

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า จากตำรา เอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญดังหัวข้อต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 - 1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 - 1.2 ลักษณะหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ
2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
 - 2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
 - 2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
 - 2.4 แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 3.1.1 ระดับการศึกษา
 - 3.1.2 อายุ
 - 3.2 ลักษณะงาน(รายด้าน)
 - 3.3 ปัจจัยด้านองค์การ(รายด้าน)
4. ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม

1.1 ภารกิจของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ในการวิจัยนี้แบ่งขนาด โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมออกเป็น 3 ระดับคือ

1. โรงพยาบาลขนาดใหญ่มีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 501 เตียงขึ้นไป
2. โรงพยาบาลขนาดกลาง มีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 201-500 เตียง
3. โรงพยาบาลขนาดเล็ก มีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 150-200 เตียง

1. โรงพยาบาลขนาดใหญ่มีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 501 เตียงขึ้นไปได้แก่
 - 1.1 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีจำนวนเตียง 1600 เตียง
 - 1.2 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีจำนวนเตียง 774 เตียง
2. โรงพยาบาลขนาดกลางมีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 201-500เตียงได้แก่
 - 2.1 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า มีจำนวนเตียง 499 เตียง
 - 2.2 โรงพยาบาลจันทบุรีเบกษา มีจำนวนเตียง 350 เตียง
 - 2.3 โรงพยาบาลอนันตมหิตล มีจำนวนเตียง 405 เตียง
 - 2.4 โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ มีจำนวนเตียง 426 เตียง
 - 2.5 โรงพยาบาลค่ายสุรนารี มีจำนวนเตียง 300 เตียง
3. โรงพยาบาลขนาดเล็กมีเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 150-200 เตียง
 - 3.1 โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ มีจำนวนเตียง 200 เตียง
 - 3.2 โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม มีจำนวนเตียง 200 เตียง
 - 3.3 โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีจำนวนเตียง 200 เตียง
 - 3.4 โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ มีจำนวนเตียง 200 เตียง
 - 3.5 โรงพยาบาลค่ายธนระรัทธ์ มีจำนวนเตียง 180 เตียง
 - 3.6 โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ มีจำนวนเตียง 180 เตียง
 - 3.7 โรงพยาบาลค่าย จิระประวัติ มีจำนวนเตียง 150 เตียง
 - 3.8 โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี มีจำนวนเตียง 150 เตียง
 - 3.9 โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ มีจำนวนเตียง 150 เตียง

ภารกิจของกรมแพทย์ทหารบกมีหน้าที่

- วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการ วิจัยและพัฒนา เกี่ยวกับการผลิต จัดหา ส่งกำลังซ่อมบำรุง บริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และ การรักษาพยาบาล

- กำหนดหลักนิยม และทำตำรา ตลอดทั้งการฝึกและศึกษา ทั้งนี้เกี่ยวกับกิจการและ สิ่งอุปกรณ์ของเหล่าทหารแพทย์

มีเจ้ากรมแพทย์ทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นส่วนราชการขึ้นตรง กองทัพบก มีโรงพยาบาลที่เป็นหน่วยขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก 3 โรงพยาบาล คือ

1. โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. โรงพยาบาลอานันทมหิดล
3. โรงพยาบาลค่ายสุรนารี

ส่วนโรงพยาบาลอื่น ๆ ในสังกัดกองทัพบกเป็นหน่วยที่ขึ้นตรงกับกองทัพภาคต่าง ๆ

ภารกิจของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกมีหน้าที่

ให้การรักษาพยาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ลูกจ้างและครอบครัวตลอด จนบุคคลพลเรือนทั่วไปนอกจากนี้ยังมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาของบุคลากร สายแพทย์

นโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกต้องสอดคล้องกับนโยบายของ กรมแพทย์ทหารบก

ภารกิจของกรมแพทย์ทหารอากาศ มีหน้าที่

- ดำเนินการเกี่ยวกับการแพทย์ทหารอากาศ การแพทย์ทั่วไป เวชศาสตร์การบิน เวชศาสตร์ป้องกัน การพัสดุสายแพทย์ วิจัยและพัฒนากิจการแพทย์ กับมีหน้าที่กำหนดแนวทาง ควบคุม ประเมินผล การฝึกศึกษาผลิตบุคลากรสายแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับ บัญชารับผิดชอบ เป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญคือ

- ตรวจรักษาข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและ ประชาชนทั่วไป

- ตรวจ คัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถภาพของผู้ทำการในอากาศ และควบคุมมาตรฐานให้แก่ผู้ทำการในอากาศ

- การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากการบิน การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การส่งเสริมความปลอดภัยในการบินและสอบสวนหาสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์
- การส่งกำลังบำรุงทางสายการแพทย์
- การส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม และป้องกันโรค ให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ และครอบครัว
- งานอนามัยบุคคลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
- การกำหนดความต้องการ การจัดหา ผลผลิต เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย วิเคราะห์ และซ่อมบำรุงพัสดุสายการแพทย์
- ฝึกศึกษาค้นคว้าวิจัย พัฒนา รวบรวมสถิติ และเผยแพร่ความรู้ในสายการแพทย์
- ผลิตบุคลากรสายการแพทย์

โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ มีหน้าที่

ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาลข้าราชการ ทหารกองประจำการ นักเรียนทหาร ลูกจ้าง ครอบครัวและประชาชนทั่วไป กับมีหน้าที่ให้การศึกษาวิชาแพทยศาสตร์ การฝึกอบรมและพัฒนาวิจัยทางการแพทย์ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ซึ่งมีโรงพยาบาลจันทบุรีเกษมามีหน้าที่เพิ่มคือ รับผิดชอบเวชศาสตร์การบินและเวชศาสตร์ป้องกันตามที่ได้รับมอบหมาย

ภารกิจของกรมแพทย์ทหารเรือ มีหน้าที่

มีหน้าที่ผู้อำนวยการประสานงาน แนะนำ กำกับและดำเนินการในเรื่องการรักษาพยาบาล การสุขาภิบาลและอนามัย การส่งกำลังพัสดุสายแพทย์รวมทั้งการวิจัยและพัฒนาการแพทย์ ตลอดจนการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบเป็นส่วนราชการขึ้นตรงกองทัพเรือ

ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่ที่สำคัญ

1. ผู้อำนวยการ วางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ และกำกับการ เกี่ยวกับกิจการแพทย์ของกองทัพเรือ
2. ดำเนินการรักษาพยาบาลให้แก่ทหาร ข้าราชการกลาโหมพลเรือน ครอบครัว และพลเรือนตามความจำเป็น
3. วิจัยและพัฒนา การแพทย์ และดำเนินการฝึกและศึกษาของเหล่าทหารแพทย์
4. ดำเนินการส่งกำลังบำรุงเกี่ยวกับกิจการแพทย์ เพื่อสนับสนุนหน่วยต่างๆ ในกองทัพเรือ

5. ให้ข้อเสนอแนะทางวิทยาการสายแพทย์

6. ดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค ตลอดจนส่งเสริมอนามัยแก่ข้าราชการใน กองทัพเรือ

7. ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน โดยมีกองเวชศาสตร์ใต้น้ำ และการบินพร. เป็นผู้รับผิดชอบโดยแบ่งเป็น แผนกเวชศาสตร์ใต้น้ำ มีหน้าที่วิเคราะห์และรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ ตรวจสอบสุขภาพผู้ปฏิบัติการใต้น้ำ ตามมาตรฐานที่กำหนด และให้ การรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการใต้น้ำ ตลอดจนทำการรักษาพยาบาลผู้ป่วย ที่จำเป็นต้องใช้ห้องปรับอากาศ สอบสวนหาสาเหตุ กำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับนิรภัย เวชกรรมใต้น้ำ

แผนกเวชศาสตร์การบิน มีหน้าที่วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับด้าน เวชศาสตร์การบิน ตรวจสอบสุขภาพผู้ปฏิบัติการในอากาศ ตามมาตรฐานที่กำหนด สอบสวนหาสาเหตุ และกำหนดมาตรการในเรื่องที่เกี่ยวกับ นิรภัยเวชกรรมการบิน รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับการส่ง กลับทางอากาศ

แผนกปรับบรรยากาศ มีหน้าที่ดำเนินการซ่อมบำรุง และจัดเตรียมเวชภัณฑ์และ อุปกรณ์ห้องปรับบรรยากาศให้พร้อมใช้

โรงพยาบาลกองทัพเรือมีหน้าที่รักษาพยาบาล ทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง คนงาน ตลอดจนครอบครัวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรม และการวิจัยทางการแพทย์

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่ให้การรักษาพยาบาล ทหาร ข้าราชการ กลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนบุคคล พลเรือนทั่วไป และมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาล เพื่อใช้ในการฝึกศึกษาของบุคลากรสายแพทย์ และรักษาเฉพาะโรค เช่น โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ การบิน โรคเกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำ

1.2 ลักษณะหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพอื่นโดยทั่วไป แต่อาจมี ความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์กรทหาร และบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหาร โดย พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าแพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลใน สังกัดทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับกรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศ ตามลำดับ และจะมีการจัดส่วนราชการตามสาย งานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพในสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงต้อง

ปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้ง 2 บทบาทคือ เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร เช่นเดียวกับทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้องรับรู้และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบข้อบังคับของทหารอาจจะแตกต่างจากของพลเรือนทั่วไป

ดังนั้นการที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ ซึ่งจะมีความแตกต่างจากพยาบาลพลเรือนโดยทั่วไป จากความแตกต่างเหล่านี้จึงอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงกลาโหม มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากพยาบาลในสังกัดอื่นได้ (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543) คือต้องยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบและคำสั่งของกระทรวงกลาโหม

2. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือการที่บุคคลมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Kanter (1968) ความยึดมั่นผูกพันเป็นความเต็มใจที่จะสละเวลา พลังงานรวมทั้งความซื่อสัตย์ต่อองค์กรนั้น

Hrebiniak (1974 cited in Steiner และ Albert, 1982) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพัน เป็นการสืบต่อจากลูกจ้างรุ่นก่อนมายังลูกจ้างรุ่นใหม่ ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจและมีความเข้าใจองค์การ ขอมรับการทำงานและพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร

Buchanan (1974, 1975 cited in Steiner และ Albert 1982) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) คือการปรับเป้าหมายหรือค่านิยมของบุคคลให้เข้ากับองค์กร

2. ความเกี่ยวข้อง (Involvement) คือ การเสนอตัวหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามบทบาทและหน้าที่ของบุคคล

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือความรู้สึกรักหรือผูกพันในองค์กรนั้นๆ โดยเฉพาะ Porter และคณะ (1976), Mowday, Steers และ Porter (1979), Morris และ Steers (1980) (cited in Steiner และ Albert, 1982: 258) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความหมายที่คล้ายกับมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

- 3.1 ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร
- 3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

Gordon และคณะ, 1980 (cited in Steines และ Albert, 1982) กล่าวว่า ความ ยึดมั่นผูกพันเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการตอบสนองขององค์กรด้วยความเต็มที่ทำงานให้และเชื่อถือในองค์กร

Allen และ Meyer (1984, 1990 cited in Shore และ Wayne, 1993) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันหมายถึงประสิทธิภาพ หรือจิตใจที่มีความรักผูกพันในองค์กรเป็นความยึดมั่นผูกพันอย่างเข้มแข็งของแต่ละบุคคลที่มีความร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว ในการเป็นสมาชิกขององค์กร

Price และ Mueller (1986: 71) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันเป็นความสัมพันธ์เกี่ยวกับลักษณะโครงสร้างขององค์กรในการมีปฏิสัมพันธ์ของลูกจ้างที่ประกอบด้วย การตั้งใจและความพึงพอใจ ทำให้เกิดพฤติกรรมความจงรักภักดีและการร่วมแรงร่วมใจในองค์กร

Gallie และ White (1993 cited in Nijhof, Jong และ Beukhof, 1998) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรหมายความว่า ความจงรักภักดีเป็นข้อพิสูจน์ขององค์กรที่ทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งแสดงความเป็นเจ้าของมีความรู้สึกภูมิใจในอิทธิพลของการทำงาน ตอบสนองการเรียนรู้ด้วยความเต็มใจของลูกจ้างและยินดีมีส่วนร่วมการตัดสินใจขององค์กร

สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2537) ได้สรุปความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากคำนิยามของ Porter et al, (1974) คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ได้ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจากคำนิยามของ Steer และ Porter (1979) คือบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่นๆ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรยิ่งสูงมากเท่าใด ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ย่อมสูงตามมาด้วย ส่งผลให้ความต้องการที่จะลาออกยิ่งลดต่ำลง

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรตลอดจนความแน่วแน่ที่แสดงความเป็นสมาชิกภายในองค์กรนั้นไว้

จากการที่มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยนี้คือ แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับ

องค์การ มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การให้บรรลุเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ โดยไม่ลาออกหรือโอนย้าย ออกจากองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการคือ

1. มีความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นเจตคติทางบวกที่บุคคลมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยบุคคลจะอุทิศ กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อความผาสุกในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์การ
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การคือบุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ ไม่ปรารถนาที่จะโยกย้าย เปลี่ยนแปลงหรือลาออกจากองค์การ แม้ว่าจะมีงานที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่า

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จากแบบจำลองของ Mowday, Porter และ Steers (1982 อ้างถึงใน ชูติมา สุวรรณประทีป, 2543) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลักที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคลเช่น ระดับการศึกษาและอายุ
2. ปัจจัยด้านองค์การ (Organizational factors) ซึ่งประกอบด้วยลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics) ได้แก่ งานที่ให้ผลย้อนกลับ งานที่ให้ความเป็นอิสระ งานที่ท้าทายงานที่มีความเด่นชัด และงานที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในงานและร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
3. ปัจจัยภายนอกองค์การ (Non organizational factors) ได้แก่ การมีทางเลือกในงานอื่นคือระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะสูงในกรณีที่บุคคลได้รับผลตอบแทนที่มากเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอื่น

และการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ อายุและระดับการศึกษา (Steers, 1977) สำหรับการศึกษ

ตัวแปรที่ทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Buchanan (1974: 258 cited in Steiner และ Albert, 1982) พบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และผู้บริหาร ความสำเร็จของงาน และการเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้น ส่วน Marsh และ Mannari (1977 อ้างถึงใน ชูติมา สุวรรณประทีป, 2543) พบว่าตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือ ความพึงพอใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและสถานภาพสมรส จากการค้นพบเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีประโยชน์ในการนำไปใช้ด้านการบริหารงานในองค์กรและการศึกษาเกี่ยวกับ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและอายุ
2. ลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยผลย้อนกลับของงาน ความเป็นอิสระในงาน งานที่ท้าทาย งานที่มีความเด่นชัด งานที่มีความสำคัญและการมีส่วนร่วมในงาน ปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ ผลตอบแทน

สำหรับตัวแปรที่ทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บริหาร ความสำเร็จของงาน การได้เลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้น

ซึ่งจากสรุปผลการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวมา มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Nijhof et al, (1998) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทำการวิจัยโดยใช้แบบทดสอบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Mowday et al, (1982) ส่วนลักษณะงานใช้กรอบแนวคิดด้านลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (1982) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน อิสระในการตัดสินใจและผลย้อนกลับของงาน และแนวคิดจาก Nijhof et al, (1998) ได้นำแนวคิดนี้มาทำการศึกษา ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ ความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลาซึ่งทั้งหมดนี้ Nijhof et al, (1998) ได้ศึกษาแล้วมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านองค์กรได้ศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีส่วนประกอบจากปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ผลการศึกษาของ Nijhof et al, (1998) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยรายด้านขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำถึงปานกลาง และระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งจากงานวิจัยของ Nijhof et al, (1998) ที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ที่เกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้กล่าวถึง

การศึกษาเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานและศึกษาปัจจัยร่วมอื่นๆ ซึ่งพบว่าต้องมีการกระตุ้นให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพื่อ

เป็นแนวคิดหลักคั่นการทำงาน แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรได้ดำเนินการต่อไป จากผลงานที่ศึกษาในระยะเวลา 15 ปีที่ผ่านมา องค์กรต้องการผู้ที่มีความชำนาญในงานและพนักงานต้องมีอิสระในการตัดสินใจ จากเหตุผลนี้เป็นความต้องการของพนักงานด้วย (Nonaka และ Takeuchi, 1991; Senge, 1990) สร้างความพึงพอใจของพนักงาน ในการศึกษาที่ Britain (Gallie และ White, 1993: 11) พนักงานที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความยึดมั่นผูกพันของพนักงานมีส่วนประกอบจากปัจจัยภายในขององค์กร สำหรับองค์กรที่มีแรงกดดันจากผู้บริหารจะสามารถปรับปรุงงานได้ การวิจัยนี้เพื่อที่จะตอบคำถามว่าปัจจัยอะไรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน และองค์กรที่มีความยึดมั่นผูกพันจะมีประสิทธิผลอะไร

จากการศึกษาของ Mowday et al, (1982) พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ที่จะร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน และเต็มใจอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยเต็มใจอย่างเข้มแข็งที่ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและพึงพอใจ เต็มใจที่เป็นสมาชิกขององค์กร เหตุผล 3 ข้อนี้แสดงถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่เป็นเพียงทัศนคติ แต่เป็นการกระทำ การศึกษาความยึดมั่นผูกพันจุดสำคัญคือการศึกษาเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Peeters และ Mejer, 1995) Gallie และ White (1993) ศึกษาการทำงานเป็นทีมซึ่งทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และดำเนินมาเป็นแนวคิดขององค์กร ที่เต็มใจจะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ในการทำงานวิจัยความยึดมั่นผูกพันคือด้านความจงรักภักดีและยอมรับค่านิยมขององค์กร การทำงานเป็นกลุ่มต้องมีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความรู้สึกที่จะร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน การจงใจในการทำงานที่เกิดขึ้นเป็นการตอบสนองการเรียนรู้ การกระทำในรูปแบบขั้นตอนของการร่วมแรงร่วมใจในการตัดสินใจ Mowday และ คณะ (1982) แนะนำ ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร

ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร จากการวิจัยของ Nijhof et al, (1998) ข้อสำคัญจากการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือการลาออกจากองค์กร ของพนักงาน (Mowday et al, 1982) Allen และ Meyer (1990) การลาออกของพนักงานในองค์กรขึ้นอยู่กับพัฒนาความยึดมั่นผูกพันในองค์กร มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือ การมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร (Van Breuhelen, 1996) Lowler et al, (1995) กล่าวถึงการวัดผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยวัดจากความคิดเห็นของผู้จัดการ Gallie และ White (1993) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันของพนักงานเป็นความพึงพอใจจัดเครื่องมือการวิจัย วิธีการ และทดสอบเครื่องมือ ทดสอบขั้นตอนการวิจัย เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวเครื่องมือคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นใหม่ให้เหมาะสมกับจุดมุ่งหมายการวิจัยในด้าน

- ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- ปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
- การกระทำในองค์กรที่กระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการในองค์กรจำนวน 4250 คน และแบบสอบถามส่งกลับมา 290 ฉบับ เท่ากับ 7% ของแบบสอบถามทั้งหมด เครื่องมือใช้แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือ Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ของ Mowday et al, (1982) แบบวัดประสิทธิภาพของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือ Affective Organizational Commitment Scale (ACS) ของ Allen และ Meyer (1990) Gallie และ White (1992) คำถามทั้งหมดวัดความยึดมั่นผูกพันของลูกจ้างโดยสอบถามจากผู้จัดการ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Cronbach ' alpha = 0.82 ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร โดยวัดจาก BASAM (BASic questionnaire Amsterdam) (Biessen, 1992) วิเคราะห์การทำงานเป็นทีม 2 ระดับคือ 1) การทำงานเป็นทีมของลูกจ้างแต่ละคน 2) วัดความจงรักภักดีต่อองค์กรและการทำงานร่วมกัน การวัดผล ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีผลบวก ผลและการตัดสินใจ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและตัวแปรอื่นๆ ความสัมพันธ์เป็นเส้นตรง โดยวัดใน Britain และ The Netherlands ความยึดมั่นผูกพันแสดงผลการแนะนำความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน ลักษณะโดยทั่วไปอยู่ระดับที่สูงคือ 4.0 (SD =0.58) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ อายุของพนักงานระหว่าง 41- 45 ปีมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในระดับต่ำ การศึกษาของ Boerlijst et al, (1996) พบว่าจำนวน 30% ของพนักงานพบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยทำงานอยู่ในองค์กรนานกว่าลูกจ้างที่มีอายุมาก โดยเฉพาะในขณะที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน จากการวิจัยพบความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่าง ลักษณะงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับผู้ร่วมงาน ($r = 0.64, P < 0.05$) Peeters และ Meyer (1995) พบความสัมพันธ์ระหว่างความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานกับความยึดมั่นผูกพันอยู่ในระดับต่ำ De Korte และ Bolwey (1994) จากแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพบว่าการทำงานเป็นทีมดีกว่าการทำงานด้วยตัวคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.33, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ระหว่างความน่าสนใจของงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.40, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.36, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ระหว่างความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.23, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ระหว่างผลย้อนกลับของงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.29, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานที่มีผลต่อจิตใจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.01, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ระหว่างความกดดันเกี่ยวกับงาน(เวลา)กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = 0.33, P < 0.05$) ระดับความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับสูง ทำให้เกิดการ

เปลี่ยนแปลงในองค์การได้มากและลูกจ้างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระดับสูงด้วย ปัจจัยด้านองค์การภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.53, P < 0.05$) ขนาดขององค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.14, P < 0.05$) ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.29, P < 0.05$) การศึกษาต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = 0.26, P < 0.05$) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างระดับเงินเดือนที่สูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การและต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะบุคคลจะมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง มีความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การสูง ซึ่งจะทำให้การลาออกจากองค์การลดลง (Steer และ Porter, 1987)

ความยึดมั่นผูกพัน สามารถทำให้บุคลากรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและความพึงพอใจในงาน มีบุคลากรจำนวนมากขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับสูงเพราะว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเข้มแข็ง ทำให้บุคลากรคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป Miner (1985 cited in Price และ Muelles, 1986) Mowday et al, (1979) ได้ชี้ให้เห็นข้อดีของความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างจากความพึงพอใจในงานคือ

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานเพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อน ถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้นอาจจะมีผลกระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยส่วนร่วมมีหลักฐานการศึกษาตามระยะเวลาของ Porter et al, (1974: 603-604 อ้างถึงใน มณี ดาวรทวิวงษ์, 2537) ใช้เวลาประมาณ 10 1/2 เดือนในการศึกษาเพื่อดูผลการเกิดความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การเปรียบเทียบกัน พบว่าทัศนคติด้านความผูกพัน จะพัฒนาอย่างช้า ๆ และจะอยู่อย่างมั่นคง

จากความหมายและคำนิยามของ สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2537) เรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่นักวิชาการได้ให้ทัศนคติไว้นั้นสามารถสรุปแนวคิดในการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้เป็นพวกใหญ่ ๆ 2 กลุ่มคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ ซึ่งเห็นว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรคือการที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรและมีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานของเขากับองค์กรมีความสอดคล้องกัน ทำให้เขายอมรับเป้าหมายขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่มี การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน มีความเต็มใจ ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากจะทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป (Allen และ Meyer, 1990 cited in Shore และ Wayne, 1993)

จากแนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรของตนเอง โดยถ้าบุคลากรมีความรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การแสดงออกของพฤติกรรมในลักษณะที่พึงประสงค์ยอมรับเป้าหมาย และคำนิยามขององค์กรในขณะเดียวกันที่จะพยายามทำประโยชน์ให้แก่องค์กรโดยไม่คิดจะจากองค์กรไป ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ โดยตรงต่อองค์กรและต่อบุคลากรเองผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญมากในการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยการศึกษาองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์กร (วรรณดี ชูกาล, 2540) เมื่อบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรก็ส่งผลถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ลดการขาดงาน ลดอัตราการลาออก โอนย้าย และสิ่งที่สำคัญคือทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้นต้องใช้ระยะเวลาและเกิดขึ้นอย่างช้าๆ จึงควรมีการเริ่มต้นในการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการบริหารในองค์กร ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2.4 แนวทางการประเมินผลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยใช้แบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยนำแนวคิดมาจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่สร้างโดย Porter et al, (1974) มีชื่อว่า Organization Commitment Questionnaire (OCQ) ที่ได้มีการตรวจสอบคุณสมบัติของเครื่องมือที่ได้รับการยอมรับ แบบวัดนี้มีข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ ซึ่งครอบคลุมถึงคำจำกัดความของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ประการ คือ การเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีข้อคำถามดังต่อไปนี้

1. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างมากเกินกว่าที่องค์กรคาดหวังไว้เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ
2. ท่านมักพูดให้เพื่อนๆฟังเสมอว่าองค์กรของท่านนั้นดี และเหมาะสมจะทำงานด้วย
3. ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อฝ่ายการพยาบาลน้อยมาก
4. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้
5. ท่านรู้สึกว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรนั้นคล้ายคลึงกันมาก
6. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
7. ท่านสามารถทำงานในองค์กรอื่นใดก็ได้ หากลักษณะของงานมีความคล้ายคลึงกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
8. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิถีทางการทำงาน
9. หากมีการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพการณ์ของการทำงานในปัจจุบันก็อาจเป็นสาเหตุให้ท่านลาออกจากองค์กรนี้
10. ท่านรู้สึกยินดีอย่างมากที่เลือกทำงานในองค์กรนี้
11. ท่านคิดว่าคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป
12. มีบ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายด้านบุคลากรที่สำคัญๆขององค์กร
13. ท่านให้ความสนใจอย่างมากต่อความเป็นไปในอนาคตขององค์กร
14. ท่านคิดว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย
15. การตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้เป็น การตัดสินใจที่ผิดพลาด

โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่าระดับตามแนวของ Likert scale คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ลักษณะข้อคำถามมีทั้งข้อเชิงรับ และเชิงปฏิเสธอยู่ด้วยเพื่อลดความลำเอียงของการตอบ

Mowday, Steers และ Porter (1979) ได้นำแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (OCQ) ไปใช้กับบุคลากรในสาขาอาชีพต่างๆ จำนวน 2,563 คน ใน 9 องค์กรที่มีลักษณะแตกต่างกัน และได้รายงานค่าความเที่ยงของแบบวัด (Internal consistency reliability) ไว้คือ .82 ถึง .93 โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)เท่ากับ .90 และรายงานค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำ(Test-retest reliability) เท่ากับ .53 ถึง .75

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้แก่

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลในการวิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันของ Morris et al, (1993) พนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าลูกจ้างที่มีอายุมากกว่าเพราะว่าผู้ที่มีอายุน้อยจะมีแรงจูงใจในการเริ่มประกอบอาชีพ ส่วนผู้ที่มีอายุมากกว่าการทำงานนานกว่าและได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังจึงทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดน้อยลง Gallie และ White (1993) พบว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีการศึกษาระดับสูง มีโอกาสในการทำงานที่ชอบมากกว่า การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรระดับการศึกษาพบความสัมพันธ์ด้านลบระดับต่ำ (Mowday et al, 1982)

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) หมายถึงลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ปัจจัยด้านนี้จะมีความแตกต่างในแต่ละบุคคลและส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันไปเช่น

3.1.1 ระดับการศึกษา

Gallie และ White (1993 cited in Nijhof et al, 1998) เกี่ยวกับระดับการศึกษา พบว่าผู้มีการศึกษาสูงมีความยึดมั่นผูกพันในระดับสูง เพราะเปิดโอกาสให้เขาทำงานอย่างที่เขาชอบได้มาก

Steers (1977) Angle และ Perry (1981) Mowday et al (1982) (อ้างถึงใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2537) ระดับการศึกษาหมายถึง คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูงซึ่งองค์กรไม่สามารถจะตอบสนองได้ และเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวังไว้จะเกิดความผิดหวังและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยลง และมีความสัมพันธ์ทางอ้อมระหว่างอายุและความพึงพอใจในงาน (Lawler, 1971: 205) สอดคล้องกับ Lucas Alwood และ Hayman (1993 อ้างถึงใน นื่องนุษ ภูมิสนธิ์ 2539) ซึ่งพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออกจากงาน จากผลการวิจัยที่พบว่าพยาบาลที่มีระดับการศึกษาสูง

สุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีแนวโน้มการลาออกต่ำกว่าผู้ที่จบปริญญาตรีขึ้นไป และMottaz (1984 อ้างถึงใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2537) พบว่าการศึกษาระดับสูงมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าโอกาสที่จะหางานใหม่นั้นจะไม่ลำบากมากนัก จึงทำให้ความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานการวิจัยหลายเรื่องพบว่านักวิชาการ วิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไป รวมทั้งเสมียน พนักงานด้วย

จากการทบทวนเอกสารพบว่าระดับการศึกษาที่สูงส่งผลต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับจากองค์กรสูง ถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองได้ตามความคาดหวังจะทำให้เกิดความผิดหวังและมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรคือทำให้ความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง

3.1.2 อายุ

Morris et al, (1993 cited in Nijhof et al, 1998) ได้ให้ความหมายของอายุกับความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรคือผู้ที่อายุน้อยกว่ามีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า เพราะว่ามีแรงจูงใจที่สูงในการเริ่มประกอบอาชีพ และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าส่วนผู้ที่สูงอายุมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า เพราะว่าเขาไม่ได้รับในสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรบ่อยและ Lowler และ Porter (1966) พบว่าเมื่อลูกจ้างมีอายุเพิ่มขึ้นจะมีความพึงพอใจในงานลดลง

ส่วนในการศึกษาอื่นๆ (Nijhof et al, 1998) พนักงานที่มีอายุมากที่ทำงานมานานในองค์กรมีความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างเข้มแข็ง Judge และ Watanabe (1995 cited in Dickter, 1996) กล่าวว่าอายุ และประสบการณ์ในการประกอบอาชีพ ในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ที่มีอายุมากกว่าและประสบการณ์มากกว่าจะมีส่วนร่วมทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ที่กล่าวว่าอายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย และศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่าอายุกับการทำงาน (Age and Job performance) เป็นที่ยอมรับจากผลงานของบุคคลจะลดน้อยถอยลงในขณะที่มีอายุเพิ่มขึ้นอายุยิ่งมากคนจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน แต่จะยังคงทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสที่จะเปลี่ยนงานมีน้อยประกอบกับระยะเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างมากขึ้น และมีสิทธิในการลาพักก่อนได้มากขึ้นตลอดจนมีสิทธิในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะ

ปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย หรือไม่หลีกเลี่ยงงาน แต่ถ้าพิจารณาในประเด็นของอายุกับสุขภาพแล้ว ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีปัญหาด้านสุขภาพมากกว่า และในกรณีที่เกิดเจ็บป่วย ระยะเวลาที่จะต้องหยุดพักหรือลางาน เพื่อรักษาร่างกายย่อมจะนานกว่า ด้วย จากงานวิจัยของ Well และ Petz (1966 cited in Price, 1972) พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยมีการลาออกจากงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุมาก

กล่าวโดยสรุปว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในการทำงานเพิ่มขึ้น เพราะได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นและมีตำแหน่งในหน้าที่การงานสูงขึ้นด้วย มีสิทธิในสวัสดิการต่างๆ และมีสิทธิการลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น

3.2 ลักษณะงาน

จากการรวบรวมการศึกษาลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Gallie และ White, 1993 Peeters และ Meyer, 1996 Allen และ Meger, 1990) พบว่ารูปแบบงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในระดับสูง Walton (1985) กล่าวว่าจุดสำคัญของพนักงานคือการร่วมแรงร่วมใจในการช่วยกันคิดช่วยกันทำงานและมีผลตอบสนองต่อบุคคลจากรูปแบบการทำงานของ Lawler et al, (1995) พบว่าการบริหารงานมีความร่วมแรงร่วมใจที่สูงจากด้วยตนเองและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทำให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจในงาน Parker et al, (1994) พบว่าความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในระดับสูงช่วยสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับพนักงาน ในการศึกษาของ Biessen (1992) พบว่าด้านลักษณะงานถ้ามีการร่วมมือร่วมใจในระดับสูงโดยใช้กรอบแนวคิดด้านลักษณะงานของ Hackman และ Oldham (1982) ในด้านความหลากหลายของงาน อิสระในการตัดสินใจ และงานที่น่าสนใจ (ทั้งหมดที่กล่าวมาด้านลักษณะงานอ้างถึงในการวิจัยของ Nijhof et al, 1998) Hackman และ Oldham (1976) ได้แนะนำผลการวิจัยลักษณะงานไว้ 5 อย่างคือ ลักษณะงานที่มาจากขั้นตอนทางจิตวิทยา 3 อย่าง ลักษณะงานที่มาจากประสบการณ์การทำงานมี 1 อย่าง ลักษณะงานที่มาจากความรู้ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงาน 1 อย่าง ตามลำดับ ได้แก่

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety)
2. เอกลักษณ์ของงานหรือความชัดเจนของงาน (Task identity)
3. ความสำคัญของงาน (Task significance)
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)
5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback)

3.2.1 ความน่าสนใจของงาน (Interest)

เป็นความสนใจในงานที่ปฏิบัติโดยได้ทำงานที่ถนัด ทำงานอย่างมีความสุข เป็นแรงจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนั้นตลอดไป ตามที่ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่างานมีความน่าสนใจหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล หมายถึงประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532 อ้างถึงใน วรณคดี ชูกาล, 2540) กล่าวว่าความน่าสนใจของงานคือ ประสบการณ์จากการทำงานในองค์การได้แก่เจตคติของกลุ่มต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการพัฒนาและการฝึกอบรม จากผลการวิจัยของ Judy และ Watanabe (1995 cited in Dickter et al, 1996) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในการลาออกจากงานของพนักงานคือ ความน่าสนใจของงานและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ ด้านบวกกับการลาออก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า ความน่าสนใจคือ ความเอาใจใส่ ความสนใจของแต่ละคนว่ามีความสนใจในเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับงาน มากน้อยของแต่ละบุคคล ประสบการณ์ที่ทำงานร่วมกันของกลุ่ม สร้างความพึงพอใจมากกว่าประสบการณ์ที่ทำงานด้วยตนเองคนเดียว Hackman และ Oldham (1981) และ Steers (1971 อ้างถึงใน สอาด วงศ์นันต์นนท์, 2537) ศึกษาประสบการณ์ และความน่าสนใจของงานของบุคลากรประกอบด้วยตัวแปรย่อย คือ

1. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ
2. ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้
3. ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ
4. ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) กล่าวว่า ความสนใจในงานหมายถึง บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวว่าความสนใจในงานคือ การให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาหรือเสริมสร้างทักษะในการทำงานตามที่มีความสนใจ หรือให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานที่สนใจนับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่งและ Marriner (1982 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานของพยาบาลเกี่ยวกับผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับงานที่สนใจ ความก้าวหน้า และนโยบายขององค์การ ส่วนผู้ปฏิบัติงานจะให้ความสนใจกับความมั่นคง ความปลอดภัย ค่าตอบแทน การนิเทศและบรรยากาศการทำงาน

กล่าวโดยสรุปว่า งานที่มีความน่าสนใจหรือประสบการณ์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหมายถึงพยาบาลวิชาชีพที่สนใจในการทำงาน ได้ทำงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถ

ที่ตนเองถนัดและเคยมีประสบการณ์ในการทำงานจะมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

3.2.2 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)

เป็นงานที่สร้างความพึงพอใจเพื่อการคงอยู่ในองค์กรต่อไปคือเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยได้ใช้ทักษะหลายๆอย่างประกอบกัน ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น Hackman และ Oldham (1976) ผลการวิจัยพบว่าความหลากหลายของทักษะคือขนาดความมากน้อยของกิจกรรมต่าง ๆ หลายอย่างที่แตกต่างกันที่จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จและเกี่ยวข้องกับคนที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกันด้วย Loche (1976) Richardson และ Larson (1985) (อ้างถึงใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2537) พบว่างานที่ท้าทายทำให้พยาบาลคงอยู่ในหน่วยงาน และความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มมากขึ้นถ้าเพิ่มความหลากหลายของงาน Porter และ Steers (1975 อ้างถึงใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2537) พบว่างานที่ซ้ำซากมีส่วนสัมพันธ์กับการลาออกจากงานและการหยุดงาน

ความหลากหลายของทักษะหมายถึงขนาดความมากน้อยของทักษะของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้ทักษะหลายอย่างแตกต่างกันที่จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล

3.2.3 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy)

เป็นความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวโดยได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยใช้ความรู้ความสามารถและสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้า Hackman และ Oldham (1976) ให้ความหมายของความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) คืองานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของตนเองโดยไม่มีควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถทั้งหมดของตนเองเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ความมีอิสระในการทำงาน มีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานคล่องตัวแล้ว สมาชิกยังได้มีโอกาสให้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ตนเอง รวมทั้งยังทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วมในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมา ซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า องค์กรที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Morris และ Sherman, 1981 อ้างถึงใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2537)

กล่าวโดยสรุปความมีอิสระในการทำงานหมายถึงงานที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโดยไม่มีการควบคุมจากหัวหน้าหรือผู้ป่วยและผู้อื่น

3.2.4 ผลย้อนกลับของงาน (Feedback)

เป็นการประเมินผลงานและการได้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงตนเองและปรับปรุงงานเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล (Steers และ Porter, 1987 อ้างถึงใน สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2537) บุคคลต้องการผลย้อนกลับของงานเพราะ

1. ต้องการข้อมูล ซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์จะต้องเป็นข้อมูลที่เป็นจริง
2. ต้องการทราบความสามารถของตนเป็นระยะๆทำให้บุคลากรสามารถทราบความสามารถของตนและเพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองกับผู้บังคับบัญชา
3. เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้ป่วย เป็นหนทางที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชา และงานที่ตนเอง ทำ

Hackman และ Oldham (1976) กล่าวว่าผลย้อนกลับของงาน (Feedback) คือขนาดความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานที่จำเป็นจนสำเร็จเป็นผลงานออกมา โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลที่ตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลงานที่ได้กระทำไป ผลย้อนกลับของงานจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะมีผลเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานตนเอง เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรับรู้ถึงผลงานที่ดี หรือ ไม่ดีของตนเอง ซึ่งการมีข้อมูลย้อนกลับทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถรู้ได้ถึงผลงานจริงที่ได้จากการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ได้ทำไปแล้ว

กล่าวโดยสรุปว่าผลย้อนกลับของงาน หมายถึงขนาดความมากน้อยที่พยาบาลวิชาชีพสามารถทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานการพยาบาลที่จำเป็นจนสำเร็จเป็นผลงานออกมา โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลที่ตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลงานการพยาบาลได้ปฏิบัติไป

3.2.5 ทีมงาน (Teamwork)

ทีมงาน หมายถึง การเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพทำให้เกิดผลจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลรวมกันหรือหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์กรหรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์กรเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว มีองค์กรเป็นจำนวนมากได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง การทำงานใหม่โดยใช้ขบวนการทีมงานเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรในทางบวกได้อย่างคุ้มค่าเพื่อที่จะทำให้

องค์การขยายตัวเจริญก้าวหน้านั่นเอง การใช้ทีมเข้ามาช่วยในการทำงานก็เพื่อสร้างศักยภาพ (Potential) ในการทำงานให้กับองค์การเพื่อให้ได้ผลผลิตที่ดี (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2541)

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่า รูปแบบการจัดการทีมงานของผู้นำ (Team management) นับเป็นแบบของผู้นำที่ซึ่งเป็นที่นิยมของลูกน้อง ผู้นำแบบนี้จะเชื่อในคุณค่าหรือคุณประโยชน์ของการร่วมประสานการทำงานหรือร่วมตัดสินใจ ซึ่งวิธีการของผู้นำแบบนี้จะใช้รูปแบบของการปรึกษาหารือหรือการยอมให้ลูกน้องมีส่วนร่วม พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้นิยมเสาะหาคำแนะนำการชี้แนะหาข้อมูล ความเห็นและข้อเสนอต่างๆจากลูกน้องก่อนการตัดสินใจ เสนอผู้บริหารแบบนี้จะสร้างความสนใจร่วมมือของฝ่ายต่างๆ เพื่อพัฒนาวัตถุประสงค์แผนงาน ตลอดจนวิธีทำงานและการตัดสินใจ การส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมหรือการสร้างทีมงานนั้นอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า คนเราทุกคนต่างต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมโดยต้องการการยอมรับจากเพื่อนฝูง ต้องการให้หัวหน้าเห็นถึงความสำคัญในตัวเอง และเพื่อทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นทีมมากเท่าใด ก็จะยิ่งพยายามทำงานอย่างแข็งขัน เพื่อให้ผลผลิตและเป้าหมายของกลุ่มประสบความสำเร็จให้ได้ ซึ่งก็โดยอาศัยการร่วมแรงร่วมใจทำงานกันเป็นทีมนั่นเอง ทั้งนี้ด้วยความเป็นทีมงานร่วมกันจะทำให้ทุกคนผูกพันและให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นเป้าหมายและบรรทัดฐานของกลุ่ม โดยแต่ละคนจะหาทางประสานกับคนอื่นๆ ในทีม และจะพยายามปรับตนเองให้เข้ากับบรรทัดฐาน ประเพณี และวิธีปฏิบัติของกลุ่ม ข้อขัดแย้งต่างๆ ก็จะน้อยลงได้การสร้างทีม (Team building) การสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ความชำนาญในการตัดสินใจหรือการทำการกรรณสิ่งนี้จะช่วยให้การทำงานเป็นกลุ่มได้ปรับปรุงวิธีการติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันและการเพิ่มประสิทธิภาพ ทีมที่ปรึกษาสามารถที่สร้างกลุ่มซึ่งประกอบด้วยผู้จัดการ ผู้ได้บังคับบัญชา และกลุ่มงานโครงการเพื่อรับผิดชอบต่องานต่าง ๆ ภายในองค์การ

จากการทบทวนเอกสารพบว่า ทีมงานเป็นการทำงานที่ทุกคนร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีผลผลิตที่ทำให้ผู้ร่วมทีมกันเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.2.6 ผู้ร่วมงาน (Collegiality)

หมายถึง ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจของแต่ละบุคคลซึ่งจะส่งผลบรรยากาศในสถานที่ทำงานของผู้ร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกันทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Falcon, 1976 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) และ Gilmer et al, (1971 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช, 2539) ซึ่งกล่าวว่า ผู้ร่วมงานเป็นลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) ได้แก่ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงความต้องการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ถ้าบุคคลารู้สึกว่าเป็น

ส่วนหนึ่งของหน่วยงานและสามารถร่วมงานกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวของ Smith (1999) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของผู้ร่วมงานเป็นสิ่งแวดล้อมของการรักษาพยาบาลที่สำคัญ

โยทะกา ภาคพงศ์ (2538) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรที่ไม่ดีทำให้เกิดความไว้วางใจ ขาดความสามัคคี เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน นำไปสู่บรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการทำงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง

กล่าวโดยสรุปคือ ผู้ร่วมงานเป็นการทำงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้ผู้ทำงานร่วมกันมีความสุข เกิดความพึงพอใจในงานและส่งผลถึงความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.2.7 สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment)

สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2533) เหตุผลที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีผลให้ร่างกายเกิดความสบายขณะปฏิบัติงาน เช่น มีแสงสว่างที่เพียงพอ อากาศไม่ร้อน มีการระบายอากาศที่ดี ถ้าสภาพแวดล้อมที่ดี บุคลากรต้องทำงานในที่ทำงานวันละหลายชั่วโมง และบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลา เมื่อเลิกงานกลับบ้านจะทำให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในครอบครัว และสามารถพักผ่อนได้ไม่เกิดอาการเครียด

การทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจที่เป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ แสงสว่าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน สีของห้อง บรรยากาศในการทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่ง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542) ความเหมาะสมของการวัดด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำให้เกิดการดำเนินงานชัดเจนและที่สำคัญคือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน (Camp, 1995) Brewer และ Kratina (1990, cited in Lok และ Crawford, 1999) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นผลลัพธ์จากความยึดมั่นผูกพันที่เข้มแข็งและการช่วยเหลือด้านการร่วมแรงร่วมใจของพนักงาน และการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมกับการปฏิบัติการพยาบาลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ทำให้การคงอยู่ในงานพยาบาลของหัวหน้าพยาบาล (Tovey และ Adam, 1999) ส่วนผลการวิจัยของ Dickter Roznowski และ Harrison (1996) พบว่า การมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้าน โอกาสในการทำงานปัจจัยด้าน สถานการณ์ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working condition) พนักงานจะรู้สึกว่าการที่เขาทำเป็นงานที่ดี มีความสะดวกส่วนตัว และมีความสะดวกในการทำงานจากการศึกษาพบว่าพนักงานชอบที่ทำงานที่มีสิ่งแวดล้อมที่ดีมากกว่าสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบายเช่นร้อนเกินไป แสงไม่พอ นอกจากนี้พนักงานส่วนใหญ่ชอบงานที่ใกล้บ้าน มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Physical environment motives) พนักงานปฏิบัติหน้าที่ในวันหนึ่ง ๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมงทีเดียว ฉะนั้นถ้าพวกเขาสถานที่ในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะทำให้พนักงาน กระตือรือร้น รู้สึกสะดวกสบายรู้สึกอยากทำงาน และขยันทำงาน เพราะฉะนั้นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ก็จะมีส่วนในการจูงใจให้พนักงาน ทำงานเต็มที่ได้เช่นกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีลักษณะดังนี้

ควรเป็นสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการทำงาน (Environmental facilities) มีบรรยากาศที่ดีได้แก่ ความสะดวกสบาย สะอาด ความพร้อม แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย มีการตกแต่งพอสมควร มีเนื้อที่กว้างขวางเพียงพอ มีห้องน้ำสะอาด มีห้องพักผ่อนน้ำดื่มกาแฟในช่วงเวลาพัก เป็นต้น

มีความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องใช้ (Equipment reliability) ภายในห้องทำงานควรมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงาน ที่นั่งสบาย โทรศัพท์ และอุปกรณ์อยู่ในสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้

สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นกันเอง (Atmosphere) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานมีความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการติดต่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสามัคคี ให้การยกย่อง ชมเชย และเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน

กล่าวโดยสรุปว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานคือความเหมาะสมทางด้านอุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และความดังของเสียง ความสะอาด ของสถานที่ มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่พอเพียง บรรยากาศ การทำงานที่อบอุ่นเป็นกันเอง ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความขี้อึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.2.8 ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ (Mental load)

หมายถึง ภาระงานที่ยากและมีผลกับด้านจิตใจลักษณะงานที่รับผิดชอบคืองานที่ต้องเผชิญกับความกดดัน ความซับซ้อนใจ ความต้องการการตัดสินใจที่รีบด่วนทำให้บุคลากรเกิดความกดดันทางจิตใจสูง และการทำงานที่ยาวนานเกินไป บุคลากรที่ไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดความเครียดและทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน ระบบบริหารจัดการที่ไม่ดี ขาดคุณธรรม ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่เหมาะสม ขาดการส่งเสริม สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นมูลเหตุให้เกิดความกดดันทางอารมณ์และจิตใจมีผลต่อความขี้อึดมั่นผูกพันต่อองค์กรลดลง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า ความเครียด (Stress) หมายถึง สภาพทางอารมณ์ที่บุคคลต้องเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ที่เป็นการบังคับขู่เข็ญหรือความไม่แน่นอนต่างๆ ความเครียดเป็นปัญหาที่สำคัญและเกิดขึ้นบ่อยครั้งในองค์กร ความเครียดจะเกิดขึ้นได้กับคนทุกคนและในทุกระดับของการบริหาร ความเครียดอาจเกิดขึ้นกับบุคคลเพียงคนเดียว เกิดขึ้นกับทีมงานหรือแผนก หรือเกิดขึ้นกับทั้งระบบก็ได้ ระดับของความเครียดจะมีผลกระทบต่อบุคลิกภาพของพนักงานที่มีความขัดแย้งในบทบาทและการออกแบบงาน ผลกระทบจากความเครียด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2541: 292) คือ

1. อาการทางร่างกาย (Physiological symptoms) พนักงานที่มีความเครียดมักปรากฏอาการทางร่างกายก่อนอาการทางด้านอื่น ๆ เช่น ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง และโรคกระเพาะอาหาร

2. อาการทางจิตใจ (Psychological symptoms) ความเครียดจากการทำงานอาจเป็นสาเหตุทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลงและเป็นอาการทางจิตใจที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด อาการทางจิตใจอื่นๆ ที่เกิดจากความเครียด เช่น ความร้อนรนใจ ความกดดัน การไม่สามารถควบคุมตนเองได้ อารมณ์หงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ขาดการขังคิด และการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral symptoms) พฤติกรรมของพนักงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้หากพนักงานเกิดความเครียดเช่น ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้ผลผลิตลดลง มีการขาดงานบ่อย จนถึงขั้นลาออกมีการเปลี่ยนแปลงนิสัยการรับประทานอาหาร สูบบุหรี่มากขึ้น ดื่มแอลกอฮอล์ หรือเกิดอาการนอนไม่หลับ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (254: 125) การให้งานที่เหมาะสม หมายถึง ให้ทำงานได้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลคือให้งานตามความถนัด ให้งานที่ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไป จะทำให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น

Taunton (1989-1994 อ้างถึงใน Sauter et al, 1997) กล่าวว่า งานที่มีความเครียดเป็นผลมาจากความเครียดของบุคคลและสถานการณ์ที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ด้านลบกับความเครียดจากงาน

กล่าวโดยสรุปว่า ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจคือการทำงานได้เหมาะสมกับความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ โดยงานไม่ยากจนเกินไป ทำให้สามารถทำงานได้ดีไม่มีความเครียดเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.2.9 การทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (Work pressure)

หมายถึงบุคคลที่มีประสบการณ์และมีความชำนาญจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งการกำหนดทิศทางระยะเวลาของเป้าหมาย แตกต่างไปตามชนิดของงานทั้งนี้ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจนว่าทำอะไร ใช้เวลาเท่าไรในการปฏิบัติงาน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ 2542: 244)

Mccarthy (1991 อ้างถึงใน กรกาญจน์ ปานสุวรรณ, 2539) กล่าวว่า วิธีการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพนั้นผู้ปฏิบัติงานจะต้องสามารถตัดสินใจได้ ว่างานใดเป็นงานที่สำคัญที่สุดและควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้โดยวิธีการดังนี้คือ

1. ทำงานที่วางแผนไว้ดีแล้ว
2. ทำงานที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีก่อน
3. มอบหมายงาน
4. ต้องคิดก่อนทำทุกครั้ง

Appebaun และ Rohrs (1981 อ้างถึงใน กรกาญจน์ ปานสุวรรณ, 2539) ได้เสนอวิธีการบริหารเวลาโดยให้มีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และกำหนดเวลาในการทำกิจกรรมดังกล่าวตั้งแต่เริ่มต้น ซึ่ง Anthony (1981 อ้างถึงใน กรกาญจน์ ปานสุวรรณ, 2539) ได้เสนอให้มีการจัดลำดับความสำคัญของงานออกดังนี้คือ

1. เป็นงานลำดับแรกที่ต้องให้ความสำคัญเป็นที่หนึ่ง
2. เป็นงานลำดับที่สองที่ต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต่อมา
3. เป็นงานที่จะทำหรือไม่ทำก็ได้

กรกาญจน์ ปานสุวรรณ (2539) กล่าวว่าเวลาในชีวิตการทำงาน เวลาเป็นทรัพยากรในการทำงานที่มีอย่างจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับทรัพยากรด้านอื่นๆ เวลาเมื่อผ่านไปแล้วไม่สามารถกลับคืนมาได้อีก และเวลาเป็นสิ่งเดียวที่ทุกคนมีอยู่เท่าเทียมกันจะแตกต่างกันก็คือใครจะใช้เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและงานเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด บุคลากรที่รู้จักใช้เวลาก็จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมากกว่าบุคลากรที่ไม่รู้จักใช้เวลาให้เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป การทำงานให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ภายในระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดโดยเริ่มต้นด้วยการวางแผนการใช้เวลา จัดลำดับความสำคัญของงาน กำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่ปฏิบัติ กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดแต่ละกิจกรรม เพื่อเวลาสำรองไว้ควบคุมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ให้มีประสิทธิภาพ

3.3 ลักษณะด้านองค์การ

องค์การเป็นหน่วยสังคมที่มีการประสานงานกัน ประกอบด้วยบุคคลสองคนขึ้นไป ซึ่งทำหน้าที่ที่มีความต่อเนื่องและเกี่ยวข้องกันโดยถือเกณฑ์ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541) และการจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างที่สำคัญคือ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ และจากการศึกษาของ Nijhof, Jong และ Beukhof (1998) ได้กล่าวถึง Mowday et al, (1982) ว่าการพัฒนางานและการมีส่วนร่วมตัดสินใจมีความสำคัญมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพัน Walton (1986) แนะนำว่าลักษณะด้านองค์การที่มีความยึดมั่นผูกพันเพิ่มขึ้นในการบริหารงานองค์การแบบแนวอน โดยมีการประสานงานการควบคุมเป็นการนำไปสู่เป้าหมายมากกว่าการใช้กฎระเบียบ ความสำคัญของลักษณะผู้นำ Peeteirs และ Meijer (1995) พบความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของลูกน้องให้กับหัวหน้ากับความยึดมั่นผูกพันและต้องมีการร่วมแรงร่วมใจในระดับสูงเป็นส่วนประกอบของภาวะผู้นำ ที่พนักงานและผู้จัดการต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นและควรจัดเป็นนโยบายขององค์การเพื่อการปฏิบัติงานต่อไป การจัดการฝึกอบรม และศึกษาต่อ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน (Caldwell et al, 1990) Gallie และ White (1993) Morris et al, (1993) และไม่เห็นด้วยกับอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนกับความยึดมั่นผูกพัน แต่ Morris et al, (1993) พบว่าเงินเดือนที่สูงมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพัน

3.3.1 ขนาด (Size) จำนวนบุคลากร

หมายถึง จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีผลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน และขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542)

ขนาดขององค์การ (Organization size) John Woodward (1997 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541) ร่วมกับนักวิจัยอื่นๆ ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดขององค์การกับการออกแบบองค์การอย่างไร แม้ว่า Woodward จะพบว่าเทคโนโลยี มีอิทธิพลต่อโครงสร้างมาก นักวิจัยท่านอื่นสังเกตพบว่า ขนาดขององค์การมีผลต่อการออกแบบองค์การ โดยเฉพาะในส่วนของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความแตกต่าง และการรวมกัน ตำแหน่งของพนักงาน

องค์การแบบราชการ แบบการกระจายอำนาจและแบบการรวมอำนาจ แต่ตราบใดก็ตามเมื่อพนักงานเพิ่มขึ้นองค์การจึงต้องมีการจ้างผู้จัดการและพนักงานที่มีความสามารถเฉพาะงานเป็นผู้เชี่ยวชาญ ถ้าหากงานที่ปฏิบัติมีความแตกต่างกันมาก องค์การก็ย่อมจะต้องใช้ความพยายามในการรวบรวมความสามารถ หากจะเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีแนวโน้มที่ต้องจ้างผู้จัดการ ผู้เชี่ยวชาญ และพนักงานเพิ่มขึ้นและจะต้องมีการตั้งกฎระเบียบ เพื่อช่วยในการตัดสินใจแต่ละกิจกรรม พยายามหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ผูกขาดกับผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง องค์การควรจะมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ องค์การที่โตขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะเพิ่มความท้าทายในการจัดการ

กล่าวโดยสรุป ขนาด หมายถึง จำนวนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความปรองดองกัน ทำให้งานไปสู่ความสำเร็จ มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.3.2 ภาวะผู้นำ (Leadership)

หมายถึงบุคคลที่ได้รับการมอบหมายหรือได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลหรือมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น สามารถที่จะจูงใจ ชักนำ หรือกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์การ

กรวิภา พรหมจวง (2541)กล่าวว่า Leadership (ภาวะผู้นำ) คือพฤติกรรมของผู้นำอย่างเหมาะสมที่มีต่อผู้ร่วมงานก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ Halpir และ Croft (1966 อ้างถึงในกรวิภา พรหมจวง, 2541) กล่าวถึงผู้นำคือบุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง 5 อย่างต่อไปนี้

1. มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. มีบทบาทที่สำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ซึ่งจะเป็นคนคอยทำและจะคอยชี้แนะให้เหล่าผู้ตามทั้งหลายทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง การกระทำที่มีประสิทธิภาพนั้นก็จะเป็นเรื่องศิลปะเป็นอย่างมาก ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยการอบรมและพัฒนา (ธงชัย สันติวงษ์, 2537)และแบบแผนของผู้นำในทางปฏิบัติได้แก่

1. แบบแผนการจัดการแบบเผด็จการ (Authoritative management) คือ แบบที่ซึ่งใช้วิธีผูกขาดการใช้อำนาจไว้กับตนเอง มีลักษณะเผด็จการ ทำการตัดสินใจโดยใช้อำนาจสิทธิและไม่ฟังความคิดเห็นคนอื่น

2. แบบแผนการจัดการแบบทีมงาน (Team management) คือ เป็นแบบของผู้นำที่ซึ่งเป็นที่นิยมของลูกน้อง ผู้นำแบบนี้จะเชื่อในคุณค่าหรือคุณประโยชน์ของการร่วมประสานการทำงานหรือร่วมตัดสินใจ มีการยอมให้ลูกน้องมีส่วนร่วม

3. แบบแผนการจัดการแบบพิศดาร (Eccentric management) คือ แบบวิธีการบริหารงานของผู้นำที่ซึ่งมีรูปแบบผิดจากแบบปกติทั่ว ๆ ไป แบ่งเป็น 2 แบบ

ก. การจัดการโดยใช้วิกฤตการณ์ (Management by crisis) คือ แบบแผนของผู้บริหารที่มีความเชื่อว่าคนงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานดีขึ้น ถ้าหากถูกกดดันหรือสร้างภาวะบีบคั้นให้ต้องรีบเร่งทำงานให้เสร็จให้ได้

ข. การจัดการโดยใช้พรรคพวก (Management by clique) คือระบบการจัดการโดยอาศัยวิธีเลือกใช้กลุ่มพรรคพวกในกลุ่มเพื่อนฝูงที่สนิท และใกล้ชิด กลุ่มเพื่อนฝูงดังกล่าวนี้ส่วนใหญ่จะเป็นผู้รู้จักมักคุ้นกันมาก่อน หรือเป็นเพื่อนร่วมรุ่นกันมา ทำให้ผลเสียคือขวัญกำลังใจจะตกต่ำและขาดโอกาสที่จะได้ความเห็นจากสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งอาจจะมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีกว่า

4. แบบแผนการจัดการแบบมุ่งงานกับมุ่งคนงาน (Orientation management) ซึ่งต่างกันคือ

ก. ผู้นำแบบมุ่งงาน (Job centered) ซึ่งให้ความสำคัญต่องานคือว่าคน เป็นปัจจัยที่จะนำมาใช้ช่วยทำงานให้ลุล่วงไป จะควบคุมใกล้ชิด และไม่มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับลูกน้อง

ข. ผู้นำแบบให้ความสำคัญกับคนงาน (Employee centered) คือ ผู้นำที่เห็นถึงคุณค่าของคนงานมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ได้บังคับบัญชา จึงไม่ขัดขวางแต่จะคอยช่วยเหลือสนับสนุนและส่งเสริม ให้คนงานจงรักภักดีและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ

ผู้นำตามสถานการณ์คือผู้นำที่เชื่อกันว่าสภาวะและสถานการณ์แวดล้อมจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นตัวกำหนดแบบของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

Fielder (อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2537) ได้ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะ 3 ด้านที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพของผู้นำ คือ

ก. ความสัมพันธ์ที่มีต่อการนำโดยผู้นำ คือ ขนาดความเชื่อมั่นของผู้ตามที่มีต่อตัวผู้นำ ถ้าผู้นำเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ประสิทธิภาพของผู้นำก็จะมีมาก

ข. ขนาดของความมีแบบแผนและขั้นตอนของงานที่ผู้ตามกำลังทำอยู่ ถ้างานที่ทำได้มีการจัดรูปแบบและขั้นตอนวิธีทำไว้เป็นส่วนมากแล้ว การนำก็จะง่าย

ค. ขนาดของอำนาจของผู้นำที่มีอยู่ทั้งที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการและที่เกิดจากการมีความสามารถ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541)กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถทำให้กลุ่มปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมาจากแบบเป็นทางการ ซึ่งมาจากตำแหน่งการบริหาร และแบบไม่เป็นทางการ

กล่าวโดยสรุปว่าภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของหัวหน้าหรือผู้ช่วยที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มพยาบาลวิชาชีพภายใต้การบังคับบัญชา สามารถจูงใจชักนำหรือกระตุ้นให้พยาบาลในกลุ่มปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.3.3 ระดับของเงินเดือน (Height of salary)

เงินเดือน หมายถึง เงินที่จ่ายตามระยะเวลาของการทำงานเหมือนกับงานในระบบราชการใครที่มาก่อนจะเริ่มด้วยเงินเดือนระดับเดียวกันและเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตามระยะเวลาของการอยู่ในองค์การนี้ว่านานเพียงไร เป็นผลดีต่อสวัสดิการ และความมั่นคงของงาน ดีในแง่ให้ความรู้สึกที่ดีมีใจรักองค์การ แต่คนหนุ่มสาวที่มีฝีมือมีความรู้อาจไม่ชอบใจ เพราะเห็นผลช้า ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถเต็มที่

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ได้กล่าวว่าจากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพทำให้บุคคลไม่ต้องคิดนรกมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ เครื่องล่อใจ (Incentive) ที่เป็นเงินเป็นสิ่งที่ใช้กระตุ้นพฤติกรรมหรือให้เกิดพฤติกรรมเป็นมูลเหตุของการทำงานได้แก่เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เงินรางวัล การทำงานทุกวันนี้อาศัยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน เงินจึงเป็นสิ่งตอบแทนที่คนจะไปแลกกับสิ่งอื่นที่ตนเองต้องการ ได้ปัจจัยด้านเงิน มีความสำคัญต่อการทำงาน

1. ตามทฤษฎีของเทย์เลอร์ (Taylor, 1911 อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542) ได้พูดถึงเงินว่าเป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจ ให้คนปฏิบัติงานผลตอบแทนที่เป็นเงินมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับผลการทำงาน ถ้าผลตอบแทนเหมาะสมเป็นธรรมและคนงานพอใจ บุคคลนั้นจะสามารถมีผลผลิตได้มาก

2. ตามแนวคิดของ เฮอร์ทเซอร์ท (Herzberg, 1968) เกี่ยวกับแรงจูงใจเขาเชื่อว่ารายได้ซึ่งหมายถึงเงินเดือนเป็นองค์ประกอบด้านปัจจัยอนามัยถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับเงินเดือนหรือได้ไม่เพียงพอก็จะเกิดความไม่พึงพอใจงาน คุณค่าของเงินจะถูกมองในแง่การหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขาดแคลนทางด้านเศรษฐกิจและไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความยุติธรรม ปัจจัยเรื่องเงินมีความสำคัญมากของกลุ่ม มักจะเกิดการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นคือเปรียบเทียบรายได้ของตนเองกับรายได้ของผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ในหน้าที่และงานชนิดเดียวกัน เป็นไปด้วยความยุติธรรมหรือไม่ เงินยังเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความปลอดภัย สถานภาพและชื่อเสียงเกียรติยศ เมื่อ

รายได้ของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นมาตรฐานความเป็นอยู่ของชีวิตดีขึ้นก็มักจะมีแนวโน้มที่จะให้บุคคล มีความสุขจากงาน

สมยศ นาวิการ (2533: 222) ได้กล่าวว่า ผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและ เงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่ สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน และอื่นๆ ยิ่งกว่านั้น ผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มาของการยกย่อง อย่างหนึ่ง พนักงานมักจะมองผลตอบแทนว่าเป็นเครื่องสะท้อนการยกย่องของผู้บริหาร ต่อการมีส่วนร่วมขององค์การ สอดคล้องกับคำกล่าวของ Lawler (1971: 200) กล่าวว่า เงินมีความสำคัญอย่างมากกับโอกาสในการประกอบอาชีพ และมีอิทธิพลอย่างมากด้านความพึงพอใจที่จะประกอบอาชีพ นั้นๆ และใช้เงินเป็นแรงจูงใจบุคลากรให้อยู่กับองค์การและมีความสัมพันธ์อย่างแท้จริงระหว่าง อัตราของเงินเดือนและความพึงพอใจ (Smith และ Kendal, 1963 อ้างถึงใน Lawler, 1971: 212) Porter และ Lawler (อ้างถึง ใน ศิริวรรณ และคณะ, 2541) กล่าวถึงการจูงใจว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับ ผลผลิตและการตอบสนองความพอใจมีความเชื่อว่าผลตอบแทนเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความพอใจ และการปฏิบัติงานย่อมจะก่อให้เกิดผลตอบแทน ตามแนวความเชื่อนี้ได้แบ่งผลตอบแทนออกเป็น 2 แบบ คือ

1. ผลตอบแทนภายใน (Intrinsic rewards) ซึ่งได้แก่ความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
2. ผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic rewards) ซึ่งได้แก่เงินเดือนและความมั่งคั่งของงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Money incentive) ผลตอบแทนที่เป็นเงินในรูปแบบต่าง ๆ จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ อย่างกระตือรือร้นทั้งนี้เพราะเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการ ทางด้านร่างกายของพนักงาน ความรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และอาจเสริมสร้างความต้องการทางสังคม ได้ด้วย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นจริง ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงาน ทำให้พนักงานกระตือรือร้น ตั้งใจเสียสละทุ่มเททำงาน อย่างเต็มเวลาเต็มที่เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้นได้ ผลตอบแทนที่เป็นเงินคือเงินเดือน (Salary) เป็นค่าตอบแทน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นประจำแน่นอนอาจจ่ายเป็นรายเดือน รายปี หรือเหมาจ่ายก็ได้

กล่าวโดยสรุปว่า ระดับเงินเดือนต้องเป็นเงินที่มากพอแก่การดำรงชีพตาม สถานภาพทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องดิ้นรนไปหางานทำเพิ่มนอกเวลาราชการ และเงินยังเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย สถานภาพและชื่อเสียงเกียรติยศ ทำให้ผู้มีระดับเงินเดือนที่สูงมีความพึงพอใจในงาน และทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career prospects)

หมายถึง ความตั้งใจที่ปรารถนาความก้าวหน้าในอาชีพ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานคือการมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงาน ถ้ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานแล้วย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542: 124, 137) กล่าวว่าความรู้สึกก้าวหน้าคือ ผลงานที่ทำให้เห็นงานของตนดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพราะเป็นความคาดหวังของชีวิตส่วนโอกาสก้าวหน้าหมายถึง โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ ระดับการศึกษาที่สูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่าน โอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว สมยศ นาวิกาน (2533: 222) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานปานกลาง การเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบและผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความเป็นอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้นแก่พนักงาน รางวัลที่เกิดขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งจะแตกต่างกันตามตำแหน่ง เช่น คนที่ถูกเลื่อนตำแหน่งเป็นเลขานุการอาจจะมีเงินเดือนเพิ่มสูงขึ้นพันกว่าบาทเท่านั้นด้วยเหตุนี้ การเลื่อนตำแหน่งจะสร้างความพอใจงานแก่ผู้บริหารมากกว่าพนักงานธุรการ ผู้บริหารจะได้รางวัลจากการเลื่อนตำแหน่งมากกว่า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541: 108, 137) กล่าวว่าความก้าวหน้าหมายถึง คนมีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นได้บ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Job advancement) ผู้บริหารควรชี้แจงอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงานเช่น กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์กรในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสจะมีความก้าวหน้าในเรื่องการจะศึกษาต่อ การเดินทางไปศึกษาดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน การบอกถึงโอกาสก้าวหน้าเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลาทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) Herzberg (1959: 115) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานรวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ คราบใดที่บุคคลากรยังมีความหวังที่จะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกหมดหวังในความก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงานไม่รักงาน การทำงานเป็นทีมที่มีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้นพบว่ามีผู้ลาออกจากองค์กรในระดับที่ต่ำ สอดคล้องกับ Alderfer (1972:132) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า และเติบโต (Growth needs) หมายถึงความต้องการ

เกี่ยวกับพัฒนา การเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ความพอใจ ในความก้าวหน้าและเดิมโตนี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้ได้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

จากการทบทวนเอกสาร พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพคือผลงานที่ทำให้ พยาบาลวิชาชีพได้รับการเลื่อนตำแหน่งและทำให้ได้ผลตอบแทนสูงขึ้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.3.5 โอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ (Possibilities for further education)

หมายถึงการที่พนักงานมีโอกาสที่ได้รับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนา บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคลจะต้องได้รับการปรับปรุงเพิ่มพูนทั้งด้านความรู้และ ทักษะอยู่เสมอจึงจะทำให้การปฏิบัติงานเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิผลสูง ซึ่งการจัดให้มืออย่างต่อ เนื่องเป็นรูปแบบที่แน่นอนสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

การเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge enrichment) หมายถึงการที่ผู้บริหาร สนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการ จูงใจพนักงาน เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อการจัดโปรแกรมฝึกอบรม การจัดวิทยากรบรรยาย การให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทางหน่วยงานอื่นจัดหรือการจัดประชุมกลุ่มเพื่อป้อนข้อมูลกลับแก่ พนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมากขึ้น ศิริวรรณ เสรีรัตน์และ คณะ (2541: 137) และธงชัย สันติวงษ์ (2537) กล่าวว่ากรอบและพัฒนาพนักงานเป็นส่วน สำคัญ ที่จะช่วยพัฒนาให้พนักงานมีความรู้ความสามารถพร้อมเพื่อการเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น หรือโอนย้ายไปสู่ตำแหน่งอื่น เพื่อเตรียมตัวเลื่อนขั้นต่อไปนั้นย่อมจะช่วยให้พนักงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดี

สรุปโอกาสได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาต่อ หมายถึงพยาบาลวิชาชีพได้ มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจพยาบาลวิชาชีพและ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้การทำงานทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4. ผลของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะประพฤดิหรือแสดงออกต่อองค์กรแตกต่างไปจากสมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ(วรรณดี ชูกาล,2540)และพบได้จาก พฤติ กรรมที่แสดงออกดังต่อไปนี้ (Mowday, Steers และ Porter ,1979 อ้างถึงใน Reichers, 1986) คือ

1. บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร

2. ยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. ความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ

ความยึดมั่นผูกพันช่วยให้บุคลากรขององค์การ เข้าใจในงานของกลุ่มว่ามีความสำคัญ และช่วยกันพัฒนาทำให้กลุ่มก้าวหน้าตามค่านิยมของกลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Hackman และ Oldham (1980: 202)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การที่ทำให้บุคลากรพยายามมีการลาออกและโอนย้ายออกจากองค์การเป็นจำนวนมาก สาเหตุเกิดจากความไม่พึงพอใจปัจจัยด้านต่างๆในการบริหารองค์การ ซึ่งมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังต่อไปนี้คือ

มณี ถาวรวิวงษ์ (2536) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานบริการสาธารณสุขในศูนย์บริหารสาธารณสุขของกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าอายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ชื่นชม เจริญยุทธ (2538) ศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทยจากโรงพยาบาล 105 แห่ง พบว่าในปี พ.ศ.2531-2535 จำนวนพยาบาลร้อยละ 82.1 ของการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ สูญเสียให้กับองค์การอื่น จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการเพิ่มแต่ละปี ระหว่างปี พ.ศ. 2536-2540 มีจำนวนคงที่คือ ประมาณ 20 คน ต่อโรงพยาบาล พยาบาลส่วนใหญ่ต้องการให้ขยายกรอบอัตรากำลังส่งเสริมความก้าวหน้าของพยาบาลรวมทั้งปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของพยาบาล ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารและระบบการบริหาร ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง 380 คน พบว่าระดับการศึกษาและสภาพสมรสและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

น้องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคิด วิชาการพยาบาล ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง 933 คน พบว่าความตั้งใจที่จะออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน

และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพโสดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน

ธนิดา ฉิมวงษ์ (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคตะวันออกเฉียงใต้ กลุ่มตัวอย่าง 931 คน พบว่า ภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ

วิมลมาศ ปิ่นยารชุน และคณะ (2539) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 1,315 คน พบว่าพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีความต้องการที่จะโอนย้ายไปอยู่องค์การอื่นในช่วง 3 ปี ในปี พ.ศ. 2538-2540 คิดเป็นร้อยละ 46.96 ของพยาบาล คาดว่าจะลาออก ส่วนสาเหตุที่ต้องการออกจากวิชาชีพพยาบาล 5 อันดับแรกคือ งานมีโอกาสก้าวหน้าน้อย งานเสี่ยงต่อการติดต่อกับโรคได้ง่าย งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น เงินเดือนน้อย เบื้องหน้าต่อการที่ต้องอยู่เวร บ่าย-เวรดึก

บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาความพึงพอใจในงานการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง 510 คนพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐร้อยละ 56.5 คิดจะออกจากองค์การ โดยพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยคิดจะออกจากองค์การร้อยละ 53.6 ส่วนพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข คิดจะออกจากองค์การร้อยละ 62.7 สาเหตุที่คิดจะออกจากองค์การ คือไม่พอใจระบบงานผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน งานที่ทำอยู่เป็นงานหนัก เสี่ยงต่อการติดโรค ต้องขึ้นเวรบ่าย-เวรดึก ต้องการความก้าวหน้า ต้องการศึกษาต่อ ต้องการรายได้ที่ดีกว่าปัจจุบัน

แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับปฏิบัติงาน โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพ 193 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

วรรณดี ชูกาล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล 382 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยความพึงพอใจใน

งานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ อาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับการศึกษาและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล

จूरีย์ อุสาหะ (2542) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคจำนวน 245 คน พบว่ามีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือความพึงพอใจ ในงาน อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพบว่าความมั่นคงในงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน และค่าตอบแทน อายุ นโยบายและการบริหาร สามารถร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กร ได้ร้อยละ 56.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Reichers (1986) ศึกษาความขัดแย้งและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างคือ นักจิตวิทยา 124 คน พบว่า ความขัดแย้งระหว่างบุคคลและเป้าหมายของผู้บริหารมีความสำคัญกับ ความยึดมั่นผูกพันขององค์กร โดยเฉพาะความยึดมั่นผูกพันกับเป้าหมายของผู้บริหารระดับสูงมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความยึดมั่นผูกพันขององค์กร

Dickter, Roznowski และ Harrison (1996) ศึกษาการลดความรุนแรงโดยการสร้างเรื่องการ วิเคราะห์ขบวนการลาออก พบว่าอิทธิพลเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานได้แก่การพิจารณาความ สามารถ การลาออก การทำงานนอกเวลาปกติ (กลางคืน) การตัดสินใจลาออก มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความยึดมั่นผูกพันคือ พนักงานที่มีความสามารถสูง เวลาในการปฏิบัติงาน ถ้าแก้ปัญหาทั้ง 2 ด้านนี้ ได้จะช่วยลดการลาออกจากองค์กร ซึ่งเป็นผลทางด้านจิตวิทยา เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล คือ ถ้าสามารถทำงานในเวลาปกติได้การลาออกจะลดลง

Sauter et al, (1997) ศึกษาแบบประเมินด้านจิตวิทยาจากแบบวัดความพึงพอใจในงานของ องค์กร กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 496 คน และ 532 คน ใช้แบบวัด 4 ด้าน คือ เงินเดือน การมีปฏิสัมพันธ์ของร่วมงาน การบริหารขององค์กร และสถานภาพของพยาบาล วิชาชีพ ความเชื่อมั่นของแบบวัด Cronbach's Alpha = 0.76 ถึง 0.88 หาความสัมพันธ์ Pearson Correlation Coefficient ทดสอบความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของ องค์กร ในด้านอิสระในการทำงาน ความเครียดจากการทำงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

Nijhof, Jong และ Beukhof (1998) ศึกษาเรื่องการค้นหาความยึดมั่นผูกพันของ บุคลากรในการเปลี่ยนแปลงองค์กรพบว่าองค์กรที่มีความยึดมั่นผูกพันนั้น มีความสัมพันธ์กับ

ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ และมีความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างลักษณะความยึดมั่นผูกพันขององค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ความยึดมั่นผูกพันที่เข้มแข็งเป็นความต่อเนื่องกับรูปแบบการบริหารที่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในองค์การ ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพัน ปัจจัยด้านลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำระหว่างการสนับสนุนของสังคม (Social Support) กับความยึดมั่นผูกพัน และมีความสัมพันธ์ด้านผู้ร่วมงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.64, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านความน่าสนใจของงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.40, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านความอิสระในการตัดสินใจกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.23, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านผลย้อนกลับของงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.29, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านความเครียดจากการทำงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.33, P < 0.05$) ปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน มีความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.53, P < 0.05$) มีความสัมพันธ์ด้านขนาดบุคลากรในหน่วยงานกับความยึดมั่นผูกพัน ($r = 0.14, P < 0.05$) ไม่พบความสัมพันธ์ด้านเงินเดือนกับความยึดมั่นผูกพัน

Lok และ Crawford (1999) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันและวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมส่วนประกอบ ภาวะผู้นำและความพึงพอใจในงานขององค์การที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาพบว่าวัฒนธรรมส่วนประกอบขององค์การมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันมากกว่าวัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงานกับการควบคุมสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพัน อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพัน การมีส่วนร่วม ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ครองตำแหน่ง และประสบการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพัน

ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพตามลำดับคือ

1. ต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ต้องการระดับเงินเดือนที่สูงและมีสวัสดิการด้านต่างๆ
3. ให้ปรับปรุงระบบบริหารงานขององค์การ
4. งานที่ปฏิบัติอยู่เสี่ยงต่อการเกิดโรคติดต่อได้ง่าย
5. งานที่ปฏิบัติอยู่งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น
6. เบื่อหน่ายต่อการที่ต้องอยู่เวรบ่อย-เวรคึก
7. การให้ขยายกรอบอัตราค่าจ้าง
8. รับปรุงด้านข้อมูลข่าวสาร
9. ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
10. ต้องการศึกษาต่อ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ คือ

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา และอายุ

ลักษณะงานได้แก่ เพื่อนร่วมงาน อิสระในการทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

ความเครียดจากการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรได้แก่ ขนาดขององค์กร ภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในอาชีพ

ต้องการศึกษาต่อ

ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรในระดับ

ปานกลาง

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย จะนำเสนอในหน้าต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ระดับการศึกษา
2. อายุ

ลักษณะงาน

1. ความน่าสนใจของงาน
2. ความหลากหลายของทักษะ
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน
4. ผลย้อนกลับของงาน
5. การทำงานเป็นทีม
6. ผู้ร่วมงาน
7. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
8. ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ
9. ความกดดันเกี่ยวกับงาน(เวลา)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยด้านองค์กร

1. ขนาด (จำนวนบุคลากร)
2. ภาวะผู้นำ
3. ระดับเงินเดือน
4. ความก้าวหน้าในอาชีพ
5. โอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ