

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

RELATIONSHIPS BETWEEN WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP OF HEAD NURSES,
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GENERATION Y PROFESSIONAL NURSES,
AUTONOMOUS UNIVERSITY HOSPITALS

Miss Samanun Suttharat



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะ
ผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร
ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

โดย

นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์

สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกุศลป

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

..... คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพร รัตนศิริ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัญญาดา ประจุกุศลป)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

สมนันท์ สุทธารัตน์ : ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. (RELATIONSHIPS BETWEEN WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP OF HEAD NURSES, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GENERATION Y PROFESSIONAL NURSES, AUTONOMOUS UNIVERSITY HOSPITALS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.กัญญดา ประจุกุศล, 133 หน้า.

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพอายุ 22-32 ปี (รุ่นเจนเนอเรชันวาย) จำนวน 341 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ 0.96, 0.96 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($r = 3.52$)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ ($r = .526$ และ $.458$) ตามลำดับ

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

5377605136 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: WORK ENVIRONMENT / LEADERSHIP OF HEAD NURSES /
ORGANIZATIONAL COMMITMENT

SAMANUN SUTTHARAT: RELATIONSHIPS BETWEEN WORK ENVIRONMENT,
LEADERSHIP OF HEAD NURSES, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
GENERATION Y PROFESSIONAL NURSES, AUTONOMOUS UNIVERSITY HOSPITALS.
ADVISOR: ASSOC. PROF. GUNYADAR PHACHUSILPA, Ph.D., 133 pp.

The purposes of this descriptive research were to study the organizational commitment, and to determine the relationships between work environment, leadership of head nurses, and organizational commitment of generation y professional nurses, autonomous university hospitals. The sample were 341 generation y professional nurses, selected by simple random sampling. Research instruments consisted of work environment questionnaire, leadership of head nurses questionnaire and organizational commitment questionnaire. These questionnaires were tested for content validity and reliability. Cronbach's alpha reliability coefficients for the three instruments were 0.96, 0.96, and 0.93 respectively. The data were analyzed by frequencies, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficients.

The major findings were as follows :

1. Organizational commitment of generation y professional nurses, autonomous university hospital were at the high level ($\bar{x} = 3.52$).

2. There were positive significantly relationships between work environment, leadership of head nurses, and organizational commitment of generation y professional nurses, and autonomous university hospitals at .05 level ($r = .526$ and $.458$ respectively).

Field of Study: Nursing Administration

Student's Signature

Academic Year: 2013

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุกสิลา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งคอยให้ข้อคิด คำแนะนำ คำปรึกษาในทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ และคอยให้กำลังใจห่วงใย ดูแลเอาใจใส่ต่อผู้วิจัยตลอดมา จนทำให้เกิดวิทยานิพนธ์ที่มีคุณค่า ความปรารถนาดีที่ท่านอาจารย์มอบให้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง ในความมีน้ำใจอันประเสริฐของท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนันท์ ศลโกสุม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และ ข้อคิดเห็น ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ และประสบการณ์การเรียนการสอนอันมีค่าอย่างยิ่งตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบพระคุณ บัณฑิตวิทยาลัยและคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่สนับสนุนทุนบางส่วนในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันต่างๆ ทั้ง 5 ท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำ และแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย ขอขอบพระคุณคณบดีคณะแพทยศาสตร์ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และพยาบาลวิชาชีพที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 3 แห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้ เครื่องมือวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยอำนวยความสะดวกให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำวิทยานิพนธ์ ครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย หัวหน้าพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาลผู้ป่วยนอกทุกท่าน หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ให้การสนับสนุน และ ส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีโอกาสในการศึกษาต่อจนประสบความสำเร็จ และขอขอบคุณน้องๆ ผู้ร่วมงานประจำ แผนกผู้ป่วยนอก ภปร. 2 เวชศาสตร์ป้องกันและสังคมทุกท่าน ที่มีน้ำใจและให้ความช่วยเหลือที่ต้องทำงาน แทนในช่วงเวลาที่ผู้วิจัยค้นคว้าข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนนิสิต กัลยาณมิตรทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ให้ คำแนะนำ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี

สุดท้ายผู้วิจัยกราบน้อมรำลึกถึงพระคุณพ่อที่เป็นผู้ให้แต่สิ่งดีๆ กับลูก ทำให้ลูกมีความแข็งแกร่ง และพบกับความสำเร็จ ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่วรรณา สุทธธาร์ตน์ ผู้เป็นมิ่งขวัญ อยู่เคียงข้าง ให้ กำลังใจ ห่วงใย และรอคอยผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้

ท้ายที่สุดคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการีผู้ให้ชีวิต คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และผู้ที่กล่าวมาทั้งหมด

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	12
1.1 ความหมายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	12
1.2 ลักษณะของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	13
1.3 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	14
2. รุนอายุของบุคคล (เจเนอเรชั่น).....	16
2.1 ความหมายของเจเนอเรชั่น	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นและเจเนอเรชันวาย	17
2.3 บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของคนเจเนอเรชันวาย	19
2.4 องค์การพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชันวาย	22
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	23
3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	23
3.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	24
3.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	26
3.4 แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	28

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	29
4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	30
4.2 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	30
4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์กร	33
5. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	34
5.1 ความหมายภาวะผู้นำ	34
5.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ	35
5.3 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย	36
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
6.1 งานวิจัยในประเทศ.....	38
6.2 งานวิจัยต่างประเทศ	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	62
จริยธรรมการวิจัยในคนและการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง	63
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
สรุปผลการวิจัย	89
อภิปรายผลการวิจัย	89
ข้อเสนอแนะ	93
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	93
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป	94
รายการอ้างอิง	95
ภาคผนวก.....	101

ภาคผนวก ก	รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	102
ภาคผนวก ข	ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	104
ภาคผนวก ค	ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ.....	107
	และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	107
ภาคผนวก ง	เอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	111
	เอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย	111
	ใบยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย.....	111
ภาคผนวก จ	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ฉ	สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	130
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์		133

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.....	45
ตารางที่ 2	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 341).....	46
ตารางที่ 3	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อนำไปทดลองใช้	62
ตารางที่ 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน (n = 341).....	66
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพด้านความเกี่ยวข้องในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายข้อ (n = 341).....	67
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายข้อ (n = 341).....	67
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายข้อ (n = 341).....	68
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านการควบคุมงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายข้อ (n = 341).....	69
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านความชัดเจนของงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายข้อ (n = 341).....	70
ตารางที่ 10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายข้อ (n = 341).....	71

ตารางที่ 11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลง ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	72
ตารางที่ 12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	73
ตารางที่ 13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในหน้าที่การงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	74
ตารางที่ 14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความกดดันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	75
ตารางที่ 15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาล วิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน (n = 341).....	76
ตารางที่ 16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านเป็น แบบอย่างที่ดีทางคลินิก ของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	77
ตารางที่ 17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านเข้าถึงได้ ง่าย ของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	77
ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านให้อำนาจ ในการตัดสินใจ ของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	78
ตารางที่ 19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านปฏิบัติบน พื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ ของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	78

ตารางที่ 20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	79
ตารางที่ 21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านสามารถมองเห็นได้ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	80
ตารางที่ 22	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	81
ตารางที่ 23	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และจำแนกตามรายด้าน (n = 341).....	82
ตารางที่ 24	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	83
ตารางที่ 25	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	84
ตารางที่ 26	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341).....	85
ตารางที่ 27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	86
ตารางที่ 28	แสดงการแจกแจงข้อมูลของผลลัพธ์	131

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการ จึงมีความท้าทายที่ผู้บริหารจำเป็นต้องประสบในการทำงาน คือ ความเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากซึ่งหนึ่งในความเปลี่ยนแปลงนั้น คือ ความแตกต่างของบุคคลในองค์การเป็นกลุ่มคนที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน หรืออาจเรียกบุคลากรที่มีอายุในช่วงใกล้เคียงกันนี้ว่า เจเนอเรชัน (Generation) องค์การขนาดกลางและขนาดใหญ่ทุกแห่งจะปรากฏความหลากหลายที่เด่นชัดของบุคลากรในองค์การทางด้านอายุหรือช่วงอายุ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รุ่น ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomers) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชันวาย (Generation Y) (Weingarten, 2009) คนแต่ละช่วงอายุย่อมมีคุณลักษณะทัศนคติ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้าใจและบริหารจัดการคนแต่ละรุ่นในลักษณะที่แตกต่างกัน จึงจะสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผนึกพลังการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เมื่อคนรุ่นใหม่ที่เรียกกันว่า “เจเนอเรชันวาย” ได้เข้าสู่โลกของการทำงานมากขึ้น แต่องค์การต่างๆ กลับประสบปัญหาอัตราการลาออกของคนรุ่นใหม่สูง จึงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ผู้บริหารต้องทำอะไรถึงให้องค์การสามารถรักษาบุคลากรไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การพยาบาลมีบุคลากรพยาบาลจำนวนมากและได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกระดับของงานบริการในระบบสุขภาพ (ทัศนาศา บัญทอง, 2543: 51) เจเนอเรชันวาย เป็นวัยแรงงานและกำลังสำคัญ ลักษณะเป็นคนมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถหลายด้าน โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงาน (รัชฎา อสิสนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง, 2548) ซึ่งการทำงานของพยาบาลบรรจุใหม่เหล่านั้นจะต้องมีการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมต่างๆ เช่น ผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างโดยเฉพาะด้านอายุ บุคลิกลักษณะรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ผลิตภาพการทำงานลดลง และการออกจาก ด้วยบุคลิกภาพของเจเนอเรชันวายที่มั่นใจในตนเองสูง และมีเงื่อนไขที่ต้องใช้ทุนกับทางโรงพยาบาลทำให้ไม่มีความสุข และไม่พึงพอใจจากการยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และต้องการทำงานสบายและได้รับค่าตอบแทนที่ดี และในปัจจุบันมีการแข่งขันของโรงพยาบาลสูงขึ้นทำให้ทางเลือกและการตัดสินใจออกจากองค์การนั้นมีสูงมากขึ้น

จากการเปลี่ยนสภาพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารบุคคล ระบบวัด และประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่แน่ใจและไม่มั่นใจกับระบบงานเนื่องจากสวัสดิการ และค่าตอบแทนคงเดิม มีความไม่แน่นอนของอาชีพ แต่ภาระงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการสะท้อนให้ผู้บริหารทางการพยาบาลเห็นถึงการอ้างรักษาทรัพยากรบุคคลเพื่อลดการสูญเสียกำลังคนของโรงพยาบาล ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสามารถนำมาเชื่อมโยงกับแนวความคิดในด้านของการพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งแนวความคิดที่เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายคือ แนวความคิดด้านการมี

ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) โดยแบ่งประเภทของความสุขเป็น 8 ประการ ซึ่งถือว่าเป็นความสุขที่ครบทุกด้านของชีวิตมนุษย์ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กำหนดกรอบแนวคิดความสุขของพนักงาน (Employees' happiness) คือ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน หรือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน ได้แก่ 1) สุขภาพดีทั้งกายและใจหรือจัดการกินและการใช้ชีวิต (Happy body) 2) มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกัน (Happy heart) 3) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ทำให้คุณภาพชีวิตเราดีขึ้น (Happy family happy) 4) สังคมดี มีความรักความสามัคคีต่อชุมชนที่เราทำงาน (Society) 5) การรู้จักการผ่อนคลายจากการทำงาน และการดำเนินชีวิต (Happy relax) 6) การรู้จักศึกษาหาความรู้ (Happy brain) 7) การมีศีลธรรมที่ดีสอดคล้องตามศาสนา (Happy soul) และ 8) การรู้จักเก็บออมและปลอดภัย (Happy money) ความสุขทั้ง 8 ประการจะเป็นกุญแจในการสร้างความสุขกับการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เกิดความรู้สึกรู้ว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์การมีความสำคัญระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารที่ดีขึ้น เกิดแรงจูงใจพึงพอใจในการทำงาน และสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การไปสู่เป้าหมายที่มั่นคงและมีความสุข

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นสภาวะทางด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้หรือลาออกจากองค์การ (Allen and Meyer, 1990) ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากร ผลลัพธ์ของงานพนักงานมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตาม ประเด็นปัญหาเรื่องความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุในองค์การเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และจากการศึกษาของ Miller (2006) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน บรรยากาศขององค์การและความตั้งใจลาออกจากงานในพนักงานสี่รุ่นอายุ พบว่า พนักงานรุ่นวัยมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การน้อยและมีแนวโน้มที่จะออกจากงานมากกว่าพนักงานรุ่นอื่นๆ และจากผลการศึกษาของ Angle and Perry (1981: 1-14) พบว่า หากสมาชิกในองค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ เช่น การมาทำงานสาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่ทำให้พยาบาลคงอยู่ในวิชาชีพได้นาน มีความสุขใจและเต็มใจ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 128)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต มีผลกระทบต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม (ล่อ หุตางกูร, 2534) บุริมรพี ดำรงรัตน์ (2542) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากร เมื่อสภาพแวดล้อมได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Heath และคณะ (2004) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูงจากแนวคิดของ Moos (1986) พสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะสนับสนุนให้บุคลากร มีความสุขกายสบายใจ พึงพอใจ มั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเทจะปฏิบัติงานให้

สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่เรชั่นวัยเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การเพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมืออย่างเต็มกำลังความสามารถของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการชักจูงและมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการในการทำงานของพนักงานเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ เช่น การได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า การทำงานที่เพิ่มคุณค่าในตนเอง และบรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน (Barker, 1992: 28) จะทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่เรชั่นวัยเกิดความพึงพอใจในงานและหน่วยงาน เป็นผลให้ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษา Kowalski และคณะ (2006: 850) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพหลายๆเจนเนอเรชั่น ที่บุคลากรเกิดความประทับใจต่อผู้นำในปัจจุบันที่ประสบความสำเร็จ คือภาวะผู้นำสอดคล้องซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์ผู้นำที่กล่าวถึงความแตกต่างของผู้ตามในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ บทบาทการปฏิบัติงานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านการฝึกสอน การมีส่วนร่วมและการตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Brunetto (2012: 7-15) พบว่า การสื่อสาร การฝึกอบรม และความเป็นอยู่ที่ดีมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพหลายเจนเนอเรชั่น

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานเป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ส่งผลให้พยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมาไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้พยาบาลเข้าปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มีความรู้สีกว่างานที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง สวัสดิการเป็นแบบประกันสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับพยาบาลรุ่นพี่ที่ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการเป็นข้าราชการ ซึ่งบิดา มารดา บุตร สามี ได้รับสิทธิการรักษาพยาบาลทั้งหมดจากรายงานผลการสำรวจสถานการณ์ด้านกำลังคนทางการพยาบาลย้อนหลัง 4 ปี ตั้งแต่รัฐทั้ง 7 แห่ง มีอัตราการลาออก โอนย้ายเพิ่มจำนวนสูงขึ้นทุกปี สอดคล้องกับปริศนา ใจบุญ และคณะ (2554) ที่ศึกษาสัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ พบว่า พยาบาลที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากกว่าครึ่งของจำนวนผู้ที่ลาออกทั้งหมด ซึ่งการบริหารงานในรูปแบบของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารทรัพยากรบุคคล 3 ประการ คือ 1) การสรรหา การจ้างงาน และการบรรจุตำแหน่งของบุคลากรเป็นการบริหารจัดการโดยอิสระขององค์การภายใต้กรอบกำลังของประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์ในการควบคุมไม่ให้มีอัตรากำลังที่มากเกินไป 2) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลและบุคลากรเป็นไปในลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง การจ้างงานมีความชัดเจนเกี่ยวกับระบบของการประเมินผลของการทำงานและค่าตอบแทน โดยประเมินเป็นรายปี ซึ่งมีผลเป็นการจ้างงานต่อระยะยาว ระยะสั้น หรือเลิกจ้างก็ได้ 3) สวัสดิการที่ได้รับแตกต่างจากระบบข้าราชการเดิมโดยเปลี่ยนเป็นประกันสุขภาพในระบบประกันสังคมแทน (สุจิตาโตพันธานนท์, 2549) อย่างไรก็ตาม

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐยังมีอัตรากำลังพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมาก ต้องทำงานล่วงเวลา เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ และเกิดความเหนื่อยหน่าย นอกจากนี้โรงพยาบาลส่วนใหญ่มีพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวัยเป็นคนรุ่นใหม่ ปฏิบัติงานในที่ทำงานกับพยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นอายุ ส่งผลให้บุคลากรมีเจตคติและพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน อาจเกิดความขัดแย้งในที่ทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานลดลง ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อาจต้องการโยกย้ายงาน และลาออกจากงานในที่สุด (Lavoie-Tremblay and others, 2010)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวัยให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

คำถามการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับใด
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลคงอยู่กับองค์กร (Allen and Meyer, 1990) ยอมรับเป้าหมายขององค์กร เชื่อว่าองค์กรนี้ดีที่สุด ทำงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร มีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

(Porter, 1974) การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญในการที่ผู้บริหารจะสามารถนำไปปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารงาน โดยเฉพาะผู้บริหารทางการแพทย์ที่จะต้องพยายามธำรงรักษาบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลไว้ให้ได้เพื่อลดการขาดแคลนพยาบาล และต้องเข้าใจการบริหารความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพต่างรุ่นเกิดความยึดมั่นผูกพันอยู่ในงานเดิมโดยไม่คิดโอนย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โดยใช้แนวคิดของ Allen และ Meyer (1990) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวบุคคลทั้งมีชีวิตและไม่มีชีวิต มีผลกระทบต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม(ล่อ หุตางกูร, 2534) บุริมรพี ดำรงรัตน์ (2542) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากร เมื่อสภาพแวดล้อมได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Heath และคณะ (2004) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง จากแนวคิดของ Moos (1986) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะสนับสนุนให้บุคลากร มีความสุขกายสบายใจ พึงพอใจ มั่นใจและพร้อมที่จะทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแกนหลักของหน่วยงานที่จะทำให้บุคลากรต่างๆ ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรพยาบาล โดยใช้กระบวนการท้าทาย ค้นหาโอกาสและจูงใจคนด้วยวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นแบบอย่าง และกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดกำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามแนวความคิดของ Stanley (2006, 2008, 2010) ประกอบด้วย ด้านการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ด้านการเข้าถึงได้ง่าย ด้านการปฏิบัติและค่านิยมด้านความเชื่อ ด้านการถ่ายทอดข่าวสารที่มีประสิทธิภาพและด้านการทำให้มีอำนาจ ภาวะผู้นำสอดคล้องซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์ผู้นำที่กล่าวถึงความแตกต่างของผู้ตามในเรื่อง ค่านิยม ความเชื่อ บทบาทการปฏิบัติงานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านการฝึกสอน การมีส่วนร่วมและตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Brunetto (2012: 7-15) พบว่า การสื่อสาร การฝึกอบรม และความ เป็นอยู่ที่ดีมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นเจนเนอเรชั่น เช่น เบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย จากการศึกษาของเมทีนี จิตอ่อนน้อย (2542)พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 22-32 ปี (รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย) มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน กับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งมีโรงพยาบาลจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และโรงพยาบาลทหารอากาศ เชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้
 - 2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 2.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment)** หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พยาบาลวิชาชีพผู้นั้นยังคงปฏิบัติงานอยู่กับองค์การ ตามแนวคิด Allen และ Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้านดังต่อไปนี้

1.1 **ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment)** หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล มีความภูมิใจ รู้สึกเป็นเจ้าของ ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล

1.2 **ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment)** หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในการคงความเป็นสมาชิกขององค์การไว้โดยคำนึงถึงผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ และการคงอยู่ในองค์การเป็นความมั่นคงต่อรายได้

1.3 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกทางบวกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีพื้นฐานจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคม เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร มีพันธะหน้าที่ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) หมายถึง สภาพการณ์ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประเมินได้จากแบบสอบถามตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Moos (1986) ประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน

2.1 มิติสัมพันธภาพ (Relationship dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่าบุคลากรรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม มีความผูกพัน ความเป็นมิตร และการสนับสนุนในระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการประชุม ได้ร่วมเสนอความคิดเห็น หรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2.1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer cohesion) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่าบุคลากรที่อยู่ในหอผู้ป่วยมีความผูกพัน ความเป็นมิตรระหว่างกัน การดูแลช่วยเหลือ และการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

2.1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย (Supervisor support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่าบุคลากรได้รับการสนับสนุนอย่างดีจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้รับความไว้วางใจ ให้คำแนะนำ ให้การสนับสนุนความสามารถ และยกย่องชมเชยให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ปราศจากแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการส่งเสริม และเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความกดดันในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2. 2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในหอผู้ป่วยว่าบุคลากรได้รับการส่งเสริมและแสดงความสามารถได้เต็มที่ สามารถตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน สามารถเปลี่ยนแปลงกำหนดวิธีการทำงานต่างๆด้วยตนเองได้อย่างอิสระภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง

2.2.2 ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน (Task orientation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่าบุคลากรรับรู้ถึงความสำคัญและความสำเร็จของงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ตามแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อให้งานทำบรรลุเป้าหมาย

2.2.3 ด้านความกดดันในการทำงาน (Work pressure) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในหอผู้ป่วยว่าจำนวนพยาบาลที่ร่วมกันทำงานมีความเพียงพอ ภาระงานที่ทำมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ มีการใช้เวลาในการทำงานตลอดจนมีการสนับสนุนด้านอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอในการทำงาน

2.3 มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System maintenance and change dimension) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐว่าโครงสร้างของหน่วยงานมีความโปร่งใส ชัดเจน มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพการทำงาน มีการนำความรู้ใหม่มาพัฒนางาน สถานที่ทำงานปลอดภัย ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่ามีความชัดเจนในการปฏิบัติงานและระบุขอบเขตของงาน มีการประกาศหรือแจ้งให้ทราบถึงความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงาน มีการระบุภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล และมีกฎระเบียบภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนที่ทุกคนทราบอย่างทั่วถึงและเข้าใจตรงกัน

2.3.2 ด้านการควบคุมงาน (Control) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่ามีเกณฑ์หรือแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการปฏิบัติงาน ทุกคนปฏิบัติตามได้กฎเกณฑ์หรือระเบียบมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร

2.3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่ามีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน มีวิธีที่หลากหลายในการเปลี่ยนแปลงและปรับวิธีการทำงานให้

2.3.4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยว่ามีการจัดสถานที่ทำงานและสิ่งต่างๆ ได้แก่ แสง สี เสียง ธรรมชาติต่างๆ ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน ให้เหมาะสม เพียงพอ และเอื้ออำนวยความสะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน

3. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย (Leadership of head nurse) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีอิทธิพลต่อบุคลากรทางการพยาบาลในการบริหารจัดการ ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะทางพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การทำงานของกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ตามแนวคิดภาวะผู้นำสอดคล้อง (Congruent leadership) ของ Stanley (2006, 2008, 2010) มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ (Motivating and inspiring) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่แสดงออกถึงการใช้คำพูดและการกระทำที่ทำให้กำลังใจปลอบใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจ อยากรู้อะไร และทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่า เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสำเร็จ สามารถทำให้อุทิศทางการพยาบาลทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข สนับสนุน การเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้า สนับสนุนการแข่งขันในเชิงสร้างสรรค์ สนับสนุนทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกในการทำงานและส่งเสริมความสมดุลในวิถีชีวิตและการทำงาน

3.2 เข้าถึงได้ง่าย (Approachable and open) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรน่าเข้าใกล้ เข้าหาสะดวก เป็นผู้ให้คำปรึกษาและสอนงานที่ดี

3.3 ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ (Actions based on values and beliefs) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่มีหลักการ ทำงานแสดงออกถึงการมีความยึดหยุ่นในการทำงานสนับสนุนการทำงานของคุณคน ให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างวัย มีทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมที่เป็นบรรทัดฐานทางสังคมร่วมกัน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ

3.4 ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective communicators) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่แสดงออกถึงการมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และเป็นผู้รับฟังที่ดี ให้ข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร น่าเชื่อถือ มีการสื่อสารที่มีการโต้ตอบกันระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยและบุคลากรพยาบาล มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารกับบุคลากร เช่น E-mail, Chat และ Facebook

3.5 ให้อำนาจในการตัดสินใจ (Empowered / Decision makers) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่แสดงออกถึงการมอบหมายอำนาจให้แก่บุคลากรพยาบาลโดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และร่วมแสดงความคิดเห็น มีความกล้าที่จะริเริ่มงานใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน

3.6 สามารถมองเห็นได้ (Visible) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่แสดงออกถึงการมีระบบการทำงานที่โปร่งใสให้ตรวจสอบได้ ปฏิบัติตามคำพูดของตน และเป็นผู้นำในการลงมือปฏิบัติ

3.7 เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก (Positive clinical roles model) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยที่แสดงออกถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติการพยาบาล และมีหลักการที่ดีตามมาตรฐานที่กำหนด เช่น ให้การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม และเป็นผู้ที่ใฝ่รู้พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของตนเองอยู่ตลอดเวลา

4. **โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ** หมายถึง โรงพยาบาลที่มหาวิทยาลัยของรัฐ จัดตั้งขึ้นโดยให้คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ควบคุมการบริหารงานตลอดจนการ ให้บริการต่างๆทางด้านสุขภาพแก่ชุมชน มีจำนวนเตียง 250-2,300 เตียง จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาล มหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

5. **พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย (Nurse Generation Y)** หมายถึง กลุ่มพยาบาล วิชาชีพที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (ค.ศ. 1980-2000) จะมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 32 ปี ปัจจุบันคนรุ่นนี้ส่วนหนึ่งเริ่มทำงานและเข้าสู่องค์กรแล้ว มีลักษณะเฉพาะและค่านิยมในงาน คือ เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง มุ่งเน้นความสำเร็จ มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญ เทคโนโลยี ชอบทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญเพื่อนและสังคม ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิต ครอบครัวยกับการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลได้ใช้ในการวางแผน ปรับปรุงเพื่อพัฒนา พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย นำเสนอเป็นลำดับในแต่ละหัวข้อดังนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 - 1.1 ความหมายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 - 1.2 ลักษณะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. รุ่นอายุของบุคคล (เจนเนอเรชั่น)
 - 2.1 ความหมายของเจนเนอเรชั่น
 - 2.2 แนวคิดเจนเนอเรชั่นและเจนเนอเรชั่นวาย
 - 2.3 บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของคนเจนเนอเรชั่นวาย
 - 2.4 องค์กรพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย
3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.2 แนวคิดทฤษฎีของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
 - 3.4 แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.2 องค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.3 ความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
5. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 5.1 ความหมายภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 5.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 5.3 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
 - 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สืบเนื่องจากการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2541 (สำนักงานปลัดทบวง มหาวิทยาลัย, 2545) ส่งผลให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเปลี่ยนสถานะเป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ปัจจุบันมีโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่งคือ 1) โรงพยาบาลรามารามาศิตี (ออกเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2550) 2) โรงพยาบาลศิริราช (ออกเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม พ.ศ. 2550) และ 3) โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ (ออกเมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2551)

1.1 ความหมายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

จากการทบทวนวรรณกรรมมีผู้ศึกษาความหมายของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยทบทวนจากการรวมความหมายของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แต่เนื้อหาในความหมายยังกล่าวถึงขอบเขตของการบริหารงานภายใต้การกำกับของรัฐไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐเพิ่มเติม เพื่อนำมารวบรวมเป็นความหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

เกษร สิทธิหนิว (2543) กล่าวว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐหมายถึงมหาวิทยาลัยจะมีอิสระมากขึ้นทั้งในด้านการบริหารบุคคลและเป็นอิสระจากระเบียบการเบิกจ่ายเงินในระบบราชการแบบเดิม ทั้งนี้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะต้องร่างพระราชบัญญัติของตนขึ้น เพื่อใช้ในการบริหารจัดการตนเองผ่านทางสภามหาวิทยาลัย โดยทบวงมหาวิทยาลัยจะมีหน้าที่เพียงกำกับดูแล เฉพาะในส่วนของนโยบายและแผนงานหลัก และมีสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีงบประมาณเท่านั้น

ปรัชญา เวสารัชช์ (2546) กล่าวว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณของรัฐแต่รัฐให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการภายในของตนอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านในการบริหารบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การบริหารงานพัสดุ หรือกำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของประเทศ

กล่าวได้ว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีระบบการบริงานที่อิสระ คล่องตัว ไม่มีระบบราชการ ทั้งในด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารเงินและงบประมาณ และการบริหารงานพัสดุ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (2542: V-VI) กล่าวว่า โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ หมายถึง สถาบันที่จัดตั้งเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 มีอำนาจในการบริหารงานได้เอง โดยการกระจายอำนาจการตัดสินใจในเรื่องหลัก 6 เรื่อง ได้แก่ กลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic management) การจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement) การบริหารเงิน (Financial management) การบริหารบุคคล (Human resource management) การบริหารทั่วไป (Administration) และการบริหารทางคลินิก (Clinic governance) แต่ก็มีอำนาจรับพันธะทาง

สัญญา และดำเนินการภายใต้การตรวจสอบของรัฐ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐ และโรงพยาบาลในกำกับของรัฐมีความรับผิดชอบพื้นฐานในการให้บริการด้านบำบัดรักษา ด้านการป้องกัน และการส่งเสริมสุขภาพ

ทัศนา บุญทอง (2543) กล่าวว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีการบริหารงานขึ้นกับคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นๆ แบ่งสายบังคับบัญชาออกเป็นภาควิชาต่างๆ และหน่วยงานย่อย ๆ ภายในภาควิชา โดยมีผู้บริหารระดับต้นคือหัวหน้าภาควิชาเป็นผู้บริหารจัดการงานต่างๆ ภายในภาควิชา การบริหารงานทั้งหมดขึ้นกับคณบดี คณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นๆ เพื่อที่จะทำให้โรงพยาบาลเป็นสถานบริการสุขภาพ สำหรับการให้บริการในระดับสูง ทำการตรวจรักษาโรคและให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน ที่ต้องใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ดังนั้นสรุปได้ว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยที่ขึ้นตรงกับการบริหารงานของคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นๆ และให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิที่มีขีดความสามารถในการให้บริการ และมีความพร้อมในการรักษาสูงสุด ทั้งทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลที่ใช้สำหรับการเรียนการสอน และการวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์ โดยมีอำนาจในการบริหารงานที่อิสระ สามารถตัดสินใจในเรื่องหลัก 6 เรื่อง ได้แก่ กลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic management) การจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement) การบริหารเงิน (Financial management) การบริหารบุคคล (Human resource management) การบริหารทั่วไป (Administration) และการบริหารทางคลินิก (Clinic governance) แต่ก็มีอำนาจรับพันธะทางสัญญา และดำเนินการภายใต้การตรวจสอบของรัฐ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐ

1.2 ลักษณะของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิตั้งอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จัดตั้งขึ้นโดยมีคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนั้นเป็นผู้ควบคุมการบริหารงาน ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยและสร้างนวัตกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งเป็นสถานศึกษา เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาหลายสาขาตลอดจนบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพต่างๆ รวมทั้งให้บริการด้านวิชาการและด้านงานวิจัย (ทัศนา บุญทอง, 2542) มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารในอนาคตเป็นการบริหารที่อิสระจากระบบราชการจึงต้องมีการแข่งขันกับโรงพยาบาลอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงต้องมีการเตรียมพร้อมโดยการทบทวนมาตรฐานและปรับปรุงระบบการให้บริการ พัฒนาคุณภาพการบริการด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและความอยู่รอดขององค์กร

จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารของโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแล้ว 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช และโรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ สรุปพันธกิจและลักษณะงานของแต่ละแห่งดังนี้

โรงพยาบาลรามาริบัติ (2554) มีพันธกิจ จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตทางการแพทย์และสาธารณสุข ทำการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ เทคโนโลยี และผลิตภัณฑ์ใหม่ทางการแพทย์ ให้บริการทางการแพทย์และทางวิชาการรวมทั้งรณรงค์และชี้นำสังคมด้านสุขภาพอนามัยเพื่อพัฒนาสาธารณสุขของประเทศและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาไทย ทั้งนี้จะต้องให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา และการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้เป็นลำดับแรกส่วนงานบริการทางการแพทย์ที่จัดให้มีขึ้นนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา และการถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ระบบบริการของประเทศ

โรงพยาบาลศิริราช (2554) มีพันธกิจที่จะจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับและแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ทำการวิจัย สร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ คุณธรรม ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ นำมาซึ่งศรัทธา และความนิยมจากประชาชน รวมทั้งชี้นำสังคมไทยในด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตและมีวัฒนธรรมองค์กรคือ รักกันดุจพี่น้อง ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เชื่อถือได้ คำนึงถึงประโยชน์ของผู้อื่นและส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มุ่งมั่นพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (2554) มีพันธกิจ ให้บริการด้านสุขภาพอย่างมีมาตรฐาน ยึดหลักผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยด้วยวิทยาการที่ทันสมัย พัฒนาระบบบริการเพื่อเป็นฐานรองรับในการเรียนการสอน การฝึกอบรม พัฒนาและปรับปรุงระบบงานให้มีคุณภาพ พัฒนาศักยภาพบุคลากร บริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สิ่งแวดล้อมที่สะอาดและปลอดภัย

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า พันธกิจและลักษณะงานของโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 3 แห่งได้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริการ ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ทันสมัย ได้มาตรฐานสากล มุ่งสู่คุณภาพการบริการที่เป็นเลิศโดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง 2) ด้านการจัดการศึกษา สามารถผลิตบุคลากรทางการแพทย์ และพยาบาลรวมทั้งสาขาอื่นๆ ที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีศักยภาพที่เหมาะสมกับสังคมไทย และสามารถแข่งขันในระดับสากลได้ ทั้งยังเป็นศูนย์การศึกษาต่อเนื่องทางการแพทย์ของภูมิภาคเอเชีย 3) ด้านวิชาการ/วิจัย มีการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพบริการเป็นเลิศในระดับแนวหน้าของภูมิภาคเอเชีย โดยเน้นการบริการระดับตติยภูมิ (Tertiary care) และ 4) ด้านการบริหาร มีการบริหารจัดการที่ดีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บริหารได้อย่างอิสระ คล่องตัว บริการการเงินให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.3 บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

บุคคลที่สำคัญต่องานบริหารอันเป็นหัวใจสำคัญคือหัวหน้าหอผู้ป่วย เพราะภารกิจและความรับผิดชอบครอบคลุมทั้งทางด้านจัดการและด้านบริการพยาบาลที่ปฏิบัติงานโดยตรงแก่ผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยเปรียบเสมือนตัวกลางและผู้ประสานเชื่อมโยงแนวความคิดและการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ตลอดจนผู้ป่วยและญาติ โดยเฉพาะสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลซึ่งเป็นงานหลักของฝ่ายการพยาบาล การพยาบาลจะมีคุณภาพหรือได้มาตรฐานนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถและการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย (พวงรัตน์ บุญญาณรงค์, 2544; สร้อยตระกูล (ตีวานนท์)

อรรถมานะ, 2542; กุลยา ตันติผลลาชีวะ, 2539) เพราะโดยลักษณะงานและตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องเป็นผู้รู้และเข้าใจแนวทางการรักษาพยาบาลผู้ป่วย ที่ตนรับผิดชอบ รู้ความต้องการการพยาบาลและความใกล้ชิดผู้ป่วย นอกจากนี้ยังเป็นผู้ที่มีความชำนาญงาน เทคนิคและทักษะทางการพยาบาล ในฐานะผู้ชำนาญการทางพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยก็เป็นบุคคลสำคัญในการยกระดับประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการทำงานได้มาก เนื่องจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นคนที่ทำให้นโยบาย ระบบการปฏิบัติงาน และเป้าหมายขององค์กร เป็นรูปธรรมและมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

Sullivan and Decker (1992) กล่าวถึงบทบาทที่จำเป็นของผู้บริหารระดับต้นมี 3 บทบาทดังนี้

1) บทบาทด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ กระบวนการ มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและทรัพยากรบุคคล กระบวนการวิจัย และกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพ

2) บทบาทด้านความสัมพันธ์ (Human relation skills) เป็นความสามารถในการเป็นผู้นำ มีทักษะในการสื่อสาร สามารถจูงใจและทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานและทีมสหสาขาได้ สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน มีการส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการทำงานเป็นทีม เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มงาน และสร้างสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

3) บทบาทด้านการคิด (Conceptual skills) เป็นความสามารถที่จะมององค์กรในภาพรวมทั้งหมด ให้เห็นถึงความสำคัญที่ต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความสามารถในการประเมินคาดการณ์ และรับรู้เกี่ยวกับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่

กองการพยาบาล (2542) กำหนดบทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยกำหนดใช้เป็นมาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพไทย ภารกิจที่สำคัญคือการดำเนินการพยาบาลเป็นไปตามปรัชญาและเป้าหมายของการพยาบาลที่กำหนดไว้ เพื่อสร้างคุณภาพการพยาบาลให้แก่ผู้ใช้บริการและกิจกรรมที่สำคัญให้บรรลุตามวัตถุประสงค์มีดังนี้

1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความสามารถในการสั่งการ มอบหมายงาน และให้ความช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในการให้พยาบาลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนได้ รวมทั้งการประเมินปัญหา และวินิจฉัยทางการแพทย์ โดยมีการกำหนดแผนการพยาบาลและติดตามประเมินผล ซึ่งสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล

2) ด้านการบริหาร หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีบทบาทความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างให้พยาบาลวิชาชีพจัดการกับความขัดแย้งระหว่างพยาบาลวิชาชีพและระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์หรือบุคลากรอื่น ด้วยความละมุนละม่อม และคงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและวิชาชีพ มีความสามารถในการตัดสินใจและแก้สถานการณ์ที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพพร้อมมือและยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน มีความสามารถในการจัดและควบคุมกำกับการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นอย่างคุ้มค่า

3) ด้านวิชาการ หัวหน้าหอผู้ป่วยต้องมีความสามารถในการสอนและฝึกให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพทำวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้และนำมาถ่ายทอดผลงาน รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

จากบทบาทที่กล่าวมาข้างต้น หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ให้มีความก้าวหน้าโดยมีการสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกโดยการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยเมื่อพบปัญหาจากการปฏิบัติงาน สามารถที่จะกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้องค์การพยาบาลประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

2. รุ่นอายุของบุคคล (เจเนอเรชั่น)

ความแตกต่างบุคลากรขององค์การพยาบาลวิชาชีพซึ่งเรียกบุคลากรที่มีอายุในช่วงใกล้เคียงกันนี้ว่า เจเนอเรชั่น (Generation) แต่ละเจเนอเรชั่นส่งผลให้เกิดปัญหาด้านค่านิยม ความต้องการ ความคิดเห็น แนวคิด คุณลักษณะ และความขัดแย้งระหว่างเจเนอเรชั่น (Humphrey and Stoke, 2000) ความแตกต่างที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในการทำงานที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความแตกต่างทางเพศ ศาสนา และเชื้อชาติ และความแตกต่างของบุคลากรทางการพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญมากขึ้นจนทำให้ผู้บริหารขององค์การเริ่มให้ความสนใจ คือ ความแตกต่างทางด้านกลุ่มคนที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน ได้รับความสนใจจากผู้บริหารที่ประสงค์ให้บุคลากรทางการพยาบาลที่มีความแตกต่างในแต่ละเจเนอเรชั่นเหล่านี้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 ความหมายของเจเนอเรชั่น

มีผู้ให้ความหมายของเจเนอเรชั่นไว้คล้ายคลึงกันดังนี้

พจนานุกรมด้านการแพทย์ (Medical Dictionary, 1995) ให้ความหมายของเจเนอเรชั่นว่า กลุ่มบุคคลที่เกิดและอาศัยอยู่ในเวลาเดียวกัน มีประสบการณ์ทางสังคมและวัฒนธรรมเดียวกันทำให้มีเจตคติ ความเชื่อและมุมมองการดำเนินชีวิตคล้ายคลึงกัน

Zemke และคณะ (2000) ให้ความหมายของเจเนอเรชั่นว่า กลุ่มบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน และมีประวัติศาสตร์ ภูมิหลัง ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับในช่วงเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความเหมือนกันในด้านเจตคติ มุมมอง วิธีการทำงานและบุคลิกภาพ

Duchscher and Cowin (2004) ให้ความหมายของเจเนอเรชั่นว่า กลุ่มของบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน มีสภาพแวดล้อม ลักษณะสังคม และเหตุการณ์ความเป็นมาของชีวิตในช่วงเวลาเดียวกัน

Twenge และคณะ (2010) ให้ความหมายของเจเนอเรชั่นว่า กลุ่มของบุคคลที่มีปีเกิดในช่วงเวลาเดียวกัน เป็นคนที่มีลักษณะสังคมและเหตุการณ์ความเป็นมาของชีวิตในช่วงเวลาเดียวกันซึ่งคนแต่ละรุ่นอายุจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น การเลี้ยงดูจากผู้ปกครอง

สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ตลอดจนเหตุการณ์สำคัญๆ ในช่วงเวลานั้นๆ ที่เป็นตัวสร้างระบบค่านิยมร่วม ทำให้พวกเขามีความแตกต่างจากคนที่เติบโตในช่วงเวลาที่ต่างกัน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเหมือนกันของช่วงอายุ ค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพ พฤติกรรมการดำรงชีวิตและการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นและเจเนอเรชั่นวัย

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น

Zemke และคณะ (2000) กล่าวว่า ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุนอกจากการสอดคล้องกันของปีเกิดแต่ละรุ่นอายุยังมีความสอดคล้องร่วมกันในด้านเจตคติและประสบการณ์ด้วย แต่ละรุ่นอายุนั้นถูกกำหนดและมีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ที่หลากหลายทั้งทาง เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา และเป็นช่วงเวลาที่บุคคลอาจมีประสบการณ์หรือเหตุการณ์และอารมณ์ต่างๆ ร่วมกัน และได้พัฒนาขึ้นมาเป็นลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของกลุ่มหรือรุ่นอายุนั้นๆ ลักษณะพิเศษเฉพาะหรือเอกลักษณ์แต่ละรุ่นอายุนั้นเป็นการยากที่จะอธิบายหรือบรรยายให้ถูกต้องได้เหมาะสมตามแต่ละรุ่นอายุได้ เนื่องจากความแตกต่างในด้านความคิดของบุคคลหลายๆ อย่างไม่สามารถอธิบายได้อย่างถูกต้อง กลุ่มคนตามความแตกต่างระหว่างวัยในที่ทำงาน จากการศึกษาสถาบันที่ปรึกษาการทำงานในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่างๆ ในอเมริกาได้สะท้อนเห็นออกมาเกี่ยวกับความแตกต่างของวัยในการทำงาน โดยแบ่งออกมาได้ 4 รุ่น ดังนี้

1) รุ่นเทรดิชันนอลลิสต์ (Traditionalist) หรือ วีเทอแรนส์ (Veterans) เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2465-2488 (ค.ศ. 1922-1945) บางคนเสียชีวิตไปแล้ว ส่วนที่เหลืออยู่เกษียณอายุหรือไม่อยู่ในช่วงบั้นปลายของชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีประชากรน้อย

2) รุ่นเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) หรือ บูมเมอร์ (Boomers) หรือ Gen B เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2489-2507 (ค.ศ. 1946-1964) ปัจจุบันเป็นกลุ่มประชากรที่ดำรงตำแหน่งที่เป็นผู้นำในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ กรรมการบริหาร หรือผู้จัดการ

3) รุ่นเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X หรือ X Generation) หรือ เจนเอ็กซ์ (ZGen X หรือ Xers) เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปีพ.ศ. 2508-2522 (ค.ศ.1965-1980) เป็นกลุ่มคนที่มีค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส และกลุ่มเจเนอเรชั่นวัย ซึ่งปัจจุบันนี้กำลังก้าวเข้าไปสู่ตำแหน่งผู้นำ

4) รุ่นเจเนอเรชั่นวัย (Generation Y หรือ Y Generation) หรือเจเนวัย (Gen Y หรือ Why Generation) หรือมิลเลนเนียล (Millennial) เป็นผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2537 (ค.ศ.1980-2000) เป็นกลุ่มคนที่กำลังก้าวเข้าสู่วัยทำงานในองค์กรต่างๆ

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า เจเนอเรชั่นวัยมีความแตกต่างในช่วงปีเกิด ดังนั้นในการศึกษากลุ่มคนเจเนอเรชั่นวัย ผู้วิจัยให้คำจำกัดความ เจเนอเรชั่นวัย หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2523-2537 (ค.ศ.1980-2000)

2.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย

ทิพย์พิมล เกียรติวาทีรัตนะ (2552) ได้อธิบายว่า เจเนอเรชันวาย หมายถึง พลเมืองโลกที่เกิดขึ้น ระหว่างปี ค.ศ. 1977 – 1995 (พ.ศ. 2520 - 2538) เป็นคนรุ่นใหม่ที่มีอายุ 14– 32 ปี ซึ่งนับได้ว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นในช่วงที่เศรษฐกิจเฟื่องฟู ตลาดหุ้นเติบโต และมีการลงทุนในโครงการใหญ่ๆ เกิดขึ้นมากมาย ดังนั้นคนเหล่านี้จึงเติบโตขึ้นเป็นวัยรุ่นที่เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจสูง มีความทะเยอทะยาน และค่อนข้างเอาแต่ใจ

พสุ เดชะรินทร์ (2551) กล่าวว่า เจเนอเรชันวายส่วนใหญ่เป็นรุ่นลูกของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomers) ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946 – 1964 และเป็นน้องของ เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1965 – 1981 ซึ่งการแบ่งกลุ่มประชากรตามช่วงอายุนั้นเป็นเกณฑ์ที่นักวิชาการอเมริกันนิยมใช้ แต่การใช้เกณฑ์นี้ก็แพร่หลายไปทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทยด้วย

Chester (2002) กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1977-1994 คนรุ่นนี้เห็นว่า คอมพิวเตอร์แลบท็อป โทรศัพท์เคลื่อนที่ ไรคเอดส์ และยาเสพติดโคเคนไม่ใช่เรื่องแปลกในชีวิต มีความสามารถปรับตัว การคิดสร้างสรรค์ ค้นคว้าเทคโนโลยี ยืดหยุ่น และยืดหยุ่น ในขณะที่เดียวกันมีลักษณะที่ไม่อดทน ไม่เคารพนับถือ มีแรงจูงใจด้านภาพลักษณ์ และช่างสงสัย

Miller และ Washington (2008) กล่าวว่า เจเนอเรชันวาย หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981 – 2000

National Master (2553) กล่าวว่า เจเนอเรชันวาย (Generation Y, Gen Y หรือ Why Generation) ในประเทศไทยนั้นหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2533 (ค.ศ. 1980 - 1990) มีอายุ 19 – 28 ปี ในปี พ.ศ. 2553

Robbins (1996) กลุ่มคนที่เริ่มเข้าสู่การทำงานล่าสุดในสหรัฐอเมริกา คือ Nexters ซึ่งคนรุ่นนี้เติบโตในยุคเศรษฐกิจเฟื่องฟู มีความคาดหวังสูง เชื่อมั่นในตนเองและมั่นใจในความสามารถที่จะประสบความสำเร็จของตนเอง ไม่คิดว่าการเปลี่ยนงานบ่อยเป็นเรื่องผิด และมองหาสิ่งสำคัญในงานเสมอ พอใจกับการเปลี่ยนแปลงใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับเครื่องเล่นซีดี โทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ต ชอบทำงานเป็นทีมแต่พึ่งพาตนเองได้สูง มีค่านิยมต่ออิสรภาพและชีวิตที่สะดวกสบาย

Tapscott (2008) กล่าวว่า เจเนอเรชันวายหมายถึงคนที่เกิดหลังปี ค.ศ. 1978 มีชื่อเรียกอีกอย่างว่า มิลเลนเนียล (Millenials) หรือ เจเนอเรชันเน็ต (The net generation) เป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นในยุคที่พัฒนาการของคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีดิจิทัลเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ได้ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปจากคนรุ่นก่อน

Yarrow และ O'Donnell (2009) ให้ความหมายว่า เจเนอเรชันวายคือคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1978 – 2000 ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นลูกของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส

Van den Bergh และ Behrer (2011) ได้อธิบายไว้ว่า เจเนอเรชันวายคือคนที่เกิดอยู่ในระหว่าง ค.ศ. 1980-1996 ซึ่งถือกำเนิดในยุคที่มีความเจริญทางวิทยาการต่างๆ อย่างสูง การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึง

Zemke และคณะ (2000) เกิดระหว่างปีค.ศ. 1980-2000 มีทักษะด้าน กีฬา คอมพิวเตอร์ และกิจกรรมต่างๆ มีทัศนคติใหม่ และมีมุมมองต่อเพศ สถานที่ในด้านเวลา และ ระยะทางอย่างง่าย ๆ อุปสรรคด้านเวลาและสถานที่ไม่ได้มีความหมายต่อคนรุ่นนี้ มีความเต็มใจทำงาน และเรียนรู้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มุ่งผลสัมฤทธิ์

โดยสรุป เจเนอเรชันวายจึงหมายถึงประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1980 – 2000 หรือระหว่าง พ.ศ. 2534 – 2537 อันเนื่องมาจากเป็นช่วงที่วิทยาการต่างๆ เจริญเติบโต ก้าวหน้าอย่างชัดเจน มีการคิดค้นอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มากมาย เกิดสื่อรูปแบบใหม่ชนิดต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในสังคม โดยเจเนอเรชันวายส่วนใหญ่ นับเป็นคนรุ่นลูกของ เบบี้แมมเมอร์สและเป็นลูกพี่ลูกน้องของเจเนอเรชันเอ็กซ์

2.3 บุคลิกลักษณะและพฤติกรรมของคนเจเนอเรชันวาย

เจเนอเรชันวายถูกเรียกเป็นครั้งแรกโดยหนังสือ Advertising Age ในปีพ.ศ. 2536 และยังมีชื่อเรียกอื่นๆอีกเช่น Millennium generation, The net generation, Generation WHY คนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่สามารถรับความเปลี่ยนแปลงได้ดี และเติบโตมากับเทคโนโลยี โดยมีเทคโนโลยี เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในชีวิต รู้จักการใช้งานอีเมล การส่งข้อความแบบด่วน (Instant message) และ มีการใช้งานโทรศัพท์มือถือ อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้ที่จะนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการแก้ปัญหาต่าง เฉพาะหน้าได้ดี ทำให้คนในวัยนี้สามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน (Multitask people) ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้อธิบายไว้ดังนี้

ศรัทัญญา มงคลศิริ (2548) กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของเจเนอเรชันวาย ซึ่งทำให้คนเจเนอเรชันนี้มีความแตกต่างจากคนเจเนอเรชันอื่นๆ อย่างชัดเจน โดยประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 9 ประการ ดังนี้

1) เป็นรูปแบบที่ได้รับการพัฒนาจากเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Improved version of Gen-X) เจเนอเรชันวายดูแลรูปร่างหน้าตาของตนเองดีกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ แต่งกาย มีรสนิยมมากกว่า มีความคิดเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถมากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ในด้านการใช้เทคโนโลยี การใช้ภาษาต่างประเทศ และการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนต่างแดน

2) เป็นเด็กที่รู้จักกับความสุขตั้งแต่แรกเกิด (Happy kids) เนื่องจากเจเนอเรชันวายได้รับการดูแลเลี้ยงดูเป็นอย่างดีจากสมาชิกทุกคนภายในบ้าน จึงทำให้มีชีวิตวัยเด็กที่อบอุ่น มีของใช้ และของเล่นมากมาย ซึ่งส่วนมากเป็นของทันสมัยหรือของที่ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

3) เป็นกลุ่มคนที่นิยมใช้สินค้าเทคโนโลยีสมัยใหม่ (High-tech generation) เจเนอเรชันวายเติบโตขึ้น ในช่วงที่พัฒนาการการสื่อสารของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเข้าสู่จุดสมบูรณ์ ทำให้กลุ่มคนในวัยนี้พึ่งพาการใช้อินเทอร์เน็ตมากกว่ากลุ่มคนวัยอื่นๆ ทั้งการค้นคว้าหาข้อมูล การหาความบันเทิงส่วนบุคคล หรือแม้แต่การสื่อสารกับเพื่อนที่ไม่รู้จักกันมาก่อน

4) เป็นนักปฏิบัติที่มีความภักดีต่อตราสินค้าต่ำ (Pragmatic & not loyal to brands) เจเนอเรชันวายมักไม่ยึดติดกับตราสินค้า เพราะเจเนอเรชันวายมีนิสัยเป็นนักปฏิบัติ (Pragmatic) มากกว่าเจเนอเรชันอื่นๆ เนื่องจากไม่ชื่นชอบสินค้าที่คุณภาพไม่เหมาะสมกับราคา

5) มีลักษณะหลากหลายและเชื่อมั่นในทางเลือก (Pluralistic and believe in choices) เจเนอเรชันวายมีลักษณะหลากหลาย (Pluralistic) และเชื่อว่าโลกนี้มีทางเลือกเสมอ (Believe in choices) เพราะเติบโตขึ้นด้วยการมีทางเลือกต่างๆ รอบตัว ในด้านการศึกษาและการทำงาน เช่น สามารถเลือกสายการเรียนได้ สามารถเลือกสอบเข้าศึกษาต่อในคณะและมหาวิทยาลัยที่ตนชื่นชอบ เป็นต้น ด้านการสื่อสาร เนื่องจากเจเนอเรชันวายเติบโตขึ้นในสังคมที่มีเสรีทางการสื่อสารมากยิ่งขึ้นจึงสามารถเลือกได้ว่าจะสื่อสารแบบใด จะเป็นการสื่อสารแบบพูดคุย (Voice) หรือแบบไร้เสียง (Non-voice) เลือกได้ว่าจะใช้อุปกรณ์ใดในการสื่อสาร เลือกโปรแกรมการสื่อสารได้ และสามารถเลือกที่จะสื่อสารกับใครหรือไม่สื่อสารกับใครก็ได้ด้วย

6) เป็นตัวของตัวเองสูง (HIP) เจเนอเรชันวายถือว่าเป็นคนที่ทันสมัยโดยมีความเป็นตัวของตัวเองสูง (HIP: Highly Individual Person)

7) มีความใกล้ชิดกับพ่อแม่ (Close to parents) เจเนอเรชันวาย ได้รับการเลี้ยงดูเป็นอย่างดีตั้งแต่วัยเด็ก ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันใกล้ชิดกับพ่อแม่ของตน

8) ไม่รู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างกันและพร้อมให้ความร่วมมือ (Indifferent and provolunteer) ด้วยการสื่อสารในยุคโลกาภิวัตน์ที่ผู้คนติดต่อสื่อสารกันอย่างไร้พรมแดน ทำให้เจเนอเรชันวายไม่รู้สึกถึงความแตกต่าง (Indifferent) ระหว่างเชื้อชาติหรือชนชาติ ส่งผลทำให้เจเนอเรชันวายยินดีให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ

9) ซึมซับวัฒนธรรมไว้มากหลายรูปแบบ (Overrun by popular culture) เจเนอเรชันวายซึมซับวัฒนธรรมใหม่ๆ หลากหลายรูปแบบ เช่น แนวเพลงสมัยใหม่ หรือวัฒนธรรมการแต่งกายแบบใหม่ ที่ผู้หญิงอาจแต่งกายคล้ายผู้ชาย และผู้ชายก็อาจแต่งกายคล้ายผู้หญิง

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะร่วมของเจเนอเรชันวาย ทั้งในเรื่องบุคลิกภาพ ทัศนคติ ค่านิยม และแนวโน้มของพฤติกรรม ประกอบด้วยลักษณะ 13 ประการดังนี้

1) เป็นตัวของตัวเองสูง เจเนอเรชันวายมีความคิด ทัศนคติ การวางเป้าหมายรวมไปถึงการแสดงออกในเชิงการพูดจา การแต่งกาย และรูปแบบการใช้ชีวิตเป็นแบบฉบับของตัวเอง สังเกตได้จากการชอบพูดจาอย่างตรงไปตรงมา ยืนหยัดในความคิดของตัวเอง ไม่คล้อยตามผู้อื่น ทั้งนี้เพราะไม่ต้องการเลียนแบบใคร ถึงแม้จะถูกมองว่าแปลก หรือไม่สุภาพก็ตาม

2) ความอดทนต่ำ เจเนอเรชันวาย มีความอดทนต่ำทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทางด้านร่างกายนั้น จะเห็นได้ว่าเมื่อหิว ร้อน เหนื่อย หรือง่วง ก็จะแสดงอาการออกมาอย่างชัดเจน ส่วนทางด้านจิตใจนั้นก็ถือว่ามีความอดทนทางใจและอารมณ์ต่ำกว่าเจเนอเรชันอื่นๆ ดังนั้นจะเห็นกลุ่มคนนี้มีอาการจิตตก ไม่อดทนอดกลั้น และเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้อยู่เสมอ

3) อายากรู้อยากเห็น ช่างสงสัย เจเนอเรชันวายเป็นคนช่างสงสัย ช่างถาม มักจะถามว่า “ทำไม” ในเรื่องที่ตนสงสัย และจะรอฟังคำตอบด้วย ซึ่งทำให้กลุ่มเบบี้บูมเมอร์สไม่ชอบใจนัก เพราะเคยชินกับการสั่งการแล้วลูกน้องรับไปปฏิบัติทันทีโดยไม่มีข้อสงสัย

4) ทำทายกฎระเบียบ เจเนอเรชันวายเป็นกลุ่มคนที่ไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือกติกาใดๆ ยังมีกฎระเบียบที่ควบคุมเข้มงวดเท่าใดยิ่งกระตุ้นให้กลุ่มคนเหล่านี้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎที่วางไว้ นอกจากนี้ยังไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามวัฒนธรรม

ประเพณี หรือแนวปฏิบัติเดิมๆ อีกด้วย จึงทำให้ผู้ใหญ่ในสังคมมองว่าเจเนอเรชันนี้มีความแตกต่าง และไม่เป็นที่ชื่นชม

5) ทะเยอทะยานสูง เจเนอเรชันวายมักมีการวางเป้าหมายในอาชีพไว้อย่างชัดเจน โดยมีก้าวเป้าหมายไว้สูง และจะพยายามมุ่งมั่น และทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นมีความต้องการเติบโตในงานอย่างก้าวกระโดด ไม่ชอบการทำงานในระดับล่างขององค์กร ทำให้มีแนวโน้มสูงที่จะลาออก หากไม่เห็นโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่

6) คู่แข่งกับเทคโนโลยี เจเนอเรชันวายมักมีสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ที่เป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่ติดตัวอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์พกพา โทรศัพท์มือถือ หรือ iPod ถ้าหากคนเจเนอเรชันนี้ไม่ให้ใช้สินค้าหรือผลิตภัณฑ์ดังกล่าว พวกเขาจะรู้สึกว่าคุณชีวิตบางส่วนขาดหายไป

7) ชอบการเปลี่ยนแปลง เจเนอเรชันวายมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง แม้จะไม่แน่ใจว่าจะนำมาซึ่งผลที่ดี หรือไม่ก็ตาม มีความกล้าเสี่ยง อยากรลอง และชอบเรื่องตื่นเต้นเร้าใจ

8) กระตือรือร้น เจเนอเรชันวายเป็นกลุ่มคนที่มีความคล่องแคล่วสูง คิดเร็ว พูดเร็ว ทำเร็ว เมื่อทำงานอะไรก็อยากเห็นผลเร็วๆ บางครั้งจึงดูเหมือนเป็นคนไม่ละเอียดเรียกได้ว่าเป็นคนไฟแรงนั่นเอง

9) มองโลกในแง่ดีมาก เจเนอเรชันวายมักคิดในเชิงบวกว่าทุกอย่างเป็นไปได้และมีโอกาสประสบความสำเร็จอาจเนื่องมาจากยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยนั่นเอง นอกจากนี้เจเนอเรชันวายยังมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่มเบบี้บูมเมอร์และเจเนอเรชันเอ็กซ์ในทำงานอีกด้วย

10) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยค่านิยมที่ไม่ยึดติดกับกรอบหรือกฎเกณฑ์ใดๆ ทำให้เจเนอเรชันวายมีความคิดใหม่ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอด ซึ่งความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เหล่านี้เป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่สมัยใหม่ที่มักตามใจ จนทำให้เจเนอเรชันวายมีความมั่นใจ กล้าคิด และกล้าทำ

11) มั่นใจในตนเองสูง เจเนอเรชันวายมีความมั่นใจในตัวเองสูง โดยเป็นไปในเชิงความรู้สึกดีต่อตัวเอง เมื่อประเมินความสามารถของตนเองแล้วเชื่อมั่นว่าสามารถทำได้ ไม่ใช่เชิงการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ซึ่งจะแสดงความมั่นใจออกมาผ่านการพูดและการทำสิ่งต่างๆ โดยไม่ขัดเขินหรือประหม่าต่อหน้าสาธารณชน

12) ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า เจเนอเรชันวายมักเลือกที่จะเคารพนับถือผู้อื่นจากการประเมินตัวตนและความสามารถของคนผู้นั้นว่าน่าเชื่อถือ น่าเคารพมากเพียงพอหรือไม่ โดยไม่ประเมินว่าคนผู้นั้นมีอายุมากกว่าหรือมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าหรือไม่

13) มีความภักดีต่อองค์กรต่ำ เจเนอเรชันวายมักมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ กลุ่มคนเหล่านี้จะมุ่งมั่นทำงานโดยไม่ยึดติดหรือผูกพันกับองค์กร ดังนั้นจึงทำให้เจเนอเรชันวายมีอัตราการลาออกจากงานสูงมาก อีกทั้งเจเนอเรชันวายมักจะสงสัยว่าทำไมกลุ่มเบบี้บูมเมอร์จึงสามารถทำงานในองค์กรเดียว ตั้งแต่เรียนจบจนกระทั่งเกษียณได้ นอกจากนี้ยังสงสัยด้วยว่าทำไมเจเนอเรชันเอ็กซ์ จึงไม่ลาออกจากองค์กรแม้จะไม่พึงพอใจในงานที่ทำอยู่

Tapscott (2008) พบว่าเจเนอเรชันวายเป็นกลุ่มคนที่เกิดขึ้นมาในยุคของการพัฒนาคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเทคโนโลยีดิจิทัล จึงนับได้ว่าเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะหลากหลาย มีปฏิสัมพันธ์กับสื่อหลากหลายชนิด สามารถทำกิจกรรมหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน อาทิเช่น การใช้

โทรศัพท์มือถือในการส่งข้อความ เข้าเว็บไซต์ ค้นหาทิศทาง เล่นเกม ถ่ายรูป และแบ่งปันให้เพื่อนได้ดูผ่านทาง Facebook นอกจากนี้ยังเปิดโปรแกรมสนทนา (Instant messaging) และสไกป์ (Skype) ว่างตลอดเวลาด้วย โดยจากการศึกษาเจเนอเรชันวายในสหรัฐอเมริกาจำนวน 6,000 คน พบว่ามีทัศนคติและพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน 8 ประการ ดังนี้

1) อิสระภาพ (Freedom) เจเนอเรชันวายมีอิสระในการตัดสินใจเลือกงาน ไม่ต้องการจزمปลักอยู่กับงานที่ตนไม่พึงพอใจ ทำให้มีอัตราการลาออกสูง มีการค้นหาข้อมูลต่างๆ ผ่านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้อย่างรวดเร็ว

2) ดัดแปลงให้เป็นแบบที่ชอบ (Customization) เจเนอเรชันวายชอบเปลี่ยนแปลงหรือปรับแต่งสิ่งต่างๆ ให้มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเองให้ความสำคัญกับความสวยงามมากกว่าประโยชน์ใช้สอย

3) พิสูจน์พิเคราะห์ (Scrutiny) ด้วยการเป็นกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในสังคมที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสูง เจเนอเรชันวายจึงมักใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย

4) ชื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ (Integrity) เจเนอเรชันวายสามารถยอมรับความแตกต่างได้มาก และมีความคิดตรงไปตรงมา

5) ความร่วมแรงร่วมใจ (Collaboration) เจเนอเรชันวายชอบการสร้างสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งปันข้อมูลระหว่างกัน

6) ความบันเทิง (Entertainment) เจเนอเรชันวายมักไม่แบ่งแยกชัดเจนระหว่างการทำงานและความบันเทิง เพราะเชื่อว่าไม่ใช่เรื่องเสียหายที่จะทำงานไปและเข้าอินเทอร์เน็ตไปด้วยตราบใดที่งานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วง

7) ความเร็ว (Speed) เจเนอเรชันวายเติบโตขึ้น ท่ามกลางโลกดิจิทัลทุกอย่างดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ทั้งการทำงาน การเล่นเกม หรือแม้แต่การค้นหาข้อมูลผ่านกูเกิล (Google) ทำให้คนกลุ่มนี้คาดหวัง การมีปฏิสัมพันธ์อย่างรวดเร็ว ไม่มีความสามารถอดทนรอคอย

8) นวัตกรรม (Innovation) ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้เจเนอเรชันวายมีความต้องการสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เช่น การเปลี่ยนโทรศัพท์มือถือ เมื่อมีรุ่นใหม่ออกวางจำหน่าย และการที่เจเนอเรชันวายมักปฏิเสธลำดับบังคับบัญชาแบบเก่าที่ชอบสั่งการและควบคุม เป็นต้น

สรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชันวาย เนื่องจากเป็นกลุ่มพยาบาลที่เริ่มทำงานและเข้าสู่องค์กรแล้ว มีลักษณะเฉพาะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ชอบทำงานเป็นทีม ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ในงานและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

2.4 องค์การพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชันวาย

ปัจจุบันองค์การต่างๆ ทั่วโลกเผชิญกับสภาวะการณ์ที่ในสถานที่ทำงานมีบุคลากรหลายรุ่นอายุทำงานร่วมกัน ในองค์การด้านสุขภาพก็เช่นเดียวกันที่มีส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุมากและเตรียมเกษียณอายุ ส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังทำงานอยู่และบางส่วนเป็นกลุ่มที่มีอายุน้อย หรือเพิ่งจบ

การศึกษา ความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุจัดเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญในการทำงานในองค์กร เนื่องจากแต่ละรุ่นอายุต่างมีลักษณะเฉพาะตัวและมุมมองหลายประการต่างกัน ดังนั้นความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุจึงเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้และส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเทศไทยเริ่มมีการกล่าวถึงความแตกต่างเกี่ยวกับรุ่นของพนักงานในองค์กรมากขึ้น พนักงานมากกว่าร้อยละ 50 เป็นคนเจนเอเรชั่นวาย พยาบาลในประเทศไทยมีแนวโน้มในการขาดแคลนสูงขึ้นทั้งในสถานบริการสุขภาพของรัฐและเอกชน เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความต้องการด้านสุขภาพและความไม่พอเพียงของกำลังคนที่มีอยู่ อีกทั้งมีอัตราการสูญเสียพยาบาลออกจากวิชาชีพเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่งผลให้พยาบาลที่เริ่มปฏิบัติงานใหม่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมาไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้พยาบาลเข้าปฏิบัติงานซึ่งส่วนใหญ่มีอายุ 1-5 ปี จัดว่าเป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งเป็นแรงงานพยาบาลวิชาชีพที่สำคัญในองค์กรพยาบาล

จากการสำรวจพบว่าในประเทศไทยมีองค์กรเพียงร้อยละ 10 ที่มีแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับปัญหาความแตกต่างระหว่างรุ่นอายุในองค์กรรองรับไว้แล้ว ส่วนอีกร้อยละ 90 ยังไม่มีแผนรองรับกับปัญหาดังกล่าว (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2553) ปัจจุบันแรงงานพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานมีคน 3 รุ่น อยู่ในที่ทำงานเดียวกัน ได้แก่ รุ่นเบบี้บูมเมอร์ รุ่นเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ และรุ่นเจนเอเรชั่นวาย ซึ่งกลุ่มแรงงานพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้มีบทบาทอย่างมากต่อองค์กรในปัจจุบันและอนาคต แต่ละรุ่นมีความแตกต่างกันทั้งด้านค่านิยม เจตคติ บุคลิกภาพ และพฤติกรรม การดำเนินชีวิตและการงาน ทั้งในส่วนบุคคลและการทำงานเป็นทีม จึงสนใจศึกษาพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวาย เนื่องจากเป็นกลุ่มพยาบาลที่เริ่มทำงานและเข้าสู่องค์กรแล้ว มีลักษณะเฉพาะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับเพื่อนและสังคม ชอบทำงานเป็นทีม ต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 และยังมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยนักวิชาการมากมายหลายท่าน โดยสรุปนักวิชาการ กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรจึงทำให้บุคลากรทุ่มเทความพยายาม และเต็มใจช่วยเหลือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กรซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดไว้ เมื่อบุคคลเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็จะทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

3.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไว้มากมาย ตามพื้นฐานและทัศนะของนักวิชาการแต่ละท่านซึ่งผู้วิจัยรวบรวมไว้ดังต่อไปนี้

Becker (1960: 32) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะคงไว้ซึ่งความสม่ำเสมอของการกระทำพฤติกรรมต่างๆ จากการตระหนักถึงผลประโยชน์จากการลงทุนที่จะต้องสูญเสียไปหากออกจากองค์การไป เช่น เวลา พลังงาน

Sheldon (1971: 143) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง เจตคติของบุคคลซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของตนกับองค์การ บุคคลซึ่งมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีการประเมินผลองค์การในทางบวก และตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Hrebiniak and Alutto (1972: 559) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึงการที่บุคคลไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การ ไม่ว่าจะเป็นอย่างใด สถานภาพ ความเป็นอิสระของวิชาชีพ หรือเพื่อมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

Steers (1977: 46) ให้ความหมายว่า ความมั่นผูกพัน เป็นความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ

Beer และคณะ (1984: 19) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกจงรักภักดี และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยมีความผูกพันทางจิตใจ รู้สึกว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

Allen and Meyer (1990: 1 – 18) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาวะทางจิต (Psychological States) ของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยสิ่งที่ยึดเหนี่ยว ให้บุคคลนั้นยังคงอยู่กับองค์การ ซึ่งสภาวะดังกล่าวมี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

Eisenberger and Others (1990: 52) ได้ให้ความหมายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การว่า เป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่รับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนขององค์การ และผลที่ตามมาคือ ความอดุสาหะของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปได้ว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่แสดงว่าตนเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีทัศนคติดี พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จและมีความต้องการอยู่กับองค์การต่อไป

3.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในสมัยแรกๆ นั้น ศึกษาโครงสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในมิติเดียว คือ ด้านเจตคติ เช่น การศึกษาของ Porter and others (1974: 603-609) ต่อมา Allen and Meyer (1984: 372-378) ได้มีการศึกษาสองมิติรวมกัน คือ ด้านเจตคติและด้านพฤติกรรม และ Allen and Meyer (1990: 1-18) ศึกษาด้านเจตคติและด้านพฤติกรรมเช่นกัน แต่เพิ่มองค์ประกอบที่สามคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีพื้นฐานจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์การ แต่ฝ่ายใดจะเรียกร้องและแสดงความต้องการต่ออีกฝ่ายหนึ่ง โดยมีสิ่งแลกเปลี่ยนคือ องค์การมอบสิ่งจูงใจต่างๆ ให้แก่บุคลากร

ส่วนบุคลากรจะทุ่มเทความรู้และความสามารถในการตอบแทน (March and Simon, 1958 cited in Eisenberger et al., 1997: 812) จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร ในเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้รับการยอมรับมี 2 แนวคิด คือ (Meyer et al., 1989: 152-153)

3.2.1 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันด้านอารมณ์ (Emotional commitment) หมายถึงการที่บุคคลรู้สึกว่าคุณเองมีความเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Sheldon, 1971: 143) มีความรู้สึกว่าคุณหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรในการทำงานกับของตนมีความสอดคล้องกัน แนวคิดด้านอารมณ์และจิตใจ คือ Porter และคณะ (Mowday, Porter and Steers, 1982; Porter et al., 1974: 603-609) ที่ได้กล่าวถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 3 ประการคือ

1) มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร เป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีต่อองค์กรคือ มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยบุคคลจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร

3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร คือ บุคคล มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลง หรือลาออกจากองค์กร แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึง หรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

3.2.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง หรือมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานไม่คิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน Allen and Meyer (1984) ได้นำแนวคิดของ Porter และคณะ (1974) มาอธิบายความสัมพันธ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรกับองค์กร 2 ด้านคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร และต่อมาได้พัฒนาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

Allen and Meyer (1990: 1-18) ได้เสนอแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร เป็นความยึดมั่นผูกพันด้านทัศนคติซึ่งเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นยังคงอยู่กับองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมี 3 ด้าน ดังนี้

1) ความยึดมั่นผูกพันด้านเจตคติหรือด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกทางบวกที่มีต่อองค์กรหรือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร โดยที่บุคคลจะรู้สึกรักและยึดมั่นผูกพันเป็นอันเดียวกับองค์กร เสมือนเป็นเจ้าของกิจการ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยที่ความยึดมั่นผูกพันทาง

จิตใจเกิดจากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์การทำงานที่ดี และตรงกับความคาดหวังของตน ทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ

2) ความยึดมั่นผูกพันด้านพฤติกรรมหรือด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากการได้รับสิ่งตอบแทนเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การ เป็นความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้นๆ อยู่บนพื้นฐานการคำนวณต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ ได้แก่ รางวัล ผลตอบแทนทางการเงินหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับ โดยการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานทำใหม่ โดยไม่มีความรู้สึกชอบพอกมาเกี่ยวข้อง จะแสดงออกในรูปพฤติกรรมในการทำงานที่ต่อเนื่องของบุคคล ไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ดังนั้นคนที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะความจำเป็นที่จะต้องอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การไม่ยอมเสียไปถ้าจะไปทำงานกับที่อื่น โดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

3) ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ภาระผูกพันหรือหน้าที่ ที่ได้รับการปลูกฝังถึงการที่ควรจะต้องอยู่ในองค์การ เป็นเรื่องของความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการที่บุคลากรมีความรู้สึกควรจะต้องอยู่ เป็นต้นในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การยึดถือเป็นบรรทัดฐานและเคารพอำนาจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยประเมินค่ามาตรฐานของกลุ่มในทางบวก เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรมความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคลและของกลุ่ม จากนั้นจะเกิดการยอมรับเชื่อฟังบรรทัดฐานเหล่านั้นจนเป็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในลักษณะนี้จะเพิ่มปริมาณเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะของบุคคลและความรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ บุคคลจะตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์การและแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีต่อองค์การ ดังนั้นบุคคลที่จะอยู่กับองค์การเพราะคิดว่าควรจะต้องอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมทางสังคม บุคคลจะเกิดความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพราะเป็นความถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำเป็นหน้าที่หรือเป็นภาระผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ เช่นความจงรักภักดีและความเลื่อมใสศรัทธาขององค์การที่สังกัดอยู่

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสรุปประเด็นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การได้ครอบคลุม และชัดเจน สามารถแสดงถึงทัศนคติของสมาชิกองค์การที่มีความประสงค์จะอยู่กับองค์การ แต่มีลักษณะธรรมชาติเชื่อมโยงที่แตกต่างกันตามรูปแบบ ซึ่งสามารถนำแนวคิดมาปรับปรุง และประยุกต์ใช้กับองค์การได้ดีกว่า จากผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงขององค์การพยาบาลของรุ่นเจนเนอร์ขึ้นวายพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน ซึ่งมีความเหมาะสมมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

3.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974) ศึกษาตัวแปรที่ทำนายความยึดมั่นต่อองค์การพบว่า ตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหาร ความสำเร็จของงาน การเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้น และ Marsh and Mannari (1977)

พบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ความพึงพอใจในงาน สัมพันธภาพต่อผู้ร่วมงาน และ สถานภาพสมรส

Steers (1977: 49) ได้ศึกษาปัจจัยและผลกลับที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งปัจจัยที่มีผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย คือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆที่ระบุคุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ และความเป็นอิสระ

2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบปฏิบัติหรือว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายในงาน (Variety) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน (Opportunity for optional interaction)

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติของกลุ่ม (Group attitude) ต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการสนองตอบจากองค์กร (Met expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อโครงการ (Personal importance) และความรู้สึกต่อโครงการเป็นที่พึงได้ (Organization dependability)

Mowday and Others (1982: 28-43) มีความเห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจต่อบุคลากรมี 4 องค์ประกอบ คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคาดหวังของงาน (Job expectations) ความผูกพันทางด้านจิตใจ (Psychological contract) ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน (Job choice factors) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)

2) ปัจจัยด้านองค์กร (Organization factors) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเข้าทำงาน (Initial Work experiences) ขอบเขตของงาน (Job scope) การนิเทศงาน (Supervision) ความสอดคล้องของเป้าหมาย (Goal consistency) และลักษณะขององค์กร (Organization characteristics) ลักษณะงานต่างๆเช่น งานที่มีความท้าทาย งานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสอดคล้องของเป้าหมายบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้ลักษณะองค์กรเช่น การให้ความสนใจต่อบุคคล การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นต่อองค์กร

3) ประสบการณ์ทำงาน (Work experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร และรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร

4) โครงสร้างองค์กร (Organization structure) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การเป็นทางการ

Allen and Meyer (1990: 1-18) ได้เสนอแนวคิด ความคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ด้านคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน แต่ละด้านมีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นต่อองค์กรดังนี้

1) ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ปัจจัยที่ส่งผลเช่นเดียวกับ Mowday and Other (1982: 28-43) กล่าวไว้คือ

- 1.1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics)
- 1.2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics)
- 1.3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)
- 1.4) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structure characteristics)

ทั้ง 4 ด้านนี้ประสบการณ์ทำงานของบุคลากรส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจมากที่สุด โดยเฉพาะประสบการณ์ที่ดีจะทำให้บุคลากรมีความสุขที่อยู่ในองค์การ

2) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance commitment) ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันด้านนี้คือ

- 2.1) จำนวนหรือขนาดที่ลงทุนไปกับองค์การได้แก่ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกขององค์การ เงินบำนาญ สถานภาพของตำแหน่ง
- 2.2) การรับรู้การปราศจากทางเลือก

3) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นต่อองค์การด้านนี้ได้แก่

- 3.1) ประสบการณ์ทางสังคมที่ผ่านมาของบุคคล
- 3.2) ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน
- 3.3) ความรู้สึกที่สามารถพึ่งพาองค์การได้
- 3.4) การขัดเกลาทางสังคมในองค์การ

จากแนวคิดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการดังกล่าวไว้ พบว่า มีคุณลักษณะของปัจจัยที่สอดคล้องกัน ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะของโครงสร้าง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของรุ่นเจนเนอเรชันวายพยาบาลวิชาชีพ

3.4 แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

การประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการแต่ละท่านมีความแตกต่างกันตามความคิดและคำจำกัดความ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยทำให้ระบุได้ว่า มีทั้งแบบวัดด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรมและด้านบรรทัดฐาน มีต่อไปนี้

1) แบบวัดด้านเจตคติ

1.1) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment Questionnaire-OCQ) ของ Porter และคณะ (1974: 603-609) ซึ่งวัดองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านเจตคติ คือ 1) การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ 2) ความเต็มใจในการใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานในองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในอันที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) ของ

Likert scale 7 ระดับจาก ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1) ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง (7) จำนวน 15 ข้อ ได้รับการยอมรับว่ามีความเชื่อมั่นสูงมาก ที่ระดับ 0.90-0.93

1.2) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974: 533-545) ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) มาตรการวัดความเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร (Organizational identification scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.86 2) มาตรการวัดความผูกพันในงาน (Job involvement scale) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 6 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.84 3) มาตรการวัดความภักดีต่อองค์กร (Organizational loyalty scale) ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ข้อ ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามมี 14 ข้อ เป็นแบบประเมิน 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นรวม 0.94

1.3) แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer (1990) ซึ่งวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ ประกอบด้วย 1) ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2) ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร 3) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4) ความรู้สึกภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร แบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 คำถาม เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งบวกและทางลบ มีความเชื่อมั่น 0.87

2) แบบวัดด้านพฤติกรรม ซึ่งสร้างโดย Allen and Meyer (1990) โดยวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ในองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) ต้องการอยู่เพราะรู้สึกดีกว่าที่อื่น หรือเพราะไม่มีทางเลือกแม้ว่าจะไม่อยากจะอยู่ 2) ความรู้สึกไม่มั่นคงหากต้องเปลี่ยนที่ทำงาน 3) ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญาจนไม่อยากจะทิ้งไปเพราะกลัวขาดทุน แบบสอบถามมี 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.75

3) แบบวัดด้านบรรทัดฐาน ซึ่งสร้างโดย Allen and Meyer (1990) โดยวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ในองค์ประกอบต่อไปนี้ 1) เกิดความลังเลไม่แน่ใจในการลาออก 2) ไม่ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาผิดหวัง 3) รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อองค์กรและงานที่ทำ 4) เกรงว่าเพื่อนร่วมงานจะผิดหวัง แบบสอบถามมี 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.79

ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบวัดด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรม และด้านบรรทัดฐานของ Allen and Meyer (1990) มาเป็นเครื่องมือในการวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพราะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของคนที่มีต่องาน และผู้ร่วมงาน ถ้าทุกคนมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิด และกำลังกาย ทำงานร่วมกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้น

4.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

McKim (2003) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะหรือสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบบุคคล ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Heath และคณะ (2004) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยมีแนวทางในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในงาน และการส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน

Moos (1986) ได้สรุปแนวคิดในการศึกษาในสภาพแวดล้อมไว้ใน หนังสือ “Work environment scale manual” โดยให้ความหมายว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลๆ นั้นในงาน โดยได้แบ่งมิติในการศึกษาสภาพแวดล้อมเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง

Kreitzer และคณะ (1997) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าเป็นความต้องการด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านสุขภาพ ซึ่งวิธีที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้นได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ขึ้นอยู่กับการสื่อสารแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์เคารพซึ่งกันและกัน การพรรณนางาน การพัฒนาความรู้ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพดีทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ย่อมส่งผลให้งานที่ทำออกมาดีด้วย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะหรือสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบบุคคล ที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้น ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัว และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4.2 แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมมีนักวิชาการเสนอแนวคิดและทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงานหลากหลาย ผู้วิจัยได้สรุปและนำเสนอแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ คือ

Mikdashi (1999) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า ควรแบ่งสภาพแวดล้อมในงานเป็น 5 ด้าน ที่เอื้อให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1) งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และท้าทายความสามารถ
- 2) ความกดดันจากภาระงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ถูกกำหนดให้กับงานและการทำงานว่าเพียงพอหรือไม่ ต่อการคิดค้นหรือปฏิบัติงานให้สำเร็จ
- 3) อุปสรรคภายในหน่วยงาน หมายถึง กระบวนการและโครงสร้างของหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ปรับเปลี่ยนได้ยาก ยึดติดแนวทางดำเนินงานเดิม
- 4) การสนับสนุนจากทีมงาน หมายถึง การช่วยเหลือและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนในทีมไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเป็นทีมการทำงานที่ดี

5) การมีทรัพยากรที่เพียงพอ หมายถึง ความเพียงพอของวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการสร้างสรรค์งาน

Lake (2002) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าในด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานควรมี 5 ประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การสร้างประสิทธิภาพในการดูแล ความสามารถของผู้บริหาร ภาวะผู้นำและการสนับสนุน การจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสม และการมีสัมพันธภาพ

1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยให้โอกาสในการมีส่วนร่วม และการตัดสินใจให้โอกาสในความก้าวหน้า ยอมรับฟังความคิดเห็น ยอมรับความสามารถ การพัฒนาสมรรถนะทางการพยาบาล การให้โอกาสปฏิบัติงานตามความสามารถ

2) การสร้างประสิทธิภาพในการดูแล โดยการใช้การวินิจฉัยทางการพยาบาล การมอบหมายงาน การจัดสภาพทั่วไปให้เหมาะสม มีการวางแผน มีมาตรฐานในการดูแล การกำหนดโปรแกรมการศึกษาต่อของพยาบาล และมีความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาล

3) ความสามารถในการบริหารจัดการ ภาวะผู้นำ และการสนับสนุน โดยการเป็นผู้นำ และผู้บริหารที่ดี ให้อำนาจการตัดสินใจในการทำงาน ให้โอกาสในการเรียนรู้ สนับสนุนการทำงาน และการยอมรับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ

4) การบริหารทรัพยากรเป็นการจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอ กับปริมาณงานและลักษณะงาน สนับสนุน ช่วยเหลือ ส่งเสริมและให้โอกาสในการทำงาน

5) การมีสัมพันธภาพ โดยการทำงานเป็นทีม มีสัมพันธภาพที่ดี และการมีส่วนร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ

Choi และคณะ (2004) ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 7 ประการ ได้แก่ ทักษะในวิชาชีพ การจัดสรรบุคลากร และทรัพยากรอย่างเพียงพอ การบริหารจัดการทางการพยาบาล การใช้กระบวนการทางการพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล การมีส่วนร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ สมรรถนะทางการพยาบาล และบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์

1) ทักษะในวิชาชีพ ทำให้พยาบาลมีการพัฒนางานในอาชีพ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการดูแลผู้รับบริการ ได้รับการสนับสนุนซึ่งทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีโอกาสสร้างผลงานและมีความกระตือรือร้นในงาน

2) การจัดสรรบุคลากร และทรัพยากรอย่างเพียงพอ โดยการจัดพยาบาลให้เพียงพอกับปริมาณงาน และเหมาะสมกับลักษณะงาน การให้โอกาสในการประชุมปรึกษาเพื่อการแก้ไขปัญหา และมีเงินเดือนเป็นที่น่าพึงพอใจ

3) การบริหารจัดการทางการพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดี สนับสนุนการตัดสินใจของพยาบาล ร่วมกันปรึกษารื้อกับพยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ชมเชยเมื่อพยาบาลปฏิบัติงานได้สำเร็จ และการจัดพยาบาลให้เป็นผู้ตรวจการ

4) การใช้กระบวนการทางการพยาบาลในการปฏิบัติ โดยให้อิสระในการปฏิบัติ และการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

5) การมีส่วนร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ โดยเฉพาะระหว่างแพทย์กับพยาบาล ควรมีความร่วมมือกัน มีการทำงานเป็นทีม และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

6) สมรรถนะทางการพยาบาล โดยมีระบบพี่เลี้ยง มีนโยบายที่เป็นมาตรฐาน มีขั้นตอนและทิศทางในการปฏิบัติงาน มีโปรแกรมฝึกทักษะพยาบาลที่จบใหม่ ส่งเสริมให้พยาบาลมีประสบการณ์และความรู้ความสามารถในการทำงาน

6.1) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีสามารถทำให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้อื่น โดยมีความชำนาญในการติดต่อสื่อสาร มีเป้าหมายของการติดต่อสื่อสารและเป็นการติดต่อสื่อสารในแนวราบ มีความไว้วางใจและความผูกพัน มีการประสานงานและร่วมกันทำงานเป็นทีม มีการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2) การมีส่วนร่วม โดยการทำงานเป็นทีมซึ่งจะส่งผลไปในทางบวก นั่นคือการเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกัน โดยให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การเคารพต่อกัน มีความสามัคคี มีความซื่อสัตย์ มีความผูกพัน มีน้ำใจและความสามารถในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

6.3) การส่งเสริมการตัดสินใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้เกิดคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจการทำงาน มีการกระตุ้นความคิด การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์การ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

Moos (1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งเป็น 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1) มิติสัมพันธภาพ หมายถึง การมีส่วนร่วม ความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตร การสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตรฐานที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้านคือ

1.1) ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ความสนใจของบุคคลในการเข้าร่วมประชุมในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

1.2) ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตรและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกัน

1.3) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง แรงสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ปฏิบัติและการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงาน

2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งวัดใน 3 ด้าน คือ

2.1) ด้านความอิสระในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติงาน

2.2) ด้านการมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นงานของบุคคลในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และมีการดำเนินงานตามแผน

2.3) ด้านความกดดันในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบในสถานการณ์ที่จะต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้ป่วย

3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

3.1) ด้านความชัดเจน หมายถึง ระดับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติต่อความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาหรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

3.2) ด้านการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาใช้กฎระเบียบในการควบคุมการปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ

3.3) ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง การนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการที่หลากหลายและวิธีการที่แปลกใหม่

3.4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยเอื้ออำนวยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัยและเกิดแรงจูงใจในการสร้างผลผลิตของงานให้แก่องค์กรมากขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moss (1986) เพราะเป็นแนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่รอบตัวและสภาพแวดล้อมภายในจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยกำกับรัฐ มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบหลายด้านเกิดภาระงานมาก ดังนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ควรครอบคลุมสภาพแวดล้อมทุกด้านจึงจะทำให้พยาบาลวิชาชีพความยึดมั่นผูกพันในการพัฒนางาน

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเฉพาะการทำงานร่วมกันจะต้องมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเท่ากับช่วยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจ มีความสนุกและมีความสุขในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ Brunetto (2012: 7-15) พบว่าการสื่อสาร การฝึกอบรม และความเป็นอยู่ที่ดีมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นเจนเนอเรชั่น เช่น เบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Verplanken (2004) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ องค์กรควรให้ความสำคัญและลงทุนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับสิ่งที่บุคลากรคาดหวัง การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

5. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

องค์การต่างๆ ต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการชี้แนะ ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเท ซึ่งผู้นำที่มีลักษณะของภาวะผู้นำจะเป็นส่วนสำคัญในการนำพาให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำไว้

5.1 ความหมายภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้คือ

ภิรมย์ กมลรัตนกุล (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

เรมวอล นันทศุภวัฒน์ (2542) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน โดยมีอำนาจและอิทธิพลเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ร่วมกัน

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร (2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดี (Good leader) หรือผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective leader) สามารถโน้มน้าวผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่มให้ความร่วมมือกับผู้นำในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุขศรี (2551) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาชีพพยาบาลที่น่าสนใจ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และความกระตือรือร้น ให้การสนับสนุนและมีความรู้ มีมาตรฐานและความคาดหวังสูง ให้คุณค่าด้านการศึกษาและพัฒนาด้านวิชาชีพ

Dubrin (2004) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Katz and Kahn (1966) ให้นิยามลักษณะผู้นำ ไว้ว่า ผู้นำคือ ผู้กระทำการที่มีอิทธิพลทุกอย่างต่อองค์กร หรือหน่วยงาน

Schwartz (1950 อ้างถึงใน กวี วงศ์พุม, 2542) ให้ความหมายคือศิลปะของการบอกชี้แนะ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น

Moloney (1977 อ้างถึงใน นิตยา ศรีญาณลักษณ์, 2545) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีแนวคิดใหม่ๆ แล้วถ่ายทอดแนวคิดเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติได้

Burke (1965) ผู้นำที่มีรูปแบบเป็นผู้เสนองาน จะเป็นผู้กำหนดงานให้กับผู้อื่น โดยกำหนดโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน ซึ่งกลุ่มจะมีความรู้ลึกถึงประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะที่มีในตัวบุคคล รวมถึงทัศนคติ และการใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ

โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันและกันจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5.2 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

จากการทบทวนวรรณกรรม มีนักวิชาการเสนอแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำไว้หลากหลายผู้วิจัยได้สรุปและนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ ดังนี้ คือ

Stanley (2006, 2008, 2010) พบว่า มีคุณลักษณะของผู้นำทางการพยาบาลคือ ภาวะผู้นำสอดคล้อง (Congruent leadership) ซึ่งเหมาะกับสถานการณ์ผู้นำที่กล่าวถึงความแตกต่างของผู้ตามในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ บทบาทการปฏิบัติงานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านการฝึกสอน การมีส่วนร่วมและตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถกระตุ้นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของเป้าหมายหน่วยงานหรือองค์กร มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทพยายามที่จะปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นจึงเหมาะสมกับรุ่นเจนเนอเรชั่นวายพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Stanley (2006, 2008, 2010) ซึ่งผู้นำควรมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำ 5 ด้าน คือ

1) ด้านการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ (Motivating and inspiring) หมายถึง ผู้นำทางการพยาบาลมีภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจ อยากรู้อยากเห็นและทุ่มเทมากเป็นพิเศษเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าและความท้าทายของงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าสามารถปฏิบัติงานต่างๆที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ

2) ด้านการเข้าถึงได้ง่าย (Approachable) หมายถึง ผู้นำทางการพยาบาลมีภาวะผู้นำในการให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าหาเพื่อขอคำแนะนำและปรึกษาได้ตลอดเวลา โดยไม่มีขั้นตอนในการเข้าหาที่ซับซ้อน

3) ด้านการปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ (Actions based on values and beliefs) หมายถึง ผู้นำทางการพยาบาลมีภาวะผู้นำในการมีเจตคติและความเชื่อพื้นฐานต่อการทำงานของคุณค่า เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นโยบายขององค์กร และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

4) ด้านการถ่ายทอดข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective communicators) หมายถึง ผู้นำทางการพยาบาลมีภาวะผู้นำในการใช้คำพูดและทักษะติดต่อสื่อสารอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเข้าใจง่ายระหว่างบุคลากรพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาลจากบนลงล่าง

5) ด้านการทำให้มีอำนาจ (Empowered) หมายถึง ผู้นำทางการพยาบาลมีภาวะผู้นำในการที่มีวิธีการจัดการกับสถานการณ์ที่เป็นการท้าทายองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จและให้อำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมให้มีความรู้และเกิดความเชี่ยวชาญนำมาใช้พัฒนาหน่วยงาน

Fiedler (1967) เป็นผู้ริเริ่มการพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational leadership theory) ตามหลักการที่ว่า วิธีการจัดการมีหลายวิธี ซึ่งไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุด มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่าง

Avolio (1999) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีผู้นำ โดยพิจารณาผู้นำใน 3 ลักษณะ คือ ลักษณะของบุคคล (As a person) ลักษณะของกระบวนการ (As a process) และลักษณะผสมผสานกัน (As some aspects of both) การพิจารณาภาวะผู้นำในลักษณะบุคคลนั้นก็ จะสนใจศึกษาสิ่งที่มีอยู่ในตัวผู้นำเฉพาะบุคคล เช่น ชาติตระกูล คุณลักษณะพิเศษ ค่านิยม ประสบการณ์ เป็นต้น ส่วนการพิจารณาภาวะผู้นำในลักษณะกระบวนการ ก็จะสนใจศึกษาว่า พฤติกรรมที่ปรากฏจากการนำของเขาว่าเป็นอย่างไร และการพิจารณา ภาวะผู้นำแบบผสมผสานกัน ทั้งลักษณะของบุคคลและกระบวนการนั้น เป็นการศึกษาวเคราะห์ว่า สถานการณ์ใดควรใช้ภาวะผู้นำ ที่มีคุณลักษณะแบบใด มีพฤติกรรมแบบใด จึงจะมีความเหมาะสม

นิสตาร์ก เวชยานนท์ (2552) ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่า การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมควรมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

1) สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้ำได้ เนื่องจากสังคม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวให้ตอบสนองต่อความต้องการบริการที่มี คุณภาพ เพื่อให้ลูกค้ำเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

2) สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ ค่านิยม ให้เข้ากับกลยุทธ์ โครงสร้างและระบบต่างๆ องค์กรจะต้องปรับโครงสร้างและพัฒนากระบวนการทำงานให้สัมพันธ์กัน โดยมีกระบวนการ บริหารงานที่ดี และต้องสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง

3) สามารถบูรณาการระบบต่างๆ เข้าด้วยกัน เช่น การจัดระบบงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน มีแผนงาน / โครงการ อย่างเป็นระบบ มีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ วัตถุประสงค์ของงาน เป็นระบบที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการทรัพยากร การเงินและพัสดุที่สะท้อนให้ เห็นถึงผลสำเร็จ

4) สามารถคัดสรรและเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จ อย่างยั่งยืนได้ ต้องเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวและเพิ่มสมรรถนะของตนเอง ซึ่ง สามารถกระทำได้โดยการเรียนรู้และการจัดระบบการจัดการใหม่

5) สามารถมอบอำนาจ และกระตุ้นให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยการสื่อสารสัมพันธ์ ระหว่างพนักงานในองค์กรทุกระดับโดยใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย และองค์กรควรเปิดช่องทางในการเสนอ ความคิดของบุคลากร

แนวคิด และทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายแนวคิด ขึ้นอยู่กับการนำมาประยุกต์ใช้ โดยการ พิจารณาเลือกแนวคิดอย่างเหมาะสม ซึ่งแนวคิดของ Stanley (2006, 2008,2010) เป็นการกล่าวถึง ภาวะผู้นำทางการพยาบาลที่มีความสำคัญ จึงเป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามี ความเหมาะสมกับรุ่นเจนเนอเรชั่นวายพยาบาลวิชาชีพ จึงเลือกมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้

5.3 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย

หัวหน้าหอผู้ป่วย ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพบริการของหอ ผู้ป่วย เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในด้านต่างๆ ที่สำคัญ เช่น บทบาทผู้บริหาร บทบาทผู้ประสานงาน เป็นต้น ดังที่ กุลยา ตันติผลาชีวะ (2539) ได้กำหนดบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ไว้ 7 บทบาท ดังนี้คือ

1) เป็นผู้บริหาร โดยกำหนดนโยบายการบริหารในระดับหอผู้ป่วย วางแผนการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จ และเป็นผู้นำในการปฏิบัติการพยาบาล

2) เป็นผู้จัดการทางการพยาบาล โดยจัดการเกี่ยวกับงานต่างๆ ภายในหอผู้ป่วย เช่น จัดอัตรากำลังที่เหมาะสม เตรียมความพร้อมด้านวัสดุ/เครื่องใช้ และเวชภัณฑ์ จัดสภาพแวดล้อมสำหรับผู้ป่วย ปฏิบัติการพยาบาล และเป็นผู้นำนิเทศบุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย

3) เป็นผู้ประสานงานด้านการรักษาพยาบาล โดยเมื่อมีปัญหาในการรักษาพยาบาลเกิดขึ้น หัวหน้าหอผู้ป่วย จะนำข้อมูลมาปรึกษากับแพทย์ผู้รักษา หรือถ้าเป็นปัญหาด้านการพยาบาล ก็จะทำให้การชี้แนะกับบุคลากรทางการพยาบาล

4) เป็นผู้สนับสนุนประสิทธิภาพการรักษาพยาบาล โดยเป็นผู้ดูแล และตรวจสอบการรักษาพยาบาลที่ผู้ป่วยพึงได้รับ เป็นผู้สนับสนุนให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาแก่บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วย

5) เป็นนักพัฒนาโดยเป็นตัวจักรสำคัญ ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงคุณภาพการพยาบาล ให้ดีขึ้น นำเสนอข้อมูลใหม่ทางการพยาบาล ทำวิจัยหรือนำผลการวิจัยมาใช้ในการพยาบาล

6) เป็นผู้รักษาสวัสดิภาพของผู้ป่วยตามสิทธิมนุษยชน โดยให้ความปลอดภัยและการช่วยเหลือตามสมควรแก่ผู้ป่วย

7) เป็นครู โดยเป็นผู้สอนวิชาการแก่บุคลากรทางการพยาบาล และนักศึกษาพยาบาลและสอนสุขศึกษาแก่ผู้ป่วย

การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ เป็นโครงสร้างแรกของกรอบการพัฒนาที่สำคัญที่สุด ซึ่งได้กำหนดบทบาทของผู้หน้าที่สำคัญ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร โดยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ในการกำหนดยุทธศาสตร์ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมให้ครบถ้วน และกำหนดความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถวางแผนและกำหนดตัวบ่งชี้ในการประเมินและติดตามได้อย่างตรงเป้าหมาย (สุเมธ พิรุณ, 2552)

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพภายใต้บทบาทการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน และควบคุมโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพแก่ผู้รับบริการที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาล โดยที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องควบคุมดูแลให้บริการการพยาบาลให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพสูงสุด ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยจึงต้องจัดโครงสร้างการบริหารงานภายในหอผู้ป่วยให้ชัดเจน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่เข้าถึงผู้รับบริการ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Sullivan and Decker (1997 อ้างถึงใน เบญจลักษณ์ สุทุมฉัตร, 2546) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วยไว้ดังนี้ คือ

1) รับผิดชอบในการนิเทศบุคลากร หัวหน้าหอผู้ป่วยมีบทบาทในการนิเทศผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วยประจำวันเพื่อให้มีความพร้อมในการให้บริการ

2) ให้การปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ด้วยการพยาบาลที่มีมาตรฐาน ผู้ป่วยมีความปลอดภัยขณะพักรักษาตัวในโรงพยาบาล

3) บริหารงานบุคคล งบประมาณ และทรัพยากรอื่นๆ โดยการจัดอัตรากำลังให้มีการหมุนเวียนในการขึ้นปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ วางแผนการจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ตามงบประมาณอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

4) พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยให้การสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม การศึกษา ต่อเนื่องเป็นต้น

5) จัดทำแนวทางการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมาตรฐานเชิงวิชาชีพ

6) สนับสนุนและให้ความร่วมมือกับสหวิชาชีพ

7) วางแผนกลยุทธ์และจูงใจให้สมาชิกในทีม ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร

8) เป็นตัวแทนของหน่วยงาน ในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้เกิดการประสานงานที่ดี

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของผู้บริหารทางการแพทย์อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือ การมีความคิดริเริ่ม สนับสนุนให้ทำการวิจัยทางการแพทย์ โดยมิเพิกเฉยเพื่อการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงสภาพความต้องการของผู้รับบริการและความพึงพอใจของบุคลากร (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุขชาติ, 2551)

กล่าวสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีหลายบทบาทและหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ซึ่งทำหน้าที่แบบบูรณาการตามความสามารถส่วนบุคคล หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำการพัฒนาคุณภาพบริการ โดยทำหน้าที่ตามบทบาทอย่างเหมาะสม มีการวางแผน และจูงใจให้สมาชิกในทีมพร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

เสอาต วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 380 คน พบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

สำราญ บุญรักษา (2539) ศึกษาความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต จำนวน 246 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ด้านบทบาทเชิงวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 378 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สถานภาพสมรส และความเครียดในบทบาท สามารถร่วมกัน อธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้ร้อยละ 43.75

พร้อมพรรณ ปีห์ตถกิจกุล (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันใน องค์การ และความผูกพันในวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น ผูกพันในองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพ

ชุตินา สุวรรณประทีป (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 400 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ความยึดมั่นอยู่ในระดับปานกลาง และการจัดการทรัพยากร มนุษย์ของฝ่ายการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จารุวรรณ ประดา (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรม องค์การ ลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 347 คน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ และความพร้อมขององค์การ มีความสัมพันธ์ทาง บวกใน ระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ปีทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง โดยใช้แนวคิดสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Moos (1986) กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง จำนวน 303 คน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน พยาบาลประจำการ คือ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิติสัมพันธภาพ และมิติการคงไว้และ การเปลี่ยนแปลงระบบงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาล ประจำการได้ร้อยละ 56

นิตดา มุขเจริญ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 376 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง รายได้ และประสบการณ์การ ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์ (2545) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน พบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการยึดมั่นผูกพันในองค์การ บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ระดับปานกลาง

รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง (2548) ศึกษาเรื่องการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน กลุ่มตัวอย่างมาจากสถานประกอบการจากภาครัฐและเอกชน จำนวน 3 องค์กร เป็นการศึกษารวบรวมคุณลักษณะของบุคลากรวัยทำงานที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย เป็นคนมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถหลายด้าน โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันพบว่า คนรุ่นใหม่กลุ่มนี้ไม่อดทน ก้าวร้าว และมีความมั่นใจในตัวเองสูง

พุทธชาติ เอี่ยมสอาด (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ขนาดโรงพยาบาล ปัจจัยด้านองค์การ การปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 329 คน พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านองค์การ และการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนขนาดโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Acorn, Ratner, and Crawford (1997) ศึกษาเพื่อทดสอบทฤษฎีของตัวแปรการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ ความเป็นอิสระทางวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารพยาบาลระดับต้น จำนวน 200 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีจำนวนเตียงมากกว่า 100 เตียงขึ้นไป ในเขตบริติชโคลัมเบีย ประเทศแคนาดา พบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวทำนายที่สำคัญของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ส่วนการบริหารงานแบบกระจายอำนาจส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันก็ส่งผลทางอ้อมต่อ

ความเป็นอิสระทางวิชาชีพ และความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ สมรส เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Gardner (1992) ศึกษาความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลจบใหม่ในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งระดับตติยภูมิ ทำการศึกษาเป็นระยะเวลา 16 เดือน โดยให้ตอบแบบสอบถาม 3 ระยะคือ ระยะแรกที่เริ่มปฏิบัติงานทันที ระยะที่สองปฏิบัติงานครบ 6 เดือน และระยะที่สามปฏิบัติงานครบ 1 ปี ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานในช่วงระยะแรก และสถานภาพโสด จะมีความผูกพันในวิชาชีพระดับสูง แต่หลังจากปฏิบัติงานครบ 1 ปี จะมีความผูกพันในวิชาชีพลดลง

Moos (1986) ศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ โดยแบ่งมิติในการศึกษาสภาพแวดล้อมเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน ด้านผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความกดดันในการทำงาน และ 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ผลการศึกษา พบว่า การศึกษาพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์

Lake (2002) ศึกษาพัฒนาทักษะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาล โดยศึกษาในด้านการมีส่วนร่วมในงานคุณภาพบริการทางการพยาบาล ความสามารถในการจัดการภาวะผู้นำ และการสนับสนุน การจัดสรรบุคลากรและทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการสัมพันธภาพ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการพยาบาลและคุณภาพบริการทางการพยาบาล

Loke (2001) ศึกษาผลของภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน ผลผลิตของงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาล 100 คน และหัวหน้างาน 20 คน พบว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลผลิตของงาน

Strachota (2003) ศึกษาเหตุผลการลาออกหรือเปลี่ยนงานของพยาบาลในตะวันตกตอนกลางของประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วง 9 เดือนของการลาออกหรือเปลี่ยนงาน โดยการสัมภาษณ์พยาบาลที่ลาออกหรือเปลี่ยนงานทางโทรศัพท์ จำนวน 84 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ลาออกหรือเปลี่ยนงานร้อยละ 52 เหตุผลของการลาออก คือ ชั่วโมงในการทำงานและระยะเวลาในการทำงานที่นานเกินไป ต้องขึ้นปฏิบัติงานช่วงวันหยุด ช่วงกลางคืน และแม้แต่วันหยุดพักผ่อน กลุ่มตัวอย่างระบุว่างานพยาบาลมีความท้าทายเพียงร้อยละ 20 การบริหารจัดการของโรงพยาบาลและฝ่ายการพยาบาลเกี่ยวกับการบริหาร การควบคุมสั่งการ หรือการนิเทศเป็นไปลักษณะด้านลบ หรือไม่ส่งเสริมสนับสนุนร้อยละ 52 พยาบาลมีความสับสน คับข้องใจเกี่ยวกับคุณภาพการดูแลกับความสามารถในการให้บริการของพยาบาลร้อยละ 46

Vandenbergh, Bentein, and Stinglhamber (2004) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคงอยู่ การลาออกจากองค์กรกับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 คน

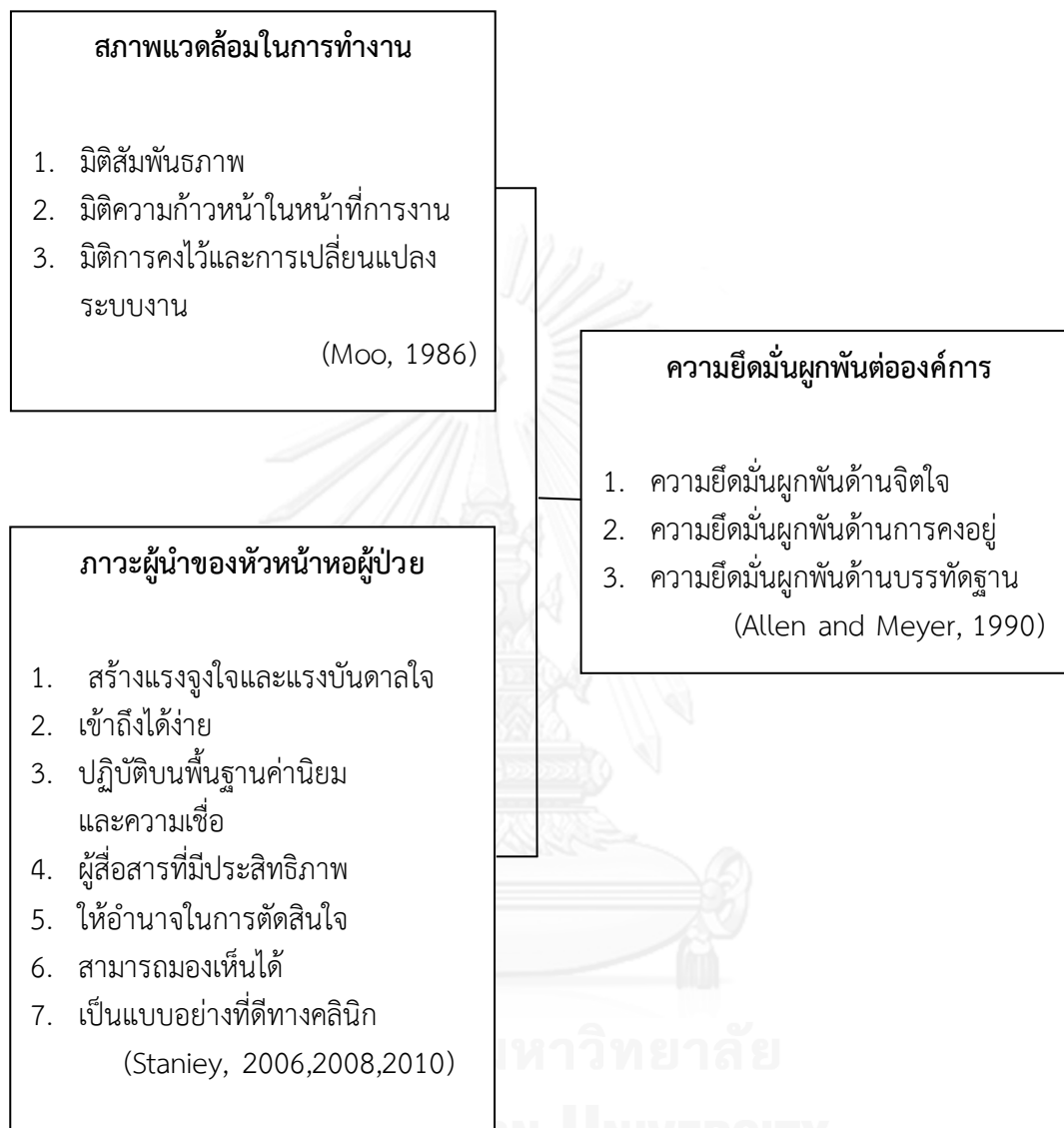
พบว่า พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจมีผลโดยตรงกับอัตราการลาออก และการตั้งใจที่จะลาออก ความผูกพันกับการนิเทศและการทำงานกลุ่มมีผลต่อการลาออก และการตั้งใจที่จะลาออก นอกจากนี้ยังได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลและผู้ตรวจการพยาบาล จำนวน 194 คน พบว่าความผูกพันต่อการนิเทศงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษารายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.1



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวัย ที่มีอายุระหว่าง 22-32 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 3,183 คน (ข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาลเดือนธันวาคม พ.ศ. 2556)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวัย ที่มีอายุระหว่าง 22-32 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำนวน 3 แห่ง ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สำรวจจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 3 แห่ง โดยสอบถามข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาลของทุกโรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 3,183 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

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

n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\begin{aligned} \text{สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้} & \quad \frac{3,183}{1 + 3,183 (.05)^2} \\ & = 355.25 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 355 คน

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 355 คน แต่ทั้งนี้เนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่า ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายและให้ได้กลุ่มตัวอย่างใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรมากที่สุด จึงเพิ่มแบบสอบถามอีกร้อยละ 10 (เดชาวุธ นิตยสุทธิ, 2534: 268) ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน

ขั้นตอนที่ 3 คำนวณขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรของพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล

ขั้นตอนที่ 4 คำนวณขนาดตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในทุกหอผู้ป่วย และทุกโรงพยาบาลที่มีหอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม ศัลยกรรม อายุรกรรม อุบัติเหตุและฉุกเฉิน หออภิบาลผู้ป่วยหนัก และผู้ป่วยนอก จนครบทั้ง 3 โรงพยาบาล รายละเอียดของกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 1

ขั้นตอนที่ 5 สุ่มพยาบาลวิชาชีพในแต่ละหอผู้ป่วยของแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ รายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 341 คน พบข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	จำนวนพยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	ร้อยละของการได้แบบสอบถามคืน
โรงพยาบาลศิริราช	1,363	198	163	82.32
โรงพยาบาลรามธิบดี	880	100	93	93.00
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่	940	92	85	92.39
รวม	3,183	390	341	87.44

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเอเรชั่นวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐ จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานกับ
หัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน และแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 341)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
22 - 24 ปี	104	30.50
25 - 28 ปี	152	44.60
29 - 32 ปี	85	24.90
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	317	93.00
ปริญญาโท	24	7.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 - 3 ปี	181	53.10
4 - 6 ปี	92	27.00
7 - 10 ปี	68	19.90
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
แผนกหอผู้ป่วยพิเศษ	49	14.40
แผนกผู้ป่วยนอก	23	6.70
แผนกอายุรกรรม	38	11.10
แผนกศัลยกรรม	34	10.00
แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	18	5.30
แผนกสูติ-นรีเวชกรรม	32	9.40
แผนกวิฤติและผู้ป่วยหนัก	49	14.40
อื่นๆ (งานการพยาบาลป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ หอผู้ป่วยระยะสั้น, หอผู้ป่วย หู คอ จมูก, หอผู้ป่วย จักษุ, จักษุ โสต สามีญชาย, จิตเวชและสุขภาพจิต, กุมารเวชศาสตร์, ออร์โธปิดิกส์ห้องผ่าตัดและพักฟื้น, หน่วยให้ยาเคมีบำบัดและสารน้ำระยะสั้น, หน่วยเวชศาสตร์ครอบครัว, หน่วยตรวจรักษา และติดตามผลด้วยเครื่องมือพิเศษ)	98	28.70

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ระยะเวลาปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน และแผนกที่ปฏิบัติงาน คำถามเป็นแบบเลือกตอบ และคำถามเติมคำ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกาญจนา ธานะ (2551) สร้างขึ้นตามแนวคิด Moos (1986) โดยการนำแนวคิดมาศึกษาและพิจารณาสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเหมาะสมกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีองค์ประกอบ 3 มิติ จำนวน 37 ข้อ

1. มิติสัมพันธภาพ
 - 1.1 ความเกี่ยวข้องในงาน จำนวน 3 ข้อ
 - 1.2 ความผูกพันระหว่างเพื่อร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ
 - 1.3 การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 4 ข้อ
2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน
 - 2.1 ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
 - 2.2 ความมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
 - 2.3 ความกดดันในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ
3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง
 - 3.1 ความชัดเจนของงาน จำนวน 4 ข้อ
 - 3.2 การควบคุมงาน จำนวน 3 ข้อ
 - 3.3 การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ
 - 3.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 4 ข้อ

โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกคำตอบและกำหนดคะแนนดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนสภาพแวดล้อมในการทำงาน นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
-------------------------	---------	---------------------------------------

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและผู้วิจัยสร้างข้อคำถามขึ้นเองตามแนวคิด Stanley (2006,2008,2010) ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ เข้าถึงได้ง่าย ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยม ความเชื่อ ผู้สื่อสารมีประสิทธิภาพให้อำนาจในการตัดสินใจสามารถมองเห็นได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก ทุกข้อความมีความเหมาะสมทางบวก มีคำถามทั้งหมด 24 ข้อ

การสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ	จำนวน 8 ข้อ
เข้าถึงได้ง่าย	จำนวน 2 ข้อ
ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยม และความเชื่อ	จำนวน 3 ข้อ
ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	จำนวน 4 ข้อ
ให้อำนาจในการตัดสินใจ	จำนวน 2 ข้อ
สามารถมองเห็นได้	จำนวน 2 ข้อ
เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก	จำนวน 3 ข้อ

โดยลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกคำตอบและกำหนดคะแนนดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนนภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) โดยการนำแนวคิด และพิจารณาสร้างข้อคำถามให้มีความสอดคล้องและครอบคลุมกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ตามองค์ประกอบ 3 ด้าน มีจำนวน 19 ข้อ

ด้านจิตใจ	จำนวน 7 ข้อ
ด้านการคงอยู่	จำนวน 6 ข้อ
ด้านบรรทัดฐาน	จำนวน 6 ข้อ

โดยลักษณะข้อคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การเลือกคำตอบและกำหนดคะแนนดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลผลความยึดมั่นต่อองค์กร นำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย โดยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)

1.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ และบริบทในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ความครอบคลุมเนื้อหา และการใช้ภาษาพร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน (ภาคผนวก ก) ซึ่งมีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พิจารณาความสอดคล้องระหว่างสาระคำถาม ความถูกต้องของขอบเขตเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษา ความหมายของข้อความ รวมทั้งคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

1.2 การหาความตรงของเครื่องมือ

การหาความตรงของเนื้อหาโดยถือเกณฑ์ในการให้คะแนนความตรงเชิงเนื้อหาของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|---|
| ระดับ 1 | หมายถึง | ข้อความไม่สอดคล้องกับคำนิยามที่ใช้ในการวิจัยเลย |
| ระดับ 2 | หมายถึง | ข้อความจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะสอดคล้องกับคำนิยามที่ใช้ในการวิจัย |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ข้อความจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะสอดคล้องกับคำนิยามที่ใช้ในการวิจัย |
| ระดับ 4 | หมายถึง | ข้อความสอดคล้องกับคำนิยามที่ใช้ในการวิจัย |

กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ คือ 1, 2, 3 และ 4 แล้วนำผลการพิจารณาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ยอมรับได้คือ .80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) จึงจะถือว่ามีความตรงตามเนื้อหาอยู่ในระดับดี

1.3 ผู้วิจัยนำเครื่องมือขึ้นมาพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยถือเกณฑ์ความสอดคล้องในการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยพิจารณาครอบคลุม 1) ด้านความตรงเชิงเนื้อหา 2) ความชัดเจนและความเหมาะสมของคำถาม และ 3) ความเหมาะสมของการจัดอันดับคำถามโดยใช้สูตร

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

จากการคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ได้ค่า CVI = .84, .92 และ .91 ตามลำดับ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในระดับ 2 ผู้วิจัยนำข้อความนั้นมาทบทวนเพื่อปรับปรุง เน้นความชัดเจนของภาษามากยิ่งขึ้น สำหรับข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในระดับ 3 นำมาพิจารณาปรับภาษาเล็กน้อย สำหรับข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นในระดับ 4 ก็คงคำถามนั้นโดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ นำแบบสอบถามซึ่งใช้เกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นมาปรับปรุงร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จนได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ซึ่งการปรับปรุงแบบสอบถามแต่ละฉบับมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน และหอผู้ป่วย/แผนกที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ ไม่มีการปรับปรุงแก้ไข

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 37 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อคำถาม
มิติสัมพันธภาพ 1.ความเกี่ยวข้องในงาน 1.1 บุคลากรสามารถเสนอ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	คงเดิม	
1.2 บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วม ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของ หน่วยงาน	1.2 บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ปฏิบัติ” ออก
1.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการ ประชุมปรึกษาเพื่อแก้ปัญหา การปฏิบัติในหน่วยงาน	คงเดิม	
2.ความผูกพันระหว่างเพื่อน ร่วมงาน 2.1 บุคลากรปฏิบัติต่อกันด้วย ความสุภาพ อธิยาศยดี มีความ เป็นมิตร	คงเดิม	
2.2 บุคลากรมีกิจกรรมสร้างสรรค์ ร่วมกันนอกเวลางานเสมอ	2.2 บุคลากรมีกิจกรรม สร้างสรรค์ร่วมกันนอกเวลางาน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “เสมอ” ออก

ข้อความเดิม	ข้อความที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อความ
2.3 บุคลากรให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	2.3 บุคลากรให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	สำนวนภาษา, เพิ่มคำว่า “ในการปฏิบัติงาน”
2.4 บุคลากรให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน	คงเดิม	
3.การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย 3.1 บุคลากรได้รับคำชมเชยจากหัวหน้าหอผู้ป่วย เมื่อทำงานสำเร็จด้วยดี	3.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลดี	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “หัวหน้าหอผู้ป่วยชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลดี”
3.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานจากบุคลากร	3.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานจากบุคลากรในหน่วยงาน	สำนวนภาษา, เพิ่มคำว่า “ข้อเสนอแนะ, ในหน่วยงาน”
3.3 บุคลากรได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.3 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำแนะนำ” แทน
3.4 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติการในหน่วยงาน	3.4 หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง	สำนวนภาษา, ให้ใช้คำว่า “มอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง” แทน
มิตិความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1.ความมีอิสระในหน้าที่การงาน 1.1 บุคลากรสามารถเปลี่ยนแปลงกำหนดวิธีการทำงานต่างๆ ได้อย่างอิสระภายในขอบเขตและหน้าที่	1.1 บุคลากรสามารถกำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระภายในขอบเขตและหน้าที่	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “เปลี่ยนแปลง, ต่างๆ” ออก
1.2 บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	คงเดิม	
1.3 บุคลากรได้รับการส่งเสริมและมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1.3 บุคลากรได้รับโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “การส่งเสริมและมี, ได้อย่างเต็มที่” ออก

ข้อความเดิม	ข้อความที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อความ
2.ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2.1 บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานของตนเองอย่างเต็มที่	คงเดิม	
2.2 บุคลากรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานในหน่วยงาน	คงเดิม	
2.3 บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงานเสมอ	2.3 บุคลากรกำหนดเป้าหมายและวางแผนในการปฏิบัติงาน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “มีการ, เสมอ” ออก
2.4 บุคลากรปฏิบัติได้ตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนด	2.4 บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น” แทน
3.ความกตัญญูในการทำงาน 3.1 มีจำนวนบุคลากรที่ร่วมกันปฏิบัติงานในเวรอย่างเพียงพอ	3.1 มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานทุกเวรอย่างเพียงพอ	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ที่ร่วมกัน, อย่าง” ออก เปลี่ยน “ใน” เป็น “ทุก” แทน
3.2 บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและตำแหน่งงาน	3.2 ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและขอบเขตหน้าที่	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “บุคลากร, ตำแหน่งงาน” ออก เพิ่มคำว่า “ขอบเขตหน้าที่”
3.3 บุคลากรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	คงเดิม	
3.4 บุคลากรมีเวลาเพียงพอในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.4 การมอบหมายงานให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “การมอบหมายงานมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน”
มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง 1. ความชัดเจนของงาน 1.1 บุคลากรมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	คงเดิม	

ข้อความเดิม	ข้อความที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อความ
1.2 มีกฎและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน บุคลากรเข้าใจตรงกัน	1.2 บุคลากรเข้าใจกฎและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจนตรงกัน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ในการปฏิบัติงานชัดเจน” ออก เปลี่ยนเป็น “ของหน่วยงานตรงกัน” แทน
1.3 บุคลากรทราบถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนในหน่วยงาน	1.3 บุคลากรทราบถึงภาระหน้าที่ขอบเขตความรับผิดชอบของตน	สำนวนภาษา, เพิ่มคำว่า “ขอบเขต” ตัดคำว่า “ในหน่วยงาน” ออก
1.4 มีประกาศหรือแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน	คงเดิม	
2.การควบคุมงาน 2.1 บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	2.1 หน่วยงานกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “หน่วยงานกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ” แทน
2.2 มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	2.2 หน่วยงานกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “มีการ” ออก เปลี่ยนเป็น “หน่วยงาน” แทน
2.3 มีการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	คงเดิม	
3.การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3.1 ในหน่วยงานมีการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ	3.1 หน่วยงานส่งเสริมการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “หน่วยงานส่งเสริมการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ”
3.2 มีการส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อนำพัฒนาหน่วยงาน	3.2 หน่วยงานส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนา	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “มีการและหน่วย” ออก เปลี่ยนเป็น “หน่วยงาน” หน้าประโยค

ข้อความเดิม	ข้อความที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อความ
3.3 มีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.3 หน่วยงานสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “มีการ” ออก เปลี่ยนเป็น “หน่วยงาน” แทน หน้าประโยค
3.4 มีการนำความรู้ใหม่ๆ หรือ ผลงานวิจัยมาใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน	3.4 หน่วยงานนำความรู้ใหม่ๆ หรือผลงานวิจัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “มีการ” ออก เปลี่ยนเป็น “หน่วยงาน” แทน หน้าประโยค
4.สภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4.1 มีแสงสว่างเพียงพอหรือเสียงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.1 มีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะและเสียงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	สำนวนภาษา, เพิ่มคำว่า “อุณหภูมิพอเหมาะ”
4.2 มีการจัดสถานที่อุปกรณ์ต่างๆ ให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	4.2 มีการจัดสถานที่ให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่คับแคบ	สำนวนภาษา, เพิ่มคำว่า “สถานที่ไม่คับแคบ”
4.3 มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.3 มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	สำนวนภาษา, เพิ่มคำว่า “ความสะดวก” หลังคำว่า “เอื้ออำนวย”
4.4 มีการตกแต่งและมีบรรยากาศที่น่าทำงาน	4.4 หน่วยงานมีบรรยากาศและการตกแต่งที่น่าทำงาน	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “หน่วยงานมีบรรยากาศน่าทำงาน”

ซึ่งแบบสอบถามที่ได้หลังจากปรับปรุงมีความครอบคลุม 3 มิติ คือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อความจำนวน 37 ข้อ ดังนี้

1. มิติสัมพันธภาพ
 - 1.1 ความเกี่ยวข้องในงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1.1-1.3)
 - 1.2 ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 2.1-2.4)
 - 1.3 การสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป้วย จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 3.1-3.4)
2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 2.1 ความมีอิสระในหน้าที่การงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1.1-1.3)
 - 2.2 ความมุ่งมั่นในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 2.1-2.4)
 - 2.3 ความกดดันในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 3.1-3.4)

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง
- 3.1 ความชัดเจนของงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1.1-1.4)
- 3.2 การควบคุมงาน จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 2.1-2.3)
- 3.3 การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 3.1-3.4)
- 3.4 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 4.1-4.4)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อคำถาม
สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ 1. กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจ อยากอุทิศตนและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	คงเดิม	
2. ใช้คำพูดและการกระทำที่ให้กำลังใจ ปลอบใจ	คงเดิม	
3. ให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่า เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสำเร็จ	3. ให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ให้บุคลากรเห็นคุณค่า เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในความสำเร็จ”
4. สามารถทำให้บุคลากรทำงานเป็นที่มออย่างมีความสุข	4. สามารถส่งเสริมการทำงานเป็นที่มออย่างมีความสุข	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ทำให้บุคลากร” ออก เปลี่ยนเป็น “ส่งเสริมการ” แทน
5. สนับสนุนการแข่งขันในเชิงสร้างสรรค์	คงเดิม	
6. สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน	คงเดิม	
7. สนับสนุนทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน	คงเดิม	
8. ส่งเสริมความสมดุลในวิถีชีวิตและการทำงาน	8. ส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตและการทำงาน	สำนวนภาษา, เพิ่มคำว่า “ให้เกิด” ตัดคำว่า “ใน” ออก เปลี่ยนเป็น “ระหว่าง” แทน

ข้อความเดิม	ข้อความที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อความ
เข้าถึงได้ง่าย 9.แสดงออกถึงความเป็นมิตร นำ เข้าใกล้ เข้าหาสะดวก	9. แสดงออกถึงความเป็นมิตร สามารถเข้าหาสะดวก	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “นำเข้าใกล้” ออก เปลี่ยนเป็น “สามารถ” แทน
10.เป็นผู้ให้คำปรึกษาและสอน งานที่ดี	คงเดิม	
ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและ ความเชื่อ		
11. มีหลักการทำงาน แสดงออก ถึงการมีความยึดหยุ่นในการ ทำงาน	11. การมีความยืดหยุ่นในการ ทำงาน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “มีหลักการทำงาน แสดงออก ถึง” ออก
12.สนับสนุนการทำงานของ บุคลากรให้ยอมรับความแตกต่าง ระหว่างวัย	12. สนับสนุนการทำงานของ บุคลากร โดยคำนึงถึงความ แตกต่างระหว่างวัย	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ให้ยอมรับ” ออก เปลี่ยนเป็น “โดยคำนึงถึง” แทน
13.มีทัศนคติ ความเชื่อหรือ ค่านิยมที่เป็นบรรทัดฐานของ สังคม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ	คงเดิม	
ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ		
14.มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร และเป็นผู้รับฟังที่ดี	14. เป็นทั้งผู้พูดและผู้รับฟัง ที่ดี	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “มีทักษะในการ ติดต่อสื่อสาร” ออก
15.ให้ข้อมูลข่าวสารที่มีความ ชัดเจน เขียนเป็นลายลักษณ์ อักษร	15. ให้ข้อมูลครบถ้วน มีความ ชัดเจนทันต่อเหตุการณ์	สำนวนภาษา, ตัด คำว่า “เขียนเป็นลายลักษณ์ อักษร” ออก เปลี่ยนเป็น “ ทันต่อเหตุการณ์” แทน
16.มีการสื่อสารที่มีการโต้ตอบกัน ระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและ บุคลากร	คงเดิม	
17.มีช่องทางการสื่อสารที่ หลากหลายโดยนำเทคโนโลยี มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการ สื่อสารกับบุคลากร เช่น E-mail, Chat และ Facebook	17. มีทักษะในการใช้ช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลายโดย นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการสื่อสารกับ บุคลากร เช่น E-mail, Chat และFacebook	สำนวนภาษา, เพิ่ม คำว่า “มีทักษะในการใช้” แทน

ข้อความเดิม	ข้อความที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อความ
ให้อำนาจในการตัดสินใจ 18. มอบหมายอำนาจให้แก่บุคลากรโดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมแสดงความคิดเห็น	18. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ”
19. มีความกล้าที่จะริเริ่มงานใหม่ๆ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน	19. กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง”
สามารถมองเห็นได้ 20. มีระบบการทำงานที่โปร่งใสให้ตรวจสอบได้	คงเดิม	
21. ปฏิบัติตามคำพูดของตน และเป็นผู้ดำเนินการลงมือปฏิบัติ	คงเดิม	
เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก 22. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติการพยาบาล	คงเดิม	
23. มีหลักการปฏิบัติที่ดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	คงเดิม	
24. เป็นผู้ที่ไม่รู้ พัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของตนเองตลอดเวลา	24. เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของตนเอง	สำนวนภาษา, เพิ่มคำว่า “และมุ่งมั่น” ตัดคำว่า “ตลอดเวลา” ออก

ซึ่งแบบสอบถามที่ได้หลังจากปรับปรุงมีความครอบคลุม 7 ด้าน คือ สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ เข้าถึงได้ง่าย ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้อำนาจในการตัดสินใจ สามารถมองเห็นได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก ประกอบด้วยข้อความจำนวน 24 ข้อ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| 1. สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ | จำนวน 8 ข้อ (ข้อ 1-8) |
| 2. เข้าถึงได้ง่าย | จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 9-10) |
| 3. ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 11-13) |
| 4. ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 14-17) |
| 5. ให้อำนาจในการตัดสินใจ | จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 18-19) |
| 6. สามารถมองเห็นได้ | จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 20-21) |
| 7. เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 22-24) |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อคำถามเดิม	ข้อคำถามที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อคำถาม
ด้านจิตใจ		
1. มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	คงเดิม	
2. การพูดถึงโรงพยาบาลอย่างมีความสุขกับบุคคลภายนอก	คงเดิม	
3. รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของตนเอง	3. ปัญหาที่โรงพยาบาลประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “ปัญหาที่โรงพยาบาลประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง” แทน
4. รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีคุณค่า/มีความสำคัญ	4. โรงพยาบาลมีคุณค่า/มีความสำคัญ	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “โรงพยาบาลมีคุณค่า/มีความสำคัญ” แทน
5. รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ดึงดูดให้ปฏิบัติงานอยู่ที่นี่	5. โรงพยาบาลมีสิ่งที่ดีมากพอที่จะทำให้ท่านอยู่ทำงานต่อไป	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ดึงดูด” ออก เปลี่ยนเป็น “มีสิ่งที่ดีมากพอที่จะทำให้ท่านอยู่ทำงานต่อไป” แทน
6. รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งเหมือนครอบครัว	6. โรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “รู้สึก ว่า, เหมือน” ออก เปลี่ยนเป็น “ของ” แทน
7. รู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	7. มีความผูกพันกับโรงพยาบาล	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ต่อ” ออก เปลี่ยนเป็น “กับ”
ด้านการคงอยู่		
8. ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	คงเดิม	
9. รู้สึกว่ามีเหตุผลน้อยมากที่จะตัดสินใจลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	9. ขณะนี้ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาล	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “ขณะนี้ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาล”

ข้อความเดิม	ข้อความที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อความ
10. ไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้กำลังกายและเวลาส่วนใหญ่ให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้	10. ไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถส่วนใหญ่ให้กับโรงพยาบาล	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “กำลังกายและเวลา” ออก เปลี่ยนเป็น “ความรู้ความสามารถ” แทน
11. รู้สึกว่าโรงพยาบาลอื่นไม่สามารถให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่นได้เท่าโรงพยาบาลแห่งนี้	11. โรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลอื่น	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “โรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลอื่น”
12. ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีสวัสดิการที่ดีและความมั่นคงต่อรายได้	12. โรงพยาบาลมีสวัสดิการที่ดีและรายได้ดี	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “มั่นคงต่อรายได้” ออก เปลี่ยนเป็น “รายได้ดี” แทน
13. ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานระยะหนึ่งซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	13. ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานมากพอสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ระยะหนึ่ง” ออก เปลี่ยนเป็น “มากพอสำหรับ” แทน
ด้านบรรทัดฐาน 14. ค่านิยมในการทำงานของท่านยึดหลักตาม Core value ของโรงพยาบาล	14. ค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับ Core value ของโรงพยาบาล	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “ยึดหลักตาม” ออก เปลี่ยนเป็น “สอดคล้อง” แทน
15. ทำงานที่โรงพยาบาลเพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ	คงเดิม	
16. เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่	คงเดิม	
17. ไม่เคยคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นเพราะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด	17. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด จึงไม่คิดจะลาออก	สำนวนภาษา, เปลี่ยนเป็น “ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด จึงไม่คิดจะลาออก”
18. คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควร เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้น	คงเดิม	

ข้อความเดิม	ข้อความที่นำไปใช้จริง	สิ่งที่ปรับปรุงในข้อความ
19. เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลเดียวตลอดจะช่วยให้คุณได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองสูง	19. เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง	สำนวนภาษา, ตัดคำว่า “เดียวตลอดจะช่วยให้คุณ” ออก เปลี่ยนเป็น “อย่างต่อเนื่อง” แทน

ซึ่งแบบสอบถามที่ได้หลังจากปรับปรุงมีความครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยข้อความจำนวน 19 ข้อ ดังนี้

1. ด้านจิตใจ จำนวน 7 ข้อ (ข้อ 1-7)
2. ด้านการคงอยู่ จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 8-13)
3. ด้านบรรทัดฐาน จำนวน 6 ข้อ (ข้อ 14-19)

2. การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในสถาบันการศึกษาและสถานพยาบาลจำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรง และความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ ความชัดเจนถูกต้อง และความเหมาะสมของสำนวนภาษา หาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.84 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ 0.91 และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ขแอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.84 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ 0.91 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีการเดียวกันได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95, .97 และ .92 ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้า
 หอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อนำไปทดลองใช้

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง
	ทดลองใช้ (n = 30)
ตอนที่ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.96
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.96
ตอนที่ 3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงคณบดีคณะ
 แพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อขออนุมัติในการทดลองใช้เครื่องมือ พร้อมทั้งส่งโครงร่าง
 วิทยานิพนธ์ และแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ได้รับการอนุมัติให้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเมื่อวันที่ 26
 ตุลาคม พ.ศ. 2556 ส่วนขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงมีการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงคณบดีคณะ
 แพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดีในกำกับของรัฐ ทั้ง 3 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ
 เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์

2. ลงหมายเลขรหัสแบบสอบถามทุกฉบับ จัดทำบัญชีแบบสอบถามเพื่อเตรียมส่งแต่ละ
 โรงพยาบาลเพื่อสะดวกต่อการส่งและเก็บแบบสอบถามคืน

3. เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับฝ่ายการพยาบาลแต่ละ
 โรงพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การทำวิจัย และรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย และการเก็บ
 รวบรวมข้อมูล และมอบแบบสอบถามให้แก่หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณ
 ได้ตามสัดส่วนของทุกโรงพยาบาล โดยให้ตัวแทนของแต่ละโรงพยาบาลเป็นผู้มอบแบบสอบถามให้กลุ่ม
 ตัวอย่างครอบคลุมทุกหอผู้ป่วยของโรงพยาบาล

4. สำหรับโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแยกใส่ซองสีน้ำตาลเป็น
 ชุดๆ ให้กลุ่มการพยาบาล โดยขอความร่วมมือให้รวบรวมแบบสอบถามและส่งกลับคืนผู้วิจัยตาม
 ระยะเวลาที่กำหนด โดยติดตามประมาณ 2-3 ครั้งในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมา
 มากที่สุด

5. สำหรับโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแยกใส่ซองสีน้ำตาลเป็นชุดๆ
 นำส่งไปรษณีย์ส่งพิเศษ (EMS) ไปให้ผู้ประสานงาน โทรศัพท์ติดต่อกับผู้ประสานงานของแต่ละ
 โรงพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถาม ซึ่งในแบบสอบถามผู้วิจัยจะติดแสตมป์ใน
 การส่งแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยการ
 กำหนดระยะเวลาในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์หลังจากส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

6. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลา 1 เดือน 10 วัน ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 390 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.28 แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.44 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

จริยธรรมการวิจัยในคนและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นมนุษย์ ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง และป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 แห่ง และแบบสอบถามให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ทั้ง 3 แห่ง ผู้วิจัยโทรศัพท์ติดต่อผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เป็นระยะๆ ซึ่งแต่ละโรงพยาบาลใช้เวลาในการพิจารณาแตกต่างกันคือตั้งแต่ 4-8 สัปดาห์ และได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูลในแต่ละโรงพยาบาลดังนี้

1.1 โรงพยาบาลรามาริบัติ ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูลวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2556

1.2 โรงพยาบาลทหาราชนครเชียงใหม่ ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูลวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2556

1.3 โรงพยาบาลศิริราช ได้รับอนุมัติให้เก็บข้อมูลวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2556

2. ผู้วิจัยจัดส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant information sheet) และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) (ภาคผนวก ง) แนบไปกับส่วนหน้าของแบบสอบถาม เพื่อชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัยและสิทธิของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัย พร้อมทั้งแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างถึงสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามข้อใดที่ไม่สะดวก หรือทำให้เกิดความคับข้องใจ คำตอบหรือข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะถือเป็นความลับ โดยผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งเป็นตามหลักจริยธรรมการทำวิจัยในคน (สุกัญญา ประจุศิลป์, 2549)

3. ผู้วิจัยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการวิจัยส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยคืนกลับทางไปรษณีย์ตามซองที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ โดยแบบสอบถามการวิจัยแต่ละฉบับ ผู้วิจัยได้แยกใส่ซองแจกเป็นรายบุคคล กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องระบุชื่อ – นามสกุล และสามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามความเป็นจริง หากข้อคำถามใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูลก็มีสิทธิที่จะตอบคำถามบางข้อได้ เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กลุ่มตัวอย่างสามารถปิดผนึกซองส่งกลับผู้วิจัยได้ในกล่องรับแบบสอบถามที่ฝ่ายการพยาบาลของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อป้องกันการละเมิดความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับไม่ให้เชื่อมโยงระบุถึงผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ และอยู่ในที่ปลอดภัย เมื่อสิ้นสุดการวิจัยและสรุปผลการวิจัยแล้วจะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้ ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแต่ละฉบับพร้อมลงรหัสของข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละชุด

2. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3. สถิติที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และร้อยละ (Percent)

3.2 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่น โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับจากค่าเฉลี่ยรายด้าน และโดยรวม

3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ รุ่น โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความหมาย ระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542 : 11)

เมื่อ ค่าระหว่าง 0.70 – 1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

เมื่อ ค่าระหว่าง 0.30 – 0.69 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

เมื่อ ค่าต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่วิเคราะห์ได้จะมีเครื่องหมาย + และ - ที่แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงถึงข้อมูลทั้งสอง มีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน และถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงถึงข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีอายุระหว่าง 22-32 ปี ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และโรงพยาบาลทหารอากาศเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง 390 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.28 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้พบว่ามีคุณสมบัติจำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.44

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย เรียงตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ นำเสนอดังตารางที่ 4-26

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นำเสนอดังตารางที่ 27

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นำเสนอดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน (n = 341)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
มิติสัมพันธภาพ	3.89	.52	ดี
ความเกี่ยวข้องในงาน	4.03	.55	ดี
ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.86	.62	ดี
การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย	3.81	.67	ดี
มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง	3.88	.47	ดี
การควบคุมงาน	3.94	.52	ดี
ความชัดเจนของงาน	3.94	.51	ดี
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	3.89	.68	ดี
การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.76	.63	ดี
มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.80	.45	ดี
ความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.00	.51	ดี
ความมีอิสระในหน้าที่การงาน	3.82	.59	ดี
ความกดดันในการทำงาน	3.57	.60	ดี
รวม	3.86	.43	ดี

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86$, $SD = .43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทุกมิติและทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยมิติสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .52$) รองลงมาคือ มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .47$) และ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพ ด้านความเกี่ยวข้องในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติสัมพันธภาพ ด้านความเกี่ยวข้องในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาเพื่อ แก้ปัญหาการปฏิบัติในหน่วยงาน	4.08	.60	ดี
2. บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	4.02	.67	ดี
3. บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน	3.99	.64	ดี
รวม	4.03	.55	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพ ด้านความเกี่ยวข้องในงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.03, SD = .55$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติสัมพันธภาพ ด้านความเกี่ยวข้องในงานทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.08, SD = .60$) รองลงมาคือ บุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.02, SD = .67$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.99, SD = .64$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพ ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติสัมพันธภาพ ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากรปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ อธิยาศัยดี มีความเป็นมิตร	4.04	.67	ดี
2. บุคลากรให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน	3.96	.68	ดี
3. บุคลากรให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.91	.66	ดี
4. บุคลากรมีกิจกรรมสังสรรค์ร่วมกันนอกเวลางาน	3.54	.91	ดี
รวม	3.86	.62	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพ ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.86, SD = .62$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติสัมพันธภาพ ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ อัจฉริยะดี มีความเป็นมิตร ($\bar{X} = 4.04, SD = .67$) รองลงมาคือ บุคลากรให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.96, SD = .68$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรมีกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกันนอกเวลา ($\bar{X} = 3.54, SD = .91$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติสัมพันธภาพ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย			
1. หัวหน้าหรือผู้ป่วยรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานจากบุคลากรในหน่วยงาน	3.87	.76	ดี
2. หัวหน้าหรือผู้ป่วยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	3.82	.74	ดี
3. หัวหน้าหรือผู้ป่วยมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.82	.76	ดี
4. หัวหน้าหรือผู้ป่วยชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดี	3.73	.76	ดี
รวม	3.81	.67	ดี

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติสัมพันธภาพ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81, SD = .67$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติสัมพันธภาพ ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหรือผู้ป่วยทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้าหรือผู้ป่วยมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถและเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.82, SD = .76$) รองลงมาคือ หัวหน้าหรือผู้ป่วยรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะที่เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานจากบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.87, SD = .76$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หัวหน้าหรือผู้ป่วยชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ดี ($\bar{X} = 3.73, SD = .76$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลง ด้านการควบคุมงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านการควบคุมงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน	3.96	.60	ดี
2. หน่วยงานกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.94	.56	ดี
3. หน่วยงานกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ	3.92	.63	ดี
รวม	3.94	.52	ดี

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงด้านการควบคุมงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .52$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงด้านการควบคุมงานทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .60$) รองลงมาคือ หน่วยงานกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .56$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .63$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลง ด้านความชัดเจนของงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านความชัดเจนของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากรทราบถึงภาระหน้าที่ ขอบเขตความ รับผิดชอบของตนในหน่วยงาน	4.01	.56	ดี
2. ประกาศหรือแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน	3.92	.62	ดี
3. บุคลากรมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน	3.92	.66	ดี
4. บุคลากรเข้าใจกฎและระเบียบต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานชัดเจน ตรงกัน	3.91	.62	ดี
รวม	3.94	.51	ดี

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงด้านความชัดเจนของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านความชัดเจนของงานทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทราบถึงภาระหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบของตนในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.01$, $SD = .56$) รองลงมาคือ ประกาศหรือแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .62$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรเข้าใจกฎและระเบียบต่างๆ ในการปฏิบัติงานชัดเจน ตรงกัน ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .62$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้ และการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะ และเสียง เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.08	.69	ดี
2. มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อ การปฏิบัติงาน	3.88	.78	ดี
3. มีการจัดสถานที่ให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกและ ไม่คับแคบ	3.85	.82	ดี
4. หน่วยงานมีบรรยากาศและการตกแต่งที่นำทำงาน	3.75	.87	ดี
รวม	3.89	.68	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .68$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะ และเสียงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.08$, $SD = .69$) รองลงมาคือ มีอุปกรณ์และเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .78$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานมีบรรยากาศและการตกแต่งที่นำทำงาน ($\bar{X} = 3.75$, $SD = .87$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ ในการปฏิบัติงาน	3.80	.73	ดี
2. หน่วยงานส่งเสริมการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงวิธีการ ทำงานแบบใหม่ๆ	3.79	.75	ดี
3. หน่วยงานนำความรู้ใหม่ๆ หรือผลงานวิจัยมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.78	.72	ดี
4. หน่วยงานส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนา	3.67	.79	ดี
รวม	3.76	.63	ดี

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.76, SD = .63$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80, SD = .73$) รองลงมาคือ หน่วยงานส่งเสริมการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ ($\bar{X} = 3.79, SD = .75$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนา ($\bar{X} = 3.67, SD = .79$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่่นเจนเนอร์ชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานของตนเองอย่างเต็มที่	4.13	.59	ดี
2. บุคลากรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานในหน่วยงาน	4.05	.60	ดี
3. บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพงานของหน่วยงานให้ดีขึ้น	3.89	.62	ดี
4. บุคลากรกำหนดเป้าหมาย และวางแผนในการปฏิบัติงาน	3.91	.64	ดี
รวม	4.00	.51	ดี

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่่นเจนเนอร์ชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .51$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานของตนเองอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.13$, $SD = .59$) รองลงมาคือ บุคลากรให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = .60$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรกำหนดเป้าหมาย และวางแผนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$, $SD = .64$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในหน้าที่การงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในหน้าที่การงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากรได้รับโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.92	.66	ดี
2. บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	3.87	.62	ดี
3. บุคลากรสามารถกำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระภายในขอบเขตและหน้าที่	3.67	.72	ดี
รวม	3.82	.59	ดี

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในหน้าที่การงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.82$, $SD = .59$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในหน้าที่การงานทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรได้รับโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .66$) รองลงมาคือ บุคลากรสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .62$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บุคลากรสามารถกำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระภายในขอบเขตและหน้าที่ ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .72$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความกดดันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความกดดันในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ และขอบเขตหน้าที่	3.74	.65	ดี
2. บุคลากรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพ อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.69	.68	ดี
3. การมอบหมายงานให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.57	.75	ดี
4. มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานทุกเวรอย่างเพียงพอ	3.27	.87	ดี
รวม	3.57	.60	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 ด้านความกดดันในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับ
 ของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.57$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มิติความก้าวหน้าในหน้าที่
 การงาน ด้านความกดดันในการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับการ
 มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถและขอบเขตหน้าที่ ($\bar{X} = 3.74$, $SD = .65$) รองลงมาคือ
 บุคลากรมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$,
 $SD = .68$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานทุกเวรอย่างเพียงพอ
 ($\bar{X} = 3.27$, $SD = .87$)

1.2 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นำเสนอดังตารางที่ 15-22

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายด้าน (n = 341)

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	\bar{X}	SD	ระดับ
เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก	3.94	.64	สูง
เข้าถึงได้ง่าย	3.89	.77	สูง
ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ	3.87	.67	สูง
ให้อำนาจในการตัดสินใจ	3.87	.68	สูง
ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	3.85	.66	สูง
สามารถมองเห็นได้	3.84	.69	สูง
สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ	3.67	.72	สูง
รวม	3.80	.59	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$, $SD = .59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .64$) รองลงมาคือ ให้อำนาจในการตัดสินใจ เข้าถึงได้ง่าย ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .68$ และ $\bar{X} = 3.89$, $SD = .77$) ตามลำดับ และสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.67$, $SD = .72$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ด้านเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีหลักการปฏิบัติที่ดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.97	.68	สูง
2. เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของตนเอง	3.95	.69	สูง
3. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติการพยาบาล	3.89	.72	สูง
รวม	3.94	.64	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .64$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิกทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีหลักการปฏิบัติที่ดีตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .68$) รองลงมาคือ เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญของตนเอง ($\bar{X} = 3.95$, $SD = .69$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นตัวอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติการพยาบาล ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .72$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านเข้าถึงได้ง่าย ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ด้านเข้าถึงได้ง่าย	\bar{X}	SD	ระดับ
1. แสดงออกถึงความเป็นมิตร สามารถเข้าหาสะดวก	3.90	.86	สูง
2. เป็นผู้ให้คำปรึกษาและสอนงานที่ดี	3.88	.78	สูง
รวม	3.89	.77	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านเข้าถึงได้ง่ายของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.89$, $SD = .77$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านเข้าถึงได้ง่ายทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ แสดงออกถึงความเป็นมิตร สามารถเข้าหาสะดวก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .86$) รองลงมาคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและสอนงานที่ดี ($\bar{X} = 3.88$, $SD = .78$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านให้อำนาจในการตัดสินใจ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ด้านให้อำนาจในการตัดสินใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ	3.90	.71	สูง
2. กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง	3.84	.72	สูง
รวม	3.87	.68	สูง

จากตารางที่ 18 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านให้อำนาจในการตัดสินใจ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .68$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านให้อำนาจในการตัดสินใจทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = .71$) รองลงมาคือ กระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.84$, $SD = .72$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ด้านปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีทัศนคติ ความเชื่อหรือค่านิยมที่เป็นบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ	3.97	.72	สูง
2. สนับสนุนการทำงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างวัย	3.85	.75	สูง
3. การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน	3.78	.77	สูง
รวม	3.87	.67	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$, $SD = .67$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีทัศนคติ ความเชื่อหรือค่านิยมที่เป็นบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.97$, $SD = .72$) รองลงมาคือ สนับสนุนการทำงานของบุคลากรโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างวัย ($\bar{X} = 3.85$,

SD =.75) ส่วนข้อความที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, SD =.77)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ด้านผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	\bar{X}	SD	ระดับ
การสื่อสารที่มีการโต้ตอบกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและบุคลากร	3.93	.70	สูง
ให้ข้อมูลครบถ้วน มีความชัดเจน ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์	3.84	.75	สูง
ทักษะในการใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารกับบุคลากร เช่น E-mail, Chat และ Facebook	3.82	.88	สูง
เป็นทั้งผู้พูดและผู้รับฟังที่ดี	3.81	.80	สูง
รวม	3.85	.66	สูง

จากตารางที่ 20 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$, SD =.66) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสื่อสารที่มีการโต้ตอบกันระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$, SD =.70) รองลงมาคือ ให้ข้อมูลครบถ้วน มีความชัดเจน ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ ($\bar{X} = 3.84$, SD =.75) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เป็นทั้งผู้พูดและผู้รับฟังที่ดี ($\bar{X} = 3.81$, SD =.80)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้าน
สามารถมองเห็นได้ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของ
รัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ด้านสามารถมองเห็นได้	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีระบบการทำงานที่โปร่งใสให้ตรวจสอบได้	3.87	.71	สูง
2. ปฏิบัติตามคำพูดของตน และเป็นผู้นำในการลงมือปฏิบัติ	3.82	.78	สูง
รวม	3.84	.69	สูง

จากตารางที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสามารถมองเห็นได้ของพยาบาล
วิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$,
SD = .69) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านสามารถมองเห็นได้ทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อคำถามที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีระบบการทำงานที่โปร่งใสให้ตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 3.87$, SD = .71) รองลงมาคือ
ปฏิบัติตามคำพูดของตน และเป็นผู้นำในการลงมือปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.82$, SD = .78)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ด้านสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ด้านสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน	3.82	.75	สูง
2. สนับสนุนทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.78	.71	สูง
3. ให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย	3.73	.74	สูง
4. ส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตและการทำงาน	3.63	.78	สูง
5. ใช้คำพูดและการกระทำที่ทำให้กำลังใจ ปลอบใจ	3.63	.85	สูง
6. กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจ อยากอุทิศตนและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	3.60	.72	สูง
7. สนับสนุนการแข่งขันในเชิงสร้างสรรค์	3.60	.78	สูง
8. สามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข	3.57	.79	สูง
รวม	3.67	.72	สูง

จากตารางที่ 22 พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67, SD = .72$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจทุกข้ออยู่ในระดับสูง ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.82, SD = .75$) รองลงมาคือ สนับสนุนทรัพยากรที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78, SD = .71$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สามารถส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.57, SD = .79$)

1.3 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นำเสนอดังตารางที่ 23-26

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และจำแนกตามรายด้าน (n = 341)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านจิตใจ	3.81	.59	ดี
ด้านบรรทัดฐาน	3.40	.60	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	3.29	.68	ปานกลาง
รวม	3.52	.53	ดี

จากตารางที่ 23 พบว่า ความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.52$, $SD = .53$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .59$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .60$ และ $\bar{X} = 3.29$, $SD = .68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. โรงพยาบาลมีคุณค่า/มีความสำคัญ	4.06	.67	ดี
2. พุดถึงโรงพยาบาลอย่างมีความสุขกับบุคคลภายนอก	3.93	.78	ดี
3. มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	3.89	.66	ดี
4. มีความผูกพันกับโรงพยาบาล	3.87	.72	ดี
5. โรงพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว	3.74	.77	ดี
6. โรงพยาบาลมีสิ่งที่ดีมากพอที่จะทำให้อยู่ทำงานต่อไป	3.67	.85	ดี
7. ปัญหาที่โรงพยาบาลประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง	3.53	.77	ดี
รวม	3.81	.59	ดี

จากตารางที่ 24 พบว่า ความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจทุกข้ออยู่ในระดับดี ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ โรงพยาบาลมีคุณค่า/มีความสำคัญ ($\bar{X} = 4.06$, $SD = .67$) รองลงมาคือ พุดถึงโรงพยาบาลอย่างมีความสุขกับบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = .78$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปัญหาที่โรงพยาบาลประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .77$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	\bar{X}	SD	ระดับ
เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่	3.70	.71	ดี
ค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับ Core value ของโรงพยาบาล	3.68	.65	ดี
ทำงานที่โรงพยาบาลเพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ	3.53	.82	ปานกลาง
เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.24	.94	ปานกลาง
คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควร เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้น	3.16	.91	ปานกลาง
ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด จึงไม่คิดจะลาออก	3.11	.90	ปานกลาง
รวม	3.40	.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า ความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .60$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่และค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับ Core value ของโรงพยาบาล อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .71$ และ $\bar{X} = 3.68$, $SD = .65$) ตามลำดับ ส่วนรายชื่ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ทำงานที่โรงพยาบาลเพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ ($\bar{X} = 3.53$, $SD = .82$) รองลงมาคือ เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.24$, $SD = .94$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด จึงไม่คิดจะลาออก ($\bar{X} = 3.11$, $SD = .90$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ (n = 341)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่	\bar{X}	SD	ระดับ
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.92	.85	ดี
ขณะนี้ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาล	3.30	.89	ปานกลาง
ไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถส่วนใหญ่ให้กับโรงพยาบาล	3.22	.89	ปานกลาง
โรงพยาบาลมีสวัสดิการที่ดีและรายได้ดี	3.21	.92	ปานกลาง
ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานมากพอสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.13	.91	ปานกลาง
โรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลอื่น	2.95	.92	ปานกลาง
รวม	3.29	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า ความความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, $SD = .68$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.92$, $SD = .85$) ส่วนข้อคำถามอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ขณะนี้ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาล ($\bar{X} = 3.30$, $SD = .89$) รองลงมาคือ ไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถส่วนใหญ่ให้กับโรงพยาบาล ($\bar{X} = 3.22$, $SD = .89$) ส่วนข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดีกว่าโรงพยาบาลอื่น ($\bar{X} = 2.95$, $SD = .92$)

ตอนที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นำเสนอตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	การแปลผล
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.526**	0.000	ปานกลาง
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย	.458**	0.000	ปานกลาง

**P < .001

จากตารางที่ 27 พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่งเจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .526$ และ $r = .458$) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประเภทหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐ

ประชากรในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายที่มีอายุระหว่าง 22-32 ปี โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งหมด 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และโรงพยาบาลทหารอากาศเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 3,183 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวน 341 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีจำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบเติมคำและแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานของ กาญจนา ธานะ (2551) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Moos (1986) มีองค์ประกอบ 3 มิติคือ มิติสัมพันธภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่ในการทำงาน และมิติการคงไว้และเปลี่ยนแปลงระบบงาน จำนวน 37 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากแนวคิดของ Stanley (2006,2008, 2010) ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ เข้าถึงได้ง่าย ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ เป็นผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ให้อำนาจในการตัดสินใจ สามารถมองเห็นได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก ซึ่งมีจำนวน 24 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ วรมน เดชเมธาวิพงศ์ (2544), พุทธชาติ เอี่ยมสอาด (2552) สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Allen and

Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งมีจำนวน 19 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามซึ่งได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการพิจารณาแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในสถาบันการศึกษาและสถานพยาบาลจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรง และความครอบคลุมครบถ้วนของเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ ความชัดเจนถูกต้อง และความเหมาะสมของสำนวนภาษา หาค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.84 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ 0.92 และแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ 0.91 และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชันวาย ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ .93 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ .96 และแบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยเท่ากับ .96 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีการเดียวกันได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95, .97 และ .92 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 3 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบรายละเอียดของโครงการวิจัยและตัวอย่างเครื่องมือ จากนั้นผู้วิจัยประสานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาล โดยติดต่อกับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัย และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชันวาย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ แจกแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 390 ฉบับ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2557 ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 รวมเวลา 1 เดือน 10 วัน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 356 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.44 ของแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สรุปผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.40$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.29$)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .526$ และ $.458$ ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) (ตารางที่ 4) สอดคล้องกับการศึกษาของพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีความมั่นคง ใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส เป็นระบบอิสระ มีการปรับปรุงแบบการบริหารใหม่ เน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น เปลี่ยนการควบคุมเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก มีความชัดเจนในเรื่องของนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล ตลอดจนการนำวิทยาการที่ทันสมัยเข้ามาใช้ (โรงพยาบาลศิริราช, 2554; โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่, 2554) ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ภาคภูมิใจ เกิดความผูกพันปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่ว่าบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกว่า องค์การเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวให้คงอยู่กับองค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุด มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ มีความเต็มใจ

ที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ มีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การภาคภูมิใจในองค์การ ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยมีการเรียนการสอนโดยมีคณะพยาบาลศาสตร์และของแต่ละมหาวิทยาลัย และได้มีการฝึกปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยนั้น โดยตั้งแต่แรกเข้าศึกษาเป็นนักศึกษาพยาบาล จนกระทั่งสำเร็จการศึกษาตลอดระยะเวลา 4 ปี ทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ดังจะเห็นได้ว่าระดับคะแนนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูงทุกข้อ (ตารางที่ 5) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันมีความรู้สึกรักว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีคุณค่า/มีความสำคัญ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกข้อ ($\bar{X} = 4.06$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันรับรู้ว่างค์การมีคุณค่า มีความสำคัญสำหรับตน จึงอยากตอบแทนองค์การโดยการแสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายขององค์การ ต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ และทุ่มเทให้กับการทำงาน ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจจะมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล รู้สึกเป็นเจ้าของโรงพยาบาล ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีความสุขในการเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันอายุ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) จากผลการวิจัย อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันมีความจงรักภักดีต่อองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นการตอบแทนองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานจะมีความรู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาล โดยมีพื้นฐานมาจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความรู้สึกว่าเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกแล้วต้องมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นพันธะหน้าที่ต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์การ จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่ ค่านิยมในการทำงานสอดคล้องกับ Core value ของโรงพยาบาล และทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้เพราะเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70, 3.68$ และ 3.53 ตามลำดับ) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานเนื่องจากมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่น การได้รับการฝึกอบรมและดูงาน การได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ จึงมีความรู้สึกรู้ว่าต้องตอบแทนองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

และจากการศึกษาเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลจะช่วยพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลใน

ขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควรเพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้น และไม่เคียดคิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่นเพราะได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.24, 3.16$ และ 3.11 ตามลำดับ) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสทำงานที่ท้าทาย และรักเพื่อนร่วมงาน แต่เมื่อไหร่ที่โรงพยาบาลอื่นที่สามารถพัฒนาองค์กร มีศักยภาพใกล้เคียงกับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ดี อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายลาออกจากงานได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การพยาบาลที่ต้องมีการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ มีความเพียงพอในการดำรงชีพ รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น การลาหยุด การเกษียณอายุ การรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์การสามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงาน มีความสุข และอยู่ในองค์การต่อไป (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2549)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพุทธชาติ เอี่ยมสะอาด (2552) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกข้อ ($\bar{X} = 3.92$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความรู้สึกที่โรงพยาบาลแห่งนี้มีความมั่นคงในตำแหน่ง หน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ของ Allen and Meyer (1990) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่จะมีความผูกพันต่อองค์การ โดยมีพื้นฐานอยู่บนการคำนึงถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์การ เป็นความผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างบุคคลกับองค์การ และคงอยู่ในองค์การ เพราะรู้สึกว่าเป็นความมั่นคงต่อรายได้ในการหาเลี้ยงชีพ ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นระบบอิสระที่ผู้บริหารโรงพยาบาลรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารการเงิน โรงพยาบาลได้ใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ด้วยเหตุนี้จึง ทำให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายรู้สึกที่โรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงต่อหน้าที่การงาน และรายได้ แต่เมื่อพิจารณารายข้อที่ได้ระดับค่าเฉลี่ยปานกลาง คือ ขณะนี้ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลนี้ไม่ต้องการลาออกเพราะได้ใช้ความรู้ความสามารถให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ โรงพยาบาลแห่งนี้มีสวัสดิการที่ดี และรายได้ดี ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานมากพอสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโรงพยาบาลให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการดีกว่าโรงพยาบาลอื่น ($\bar{X} = 3.30, 3.22, 3.21, 3.13$ และ 2.95 ตามลำดับ) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายมีความเห็นว่าโรงพยาบาลยังไม่ได้มีการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในงานเท่าที่ควร ประกอบกับวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน มีความต้องการในระบบบริการสุขภาพ ซึ่งสามารถใช้ความรู้ประสบการณ์ของวิชาชีพไปทำงานใหม่ได้ไม่ยาก ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทางการพยาบาลที่จะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบัณฑิตวิชาชีพให้ชัดเจน ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยู่ในองค์การอยู่ต่อไป

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากผลการวิจัยพบว่า

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = .526$) อภิปรายได้ว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย รับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสมดี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีระดับสูง และในทางตรงกันข้ามถ้าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีระดับต่ำไปด้วย ซึ่งไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Verplanken (2004) พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ ซึ่งเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในงานจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Moss (1986) ที่ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมมนุษย์ สรุปแนวคิดในการวัดสภาพแวดล้อมไว้เป็นขอบเขตหรือมิติ โดยแบ่งมิติเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติสัมพันธภาพ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านความเกี่ยวข้องในงาน ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย 2) มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในหน้าที่การงาน ด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน และด้านความกดดันในการทำงาน 3) มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านการความชัดเจนของงาน ด้านการควบคุมงาน ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในมุมมองของบุคลากรจำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลควรสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ให้น่าอยู่ น่าทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ($r = .458$) อภิปรายได้ว่า ถ้าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย รับรู้ถึงภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีระดับสูง และในทางตรงกันข้ามถ้าพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายรับรู้ถึงภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับต่ำความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีระดับต่ำไปด้วย ซึ่งไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจากการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารไปเป็นการบริหารจัดการโดยอยู่ในกำกับของรัฐ

รัฐ มหาวิทยาลัยจะมีอิสระมากขึ้นในด้านการบริหารบุคคล ระบบการเบิกจ่ายเพื่อให้องค์การอยู่รอด หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้บริหารระดับต้นเปรียบเสมือนตัวกลางที่ทำให้ระบบการบริหารงานในหอผู้ป่วย และการปฏิบัติงาน และเป้าหมายขององค์การพยาบาลเป็นรูปธรรม เป็นผู้ประสานเชื่อมโยง แนวความคิดและการปฏิบัติงานของบุคลากรในทีมสหสาขาวิชาชีพเข้าด้วยกัน จึงเป็นบุคคลสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือล้มเหลวของงานบริการสุขภาพ จำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ คุณลักษณะของภาวะผู้นำทางวิชาชีพการพยาบาลที่น่าสนใจคือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์และความกระตือรือร้น ให้การสนับสนุนด้านความรู้ มีมาตรฐานและพัฒนาการด้านวิชาชีพ (พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤทธ์, 2551) โดยที่หัวหน้าหอผู้ป่วยจะต้องควบคุมดูแลให้บริการการพยาบาลให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Stanley (2006,2008,2010) ศึกษาภาวะผู้นำพบว่า ผู้นำทางการพยาบาลเป็นผู้ที่มีความสำคัญทำให้เกิดคุณภาพการพยาบาล เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก เข้าถึงได้ง่าย ให้อำนาจในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถมองเห็นได้ และสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายขององค์การที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับทราบถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้

ดังนั้นหัวหน้าหอผู้ป่วยควรใช้ภาวะผู้นำสอดคล้องในการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในระดับสูงในการจูงใจสมาชิก ความผูกพันต่อองค์การ ความจงรักภักดี และทุ่มเทการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ ดังนี้

1.1 ด้านบรรทัดฐาน เช่น ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานและมอบหมายงานให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัดกับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องด้วยบุคลิกชอบทำงานที่ท้าทาย ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมุ่งมั่นให้ได้เป็นผลสำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านการคงอยู่ โดยการให้ผลประโยชน์แก่พยาบาลวิชาชีพ บริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำ มีความเพียงพอในการดำรงชีพ ค่าตอบแทน ต้องเป็นธรรมเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น และเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ พิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการด้านอื่นๆ อย่างเหมาะสมให้กับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย หาสวัสดิการตอบแทนรูปแบบต่างๆ เช่น มีห้องสมุด ห้องประชุม ห้องพักรับประทานอาหาร ศูนย์ฟิตเนส ไว้บริการให้แก่บุคลากร

ในหน่วยงาน รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์การสามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถ ให้เต็มใจทำงาน มีความสุข และอยู่ในองค์กรต่อไป

2. จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพชั้นสูงมีอายุอยู่ระหว่าง 22-28 ปี (ตารางที่ 2) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 7 ปี (ตารางที่ 2) จึงมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพชั้นสูง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคคลที่มีอายุน้อยและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานให้กับองค์การน้อย และในทางกลับกันบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในกับองค์การมากกว่า 7 ปี จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากขึ้นด้วย เนื่องจากระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นการสะสมลงทุนในองค์การทำให้พยาบาลวิชาชีพชั้นสูงมีความชำนาญ มีประสบการณ์ในการทำงานที่มาก เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์การ และคาดหวังว่าจะได้รับประโยชน์จากองค์การจึงทำให้อยู่กับองค์การต่อไป แบ่งได้เจเนอเรชันวัยได้ 2 ช่วงดังนี้

- 1) พยาบาลวิชาชีพชั้นสูงตอนต้น มีอายุน้อยกว่า และเพิ่งทำงานเป็นพยาบาลระดับปฏิบัติการและอยู่ในองค์การไม่นาน ความรู้สึกรักใคร่ผูกพันกับองค์การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มการพยาบาลยังไม่มาก
- 2) พยาบาลวิชาชีพชั้นสูงตอนปลาย มีอายุและระยะเวลาในการทำงานกับองค์การมากกว่า จึงรับรู้ถึงเป้าหมายและนโยบายขององค์การ มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนร่วมกับองค์การมากกว่า ปรับตัวเข้ากับองค์การได้จึงส่งผลให้มีความเต็มใจและทุ่มเทกับงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพชั้นสูงในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงควรทำการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลอื่นๆ เพื่อให้ได้ความรู้อย่างกว้างขวางมากขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาโดยการเก็บข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม ดังนั้นควรมีการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพชั้นสูงตอนต้นและตอนปลายด้วยวิธีการอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลลุ่มลึก เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ศึกษารูปแบบหรือโปรแกรมภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะส่งเสริมให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพชั้นสูง

รายการอ้างอิง

- กฤษดา แสงวดี. (2547). *ตัวชี้วัดคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการพยาบาล กรมการแพทย์.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: พี.เค.อินเตอร์พริ้นท์.
- กองการพยาบาล, สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2542). *การพัฒนาการปฏิบัติวิชาชีพ: มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญการพิมพ์.
- กองการพยาบาล, สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2542). *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กาญจนา ธานี. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และภาวะผู้นำการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกสร สิทธิทวี. (2543). มหาวิทยาลัยนอกระบบ. Retrieved 26 เมษายน 2555, from <http://www.sarakadee.com/feature/2000.01/vote.shtml>
- จาวรรรณ ประดา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจิตเวช*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตินา สุวรรณประทีป. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เดชาวุธ นิตยสุทธิ. (2534). *ประชากรและการเลือกสิ่งตัวอย่าง*. ใน เอกสารการสอบชุดวิชาสถิติ และวิจัย สำหรับวิทยานิพนธ์สุขภาพ. หน้า 268. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2542). *ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต: ข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ*. นนทบุรี: สภาการพยาบาล.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2543). *ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทิพย์พิมล เกียรติวาทีรัตนะ. (2552). *Gen Y ประเทศไทย จินตนาการถึงชาติวันพรุ่งนี้*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). *การบริหารการพยาบาล*. นนทบุรี: โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- นิตยา ผุยเจริญ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์

- ปริญญาหมาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิยม สีสวรรณ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรม
ที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาหมาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2552). *Competency model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3.
นนทบุรี: เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์.*
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.*
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2547). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.*
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุริมรพี ดำรงรัตน์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ในการนิเทศงานทางการพยาบาล เจตคติต่อ
การนิเทศทางการพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับบทบาทการนิเทศงานของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาหมาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- เบญจลักษณ์ สุทุมธิระ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์
การสนับสนุนจากครอบครัว กับความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล. วิทยานิพนธ์ปริญญาหมาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2546). *ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในกำกับ. ใน ประภัสสร
จงพิพัฒน์สุข (บรรณาธิการ), มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. หน้า 1-24. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.*
- ปริศนา ใจบุญ และคณะ. (2554). *สัดส่วนและสาเหตุการลาออกของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ศรีนครินทร์เวชสาร 26(3): 233-238.*
- พร้อมพรรณ ปิณฑกกิจกุล. (2541). *ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และความ
ผูกพันในวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาหมาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรม คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี. (2551). *คุณภาพการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร:
วี. พรินท์.*
- พวงรัตน์ บุญญานุกัษ. (2544). *ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร:
วังใหม่บลูพรินท์.*

- พสุ เดชะรินทร์. (2551). ช่องว่างในการทำงานระหว่าง Gen X กับ Gen Y. Retrieved 20 พฤศจิกายน 2554, from library.acc.chula.ac.th/Article/2551/Pasu/Manager/M1910082.pdf.
- พุทธชาติ เอี่ยมสอาด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2542). *สาระการบริหารการพยาบาล.* กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ภิรมย์ กมลรัตนกุล. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ (Academic leadership development) Retrieved 14 เมษายน 2555, from <http://www.thailandpod.net>.
- เมทินี จิตอ่อนน้อม. (2542). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- รัชฎา อีสสนธิสกุล และอ้อยอุม่า รุ่งเรือง. (2548). *การสร้างความสำเร็จร่วมกันเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. (2542). *ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร (Nursing Leadership in Organization).* เชียงใหม่: ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. (2554). *แนะนำโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.* Retrieved 15 มีนาคม 2554, from http://suandok.med.cmu.ac.th/about_us/index.php.
- โรงพยาบาลรามาริบัติ. (2554). *โรงพยาบาลรามาริบัติ เว็บไซต์เพื่อประชาชน.* Retrieved 15 มีนาคม 2554, from <http://ramaclinic.ra.mahidol.ac.th/history.html>.
- โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2554). *รู้จักองค์กร คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล.* Retrieved 15 มีนาคม 2554, from <http://www.si.mahidol.ac.th>.
- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. (2540). *การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาท กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาวิชาการเอกพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: SAT FOUR Printing.
- ศรีภัญญา มงคลศิริ. (2548). *Power gens branding.* กรุงเทพมหานคร: พิชเชนส์ พรินติ้ง เซ็นเตอร์.
- ศศิณันท์ หล้านามวงศ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. (2542). *คู่มือการดำเนินการในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐ พฤษภาคม 2542.* กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ
Ramathibody Nurse Journal 6(2): 90-93.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). *สาธิตการบริหารศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2553). มหกรรม Happy workplace forum 2010. Retrieved 12 ธันวาคม 2555, from http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/news_thaihealth/16299.
- สำราญ บุญรักษา. (2539). *ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกรมสุขภาพจิต*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุกัญญา ประจุศิลป์. (2549). *หลักจริยธรรมการทำวิจัยในคน*. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับพิเศษ*, 56-67.
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). *จับให้มันคั่นให้เวิร์ค*. กรุงเทพมหานคร: เนชั่นมัลติมีเดีย.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2532). *สรุปผลการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กร ของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์กลาง*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 47(127): 32-43.
- อรุณรัตน์ วิเศษสิงห์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ขนาดโรงพยาบาล ปัจจัยด้านองค์การการปฏิบัติงาน ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Acorn, S., Ratner, P. A., and Crawford, M. (1997). Decentralization as a determinant of autonomy, job satisfaction, and organizational commitment among nurse Managers. *Nursing Research*, 46: 52- 58.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Barker, A. M. (1992). *Transformation leadership nursing leadership: A vision for the future*. New York: National League for Nursing Press.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1997). Transformation leadership and organization culture. *Publication and Multimedia*, 17: 112-121.
- Becker, H. S. (1960). "Notes on the concept of commitment". *American Journal of Sociology*, 66: 32-42.

- Beer, M. (1984). *Managing human assets*. New York: The Free Press.
- Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., and Shacklock, K. (2012). Communication, training, well-being, and commitment across nurse generations. *Nursing Outlook*, 60: 7-15.
- Burke, W. W. (1965). Leadership behavior as a function of the follower, and the situation. *Journal of Personality*, 3: 60-81.
- Chester, E. (2002). *Employing generation why?* . [null]. Lakewood, CO: Tucker House Books.
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership research finding practice, and skills*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Duchscher, J., Cowin, L. (2004). Multigenerational nurses in the workplace. *JONA*, 34(11): 491-501.
- Eisenberger, R., and others. (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation". *Journal of Applied Psychology*, 75(2): 51-59.
- George, J. M., and Jones, G. R. (1996). *Organizational behavior: Understanding and management*. New York: Addison-Wesley.
- Heath, J., Jahanson, W., and Blake, N. (2004). Healthy work environments. *Journal of Nursing Administration*, 34: 524-530.
- Katz, D., and Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organization*. New York.
- Lavoie-Tremblay, M., and others. (2010). Retaining nurses and other hospital workers: An intergenerational perspective of the work climate. *Journal of Nursing Scholarship*, 42: 414-422.
- Miller, E. J. (2006). *The effect of rewards, commitment, organizational climate and work values on intentions to leave : Is there a difference among generations?* Retrieved from College of Business Department of Organizational studies. Copyright by ProQuest Information and Learning Company.
- Miller, R. K. W., K. (2008). Generational focus. *The 2009 Entertainment, media & advertising market research handbook*, 157-166.
- Moos, R. H. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley and Sons.
- Mowday R. T., S., R. M., and Porter, L. W. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Sheldon, M. (1971). Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16: 143-150.
- Stanley, D. (2006a). In command of care: Clinical nurse leadership explored. *Journal of Research in Nursing*, 2(1): 20-39.

- Stanley, D. (2006b). In command of care: Toward the theory of congruent leadership. *Journal of Research in Nursing, 2*(2): 134-144.
- Stanley, D. (2008). Congruent leadership: Values in action. *Journal of Nursing Management, 16*: 519-524.
- Stanley, D. (2010). Multigenerational workforce issues and their implications for leadership in nursing. *Journal of Nursing Management, 18*: 846-852.
- Steer, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. California: Goodyear.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*: 46-56.
- Sullivan, E. J., and Decker, P. J. (1992). *Nursing administration: A micro/macro approach for effective nurse executives*. New York: Prentice-Hall.
- Tapscott, D. (2008). How the Net Generation is Changing Your World. *MBA magazine, 125*((11): 44-54.
- Twenge, J., M., and other. (2010). Generational difference in work value : Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management, 36*: 1117.
- Van den Bergh, J. B., M. (2011). *How cool brands stay hot: Branding to generation Y*. Kagan Page.
- Vanden berghe, C., Bentein, K., and Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor and work group. *Journal of Vocation Behavior, 64*(1): 4-71.
- Verplankan, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: A human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies, 41*: 599-605.
- Weingarten, R. M. (2009). Four generations, one workplace: A gen X-Y staff nurse's view of team building in the emergency department. *Journal of Emergency Nursing, 35*(1): 27-30.
- Wong, M., E., Gardiner, et al. (2008). Generational difference in personality and motivation: Do they exist and what are the implication for the workplace. *Journal Of Managerial Psychology, 23*(8): 878-890.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analy88 sis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.
- Yarrow, K. O. D., J. (2009). *Gen buY: How tweens, teens, and twenty-somethings are revolutionizing retail*. Market Street, SF: A Wiley Imprint.
- Zemke, R., Raines, C., and Filipczak, B. (2000). *Generations at work managing the clash of veterans, boomers, xers, and nexters in your workplace*. New York: American Management Association.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นางสาวนิตดา โชคบุญยสิทธิ์	หัวหน้าหน่วยวิจัยทางการแพทย์ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่
2. นางสาวชรัสนิกุล ยิ้มบุญณะ	หัวหน้างานวิจัยและสารสนเทศการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
3. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนี ศุจิจันทร์รัตน์	รองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. รองศาสตราจารย์ปรางทิพย์ อุจะรัตน์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. ดร.วรรณภา ประไพพานิช	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่ ศธ 0512.11/19๕๕



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๘๑ ตุลาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

เนื่องด้วย นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร. รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์
2. รองศาสตราจารย์ ปรารค์ทิพย์ อุจะรัตน์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรารณ ชัยวัฒน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

รองศาสตราจารย์ ดร. รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์ และ รองศาสตราจารย์ ปรารค์ทิพย์ อุจะรัตน์
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160
นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์ โทร. 081-829-2592

ที่ ศธ 0512.11/1955

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒๑ ตุลาคม 2555

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

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

เนื่องด้วย นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุกสิป เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวชรัสนิกุล ยิ้มบุญณะ หัวหน้างานวิจัยและสารสนเทศการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



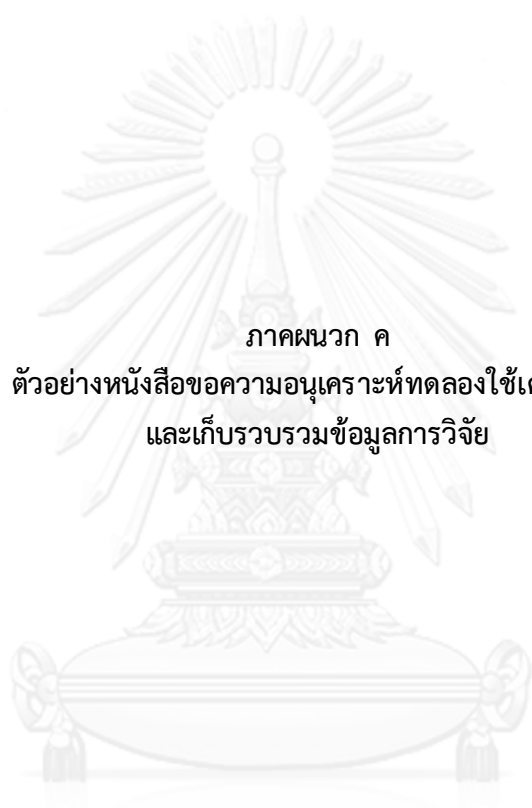
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรภรณ์ ชัยวัฒน์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

นางสาวชรัสนิกุล ยิ้มบุญณะ
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุกสิป โทร. 0-2218-1160
นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ โทร. 081-829-2592



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ
และเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ที่ ศธ 0512.11/ [๒7]

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๔ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลวิชาชีพอายุระหว่าง 22 – 32 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาล จำนวน 190 คน โดยใช้ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์ ดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ชนศิลป์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าพยาบาล

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160

ชื่อนิสิต

นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์ โทร. 081-829-2592



ที่ ศธ 0512.11/ 1571

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศดพรพรช ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

4 ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลวิชาชีพอายุระหว่าง 22 – 32 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาล จำนวน 118 คน โดยใช้ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลาในการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลการวิจัย อีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธีพร ชนศิลป์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

<u>สำเนาเรียน</u>	หัวหน้าพยาบาล
<u>ฝ่ายวิชาการ</u>	โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
<u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u>	รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญาดา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160
<u>ชื่อนิสิต</u>	นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ โทร. 081-829-2592

ที่ ศธ 0512.11/ 1๖4๐



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศดพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒ ตุลาคม 2556

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย

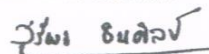
เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลวิชาชีพอายุระหว่าง 22 – 32 ปี มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย คนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาล ภายในระยะเวลาตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2556 – มกราคม 2557 จำนวน 92 คน โดยใช้ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลาในการเก็บข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ ดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

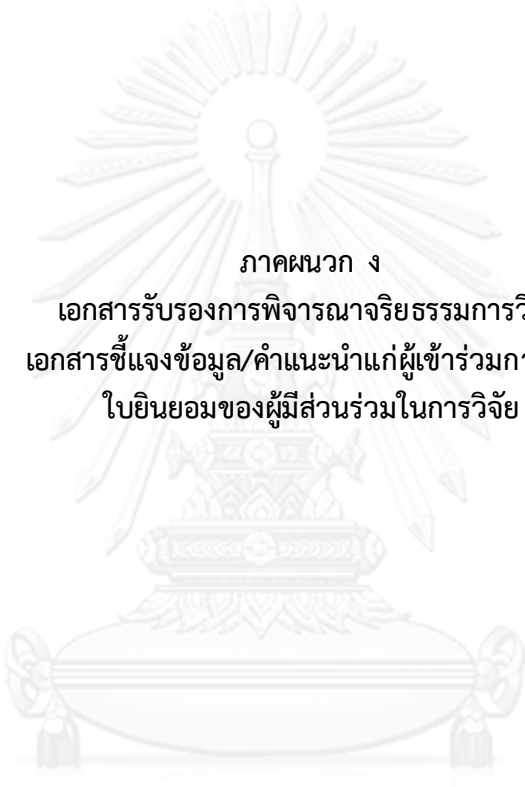


(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรพร อินศิลป์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

หัวหน้าพยาบาล
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
รองศาสตราจารย์ ดร. กัญญดา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-1160
นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ โทร. 081-829-2592



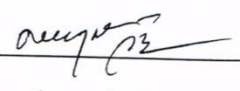
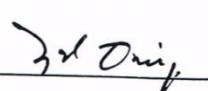
ภาคผนวก ง
เอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย
เอกสารชี้แจงข้อมูล/คำแนะนำแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัย
ใบยินยอมของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
 ๒๗๐ ถนนพระราม ๖ แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. ๑๐๔๐๐
 โทร. ๐-๒๓๕๔-๗๒๗๕, ๐-๒๒๐๑-๑๒๕๖ โทรสาร ๐-๒๓๕๔-๗๒๓๓
Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University
 270 Rama VI Road, Ratchathewi, Bangkok 10400, Thailand
 Tel. (+66) 2354-7275, (+66) 2201-1296 Fax (+66) 2354-7233

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
 คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
 มหาวิทยาลัยมหิดล

		เลขที่ ๒๕๕๖/๖๐๐
ชื่อโครงการ	ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	
เลขที่โครงการ/รหัส	ID ๑๐-๕๖-๔๓ ย	
ชื่อหัวหน้าโครงการ	นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์	
สถานศึกษา	คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	
<p>ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับแนวปฏิบัติฯ เสด็จจาก จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี</p>		
ลงนาม		
กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในคน		(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงดวงฤดี วัฒนศิริชัยกุล)
ลงนาม		
ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน		(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บุญส่ง องค์กรพัฒน์กุล)
วันที่รับรอง		๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖
ระยะเวลาในการศึกษา		๓ เดือน



สำนักงานจริยธรรมการวิจัย งานบริหารงานวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โทร.6204

หน้า 1 ของ 2 หน้า
AF/04-010/03.0



เอกสารเลขที่ 416/2556

เอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์

ชื่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย : คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ชุดที่ 4
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่อยู่ : 110 ถนนอินทวโรรส ตำบลศรีภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวสมนันท สุทธารัตน์

สังกัด : นักศึกษาปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อเรื่องโครงการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพชั้นสูง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Research ID: NONE-2556-..... / Study Code:

ผู้ให้ทุนวิจัย : -

เอกสารที่รับรอง	ฉบับที่รับรอง
โครงการวิจัย	ฉบับรับรอง วันที่ 2 ธันวาคม 2556
ข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร / หนังสือแสดงความยินยอมของอาสาสมัคร	ฉบับแก้ไข วันที่ 22 พฤศจิกายน 2556
เครื่องมือในการวิจัย	ฉบับแก้ไข วันที่ 22 พฤศจิกายน 2556
อัตราประวัติส่วนตัวหัวหน้าโครงการ	ฉบับรับรอง วันที่ 2 ธันวาคม 2556

กระบวนการพิจารณาโครงการวิจัย : เร่งพิเศษ Expedited review

การประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่.....วันที่.....



สำนักงานจริยธรรมการวิจัย งานบริหารงานวิจัย
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โทร.6204

หน้า 2 ของ 2 หน้า
AF/04-010/03.0

ผลการพิจารณา: คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ได้พิจารณาแล้ว มีมติ

เห็นชอบให้ดำเนินการวิจัยในขอบเขตที่เสนอได้

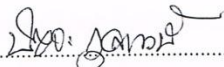
เห็นชอบให้ดำเนินการวิจัยได้ภายใต้เงื่อนไขข้างท้าย

กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้าทุก 13 เดือน 16 เดือน 1 ปี

อื่นๆ.....

อนุมัติ ณ วันที่ 2 เดือน ธันวาคม พ.ศ.2556 มีผลถึงวันที่ 1 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2557

คณะกรรมการฯ ชุดนี้จัดตั้งและดำเนินการตาม GCPs และแนวทางจริยธรรมสากล กฎหมายและ
ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ลงชื่อ : 

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์ปัญจะ กุลพงษ์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

การปฏิบัติหลังจากรับรอง

- โปรดดูข้อ 13 ของแนวปฏิบัติสำหรับนักวิจัยที่ www.med.cmu.ac.th/research/ethics/inv_sop_announce.pdf
- โปรดส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยอย่างน้อยปีละครั้ง เว้นแต่กรรมการขอให้ส่งถี่กว่านั้น
- ต้องขออนุมัติขยายเวลาก่อนหนังสือรับรองหมดอายุประมาณ 1 เดือน หากจะดำเนินการวิจัยต่อ
- หากจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงในข้อมูลผู้ป่วยหรือใบยินยอมหรือโครงการวิจัย ต้องขออนุมัติก่อนเว้นแต่ว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนเพื่อสวัสดิภาพของอาสาสมัคร
- หากมีข้อมูลใหม่หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่อาจมีผลต่ออัตราส่วนระหว่างผลประโยชน์/ความเสี่ยงของการศึกษาวิจัย ให้รายงานต่อคณะกรรมการโดยรีบด่วน
- การเขียนเบน/ฝ่าฝืนโครงการวิจัย ต้องแจ้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยทุกครั้ง

2 ถนนพหลโยธิน บางกอกน้อย
กรุงเทพฯ 10700



โทร +66 2419 2667-72
โทรสาร +66 2411 0162

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
เอกสารรับรองโครงการวิจัย

หมายเลข SI 725/2013

ชื่อโครงการภาษาไทย : ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความขัดแย้ง
ผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

รหัสโครงการ : 708/2556(EC3)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์ / คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

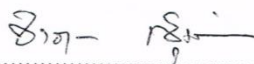
1. แบบขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย / อาสาสมัคร
4. แบบสอบถาม
5. ประวัติผู้วิจัย

วันที่รับรอง : 13 ธันวาคม 2556

วันหมดอายุ : 12 ธันวาคม 2557

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

ลงนาม



(ศาสตราจารย์ แพทย์หญิงจรัสพิมพ์ สูงสว่าง)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

๗ ๙ ส.ค. 2556

วันที่

ลงนาม



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์อุดม กชินทร)

คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

2 0 ส.ค. 2556

วันที่

เอกสารหมายเลข 3ก

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย/อาสาสมัคร
(Participant Information Sheet)

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อปรึกษาหารือกับญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท แพทย์ประจำตัวของท่าน หรือแพทย์ท่านอื่น เพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวายโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสาวสมนันท์ สุทธารัตน์


สถานที่วิจัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 3 แห่ง คือ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สถานที่ทำงานและหมายเลขโทรศัพท์ของหัวหน้าโครงการวิจัยที่ติดต่อได้ทั้งในและนอกเวลาราชการ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก แผนกเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ 1873 ถนนพระราม 4 แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330 โทรศัพท์ 02-2565419 มือถือ 081-8292592 E-mail Address: saman_jeab@hotmail.co.th

ผู้สนับสนุนทุนวิจัย อยู่ระหว่างการพิจารณาขอทุน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ระยะเวลาในการวิจัย... 1 ปี.....

ที่มาของโครงการวิจัย

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการ จึงมีความท้าทายที่ผู้บริหารจำเป็นต้องประสบในการทำงาน คือ ความแตกต่างของบุคคลในองค์การทางด้านอายุหรือช่วงอายุ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รุ่น ได้แก่ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby boomers) เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) (Weingarten Robin, 2009) คนแต่ละช่วงอายุย่อมมีคุณลักษณะ ทัศนคติ ค่านิยม รูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ตลอดจนความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารจึงจะสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผนึกพลังการทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เจเนอเรชั่นวาย เป็นวัยแรงงานและกำลังสำคัญ ลักษณะเป็นคนมีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถหลายด้าน โดยเฉพาะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี รวมทั้งมีความมุ่งมั่นในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันพบว่า คนรุ่นใหม่กลุ่มนี้ไม่อดทน ก้าวร้าว และมีความมั่นใจในตัวเองสูง (รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุม่า รุ่งเรือง, 2548) ผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างโดยเฉพาะด้านอายุ บุคลิกลักษณะรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ผลผลิตภาพการทำงานลดลง และการออกจากวิชาชีพ

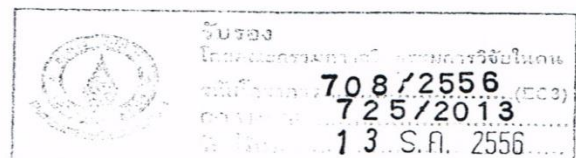
	รับรอง
	โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน
	รหัสโครงการ 708/2556
	COA No. 725/2013 (EC3)
วันที่รับรอง 13 ส.ค. 2556	

ลักษณะการทำงานขององค์การพยาบาลต้องรับผิดชอบ 2 ด้าน คือด้านการปฏิบัติการพยาบาล และศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้องในการประเมินปัญหา เฝ้าระวังอาการ และวางแผน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวายประสบภาระงานที่มากขึ้น ทำงานรีบเร่งแข่งกับเวลา เพื่อให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ อีกทั้งบุคลิกภาพของเจนเนอเรชั่นวายที่ไม่อดทนต่อการทำงานและติดการใช้ทุนกับทางโรงพยาบาลจึงไม่มีความสุขและความพึงพอใจในการยึดมั่นผูกพันในการทำงาน และมีทางเลือกในการตัดสินใจออกจากองค์การ และจากการเปลี่ยนสถานภาพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นโรงพยาบาลในกำกับของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารบุคคล ระบบวัดและประเมินผลงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่แน่ใจและไม่มั่นใจกับระบบงาน สะท้อนให้ผู้บริหารทางการพยาบาลเห็นถึงการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลเพื่อลดการสูญเสียกำลังคนของโรงพยาบาล

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้พยาบาลอยู่ในวิชาชีพได้นาน มีความสุขใจและเต็มใจ (ฟาริดา อิบราฮิม 2542: 128) และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม (ล่อ หุดางกูร, 2534) บุริมพี ดำรงรัตน์ (2542) ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Moos (1986) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 3 มิติ มิติสัมพันธ์ภาพ มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน น่าจะมีความสัมพันธ์กับพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวายเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การเพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมืออย่างเต็มกำลังความสามารถของพนักงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำจึงมีความเกี่ยวข้องกับการชักจูงและสร้างอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการในการทำงานของพนักงานเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำสอดคล้องซึ่งเหมาะกับสถานการณ์ผู้นำที่กล่าวถึงความแตกต่างของผู้ตามในเรื่องค่านิยม ความเชื่อ บทบาทการปฏิบัติงานในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านการฝึกสอน การมีส่วนร่วมและตัดสินใจแก้ปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Brunetto Yonne (2012: 7-15) พบว่าการสื่อสาร การฝึกอบรม และความเป็นอยู่ที่ดีมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพหลายรุ่นเจนเนอเรชั่น เช่น เบบี้บูมเมอร์ส เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลในการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ รุ่นเจนเนอเรชั่นวายให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ



วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เนื่องจาก ท่านมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติของกลุ่มประชากรของงานวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 22-32 ปี (รุ่นเจนเนอเรชั่นวาย) มีประสบการณ์การปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบันไม่น้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทั้ง 3 แห่ง ได้แก่โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาริบัติ มหาวิทยาลัยมหิดล และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่


จะมีผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัครนี้ทั้งสิ้นประมาณ 370 คน ประกอบด้วยโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 190 คน โรงพยาบาลรามาริบัติ จำนวน 88 คน และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 92 คน

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้คือ

ตอบแบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 1 ชุด มีทั้งหมด 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 มี 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 70 ข้อ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 40-50 นาที ผู้เข้าร่วมการวิจัยอาจรู้สึกอึดอัด ลำบากใจในการตอบคำถามและเสียเวลาในการตอบแบบสอบถาม ท่านสามารถไม่ตอบแบบสอบถามข้อนั้นได้ เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านกรุณาใส่แบบสอบถามในซองสีน้ำตาลที่ผู้วิจัยเตรียมไว้ให้ ส่วนหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเมื่อท่านลงนามเรียบร้อยแล้ว ขอให้ท่านใส่ซองสีขาว โดยใช้ซองจดหมายแยกจากแบบสอบถาม เพื่อป้องกันการล่วงละเมิดความลับและความเป็นส่วนตัวของท่าน และกรุณาส่งแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยคืนกลับทางฝ่ายการพยาบาลของท่าน โดยผู้วิจัยจะจัดทำกล่องสำหรับใส่แบบสอบถามไว้ให้ และหากมีข้อสงสัยท่านสามารถสอบถามเพิ่มเติมกับผู้วิจัยได้ตลอดเวลาที่หมายเลข 081-8292592

ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ไม่มีการให้ยา และไม่ได้มีการเก็บสิ่งส่งตรวจ อาทิเลือด สารคัดหลั่งแต่อย่างใด ตัวผู้เข้าร่วมการวิจัยจะไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพใดๆต่อการวิจัยนี้ รวมทั้งไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของ

	รับรอง
	โดยคณะกรรมการวิจัยในคน
	ขอให้เกิดเลข.....7.0.8./2556 (ECG)
	ฉบับที่.....7.2.5./20.13.....
วันที่รับรอง.....1-3-5.ก.ิ...2556..	

ท่าน ข้อมูลการวิจัยนี้จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน ซึ่งทางผู้วิจัยขอรับรองว่าจะปกปิดข้อมูลเป็นความลับ นำเสนอข้อมูลที่ได้จากโครงการวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ โดยไม่เปิดเผยชื่อ นามสกุล ที่อยู่ ผู้เข้าร่วมทำการวิจัยเป็นรายบุคคล ไม่มีการบันทึกชื่อข้อมูลที่บ่งชี้ถึงตัวบุคคล ผู้วิจัยใช้เป็นรหัสแทนชื่อของผู้เข้าร่วมการวิจัย หากท่านไม่สมัครใจจะเข้าร่วมการศึกษาแล้วท่านสามารถถอนตัวได้ตลอดเวลา การขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัย จะไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ไม่มีการระบุชื่อ-นามสกุล หรือรหัสใดๆ มาทำให้สืบค้นถึงตัวท่านได้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย คือเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการแพทย์ในการนำผลการวิจัย ไปใช้ในการเสริมสร้างให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นหน้ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ได้ใช้ในการวางแผน ปรับปรุงเพื่อพัฒนาพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชั่นหน้าให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ลักษณะโครงการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นวิธีหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

คำตอบแทนที่ผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัครจะได้รับ การเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ไม่มีการจ่ายค่าตอบแทน

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดยรวดเร็วและไม่ปิดบัง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัคร จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลสรุปรวมโดยไม่สามารถระบุข้อมูลรายบุคคลได้ ข้อมูลของผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัครเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามาตรวจสอบได้ เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย สถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบรวมถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน เป็นต้น โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัครในการรักษาความลับเกินขอบเขตที่กฎหมายอนุญาตไว้

ผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัครมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมการวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อบริการและการรักษาที่สมควรจะได้รับตามมาตรฐานแต่ประการใด

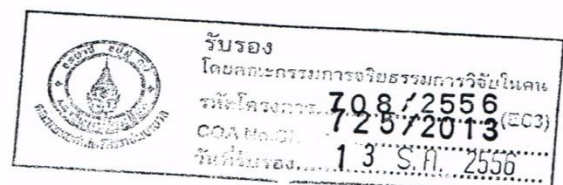
หากท่านได้รับการปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ได้ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงนี้ ท่านสามารถร้องเรียนไปยังประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนได้ที่ สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน อาคารเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ชั้น 2 โทร.0 2419 2667-72 โทรสาร 0 2411 0162

ลงชื่อ..... ผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัคร

วันที่.....

เอกสารหมายเลข 3ก วันที่ 2 ตุลาคม 2555

4



เอกสารประกอบ 5ก



หนังสือยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ

(Informed Consent Form)

ชื่อโครงการ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวาย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ชื่อผู้วิจัย นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์

*ชื่อผู้เข้าร่วมการวิจัย

อายุ

คำยินยอมของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ได้ทราบรายละเอียดของโครงการวิจัยตลอดจนประโยชน์ และข้อเสียที่จะเกิดขึ้นต่อข้าพเจ้าจากผู้วิจัยแล้วอย่างชัดเจน ไม่มีสิ่งใดปิดบังซ่อนเร้นและยินยอมให้ทำการวิจัยใน โครงการที่มีชื่อข้างต้น และข้าพเจ้ารู้ว่าถ้ามีปัญหาหรือข้อสงสัยเกิดขึ้นข้าพเจ้าสามารถสอบถามผู้วิจัยได้ และข้าพเจ้าสามารถไม่เข้าร่วม โครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบต่อการรักษาที่ข้าพเจ้าพึงได้รับ นอกจากนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับและจะเปิดเผยได้เฉพาะในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ลงชื่อ.....(ผู้เข้าร่วมการวิจัย)

.....(พยาน)

.....(พยาน)

วันที่

คำอธิบายของแพทย์หรือผู้วิจัย

ข้าพเจ้าได้อธิบายรายละเอียดของโครงการ ตลอดจนประโยชน์ของการวิจัย รวมทั้งข้อเสียที่อาจจะเกิดขึ้นแก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบแล้วอย่างชัดเจน โดยไม่มีสิ่งใดปิดบังซ่อนเร้น

ลงชื่อ.....(แพทย์หรือผู้วิจัย)

วันที่.....

หมายเหตุ : กรณีผู้เข้าร่วมการวิจัยไม่สามารถอ่านหนังสือได้ ให้ผู้วิจัยอ่านข้อความในหนังสือยินยอมฯ นี้ให้แก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยฟังจนเข้าใจดีแล้ว และให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยลงนามหรือพิมพ์ลายนิ้วหัวแม่มือรับทราบในการให้ความยินยอมดังกล่าวข้างต้น ไว้ด้วย

* ผู้เข้าร่วมการวิจัย หมายถึง ผู้ยินยอมตนให้ทำวิจัย



ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลวิชาชีพ)

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวสมนันท์ สุทธธาร์ตน์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” โดยมี รองศาสตราจารย์กัญญดา ประจุกสิลา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของท่านไว้เป็นความลับและผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของงานของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวสมนันท์ สุทธธาร์ตน์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพรุ่นเจนเนอเรชันวายโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถาม สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 37 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถาม ภาวะผู้นำหัวหน้าหอผู้ป่วย	จำนวน 24 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถาม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ	จำนวน 19 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำตอบหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
ที่เว้นไว้ตามความเป็นจริง

1. อายุ..... ปี (จำนวนปีเต็ม)
2. ระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 ปริญญาโท
 อื่นๆ(โปรดระบุ)
3. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ.....ปี
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน..... ปี
5. หอผู้ป่วย / แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน
 - หอผู้ป่วยพิเศษ
 - ผู้ป่วยนอก
 - อายุรกรรม
 - ศัลยกรรม
 - อุบัติเหตุฉุกเฉิน
 - สูติ-นรีเวชกรรม
 - วิกฤติ/ผู้ป่วยหนัก
 - แผนกอื่นๆ(โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงาน/หอผู้ป่วย. มิติสัมพันธภาพ					
1. ความเกี่ยวข้องในงาน					
1.1 บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน					
.....					
.....					
2. ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
2.1 บุคลากรปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ อธิยาศัยดี มี ความเป็นมิตร					
.....					
.....					
3. การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย					
3.1 หัวหน้าหอผู้ป่วยชมเชย เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลดี					
.....					
.....					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 1. ความมีอิสระในหน้าที่การงาน 1.1 บุคลากรสามารถกำหนดวิธีการทำงานได้อย่างอิสระภายในขอบเขตและหน้าที่					
2. ความมุ่งมั่นในการทำงาน 2.1 บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานของตนเองอย่างเต็มที่					
3. ความกดดันในการทำงาน 3.1 มีจำนวนบุคลากรปฏิบัติงานทุกเวรอย่างเพียงพอ					
มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลง 1. ความชัดเจนของงาน 1.1 บุคลากรมีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
2. การควบคุมงาน 2.1 หน่วยงานกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. การนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
3.1 หน่วยงานส่งเสริมการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ					
.....					
.....					
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ					
4.1 มีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะและเสียงเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
.....					
.....					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ข้าท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน..... สร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ 1. กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น เกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					
เข้าถึงได้ง่าย 9. แสดงออกถึงความเป็นมิตรสามารถเข้าหาสะดวก					
ปฏิบัติบนพื้นฐานค่านิยมและความเชื่อ 11. การมีความยืดหยุ่นในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 14. เป็นทั้งผู้พูดและผู้รับฟังที่ดี					
ให้อำนาจในการตัดสินใจ 18. บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ					
สามารถมองเห็นได้ 20. มีระบบการทำงานที่โปร่งใสให้ตรวจสอบได้					
เป็นแบบอย่างที่ดีทางคลินิก 22. เป็นตัวอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติการพยาบาล					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง “ระดับความคิดเห็น” ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
ปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
น้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านจิตใจ					
1. มีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล					
.....					
.....					
ด้านการคงอยู่					
8. ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
.....					
.....					
ด้านบรรทัดฐาน					
14. ค่านิยมในการทำงานของท่านสอดคล้องกับ Core value ของโรงพยาบาล					
.....					
.....					



ภาคผนวก ฉ
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้องและเชื่อถือได้ โดยผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งมีรายละเอียดของการทดสอบ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2550) ดังนี้

ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง มีค่าในมาตรวัดช่วงมาตรา และอัตราส่วนมาตรา

ความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร มีลักษณะความสัมพันธ์เชิงเส้น

กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่พอ

กลุ่มตัวอย่างได้จากวิธีการสุ่มจากประชากร (Random selection)

ข้อมูลทั้ง 2 ชุด หรือข้อมูลของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ต้องรวบรวมมาจากกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน

1.1 ตัวแปรไม่แจกแจงแบบปกติ ผู้วิจัยทดสอบโดยพิจารณา ดังนี้

1.1.1 พิจารณาตารางผลลัพธ์

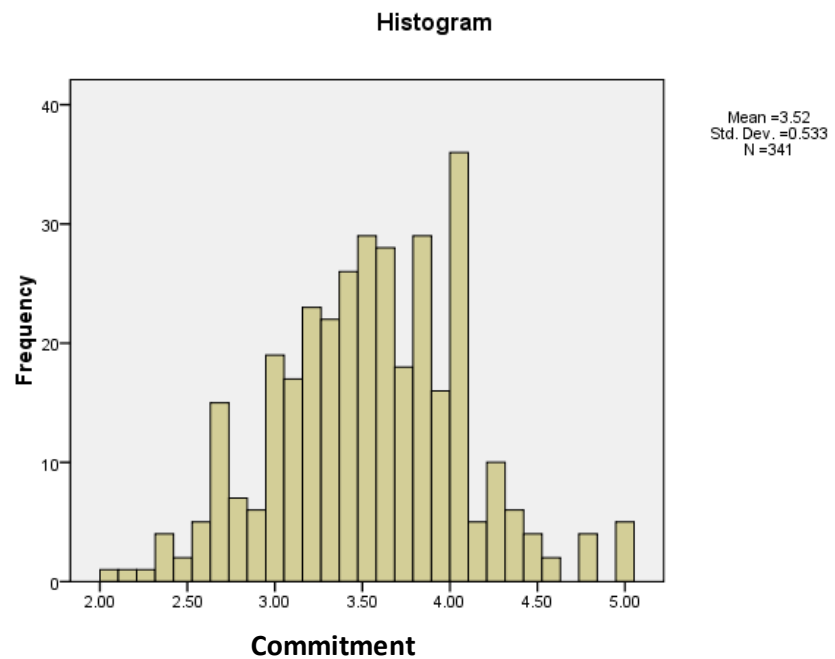
ตารางที่ 28 แสดงการแจกแจงข้อมูลของผลลัพธ์

Descriptives			Statistic	Std. Error
Commitment	Mean		3.5174	.02887
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	3.4606	
		Upper Bound	3.5742	
	5% Trimmed Mean		3.5135	
	Median		3.5263	
	Variance		.284	
	Std. Deviation		.53315	
	Minimum		2.05	
	Maximum		5.00	
	Range		2.95	
	Interquartile Range		.74	
	Skewness		.047	.132
	Kurtosis		.165	.263

1.1.2 พิจารณาจากภาพ

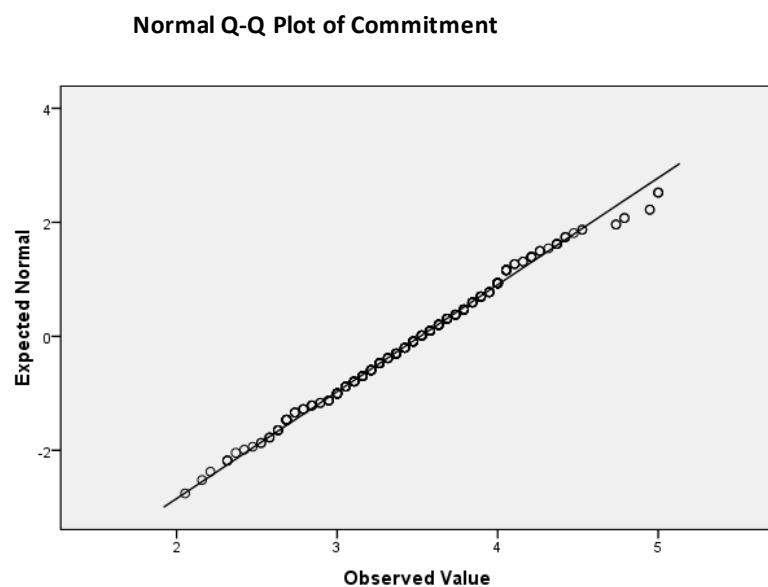
1) Histogram

แผนภูมิที่ 1 แสดงการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล



2) Normal Q-Q Plot

แผนภูมิที่ 2 แสดงการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวสมนันทน์ สุทธารัตน์ เกิดวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2515 ที่จังหวัดชุมพร สำเร็จการศึกษาปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย เมื่อปี พ.ศ. 2538 และศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ปี พ.ศ. 2553 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6 ปฏิบัติงานประจำที่แผนกผู้ป่วยนอก ภาควิชา 2 เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY