุณาช่วยส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 2 สัปดาห์ และเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ความเป็นอิสระในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการแยกแบบสอบถามแต่ละชุดใส่ซองสีน้ำตาลเล็ก โดยมีสติ๊กเกอร์ระบุชื่อความที่ของให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาปิดผนึกซองหลังทำการตอบแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ ก่อนส่งคืนกองการพยาบาลหรือผู้เก็บรวบรวมข้อมูลของหน่วยงาน
5. หลังจากนั้นในวันที่ 2 และ 3 ของการส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดต่อแผนกกองการพยาบาล และรองหัวหน้าฝ่ายกลุ่มงานการพยาบาลด้านวิชาการแต่ละโรงพยาบาล ถึงการได้รับแบบสอบถามหรือไม่ วันที่ 9 และ 10 ของการส่งแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดต่อแผนกกองการพยาบาลอีกครั้ง เกี่ยวกับปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูล ความครบถ้วนของแบบสอบถามที่จะส่งคืน
6. หลังจากวันที่ 6 ของการส่งแบบสอบถาม พบว่า ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามจากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกลับคืนมาก่อนกำหนด 2 สัปดาห์ ตามลำดับก่อนหลังคือโรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช โรงพยาบาลอานันทมหิดล โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลค่ายสรรพลีธิประสงค์ ซึ่งมี

จำนวนครบและสมบูรณ์ทุกฉบับ ผู้วิจัยได้โทรศัพท์กล่าวขอบคุณหัวหน้ากองการพยาบาล และรองหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลด้านวิชาการอีกครั้งที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

7. การเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับทางไปรษณีย์และไปรับคืนด้วยตนเอง ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 28 กุมภาพันธ์ – 20 มีนาคม 2546 รวมระยะเวลา 3 สัปดาห์ ได้รับกลับคืนทั้งหมดจำนวน 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.21

8. นำแบบสอบถามตามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลอีกครั้ง พบว่าทุกฉบับมีความสมบูรณ์ จากนั้นนำแบบสอบถามไปคิดคะแนนโดยแปลงข้อมูลที่ได้เป็นค่าคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 10.0 ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

2. วิเคราะห์ข้อมูล เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกโดยรวม รายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยสถิติการทดสอบค่าที (t-test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และใช้เกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542: 11) ดังนี้

ค่าระหว่าง $\pm 0.70$ ถึง $\pm 1.00$	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่าระหว่าง $\pm 0.30$ ถึง $\pm 0.69$	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่าระหว่าง $\pm 0.29$	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4. สร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ จากตัวแปรพยากรณ์คือ เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตนและบรรยากาศองค์การ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้



- 4.1 ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยทดสอบความเป็นอิสระจากกันของตัวแปรอิสระ
- 4.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบง่าย โดยค่าทดสอบค่าที (t – test statistic)
- 4.3 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( R ) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์
- 4.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยสถิติการทดสอบรวมเอฟ (Overall F-test)
- 4.5 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (b) ในรูปคะแนนดิบ
- 4.6 ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบค่า b ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวว่าจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่
- 4.7 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
- 4.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษามีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และการศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 9 แห่ง จำนวน 372 คน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกโดยรวม รายด้าน และรายข้อ แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4-10

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 11

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และการสร้างสมการพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 12-14

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้านและรายชื่อ โดยเสนอตามลำดับดังนี้

1. เจตคติต่องาน
2. ความเชื่ออำนาจในตน
3. บรรยากาศองค์การ
4. การมีส่วนร่วมในงาน

#### 1. เจตคติต่องาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของเจตคติต่องานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้าน (n = 372)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>เจตคติต่องาน</b>	4.40	.41	สูง
ด้านความคิดต่องาน	4.33	.46	สูง
ด้านความรู้สึกต่องาน	4.45	.51	สูง
ด้านพฤติกรรมต่องาน	4.38	.48	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า เจตคติต่องานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจตคติต่องานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านความรู้สึกต่องานอยู่ในระดับสูงสุด ( $\bar{X} = 4.45$ ) และด้านความคิดต่องานอยู่ในระดับต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.33$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของเจตคติต่องานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ

เจตคติต่องาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>ด้านความคิดต่องาน</b>			
1. การพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ	4.79	.45	สูงมาก
2. พยาบาลปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ	4.55	.58	สูงมาก
3. มีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน	3.67	.89	สูง
4. มีความภาคภูมิใจในงานด้านการพยาบาล	4.37	.69	สูง
<b>ด้านความรู้สึกลูกต่องาน</b>			
5. พึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.48	.62	สูง
6. พอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ	4.48	.64	สูง
7. พอใจที่ได้ใช้ความรู้ทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย	4.47	.62	สูง
<b>ด้านพฤติกรรมต่องาน</b>			
8. ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ทางการพยาบาล	4.56	.53	สูง
9. ปฏิบัติการพยาบาลด้วยความเต็มใจ	4.41	.60	สูง
10. สามารถตัดสินใจให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยตนเอง	4.17	.66	สูง
รวม	4.40	.41	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า เจตคติต่องานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.40$ ) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อของ**ด้านความคิดต่องาน** พบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และพยาบาลปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.79, 4.55$  ตามลำดับ) ส่วนอีก 2 ข้อนั้นค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ส่วน**ด้านความรู้สึกลูกต่องาน** พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานพยาบาล และพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ( $\bar{X} = 4.48$ ) และ**ด้านพฤติกรรมต่องาน** พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ย ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของศาสตร์ทางการพยาบาล มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด( $\bar{X} = 4.56$ ) และสามารถตัดสินใจในการให้การพยาบาลผู้ป่วยด้วยตนเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.17$ )

## 2. ความเชื่ออำนาจในตน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายข้อ (n = 372)

ความเชื่ออำนาจในตน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. วิธีหนึ่งของการพัฒนาความรู้คือมีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ	4.65	.53	สูงมาก
2. บุคคลที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานต้องให้ความสนใจต่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.57	.60	สูงมาก
3. การทำงานอย่างเต็มความสามารถจะทำให้ทำงานนั้นประสบความสำเร็จ	4.47	.59	สูง
4. ความสำเร็จของงานเกิดจากความสามารถของตนเอง	4.37	.86	สูง
5. งานจะสำเร็จได้ถ้ามีความมุ่งมั่น	4.32	.56	สูง
6. สามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองได้	4.20	.62	สูง
7. ความก้าวหน้าในงานเกิดจากความรู้ความสามารถของตนเอง	4.15	.80	สูง
8. สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานประจำวันได้	4.15	.59	สูง
9. มีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.01	.57	สูง
10. เชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานที่ยากได้สำเร็จ	3.99	.63	สูง
รวม	4.30	.40	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า วิธีหนึ่งของการพัฒนาความรู้คือมีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ และบุคคลที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานต้องให้ความสนใจต่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต่างก็มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ( $\bar{X} = 4.65$  และ  $4.57$  ตามลำดับ) นอกนั้นเป็นข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง



### 3. บรรยายกาศองค์การ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยายกาศองค์การของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้าน (n = 372)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>บรรยายกาศองค์การ</b>	<b>3.92</b>	<b>.48</b>	<b>สูง</b>
มาตรฐาน	4.11	.54	สูง
ความยึดมั่นผูกพัน	4.10	.61	สูง
โครงสร้าง	4.05	.64	สูง
การสนับสนุน	3.98	.58	สูง
ความรับผิดชอบ	3.80	.55	สูง
การได้รับการยอมรับ	3.50	.73	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยายกาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านมาตรฐานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพัน ( $\bar{X} = 4.10$ ) และการได้รับการยอมรับมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.50$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาของค์การของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ (n = 372)

บรรยากาของค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>มาตรฐาน</b>			
1. ภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	4.15	.72	สูง
2. หน่วยงานมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น	4.13	.66	สูง
3. หน่วยงานมีการพัฒนาที่มการพยาบาลเสมอ	4.09	.69	สูง
4. หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน	4.07	.71	สูง
<b>ความยึดมั่นผูกพัน</b>			
5. มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน	4.29	.62	สูง
6. รักษาความเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน	4.19	.65	สูง
7. รู้สึกยึดมั่นผูกพันกับหน่วยงาน	3.96	.80	สูง
8. รู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน	3.95	.81	สูง
<b>โครงสร้าง</b>			
9. หน่วยงานกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน	4.13	.71	สูง
10. หน่วยงานกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	4.10	.77	สูง
11. หน่วยงานมีการบริหารจัดการและวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดี	3.91	.74	สูง
<b>การสนับสนุน</b>			
12. ได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง	4.12	.65	สูง
13. หัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	4.01	.69	สูง
14. ทีมการทำงานในหน่วยงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ	3.91	.70	สูง
15. เพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.87	.74	สูง
<b>ความรับผิดชอบ</b>			
16. หน่วยงานยอมรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานพยาบาล	3.96	.69	สูง
17. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.95	.74	สูง
18. ทุกคนในหน่วยงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วย ตนเอง	3.50	.72	สูง
<b>การได้รับการยอมรับ</b>			
19. หน่วยงานมีการพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	3.59	.75	สูง
20. หน่วยงานมีการลงโทษผู้กระทำผิดในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่ กำหนดไว้	3.56	.85	สูง
21. หน่วยงานพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน	3.52	.95	สูง
22. หน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.34	.93	ปานกลาง
รวม	3.92	.48	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำกรร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า **ด้านมาตรฐาน** พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับพยาบาลมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.15$ ) รองลงมาคือหน่วยงานมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.13$ ) และหน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.07$ ) **ด้านความยึดมั่นผูกพัน** พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับพยาบาลมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.29$ ) รองลงมาคือการรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.19$ ) และรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.95$ ) **ด้านโครงสร้าง** พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับหน่วยงานกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) และหน่วยงานมีการบริหารจัดการและวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.91$ ) **ด้านการสนับสนุน** พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับการได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.12$ ) รองลงมาหัวหน้าให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.01$ ) และเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.87$ ) **ด้านความรับผิดชอบ** พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับหน่วยงานยอมรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) และทุกคนในหน่วยงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเองมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.50$ ) **ในด้านสุดท้ายด้านการได้รับส่วนการยอมรับนั้น** พบว่าข้อคำถามเกี่ยวกับหน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับหน่วยงานมีการพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.59$ ) รองลงมาคือหน่วยงานมีการลงโทษผู้กระทำความผิดในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.56$ ) และหน่วยงานมีระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.34$ )

#### 4. การมีส่วนร่วมในงาน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกรายด้าน (n = 372)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การมีส่วนร่วมในงาน</b>	<b>4.21</b>	<b>.47</b>	<b>สูง</b>
การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	4.30	.48	สูง
การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์	4.28	.50	สูง
การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ	4.06	.61	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) และการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.06$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ (n = 372)

การมีส่วนร่วมในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
<b>การยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน</b>			
1. ยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.39	.56	สูง
2. รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี	4.31	.56	สูง
3. สนับสนุนการทำงานร่วมกันของทีมการพยาบาล	4.30	.58	สูง
4. เข้าใจวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.25	.57	สูง
5. ปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.23	.55	สูง
<b>การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์</b>			
6. พร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน	4.45	.55	สูง
7. เต็มใจให้ความร่วมมือในการพัฒนาหน่วยงาน	4.34	.59	สูง
8. ให้ความร่วมมือกับทีมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.30	.55	สูง
9. ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมทุกกิจกรรมในหน่วยงาน	4.16	.63	สูง
10. มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากงานประจำ	4.15	.67	สูง
<b>การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ</b>			
11. ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน	4.11	.65	สูง
12. ได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	4.07	.68	สูง
13. ได้รับการสนับสนุนให้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆของหน่วยงาน	4.06	.69	สูง
14. ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในการพัฒนาหน่วยงาน	4.04	.70	สูง
15. ได้รับการสนับสนุนให้เสนอแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.03	.69	สูง
รวม	4.21	.47	สูง



จากตารางที่ 10 พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.21$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านพบว่า **ด้านการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน** พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับพยาบาลยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.39$ ) รองลงมาคือ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.31$ ) และปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) **ด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์** พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับพยาบาลพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.45$ ) รองลงมาเต็มใจให้ความร่วมมือในการพัฒนาของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.34$ ) และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำของหน่วยงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.15$ ) **ส่วนด้านการมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ** พบว่าค่าคะแนนเฉลี่ยทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยข้อคำถามเกี่ยวกับพยาบาลได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานให้หน่วยงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.11$ ) รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 4.07$ ) และได้รับการสนับสนุนให้เสนอแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 4.03$ )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน  
บรรยากาศ และการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ สังกัดกระทรวง  
กลาโหม**

**ตารางที่ 11** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศ  
องค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง  
กลาโหม (n = 372)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	ระดับ
เจตคติต่องาน	.532	.000	ปานกลาง
ความเชื่ออำนาจในตน	.572	.000	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การ	.709	.000	สูง

จากตารางที่ 11 พบว่า เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ ต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการในระดับสูง ( $r = .709$ ) ความเชื่ออำนาจในตนและเจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ในระดับปานกลาง ( $r = .572$  และ  $.532$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และการสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**

**ตารางที่ 12** เมตริกสหสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม(n = 372)

	เจตคติต่องาน	ความเชื่ออำนาจในตน	บรรยากาศองค์การ	การมีส่วนร่วมในงาน
เจตคติต่องาน	-			
ความเชื่ออำนาจในตน	.569**	-		
บรรยากาศองค์การ	.471**	.505**	-	
การมีส่วนร่วมในงาน	.532**	.572**	.709**	-

\*\* P < .01

จากตารางที่ 12 พบว่า เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในงาน ความเชื่ออำนาจในตน และบรรยากาศองค์การ ( $r = .569, .471$  และ  $.532$  ตามลำดับ) ส่วนความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ ( $r = .505$  และ  $.572$  ตามลำดับ) สำหรับบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ( $r = .709$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 372)

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F	p-value
1. บรรยายาคองค์การ	.709	.502	.502	373.112	.000
2. บรรยายาคองค์การและ ความเชื่ออำนาจในตน	.751	.564	.062	52.021	.000
3. บรรยายาคองค์การ ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่องาน	.762	.581	.017	14.848	.000

จากตารางที่ 13 ในขั้นที่ 1 พบว่า บรรยายาคองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .502 ( $R^2 = .502$ ) แสดงว่า บรรยายาคองค์การสามารถอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ร้อยละ 50.2

ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ตัวที่สอง คือความเชื่ออำนาจในตนเข้าไปในสมการ พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .564 ( $R^2 = .564$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 6.2 ( $R^2$  change = .062) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือบรรยายาคองค์การและความเชื่ออำนาจในตน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ร้อยละ 56.4

ในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ตัวที่สามคือ เจตคติต่องานเข้าไปในสมการ พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น .581 ( $R^2 = .581$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 1.7 ( $R^2$  change = .017) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ บรรยายาคองค์การ ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่องาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ร้อยละ 58.1

**ตารางที่ 14** ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 372)

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
บรรยากาศองค์การ	.344	.027	.523	12.919	.000
ความเชื่ออำนาจในตน	.374	.076	.214	4.934	.000
เจตคติต่องาน	.283	.073	.164	3.853	.000
constant	5.014				.086
R = .762	R <sup>2</sup> = .581	F = 14.848	P-value = .000		

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวพยากรณ์มีค่า Beta สูงสุดคือ บรรยากาศองค์การ (Beta = .523) รองลงมาคือความเชื่ออำนาจในตน (Beta = .214) และตัวพยากรณ์มีค่า Beta ต่ำสุดคือ เจตคติต่องาน (Beta = .164) แสดงว่าบรรยากาศองค์การมีน้ำหนักความสำคัญสูงสุด และเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ รองลงมาคือความเชื่ออำนาจในตน และอันดับสุดท้ายคือเจตคติต่องาน โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังนี้

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{การมีส่วนร่วมในงาน}} = .344 X_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .374 X_{\text{ความเชื่ออำนาจในตน}} + .283 X_{\text{เจตคติต่องาน}}$$

#### สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{การมีส่วนร่วมในงาน}} = .523 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .214 Z_{\text{ความเชื่ออำนาจในตน}} + .164 Z_{\text{เจตคติต่องาน}}$$

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประชากรคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวนทั้งหมด 2,030 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 417 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุด ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวน 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.21

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามให้เลือกตอบ และเติมคำลงในช่องว่าง

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเจตคติต่องาน ตามความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดของ Triandis (1971) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ ด้านความคิดต่องาน ด้านความรู้สึกลูกต่องาน และด้านพฤติกรรมต่องาน จำนวน 10 ข้อ และจัดทำเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตนตามความเชื่อของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามของ พัทชนี เอมะนาวิน ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Rotter (1966) & Strickland (1977) จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายเปิด และจัดทำเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตอนที่ 4** แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยแปลและปรับปรุงจากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Stringer (2002) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับ

การยอมรับ การสนับสนุนและความยึดมั่นผูกพัน จำนวน 22 ข้อ และจัดทำเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

**ตอนที่ 5** แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Newstrom & Keith (1997) มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ การมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ การมีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ และการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 15 ข้อ เป็นข้อคำถามปลายปิด และจัดทำเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับคือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และไม่เป็นจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาและได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อคำถามและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยถือเกณฑ์การยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 และตรวจสอบความเที่ยงโดยนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จำนวน 30 คน มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานเท่ากับ .83 .83 .93 และ .94 ตามลำดับ

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากองการพยาบาลของทุกโรงพยาบาลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในโรงพยาบาลที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาลในต่างจังหวัด และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยจัดเตรียมความพร้อมในการส่งคืนแบบสอบถามไว้ให้ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 417 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาภายในระยะเวลาที่กำหนด จำนวน 372 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้ง 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.21 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW+ version 10 ในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณหาความสัมพันธ์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มเติมตัวแปรเป็นขั้นตอน

## สรุปผลการวิจัย

1. เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.40, 4.30, 3.91$  และ  $4.21$  ตามลำดับ)
2. เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับปานกลาง กับการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .532$ )
3. ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .572$ )
4. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .709$ )
5. เจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 58.1 ( $R^2 = .581$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 สร้างสมการพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการได้ดังนี้

### 1. สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y}_{\text{การมีส่วนร่วมในงาน}} = 344X_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .374 X_{\text{ความเชื่ออำนาจในตน}} + .283 \text{เจตคติต่องาน}$$

### 2. สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{\text{การมีส่วนร่วมในงาน}} = .523 Z_{\text{บรรยากาศองค์การ}} + .214 Z_{\text{ความเชื่ออำนาจในตน}} + .164 Z_{\text{เจตคติต่องาน}}$$

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน ของพยาบาลประจำการ

### 1.1 การศึกษาเจตคติต่องาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่องานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4) แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันพยาบาลประจำการเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้พยาบาลพร้อมที่จะกระทำหน้าที่ของตนได้ดี และรักที่จะทำด้วยความเต็มใจ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าพยาบาลประจำการมีเจตคติต่องานด้านความคิดต่องาน ด้านความรู้สึกลูกต่องาน และด้านพฤติกรรมต่องาน

อยู่ในระดับสูง ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือลักษณะงานด้านการพยาบาล เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนภายใต้ มาตรฐานวิชาชีพ ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกพึงพอใจที่ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างอิสระและที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน ก่อให้เกิดความ ภาคภูมิใจในงานด้านการพยาบาล จึงพร้อมที่จะปฏิบัติกรพยาบาลด้วยความเต็มใจ บนพื้นฐาน ของความรู้ทางการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ แยมสรวลกุล (2544) ที่พบว่า เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง และ ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2544) พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รู้สึกว่าลักษณะ งานของพยาบาลเป็นงานที่ดี ตรงกับความรู้ความสามารถและมีความสุขกับการทำงาน

## 1.2 การศึกษาความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 6) แสดงว่า พยาบาลประจำการเชื่อว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว เป็นผลมาจากการ กระทำหรือความสามารถของตนเอง และสามารถควบคุมได้ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ที่ พบว่า พยาบาลประจำการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เชื่อว่าการ ทำงานอย่างเต็มความสามารถและจากความสามารถของตนเองจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ รวมทั้งได้รับความก้าวหน้าในงาน สามารถจัดการกับข้อบกพร่องของตนเองและปัญหา ต่างๆ ในการทำงาน และเชื่อมั่นว่าการมีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะสามารถปฏิบัติงานที่ยากได้สำเร็จ ซึ่งการมีความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ ส่งผลให้พยาบาลประจำการมีความคาดหวังในความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่จะทำต่อไปว่าขึ้น อยู่กับความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนี เอมะนาวิน (2536) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ดังนั้นการส่งเสริม ให้พยาบาลประจำการมีความเชื่ออำนาจในตนสูงและสูงขึ้นนั้น โดยผู้บริหารควรสนับสนุนให้ พยาบาลประจำการมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความรู้อยู่เสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการ ปฏิบัติงานที่ยากให้สำเร็จ เป็นการจูงใจให้เกิดความคาดหวังความสำเร็จในงานครั้งต่อๆ ไป จาก ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Rotter, 1966 อ้างถึงใน พัชนี เอมะนาวิน, 2536) ที่ว่า ผลตอบแทน อย่างหนึ่งที่ได้มาจากพฤติกรรมของบุคคล ย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทน เช่นเดียวกันจากพฤติกรรมใหม่ ความคาดหวังเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ อื่นๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคลนั้น ก่อให้เกิดความเชื่ออำนาจในตน

### 1.3 การศึกษาบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 7) ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งกระบวนการ พัฒนาและรับรองคุณภาพมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น ประกอบกับกลยุทธ์การ บริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การที่โรงพยาบาลนำมาใช้ มุ่งเน้นวิธีการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลจากกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพจะก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานคุณภาพ (Dubrin & Lveland, 1993 อ้างถึงใน อารีรัตน์ เถกิงสรคันธ์, 2545) อีกทั้งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และหน่วยงาน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ สามารถควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ และรู้สึก ผูกพันกับองค์การในเวลาต่อมา (Rovin & Ginsberg, 1991 อ้างถึงใน อารีรัตน์ เถกิงสรคันธ์, 2545) เมื่อหน่วยงานมีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ และมีการกำหนดแนวทาง มาตรฐาน การปฏิบัติของงานบริการพยาบาลไว้อย่างชัดเจนและหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้าทีมงาน เปิด โอกาสให้พยาบาลประจำการได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การรับรู้ บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี ดวงอุไร (2545) ที่ทำ การศึกษาการรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม เมื่อพิจารณาด้านเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานพบว่าอยู่ในระดับสูง ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าหน่วยงานที่พยาบาลปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน มีการบริหาร จัดการอย่างดีและมีคำอธิบายบทบาทความรับผิดชอบต่อบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการปรับปรุง การปฏิบัติงาน พัฒนาศึกษาพยาบาลอยู่เสมอ และมีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคคล ไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้พยาบาลประจำการมองหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานและมีความ คาดหวังต่อการปฏิบัติงานสูง นอกจากนี้หน่วยงานยังให้การยอมรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลประจำการ ให้อิสระในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ แก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง แสดงถึงการได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง ส่งผลให้พยาบาลประจำการมี กำลังใจในการปฏิบัติงาน ในด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า หน่วยงานมีการให้รางวัลและมีการ ลงโทษที่เหมาะสม พยาบาลประจำการได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่ดีจากสมาชิกในทีม ทำให้ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ส่งผลให้มีความสุขและพึงพอใจใน การปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน รักษาความเป็น สมาชิกที่ดีของหน่วยงาน มีความผูกพันกับหน่วยงาน รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของหน่วยงาน อย่างไรก็ตามในการพัฒนาให้การรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ กับระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้มีความยุติธรรมและโปร่งใส ซึ่งจากผลการวิจัยยัง พบว่ายังมี



ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ ราชธนบริบาล (2541) ที่ทำการศึกษาปัจจัยด้านองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับเงินเดือนที่ได้รับ ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนเองได้รับการเลื่อนตำแหน่งช้ากว่าเพื่อนๆ รุ่นเดียวกัน และช้ากว่าที่ควรจะเป็นตามกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาล และ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมของพยาบาลประจำการ บรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะสนับสนุนให้สมาชิกในองค์การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน (Litwin and Steinger, 1968) และจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน นำไปสู่การมีความเสียสละให้กับองค์การ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2530)

#### 1.4 การศึกษาการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.21$ ) แสดงว่าพยาบาลประจำการมีความเต็มใจให้ความร่วมมือและพร้อมที่จะช่วยเหลือทีมงานในการปฏิบัติงานและการพัฒนาหน่วยงาน โดยเห็นถึงความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของหน่วยงานและนอกเหนือจากงานประจำ มีแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือ จากการได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นแนวคิดใหม่ๆ ในการวางแผน การแก้ปัญหา เลือกลงแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเข้าใจวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานดีและมีการสนับสนุนการทำงานร่วมกันของทีม และจากการทบทวนวรรณกรรมในระยะหลังของการเข้าสู่การประกันคุณภาพโรงพยาบาล พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรทางการพยาบาลอยู่ในระดับสูง (เกษณี เอกสุวรรณ, 2545; อารีรัตน์ เถกิงสรคันธ์, 2545) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาลอยู่ในระดับมาก (ศิริवंดี ยิ้มเลี้ยง และคณะ, 2543) และการมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ระดับหน่วยงานอยู่ในระดับสูง (อัญชลี ดวงอุไร, 2545) อย่างไรก็ตามแม้ว่าการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง แต่ก็ยังไม่อยู่ในระดับสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรต้อง

ให้ความสนใจ และพัฒนาให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้สึกร่วม การให้แรงจูงใจและการสร้างความรับผิดชอบต่องานให้กับพยาบาลประจำการ

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตน บรรยากาศองค์การ กับการมีส่วนร่วมในงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องาน กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ

ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการมีส่วนร่วมในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .532$ ) เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวคือ ถ้าพยาบาลประจำการได้รับการส่งเสริมให้มีเจตคติที่ดีต่องาน จะส่งผลให้พยาบาลมีส่วนร่วมในงานสูงด้วย อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลรับรู้ว่างานด้านการพยาบาลเป็นงานที่ดี มีคุณค่าและมีความหมาย จะทำให้เกิดความต้องการทุ่มเทการทำงาน มีความอดทน เสียสละ และรักที่จะทำด้วยความเต็มใจ ซึ่ง Newstrom & Keith (1977) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานเกิดจากความปรารถนาอย่างแท้จริงในการทำงาน ส่วน Triandis (1971) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า เจตคติเป็นความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ภายหลังที่ได้รับประสบการณ์หรืออิทธิพลเรื่องนั้นๆ มาแล้ว และเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ ต่อเรื่องนั้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลให้พยาบาลมีส่วนร่วมในงาน ทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจอย่างแท้จริง โดยต้องให้ความสำคัญต่อด้านความคิดต่องาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของเจตคติต่องานที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพยาบาล และความรู้สึกต่องานนี้จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน กับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .572$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 กล่าวคือ พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง จะมีการมีส่วนร่วมในงานสูงด้วย ความสัมพันธ์นี้อธิบายได้ว่า พยาบาลที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นผู้ที่มีความตระหนักและแสวงหาข้อมูลความรู้ใหม่ แล้วนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจัง มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ เห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตนเอง สามารถปรับตัวและควบคุมสภาพการณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในเหตุผล จะสนใจต่องาน ชอบที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ และมีแรงจูงใจในการกระทำสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้สัมฤทธิ์ผลและความพยายามที่จะกระทำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Fritz and Heider (1974 อ้างถึงใน พนิดา วิมานรัตน์, 2543) ได้กล่าวถึงสาเหตุการเกิดพฤติกรรมโดยที่สาเหตุหนึ่งมาจากส่วนบุคคลคือ ต้องมีทักษะและ

ความสามารถที่จะกระทำให้เกิดพฤติกรรมขึ้น และ Parsons (1974 อ้างถึงใน เกสร วงศ์วัฒนกิจ, 2542) ได้กล่าวสรุปได้ว่า บุคลิกภาพจะเป็นตัวกำหนดบทบาทและแนวทางในการปฏิบัติของบุคคล สอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2536) ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .709$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 กล่าวคือ บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานสูงจะมีการมีส่วนร่วมในงานสูงด้วย ความสัมพันธ์นี้อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและบรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์การ และความต้องการของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะสนับสนุนให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งจะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน การส่งเสริมให้มีการมีส่วนร่วมในงานสูงขึ้น จึงควรให้ความสำคัญกับบรรยากาศความยึดมั่นผูกพันเพราะพยาบาลที่มีความยึดมั่นผูกพันสูงจะมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงานด้วยความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน วรณี ชูกาล (2540) กล่าวว่า บุคคลที่มีความรู้สึกที่ดี มีความรู้สึกผูกพันและไว้วางใจต่อองค์การ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวโน้มจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพขององค์การอยู่ในระดับสูง เพื่อต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มระดับความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงาน มีการจัดการโครงสร้างของหน่วยงานอย่างดี มีคำอธิบายบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน ความรู้สึกว่ามีโครงสร้างที่ดีมีผลอย่างยิ่งในการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน ให้การสนับสนุนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีความไว้วางใจกัน ให้ความช่วยเหลือกันในการปฏิบัติ จากทีมและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับความไว้วางใจและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกมีกำลังใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง และมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สุดท้ายควรมีความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างรางวัลและคำติชมหรือการลงโทษ เพื่อเพิ่มบรรยากาศของการได้รับการยอมรับให้สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Swanburg (1996) ที่พบว่า เมื่อบุคคลมีความไว้วางใจกันในองค์การสูง มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะเป็นการเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น และเมื่อแรงจูงใจเพิ่มขึ้นพยาบาลประจำการก็จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานสูงขึ้นเช่นเดียวกัน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ ส่งผลให้เกิดความรู้สึก

ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลประจำการเกิดความเต็มใจ และยินดีที่จะทุ่มเท ความพยายามสำหรับการมีส่วนร่วมในงาน (Kanter, 1986 อ้างถึงใน อัญชลี ดวงอุไร, 2545) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ แก้วอยู่ (2541) บรรยายทฤษฎีการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าบรรยาการขององค์กรที่ดีเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานสูง

3. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนในการพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ พบว่า บรรยาการขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตน เจตคติต่องาน สามารถอธิบายความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการได้ โดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 58.1 ( $R^2 = .581$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทางของบรรยาการขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตน และเจตคติต่องานกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก (Beta = .523, .214 และ .164) ตามลำดับ แสดงว่า เมื่อพยาบาลมีการรับรู้บรรยาการขององค์กรเป็นบรรยาการที่ดีต่อการทำงาน มีความเชื่ออำนาจในตนสูง และมีเจตคติที่ดีต่องาน จะทำให้พยาบาลประจำการมีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในงานในระดับสูงถึงร้อยละ 58.1 อธิบายได้ว่าการบริหารจัดการองค์กรที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเสมอ ร่วมกับมีความเชื่อมั่นในตนเองของพยาบาลประจำการที่ได้รับการส่งเสริมแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พยาบาลประจำการมีเจตคติต่องานและหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติจะนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในงานสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 และพบว่า บรรยาการขององค์กรสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการเป็นอันดับแรก ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 50.2 ( $R^2 = .502$ ) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .523) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าถ้าบรรยาการขององค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมีการรับรู้บรรยาการของพยาบาลชัดเจนและถูกต้อง ก็จะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งเป็นปัจจัยที่แสดงให้เห็นว่า การที่จะส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงานสูงขึ้นไปนั้น จำเป็นต้องมีบรรยาการขององค์กรที่ดี โดยให้ความสำคัญต่อองค์ประกอบของบรรยาการขององค์กรทุกด้าน โดยเฉพาะการมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและชัดเจน ควรมีความสมดุลของการให้รางวัลและการลงโทษของหน่วยงาน (Stringer, 2002)

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปในสมการเป็นอันดับที่สองคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 56.4 ( $R^2 = .564$ ) โดยความเชื่ออำนาจในตนสามารถอธิบายเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.2 ( $R^2 \text{ change} =$



.062) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .214) จะเห็นได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โดยพยาบาลประจำการควรให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ของตนเอง มีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ ปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ โดยเชื่อว่างานสำเร็จเกิดขึ้นจากความสามารถของตนเองมากกว่าการช่วยเหลือจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานแม้ว่างานจะยุ่งยาก มีความสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง แม้แต่ปัญหาต่างๆ ในการทำงานเมื่อมีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพราะความรู้ความสามารถทำให้ได้รับความก้าวหน้าในงาน ลักษณะเหล่านี้ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานอย่างแท้จริงได้

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าไปในสมการเป็นอันดับที่สามคือ เจตคติต่องาน สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 58.1 ( $R^2$  change = .581) โดยเจตคติต่องานสามารถอธิบายเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.7 ( $R^2$  change = .017) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง (Beta = .164) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าหากพยาบาลประจำการมีเจตคติต่องานสูงขึ้น การมีส่วนร่วมในงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย โดยมีความเป็นไปได้ร้อยละ 1.6 อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลประจำการมีเจตคติต่องานในทางบวก จะเกิดการมีส่วนร่วมในงานอย่างแท้จริง เนื่องจากเจตคติต่องานมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เพราะเจตคติเป็นพลังสำคัญที่ทำให้คนเราแสดงพฤติกรรมออกมา (Lindzey and Arson, 1969) โดยให้ความสำคัญกับความรูสึกต่องานของพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มกำลังความสามารถทำงานได้อย่างอิสระ และได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นความคิดอีกต่อหนึ่ง เพื่อให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงาน ด้วยความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมทั้งทางด้านอารมณ์และจิตใจ ไม่ใช่เฉพาะเพียงการกระทำเท่านั้น จึงจะรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงเกิดขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.21$ ) แต่ยังไม่อยู่ในระดับสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและหัวหน้าหอผู้ป่วยควรจะสร้างเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมทางจิตใจและอารมณ์ ด้านแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งาน และการยอมรับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงาน
2. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ ความเชื่ออำนาจในตนเองและเจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการได้



ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์ควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น โดยการจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความชัดเจน และถูกต้องให้อยู่ในระดับสูงขึ้น สนับสนุนพัฒนาทักษะความรู้ทางการแพทย์แก่พยาบาลประจำการอันก่อให้เกิดความเชื่ออำนาจในตนเองเพิ่มขึ้นได้ทางหนึ่ง และสร้างแรงจูงใจแก่พยาบาลประจำการในด้านการทำงาน เพื่อให้เกิดเจตคติต่องานที่ดีมากยิ่งขึ้น เพื่อให้พยาบาลประจำการเกิดการมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในหน่วยงานสังกัดอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือใกล้เคียงกันทางด้านโครงสร้าง นโยบาย และการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบรรยากาศองค์การ เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ได้มากที่สุดคือร้อยละ 50.2

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาคือเจตคติต่องาน ความเชื่ออำนาจในตนเอง บรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ร้อยละ 58.1 แสดงว่า ยังมีตัวแปรอื่นๆ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอีก 41.9 ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาหาปัจจัยอื่นๆ ที่สามารถพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพถึงการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพนี้จะได้ข้อมูลที่ให้รายละเอียดของขั้นตอนและกระบวนการ การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการได้อย่างชัดเจน

3. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรอื่นๆ ในทีมสุขภาพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร เจ้าหน้าที่ธุรการ ฯลฯ เพราะการให้บริการสุขภาพจะต้องมีการร่วมมือร่วมใจของทีมสหสาขาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาหาแนวทางส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการให้บริการทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตามที่ได้กำหนดไว้ในระบบการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรวิกา พรหมจวง. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำสภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์การกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง-สาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กองวิทยาการกรแพทยทหารบก.(2542). **คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายทหารใหม่เหล่าทหาร แพทย์.** กรุงเทพมหานคร
- กัญญา ไตท่าโรง. (2541). **พฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยา สุขประทีว. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่อการอนุรักษ์น้ำและพฤติ กรรมการอนุรักษ์น้ำ ตามการรับรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกสร วงศ์วัฒนกิจ. (2542). **ความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของกรรมการบริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาสาธารณสุขในระดับท้องถิ่น.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เกษณี เอกสุวรรณ. (2545). **การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของบุคลากรโรงพยาบาลลำพูน.** การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิ่งทิพย์ พุ่มแก้ว. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะติดต่อการเป็นครู และความเชื่ออำนาจในตนกับการปฏิบัติบทบาทอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล ศึกษ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกียรติศักดิ์ เวื่อนทองดี. (2536). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมของสตรีในการ พัฒนาศึกษาเฉพาะกรณี ตำบลสหกรณ์นิคม อำเภอทองผาภูมิ จังหวัด กาญจนบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิษฐา กุลกฤษฏา. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจ ในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ขวัญจิต สุดสวัสดิ์. (2534). **ทัศนคติและพฤติกรรมการซื้อเสียงเลือกตั้งของคนต่างวัยในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- จารุณี บุญนิพันธ์. (2539). **พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสาร กับความตระหนัก ทัศนคติและการมีส่วนร่วมเรื่องสิ่งแวดล้อมของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา บิลมาศ และคณะ. (2529). **คุณลักษณะของข้าราชการพลเรือน**. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- จิราภรณ์ กุณสิทธิ์. (2541). **การทำนายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ด้วยตัวแปรด้านการกำกับตนเองในการเรียนการรับรู้ความสามารถของตนเองทางคณิตศาสตร์ ทัศนคติวิชาคณิตศาสตร์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญศรี แซ่ตั้ง. (2542). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า บ้านสันช้างมูน ตำบลต้นเปา อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต. (2534). **ภาวะผู้นำและประสิทธิผลของงานในภาควิชาทางศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา).
- ชัยณรงค์ แก้วอยู่. (2541). **บรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล กรมตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชื่นใจ บุญธรรม. (2542). **การมีส่วนร่วมอนุรักษ์สภาพแวดล้อมของผู้ประกอบการธุรกิจท่องเที่ยวบริเวณชายหากบางแสน จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาลิขิตศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก. (2536). **อิทธิพลของสถานการณ์ระดับคนและจิตลักษณะที่มีต่อการเข้าร่วมทางการเมืองของเยาวชน**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา).
- ดวงเดือน พันธุมาวิน. (2528). การพัฒนาจิตใจของข้าราชการ: หลักและแนวปฏิบัติทางวิชาการ. **วารสารข้าราชการ 30(2): 21-34.**
- ดวงเดือน พันธุมาวิน. (2524). **คำบรรยายเรื่องผลงานวิจัยจริยธรรมของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เดชา เลิศวิไลย์. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอก การบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทัศน แสงศักดิ์. (2539). **รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการฝึกอาชีพระยะสั้นช่างอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- นริศ ฐิตะธรรมานนท์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การจัดการคุณภาพโดยรวมกับการพึงพอใจในงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิคม ผัดแสน. (2540). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษาต่อการพัฒนาการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนอุดรศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย.
- นรินทร์ จงวุฒิเวศย์. (2527). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารพิมพ์.
- นิลกุล ฐัญญ. (2535). **แรงจูงใจใฝ่สัมพันธและความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บำรุง บุญยงค์. (2524). **การศึกษาผลการสอนแบบสืบสวน-สอบสวน ความคิดสร้างสรรค์ และทัศนคติเกี่ยวกับภาวะควบคุมจากภายนอกตน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีระยาสาส์น.
- บุญรับ ศักดิ์มณี. (2532). **การเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาพฤติกรรมการทำงานราชการ**. ปริญญาานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา).
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2544). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจา รอดจ่าย. (2544). **ความพร้อมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลด้านแผนพัฒนาสิ่งแวดล้อม: กรณีศึกษาฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปพิชญา แสงเอื้ออังกูล. (2544). **การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประคอง กรวรรณสุต. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระแห่งตน ความเชื่ออำนาจภายในตน พฤติกรรมการดูแลของอาจารย์พยาบาล กับความเป็นอิสระแห่งวิชาชีพของนักศึกษาพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พัชนี เอมะนาวิน. (2536). **ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายในตน ภูมิหลังกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิดา วิมานรัตน์. (2543). **การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกรณีศึกษา บึงบอระเพ็ด จังหวัดนครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาสีงแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เพ็ญศรี พิทักษ์ธรรม มัชฌิมาภิโร. (2543). **พฤติกรรมในองค์การ**. สงขลา: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้.



- ยุคฉัตร แจ่มฤทธิ. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคิดต่อวิชาชีพ รูปแบบการใช้ชีวิตของนักศึกษา การดูแลนักศึกษาของอาจารย์ และบรรยากาศ การเรียนรู้กับการใฝ่รู้ของนักเรียนพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง สาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์- มหาวิทยาลัย.
- ยุพิน อังสุโรจน์. (2541). การพัฒนาคุณภาพบริการ. **วารสารพยาบาลศาสตร์** 10(1-3): 44-48.
- วรรณะ บรรจง และ อภิวดี จันทร์หอม. (2540). **ปัจจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของครูไทย.** รายงานโครงการวิจัยและ พัฒนาระบบพฤติกรรมไทย. (อัดสำเนา).
- วัชรภรณ์ เขียววัฒนา. (2536). **ผลของการส่งเสริมความมารดาให้มีส่วนร่วมในการให้นม บุตรคลอดก่อนกำหนดขณะบุตรอยู่ในโรงพยาบาลต่อพึงพอใจของมารดาและ ระยะเวลาในการเลี้ยงบุตรด้วยนมแม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา พยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัชรภรณ์ เขียมสะอาด. (2538). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสตรีในการ พัฒนาท้องถิ่น อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วันเพ็ญ สุขสุวรรณ. (2541). **การศึกษาความสามารถการตัดสินใจปฏิบัติงานตามบทบาท ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย เขียดบัว. (2534). **ลักษณะจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรม ทางวิชาการของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาบัณฑิต วิชาเอกการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วิรัตน์ ปานศิลา. (2542). **การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะและการรับรู้เกี่ยวกับ บทบาทที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับ ตำบล ในภาคเหนือของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการ วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลพร สมบูรณ์ชัย. (2534). **การมีส่วนร่วมของผู้นำอาสาพัฒนาชุมชนในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ จังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย มหิดล.

- ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริवंต์ ยิ้มเลี้ยง และคณะ. (2543). **การยอมรับ การมีส่วนร่วม และความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพบริการทางการพยาบาล ของโรงพยาบาลในเขต 9.** พิฉิตร: โรงพยาบาลพิฉิตร.
- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี. (2532). **ความแปลกแยกกับพฤติกรรมทำงานของครูสังกัด กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัสสัมชัญ).
- ลดาวลัย ราชชนนบริบาล. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2540). **มาตรฐานโรงพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์.
- สภาการพยาบาล. (2545). **แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติการพยาบาล ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ.** นนทบุรี: โรงพิมพ์ศิริการพิมพ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). **การบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิกาน. (2543). **การบริหารพฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- สาคร พุทธิพงษ์. (2522). **ความต้องการของพยาบาลที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมวิชาการของคณะพยาบาลศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสมร พักทองอยู่. (2543). **บรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปเขต 8.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกานดา บัณฑิตยารักษ์. (2524). **ทัศนคติของนักศึกษาพยาบาลต่อการปฏิบัติงานอนามัยชุมชนชนบท.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. (2539). **เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาของค์การและการจัดการหน่วยที่ 1-8.** พิมพ์ครั้งที่ 24. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

- สุภรณ์ ศรีมูล. (2519). ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. (อัดสำเนา).
- สุภาณี ทยาธรรม. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ การดูแลในวิชาชีพกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล สังกัดกรมการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสาวลักษณ์ สุขใส. (2542). การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิตถ์. การค้นคว้าแบบอิสระตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เสาวรส บุญนาค. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอนงค์ อนันตริยเวช. (2539). การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ แยมสรवलสกุล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณ รักรธรรม. (2536). การพัฒนาองค์การแนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2536). ผลของการฝึกอบรมทางพุทธพฤติกรรมศาสตร์ต่อจิตลักษณะและประสิทธิผลของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต วิชาพัฒนาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- อำนาจ สุวรรณรักษ์. (2544). การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2530). ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์การ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- อารีรัตน์ เกกิงสรคันธ์. (2545). **การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของบุคลากรโรงพยาบาลกำแพงเพชร**. การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญชิสา สรรพาวัด. (2544). **การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และ การมีส่วนร่วมในโครงการ “หนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์” ของเจ้าหน้าที่ อบต. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์พัฒนการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อัญชลี ดวงอุไร. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยการรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**

### ภาษาอังกฤษ

- Anastasi, A. (1976). *Psychological*. New York: Macmillan.
- Burns, N., & Grove, S. K. (1999). *Understanding nursing research*. Philadelphia: W. B. Saunders.
- Chung, K. H. and Megginson, L. (1981). *Organization behavior: Developing managerial skill*. New York: Harper & Row.
- Davis, J. L. (1981). *Organizational behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Dessler, G. (1980). *Organization theory: Integrating structure and behavior*. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Prentice-Hall.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. California: Sage.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Fippo, E. B. (1971). *Management: A behavioral approach*. 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Gibson & orther. (1973). *Organization: Structure, processes behavior*. 2<sup>nd</sup> ed., Texas: Business Publication.
- Hay, A. (1958). A sale for the measuring of social participation of rural households. *Rural Sociology*. 13(June): 16.

- Hepner, H. W., & Pettengill, F. B. (1971). **Management and supervision responsibilities and challenges**. New York: Prentice-Hall.
- James, L.R. & Jones, A.P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. **Psychological Bulletin**. 81(12), 1096-1112.
- Lawler, E.E. (1986). **High-involvement management**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lefcourt, H. W. Locus of control and coping with life's events, in Errin Stout (ed.) **Personality basic aspects and current research**. New York: Prentice Hall.
- Litwin, G. W., & Stringer, J. R. A. (1968). **Motivation and organizational climate**. Boston: Division of research, Harvard University of Graduate School of Business Administration.
- Loveridge, R. (1980). What is participation?: A review of the literature and some methodological problems. **British Journal of Industrial Relations**. 18 (November): 297-317.
- Newstrom, J. W. & Keith, D. (1997). **Organization behavior: Human behavior at work**. New York: McGraw-Hill
- Putti, M. (1987). **Management: A functional approach**. Singapore: McGraw-Hill.
- Polit, D.F. & Hungler, B.P. (1991). **Nursing research principle and methods**. New York: Lippincott.
- Reddin, B. (1988). **The Output-oriented organization**. England: Gower.
- Shaver, G. (1977). **Principle of school psychology**. Massachusetts: Cambridge..
- Strickland, B. R. (1977). **Personality variables in social behavior**. New York: John Wiley and Sons.
- Stringer, R. (2002). **Leadership and organizational climate**. New Jersey: McGraw-Hill.
- Swansburg, L. C. and Russel, C. (1996). Total quality management. **Nursing Staff Development**. 25(8): 12-15.
- Tagiuri, R. & Litwin, G. (1968). **Organization climate: Explorations of a concept**. Boston: Harvard University.
- Thurstone, L. L. (1967). **Attitude can be measured: Reading in attitude theory and measurement**. New York: John Wiley and Sons.
- Triandis, C. (1971). **Attitude and attitude change**. New York: John Wiley and Sons.



Whyte, W. F. (1991). **Participatory Action Research**. Newbury Park: Sage.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An introduction analysis**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Harper & Row.

Yukl, G. A. (1989). **Leadership in organization**. New York: Prentice-Hall.

Zimmerman, J. F. (1986). **Participatory Democracy**. New York: Praeger.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



# ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ก

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม
รองศาสตราจารย์ เรมवल นันทิ์ศุภวัฒน์	หัวหน้าภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์	รองคณบดีฝ่ายวางแผน คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
นางวาเอกหญิงสายชล กองอ่อน	รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จ.ชลบุรี
นางวาอากาศตรีหญิง ดร.โสพรรณ โพทะยะ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
พันตรีหญิงจารุวรรณ ปัทอง	รักษาการหัวหน้าหอผู้ป่วยอุบัติเหตุหญิง โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ภาคผนวก ข

## ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
2. เพศ  ชาย  หญิง
3. สถานภาพสมรส  
 โสด  คู่  ม่าย หย่า แยก
4. ระดับการศึกษาสูงสุด  
ปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 อื่น ๆ ระบุ.....
5. ระยะเวลาในการทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ รวม.....ปี.....เดือน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเจตคติต่องาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย  ลงในตารางที่ ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (81- 100 %)
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (61- 80 %)
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (41- 60 %)
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (21- 40 %)
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย (1- 20 %)

เจตคติต่องาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ท่านคิดว่างานด้านการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ						( )
2. ท่านคิดว่างานพยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน						( )
3. ท่านคิดว่าพยาบาลปฏิบัติงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ						( )
4. ท่านคิดว่าท่านมีความภาคภูมิใจในงานด้านการพยาบาล						( )
5. ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วยอย่างเต็มกำลังความสามารถ						( )
6. ท่านพอใจเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทางการพยาบาลอย่างอิสระ						( )
7. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานพยาบาล						( )
8. ท่านปฏิบัติกรพยาบาลด้วยความเต็มใจ						( )
9. ท่านปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานของความรู้ทางการพยาบาล						( )
10. ท่านสามารถตัดสินใจในการให้กรพยาบาลผู้ป่วยด้วยตัวท่านเอง						( )



เจตคติต่องาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
						( )
						( )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจในตน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเชื่อของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (81- 100 %)
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (61- 80 %)
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (41- 60 %)
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (21- 40 %)
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย (1- 20 %)

ความเชื่ออำนาจในตน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถปฏิบัติงานที่ยากได้สำเร็จ						( )
2. ท่านเชื่อว่าการทำงานอย่างเต็มความสามารถจะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ						( )
3. ท่านเชื่อว่าวิธีหนึ่งของการพัฒนาความรู้คือมีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ						( )
4. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆในการทำงานประจำวันได้						( )
5. ท่านมีข้อมูลอย่างเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน						( )
6. ท่านเชื่อว่าบุคคลที่มีโอกาสก้าวหน้าในงานต้องให้ความสนใจต่อการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ						( )
7. ท่านเชื่อว่าท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองได้						( )
8. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จแม้ว่างานนั้นจะยุ่งยาก						( )
9. ความสำเร็จในงานเกิดขึ้นจากความสามารถของท่านมากกว่าการช่วยเหลือจากสิ่งศักดิ์สิทธิ์						( )
10. ท่านเชื่อว่าความรู้ความสามารถของท่านทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในงาน						( )

#### ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (81- 100 %)

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก (61- 80 %)

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง (41- 60 %)

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย (21- 40 %)

1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย (1- 20 %)

หน่วยงาน หมายถึง หอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน						( )
2. หน่วยงานของท่านกำหนดลักษณะโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน						( )
3. หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการและวางแผนในการปฏิบัติงานที่ดี						( )
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเกณฑ์การปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน						( )
5. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น						( )
6. หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาที่มการพยาบาลเสมอ						( )
7. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน						( )
8. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						( )
9. หน่วยงานยอมรับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานพยาบาลของท่าน						( )

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
10. ทุกคนในหน่วยงานสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาคำสั่งการทำงานได้ด้วยตนเอง						( )
11. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น						( )
12. หน่วยงานของท่านพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงาน						( )
13. ในหน่วยงานของท่านมีการลงโทษผู้กระทำความผิดในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้						( )
14. หน่วยงานของท่านมีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม						( )
15. ทีมการทำงานในหน่วยงานของท่านเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ						( )
16. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						( )
17. หัวหน้าของท่านให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน						( )
18. ท่านได้รับความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการ						( )
19. ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน						( )
20. ท่านรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับหน่วยงาน						( )
21. ท่านรักษาความเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน						( )
22. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นเจ้าของหน่วยงาน						( )

## ตอนที่ 5 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด (81 - 100%)
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงมาก (61 - 80%)
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงปานกลาง (41 - 60%)
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงน้อย (21 - 40%)
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริง (1 - 20%)

การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
1. ท่านเต็มใจให้ความร่วมมือในการพัฒนาของหน่วยงาน						( )
2. ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเสมอ						( )
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆที่นอกเหนือจากงานประจำของหน่วยงาน						( )
4. ท่านให้ความร่วมมือกับทีมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์						( )
5. ท่านให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมในหน่วยงาน						( )
6. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน						( )
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆของหน่วยงาน						( )
8. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานให้หน่วยงานของท่าน						( )
9. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ มีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมในการพัฒนาหน่วยงาน						( )
10. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เสนอแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน						( )



การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
11. ท่านรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี						( )
12. ท่านสนับสนุนการทำงานร่วมกันของทีมการพยาบาล						( )
13. ท่านยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของท่าน						( )
14. ท่านเข้าใจวิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						( )
15. ท่านปฏิบัติงานในส่วนที่ท่านรับผิดชอบได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้						( )

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

พันตำรวจตรีหญิง ณิชญา มูลประห์ส เกิดเมื่อวันที่ 19 มีนาคม พ.ศ. 2508 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ เมื่อปีการศึกษา 2529 เข้ารับการศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ปีการศึกษา 2544 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาล (สบ 2) งานพยาบาล ประจำหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง เฉลิมพระเกียรติ 4/1 โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย