

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารงานขององค์กรซึ่งเป็นโรงพยาบาลนั้น โรงพยาบาลเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมากอย่างหนึ่ง เพราะการบริหารงานของโรงพยาบาลจะบรรลุผลสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยบุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุดเป็นผู้ปฏิบัติงาน ภารกิจของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพการพยาบาลคืองานบริการให้กับสังคม มีจุดมุ่งหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลที่มีความซับซ้อน เนื่องจากต้องทำงานอยู่กับความเจ็บป่วย ความทุกข์ทรมาน บรรยากาศในการทำงานจึงแตกต่างไปจากบรรยากาศโดยทั่วไปของการทำงานวิชาชีพอื่นๆคือ ขาดองค์ประกอบแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความสดชื่นรื่นรมย์ โรงพยาบาลจึงต้องการระบบบริหารที่มีคุณภาพและกำลังใจตลอดจนความช่วยเหลือทางเทคโนโลยีเพื่อให้พยาบาลมีกำลังและเวลาเพียงพอที่จะกระทำเพื่อการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพเต็มศักยภาพและตามความต้องการของสังคม สำหรับการผลิตพยาบาลนั้นต้องใช้ระยะเวลาจนถึง 4 ปี รัฐต้องเสียงบประมาณจำนวนมากเพื่อการผลิต แต่เมื่อมาปฏิบัติงานแล้วมีพยาบาลส่วนหนึ่งลาออก เปลี่ยนงาน โอนย้ายไปยังองค์กรอื่นหรือเปลี่ยนอาชีพ ทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลเนื่องจากผลิตไม่พอกับความต้องการ ซึ่งมีสาเหตุมาจากจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นหรือพยาบาลไม่พึงพอใจสภาพการปฏิบัติงานขององค์กรและได้ลาออก โอนย้ายออกจากองค์กร (วิมลมาศ ปันยารชุน และคณะ, 2539) ซึ่งพยาบาลทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับบริหารจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อการออกจากองค์กรและออกจากวิชาชีพของพยาบาลเพื่อแก้ปัญหา และหาวิธีการแก้ไขคือปลูกฝังเจตคติให้รักผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพต่อไป

ชื่นชม เจริญยุทธ (2538) ได้ศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทยพบว่าระหว่างปี พ.ศ.2531-2535 ร้อยละ 82.1 ของการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพ สูญเสียให้กับองค์กรอื่น จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ต้องการเพิ่มแต่ละปีระหว่าง พ.ศ. 2536-2540 มีจำนวนคงที่คือประมาณ 20 คนต่อโรงพยาบาล ปัญหาสมองไหลของพยาบาลวิชาชีพคือพยาบาลส่วนใหญ่ต้องการให้ขยายกรอบอัตรากำลัง และส่งเสริมความก้าวหน้าของพยาบาลให้มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม รวมทั้งปรับปรุงเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่างๆของพยาบาล ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารและระบบการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น วิมลมาศ ปันยารชุน และคณะ (2539) ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานพยาบาล พบว่าพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร มีความต้องการที่จะย้ายไปอยู่องค์กรอื่นในช่วง 3 ปี ใน พ.ศ. 2538-2540 คิดเป็นร้อยละ 46.96 ของพยาบาลวิชาชีพที่คาดว่าจะ

ลาออก ส่วนสาเหตุที่ต้องการออกจากองค์กร 5 อันดับแรกคือ 1) งานมีโอกาสดำเนินงานน้อย 2) งานเสี่ยงต่อการติดต่อกับโรคได้ง่าย 3) งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น 4) เงินเดือนน้อย 5) เบื้องหน้าต่อการที่ต้องอยู่เวรป่วย-ดึก ส่วน วุฒิการศึกษา เงินเดือน รายได้พิเศษช่วงขณะการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความต้องการลาออกจากรายการของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร

นอกจากนั้น บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ (2540) ศึกษาความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐร้อยละ 56.5 คิดจะออกจากองค์กร โดยพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยคิดจะออกจากองค์กรร้อยละ 53.6 ส่วนพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขคิดจะออกจากองค์กรร้อยละ 62.7 สาเหตุที่จะคิดจะออกจากองค์กรคือความไม่พึงพอใจเกี่ยวกับระบบงาน ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน งานหนัก เสี่ยงต่อการติดโรค การที่ต้องขึ้นเวรป่วย-ดึก ขาดโอกาสของความก้าวหน้า ต้องการการศึกษาต่อต้องการรายได้ที่ดีกว่า

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นสรุปว่าพยาบาลจำนวนมากต้องการที่จะออกจากองค์กรและสาเหตุของการต้องการออกจากองค์กรคือ ความไม่พึงพอใจในด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ต้องการศึกษาต่อ เงินเดือนและสวัสดิการน้อย เสี่ยงต่อการติดต่อกับโรคได้ง่าย งานหนักเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น ไม่ต้องการอยู่เวรป่วย-ดึก ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ไม่ชอบการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ถ้าพยาบาลวิชาชีพเกิดความไม่พึงพอใจในงานจะส่งผลถึงองค์กรโดยรวมโดยที่คุณภาพการบริการด้านสุขภาพอนามัยที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติโดยส่วนรวม (ชื่นชม เจริญยุทธ, 2538) วิธีที่จะแก้ปัญหาการออกจากองค์กรคือต้องสร้างความเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นผลมาจากความพึงพอใจในงาน

สมยศ นาวิการ (2533) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและคงอยู่ในงานคือ 1) ค่าตอบแทน 2) ลักษณะงาน 3) การเลื่อนตำแหน่ง 4) การบังคับบัญชา 5) กลุ่มงาน 6) สภาพแวดล้อมของงาน โดยปัจจัยค่าตอบแทนและลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด ส่วนปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542) ได้สนับสนุนโดยกล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในแนวเดียวกัน โดยกล่าวว่าความไม่พึงพอใจในงานเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคลากรลาออก โดยมีสาเหตุเกี่ยวข้องกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน โครงสร้างของงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1969) กล่าวถึงสาเหตุจูงใจให้คนปฏิบัติงานและเกิดความพึงพอใจมี 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายของหน่วยงานและการบริหาร การบังคับบัญชา การนิเทศงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่งและความมั่นคง และ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้า ปัจจัยกระตุ้นนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้

ลึกในด้านดีและจะนำไปสู่การจูงใจ ในวิธีการบริหารงาน Hadden (1999) ได้กล่าวถึงการรับพยาบาลเข้าปฏิบัติงานและเป้าหมายให้คงอยู่ในงานประกอบด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน สถานที่ การศึกษา การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าของการดูแลรักษา ข้อมูลข่าวสารมีการพัฒนาตลอดเวลา และการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจากที่กล่าวมาสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Nijhof, Jong and Beukhof (1998) ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา และอายุ
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม สถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ ความกดดันเกี่ยวกับงาน (ด้านเวลา)
3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาด (จำนวนบุคลากรในองค์การ) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ

จากการศึกษางานวิจัยของ สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าระดับการศึกษา สภาพสมรสและงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นื่องนุช ภูมิสนธิ์ (2539) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สถานภาพโสดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจที่จะออกจากงาน และพยาบาลวิชาชีพที่ทัศนคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวกอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ ธนิตา ฉิมวงษ์ (2539) พบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณคดี ชูกาล (2540) ที่พบว่าค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล ซึ่งจากการศึกษาขององค์การของรัฐไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาขององค์การเอกชน แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2541) พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือสมิติเวช มีความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

จะเห็นได้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาเป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพ โดยศึกษาปัจจัยแต่ละด้านร่วมกับปัจจัยด้านอื่นๆ แต่ยังไม่มีการศึกษาปัจจัยทั้ง 3 ด้านร่วมกัน นอกจากนี้งานวิจัยเกี่ยวกับการคงอยู่ในงานของ

พยาบาลส่วนมากศึกษาในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย และกรมการแพทย์กรุงเทพมหานคร ในการศึกษานี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการคงอยู่หรือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะพิเศษจากสังกัดอื่น โดยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีภารกิจคือ รักษาพยาบาล ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวสังกัดกระทรวงกลาโหม ครอบครัวและประชาชนทั่วไปรวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อการฝึกอบรมวิจัยทางการแพทย์ มีนโยบายการบริหารงานบางส่วนที่แตกต่างจากของโรงพยาบาลในสังกัดอื่นๆ คือให้การรักษาพยาบาลให้กับกำลังพลและครอบครัวของแต่ละองค์การคือ กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ ในภาวะสงครามหรือมีเหตุการณ์ไม่สงบต้องให้การรักษาพยาบาลกับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บ ซึ่งเป็นการทำงานที่นอกจากเสี่ยงต่อการติดต่อของโรคแล้วยังเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิต เนื่องจากโรงพยาบาลบางแห่งมีปริมาณงานมากไม่สมดุลกับปริมาณบุคลากรพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีน้อยเกินไป ความแตกต่างดังกล่าวถูกจำกัดด้วยกรอบอัตราในการบรรจุพยาบาลวิชาชีพ อีกทั้งถูกจำกัดด้วยนโยบาย สายงานการบังคับบัญชาทางทหารและระเบียบวินัยการผลิตพยาบาลไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากความจำกัดในเรื่องงบประมาณ พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่จึงต้องรับภาระงานที่มากขึ้น เกิดความทรมานของร่างกายและไม่พอใจกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ คุณภาพชีวิตของพยาบาลลดต่ำลง เมื่อพยาบาลไม่ประทับใจกับสิ่งที่คาดหวังทำให้หือแท่ สับสน รู้สึกขัดแย้งและรู้สึกว่าตนเองล้มเหลว การอุทิศตนเพื่องานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลงทำให้มีแนวโน้มการลาออกและโอนย้ายออกจากองค์การสูงขึ้น (อิสริยา จารุวัตร, 2540)

นอกจากนั้นระบบโครงสร้างขององค์การที่เป็นแบบข้าราชการ มักก่อให้เกิดการความล่าช้าในการทำงานเนื่องจากต้องปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎระเบียบมาก ทำงานในลักษณะประจำ เครื่องในระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น เป็นผลให้เกิดอุปสรรค ทางการบริหารขององค์การ เป็นสาเหตุให้พยาบาลวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถ ตัดสินใจลาออกโอนย้ายออกจากองค์การ ไม่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพื่อต้องการทำงานที่ตรงกับความถนัด ความรู้ความสามารถที่มี พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องยึดถือหลักเกณฑ์ และแบบธรรมเนียมทหารซึ่งกำหนดโดยกระทรวงกลาโหมเป็นหลักปฏิบัติที่เหมือนกัน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์การกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพื่อลดการลาออกและโอนย้ายออกจากองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท Nijhof, Jong and Beukhof (1998) ซึ่งเหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์การและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ ความกดดันเกี่ยวกับงาน (เวลา) กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือนที่สูง ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
5. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย

จากผลการวิจัยของ ชื่นชม เจริญยุทธ (2538) วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพพรรณ ด่านประดิษฐ์ (2539) บุญจันทร์ วงศ์สุนพรัตน์และคณะ(2540) พบว่า พยาบาลต้องการที่จะลาออก และโอนย้ายจากองค์การเป็นจำนวนมากมีทั้งที่ลาออก โอนย้ายไปแล้วและมีความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายเมื่อมีโอกาส ซึ่งสาเหตุที่พบเกิดจากความไม่พึงพอใจ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ระดับการศึกษาคือ วุฒิทางการศึกษาคั้งสุดท้ายในขณะที่ปฏิบัติงานในด้านการพยาบาลแบ่งเป็น 3 ระดับได้แก่ ระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท ระดับการศึกษาทำให้คนรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์การสูง ซึ่งองค์การไม่สามารถจะตอบสนองให้ได้ และเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการตามที่คาดหวังไว้จะเกิดความผิดหวังและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง (Mowday et al, 1977 อ้างถึงใน Angle และ Perry, 1982) ส่วนผู้มีอายุมากจะไม่ลาออก โอนย้าย แต่จะยังคงทำงานที่เดิมทั้งนี้เพราะโอกาสที่จะเปลี่ยนงานมีน้อย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541)

ลักษณะงาน (Job characteristics) ได้แก่ ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่างกัน ลักษณะงานที่ดีเปรียบเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน (Hackman และ Oldham, 1980) ซึ่งได้แก่ งานที่มีความ

น่าสนใจ (Interest) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) ผู้ร่วมงาน (Collegiality) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ (Mental load) การทำงานให้เสร็จตามระยะเวลา (Work pressure) (Nijhof et al, 1998) และรูปแบบงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (Gallie และ White, 1996 Meyer, 1996 Allen และ Meyer, 1996 อ้างถึงใน Nijhof et al, 1998)

ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือโครงสร้างองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ขนาด (จำนวนของบุคลากรในองค์กร) (Size) ภาวะผู้นำ (Leadership) ระดับเงินเดือน (Height of salary) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career prospects) โอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ (Possibilities for further education) (Nijhof et al, 1998) การพัฒนางานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานมีความสำคัญมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Mowday et al, 1982 อ้างถึงใน Nijhof et al, 1998)

ซึ่งจากปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กรซึ่งมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพตามกรอบแนวคิดการวิจัยความยึดมั่นผูกพันของต่อองค์กรของพนักงานบริษัทของ Nijhof, Jong และ Beukhof (1998) ซึ่งทางองค์กรสามารถปรับปรุงและแก้ไขได้จากปัจจัย 3 ด้านที่ได้จากการวิจัยซึ่งจะส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้การลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพออกจากองค์กรลดลง ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้คือ

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและอายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. ลักษณะงานด้าน ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ และความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลาที่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
3. ปัจจัยด้านองค์กรด้าน ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพและโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
4. ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์กรสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ อายุ และ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่
2. ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่น่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ และความกดดันเกี่ยวกับงาน (เวลา) มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่
3. ปัจจัยด้านองค์กร ขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือนที่สูง ความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่
4. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้หรือไม่

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้งหมด 16 โรงพยาบาล จำนวน 2601 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้
 - ตัวแปรต้นคือ
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและอายุ
 - 2.2 ลักษณะงานด้าน ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ และความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลา
 - 2.3 ปัจจัยด้านองค์กรด้านขนาด (จำนวนบุคลากร) ภาวะผู้นำ ระดับเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ และโอกาสได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อตัวแปรตามคือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะพยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคลซึ่งประกอบด้วย

1. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดในขณะปฏิบัติงานในด้านการพยาบาล แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับอนุปริญญา ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท
2. อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของอายุตั้งแต่วันเกิดจนกระทั่งถึงปัจจุบันคิดเป็นจำนวนปีบริบูรณ์

ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติอยู่ โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ โดยมีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันทำงาน และมีผลตอบสนองของงาน ซึ่งประกอบด้วย

1. ความน่าสนใจของงาน (Interest) หมายถึง โอกาสที่พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้และศึกษา งานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ และมีโอกาสที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ
2. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) หมายถึงขนาดความมากน้อยของทักษะของพยาบาลวิชาชีพที่ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล โดยใช้ทักษะหลายอย่างแตกต่างกันที่จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล
3. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) หมายถึงงานที่พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติได้โดยใช้ความรู้ความสามารถและทักษะได้อย่างอิสระตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โดยไม่มีการควบคุมจากหัวหน้าหรือผู้ป่วย และผู้อื่น
4. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงขนาดความมากน้อยที่พยาบาลวิชาชีพสามารถทำกิจกรรมเกี่ยวกับงานการพยาบาลที่จำเป็นจนสำเร็จเป็นผลงานออกมา โดยที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถได้รับข้อมูลที่ตรงและชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลงานการพยาบาลที่ได้ปฏิบัติไป
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึงการที่หัวหน้าทีมงานการพยาบาลสร้างแรงบันดาลใจด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมทีมได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายโรงพยาบาล และกระตุ้นให้สมาชิกในทีมการพยาบาลเกิดกำลังใจ
6. ผู้ร่วมงาน (Collegiality) หมายถึงบรรยากาศของพยาบาลวิชาชีพร่วมกันให้การพยาบาล โดยการประสานงานในองค์การและต่างองค์การที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล
7. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพของหอผู้ป่วย ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการให้การพยาบาล เช่น สถานที่ที่สะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ มีการระบายอากาศ มีระเบียบกฎเกณฑ์ของหอผู้ป่วย

8. ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ (Mental load) หมายถึง งานการพยาบาลที่ทำนั้นเหมาะสมกับความสามารถ ความถนัดของพยาบาลวิชาชีพแต่ละบุคคล มีปริมาณงานสามารถทำให้สำเร็จได้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความรู้สึกมีความสุขกับงานการพยาบาล

9. ความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลา (Work pressure) หมายถึง การปฏิบัติการพยาบาลได้รวดเร็วถูกต้องเหมาะสมตามกระบวนการพยาบาล ภายในขอบเขตความสามารถของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน และให้เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ปัจจัยด้านองค์การ

1. ขนาด หมายถึง จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมีทักษะในการปฏิบัติงานและมีความปรองดองกันทำให้งานนั้นไปสู่ความสำเร็จ

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบของการโน้มน้าวของหัวหน้าหรือผู้ป่วย ให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามที่หัวหน้าหรือผู้ป่วยต้องการเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์และส่งผลถึงความสำเร็จของงาน

3. ระดับเงินเดือน หมายถึง การรับรู้ถึงความเหมาะสมและเพียงพอของเงินที่พยาบาลวิชาชีพได้รับต่อเดือน ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่ต้องดิ้นรนไปหางานทำเพิ่มนอกเวลาราชการ และเงินยังเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย สถานภาพและชื่อเสียงเกียรติยศ ทำให้พยาบาลวิชาชีพผู้มีระดับเงินเดือนที่สูงกว่ามีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

4. ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่มีผลงานทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและได้รับผลตอบแทนสูงขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเพิ่มขึ้น

5. โอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความชำนาญในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการจูงใจพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

โดยผู้วิจัยสร้างแบบวัดด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ปัจจัยด้านองค์การ โดยใช้แนวคิดของ Nijhof et al, (1998) แบบวัดด้านการจัดการของ Price และ Mueller (1986) แบบวัด The Job Diagnostic Survey (JDS) ของ Oldham, Hackman และ Stepina (1979) และแบบวัดภาวะผู้นำของ Bass (1985)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกวิชาชีพพยาบาลคนอื่นๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังใจและกำลังกายเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การซึ่งวัดได้โดยใช้ตามแนวคิดของ Nijhof et al, (1998) และ วรรณคดี ชูกาล (2540) ได้สรุปจากแนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter (1979) โดยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้เหมาะสมกับงานวิจัยจาก เรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่

1. ความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรอื่นๆ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยพยาบาลวิชาชีพจะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยความรู้สึกนั้นจะต่างจากความผูกพันอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยพยาบาลวิชาชีพจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ บุคคลจะไม่ออกจากองค์กรเพราะรู้สึกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กร

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาล ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. เป็นข้อมูลพื้นฐานด้านบริหารเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และปัจจัยด้านองค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร