

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 381 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 7,796 คน โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

สมมติฐานการวิจัยมีดังนี้

1. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
2. เจตคติต่องาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
3. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งมีจำนวน 25 โรงพยาบาล และมีจำนวนประชากรทั้งหมด 7,796 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 381 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากประชากร

โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) และใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamana (1973: 727 อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2542: 10-11) กำหนดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลจากกลุ่มที่ยอมรับได้ที่ระดับ .05 ($\alpha = .05$)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล ที่ใช้วัดองค์ประกอบ 5 มิติ คือ มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร และ มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีและปรับปรุงจากแบบวัดบรรยากาศจริยธรรมองค์กร หรือ ECQ (Ethical Climate Questionnaire) ของ Victor & Cullen (1988) จำนวน 26 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเจตคติต่องาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎีของ Mottaz (1985) ซึ่งใช้วัดความพึงพอใจในงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยรางวัลภายใน ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงาน และการมีส่วนร่วมในงาน และปัจจัยรางวัลภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน และปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์กร ได้แก่ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และเงินเดือน จำนวน 60 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Mowday, et al., (1979) โดยปรับปรุงจากแบบวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ Mowday, et al., (1979: 224-247) และแบบวัดวัดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพที่แปลและเรียบเรียงโดย จรัสศรี ไกรนที (2539) ซึ่งใช้วัดองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ มีลักษณะข้อคำถามแต่ละข้อเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (Content validity) โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในสถาบันการศึกษา และสถานบริการพยาบาล จำนวน 11 คน ตรวจสอบด้านเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลศูนย์สระบุรี

จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเป็นรายข้อ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล เท่ากับ .90 แบบสอบถามเจตคติต่องาน เท่ากับ .96 และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .96 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง นำมาคำนวณหาค่าความเที่ยงอีกครั้งหนึ่งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .91, .97 และ .96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการส่งกลับทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในบางแห่ง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 400 ชุด ได้รับคืนกลับมาจำนวน 398 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.75 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 381 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.25 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC for Windows Version 9.0 คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์หาตัวแปรที่รวมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 381 คน พบว่า มีอายุระหว่าง 36-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.7 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.3 กลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 34.08 ปี ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.4 มีสถานภาพสมรสโสด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 43 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 94.2

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.1 รองลงมาคือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์เฉลี่ย 9.54 ปี มีตำแหน่งสูงสุดในการปฏิบัติงานปัจจุบัน คือ ระดับ 7 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.7 รองลงมาคือ ระดับ 3 คิดเป็นร้อยละ 16.5

กลุ่มตัวอย่างได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อเดือน ส่วนมากอยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31

รวมถึงแผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในแผนกหอผู้ป่วยหนักมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.1 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยอายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 15.2 และน้อยที่สุดคือ หอผู้ป่วย ตา หู คอ จมูก คิดเป็นร้อยละ 3.1

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$) โดยพบว่า องค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 3.61$)

3. การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.98$) โดยพบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลทุกด้าน มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีมิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ มิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และมิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร ($\bar{X} = 4.14, 4.13$ และ 3.93 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ ($\bar{X} = 3.69$)

4. เจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71$) โดยพบว่า ด้านปัจจัยรางวัลภายใน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาคือ ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านสังคม และปัจจัยรางวัลภายนอก ($\bar{X} = 3.73$ และ 3.54 ตามลำดับ) ส่วนด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยรางวัลภายนอกด้านองค์การ ($\bar{X} = 3.40$)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

5.2 เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลและเจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า

6.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปรโดยรวม คือ กลุ่มพยากรณ์ทั้งหมดได้แก่ เจตคติต่องานโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม พบว่า ตัวพยากรณ์ดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ ($R^2 = .495$)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ปรากฏว่าตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เจตคติต่องานโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม ซึ่งพบว่า ตัวพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวก ตัวพยากรณ์ที่มีความสำคัญหรือมีน้ำหนักมากที่สุดคือ เจตคติต่องานโดยรวม ($Beta = .601$) รองลงมาคือ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม ($Beta = .140$)

ดังนั้นสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐานเขียนได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ} = 15.131 + .362 \text{ เจตคติต่องานโดยรวม} + .220 \text{ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\text{ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ} = .601 \text{ เจตคติต่องานโดยรวม} + .140 \text{ การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม}$$

6.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปรรายด้าน พบว่า ความก้าวหน้าในงาน ความมีอิสระในงาน ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร สภาพการทำงาน และความสำคัญของงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 โดยมีความแปรปรวนร่วมกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 53.5 ($R^2 = .535$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ตารางที่ 28 พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ ความก้าวหน้าในงาน (Beta = .289) รองลงมาคือ ความมีอิสระในงาน (Beta = .124) ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Beta = .186) สภาพการทำงาน (Beta = .163) และความสำคัญของงาน (Beta = .178) ตามลำดับ แสดงว่า ความก้าวหน้าในงาน มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ รองลงมาคือ ความมีอิสระในงาน ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร สภาพการทำงาน และความสำคัญของงาน ตามลำดับ ดังนั้นจึงสร้างสมการพยากรณ์ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ} &= 9.731 + 1.072 \text{ ความก้าวหน้าในงาน} + .638 \text{ ความมีอิสระ} \\ &\quad \text{ในงาน} + .883 \text{ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร} + .654 \text{ สภาพการ} \\ &\quad \text{ทำงาน} + .891 \text{ ความสำคัญของงาน} \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ} &= .289 \text{ ความก้าวหน้าในงาน} + .124 \text{ ความมีอิสระในงาน} \\ &\quad + .186 \text{ ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร} + .163 \text{ สภาพการทำงาน} \\ &\quad + .178 \text{ ความสำคัญของงาน} \end{aligned}$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุพิศ กิตติรัชดา (2538) ที่ได้ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการจำนวน 123 คน พบว่า พยาบาลประจำการมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ซึ่งสำราญ บุญรักษา (2539) ได้ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต จำนวน 246 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการศึกษาของ วรณดี ชูกาล (2540) ที่ได้ศึกษาความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์พยาบาลจำนวน 382 คน พบว่า อาจารย์พยาบาลมี

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ระดับมาก รวมถึง จูรีย์ อุสาหะ (2542) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการและพยาบาลเทคนิค จำนวน 245 คน พบว่า พยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูงเช่นกัน

นอกจากนี้ นาฎยา อ่วมฝั่ง (2544) ศกสรณ์ ตีระวิชัย (2544) และอนัญญา ไชยวุฒิ (2544) ได้ศึกษาปัจจัยคัตสรรที่เกี่ยวข้อกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง อีกทั้งปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วยเหมือนกัน ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอิสระใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมกันหาแนวทางการพัฒนางาน ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาตามแผนงานและมีการประเมินผลงานร่วมกันตามความต้องการของพยาบาลวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งการที่บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถทั้งหมดและได้ทำงานอย่างอิสระก็จะรู้สึกว่างานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของตน ได้ใช้ความรู้ และทักษะให้เกิดประโยชน์สูงสุด (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2534) เป็นการสร้างแรงจูงใจภายในเพื่อการทำงานของคุณคน ซึ่งทำให้บุคคลนั้นรู้สึกต้องการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงความรู้สึกที่ดี และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น (Mowday, et al. 1979; Mottaz, 1986, 1988) ทั้งนี้มีความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ด้วยเช่นกัน (Mowday, et al. 1979)

ดังนั้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee turnover) สมาชิกที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2539)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ความเชื่อถ้อยยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ (ตารางที่ 6) พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยพยาบาลวิชาชีพทำงานค้ำถึงชื่อเสียงของกลุ่มงานการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันนี้พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานโดยค้ำถึง

ความเจริญก้าวหน้าและความมีชื่อเสียงของกลุ่มงานการพยาบาล อาจเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนั้นๆ และมีความรู้สึกที่ตนมีส่วนเป็นเจ้าของโรงพยาบาลศูนย์ประจำจังหวัดของตนเองด้วย จึงยินดีทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อกลุ่มงานการพยาบาล อีกทั้งในสถานการณ์ปัจจุบันได้มีการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต เพื่อให้ระบบบริการพยาบาลมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากขึ้น (ทัศนาศ นุญทอง และคณะ, 2543: 11-13) ทำให้องค์การด้านสุขภาพให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบริการและมีการแข่งขันโดยใช้คุณภาพเป็นตัวกำหนด (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 302; Baber, 1996 อ้างถึงใน อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล, 2543: 12)

อนึ่งการพัฒนาคุณภาพบริการของกลุ่มงานการพยาบาลจะบรรลุเป้าหมายได้ก็ด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรพยาบาลทุกคน จะเห็นได้จาก (ตารางที่ 6) พยาบาลวิชาชีพเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการทำงานเพื่อช่วยให้กลุ่มงานการพยาบาลประสบความสำเร็จ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นกัน จึงส่งผลต่อความสำเร็จของงานและของกลุ่มงานการพยาบาล ความสำเร็จของงานและความอยู่รอดขององค์กรนี้จึงเปรียบเสมือนความสำเร็จของบุคคลด้วย ซึ่งหมายถึงความมีชื่อเสียงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคนด้วยเช่นกัน รวมถึงภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อช่วยให้กลุ่มงานการพยาบาลเจริญก้าวหน้าด้วยเหตุนี้จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น (Buchanan II, 1974; Coreley & Mauksch, 1993)

จากผลการวิจัยที่พบว่า ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ (ตารางที่ 6) พบว่า พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่อนาคตของกลุ่มงานการพยาบาลคือ การเพิ่มศักยภาพการให้บริการที่บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง สืบเนื่องจากสภาพการณ์ปัจจุบันโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 25 แห่ง มีการนำกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation : HA) มาใช้ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาคุณภาพบริการที่ได้มาตรฐานวิชาชีพและมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ จากการได้รับการประเมินโดยองค์กรภายนอกที่เป็นกลาง (Third - Party) (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2541) ทำให้บุคลากรพยาบาลเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพองค์กรของตนเอง ซึ่งต้องร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ และสร้างคุณภาพทางการพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จตามแนวทางการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ส่งผลให้กลุ่มงานการพยาบาลมีระบบงานและมีการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่ง

ของกลุ่มงานการพยาบาล ทั้งนี้เป็นเพราะสังคมให้การยอมรับต่อวิชาชีพพยาบาลว่าเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีคุณประโยชน์ต่อสังคม และเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคง

แต่บางครั้งพยาบาลวิชาชีพคิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากกลุ่มงานการพยาบาลเมื่อมีงานอื่นให้เลือก แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ มีความคิดที่จะย้ายหรือลาออกจากกลุ่มงานการพยาบาลเมื่อมีโอกาส ซึ่งสืบเนื่องมาจากลักษณะงานบริการพยาบาลที่หลากหลายซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ความเสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบสูง ปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นเวรตลอด 24 ชั่วโมง เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค และบางครั้งต้องรับภาระเกินขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ก่อให้เกิดความเครียดสูง (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2534) และเมื่อเกิดขึ้นเป็นเวลานานๆ ย่อมทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายได้ง่าย จนในที่สุดก็เกิดความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงและโยกย้ายงานได้ (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536) และมีผลให้ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดต่ำลง (Greenberg & Baron, 1995: 184)

จึงเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารการพยาบาลต้องให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในงานของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้น โดยการมีโอกาสดำเนินการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน เช่น การศึกษาอบรมเพิ่มเติม หรือการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (Wilson & Laschinger, 1994; McDermot, Laschinger & Shamian, 1996; ธีระ วีระธรรมสาริต, 2532; จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537)

ส่วนด้านความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นองค์ประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ (ตารางที่ 5) พบว่าพยาบาลวิชาชีพเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการให้บริการด้านสุขภาพ และเป้าหมายของกลุ่มงานการพยาบาล อยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพ ได้รับการสร้างเสริมแรงจูงใจจากผู้บริหารทางการพยาบาลทุกระดับให้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการ และสร้างคุณภาพทางการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จตามแนวทางการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล แต่มีบ่อยครั้งที่พยาบาลวิชาชีพไม่เห็นด้วยกับนโยบายของกลุ่มงานการพยาบาลด้วยเช่นกัน ซึ่งอธิบายได้ว่า ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการปรับบทบาทของตนเองและแนวทางการบริหารจัดการองค์การ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการรับรู้นโยบายจากหน่วยงานหลักและกระบวนการตัดสินใจขององค์การที่มีรูปแบบชัดเจน (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2540 และ ทศนา บุญทอง และคณะ, 2543) พร้อมทั้งผู้บริหารการพยาบาลจะต้องมีนโยบายของการสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และทิศทางการปฏิรูปแรงจูงใจแก่บุคลากรพยาบาลที่ชัดเจนด้วยเช่นกัน

2. การศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 8) อาจเนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพได้รับความไว้วางใจให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ในทุกกระบวนการของงานมากขึ้น จึงได้รับรู้ถึงบรรยากาศการทำงานของกลุ่มงานการพยาบาลว่าเป็นอย่างไร และผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับได้แสดงพฤติกรรมที่ดี หรือไม่ดีต่อตนเองทั้งในด้านทักษะการบริหารจัดการองค์การ ด้านบริการต่างๆ และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี เชื้อต่อบุคลากรพยาบาลทุกคนด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม

อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าการที่กลุ่มงานการพยาบาลต้องมีการกำหนดปรัชญา นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน สายการบังคับบัญชา การนิเทศงาน ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบ กฎระเบียบข้อบังคับ แผนพัฒนาคุณภาพบริการ แผนพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกันที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ (กฤษฏี อุทัยรัตน์, 2543) และจากการศึกษาของ Carlish (1992 อ้างถึงใน ชนิษฐา กุลกฤษฎา, 2539) ได้กล่าวว่า การจัดองค์การที่ชัดเจนของผู้บริหารทำให้มองเห็นกลไกหรือขั้นตอนการปฏิบัติ และแนวนโยบายที่ต้องปฏิบัติชัดเจน ทำให้ป้องกันการดำเนินงานที่ซับซ้อน ขัดข้องขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้ และทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายสูงสุด รวมถึง Duffy (1990) อธิบายว่า พฤติกรรมการบริหารและการดูแลของผู้บริหารการพยาบาลเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลต่อไป

เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพรายด้าน พบว่า มีการรับรู้ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน กล่าวคือ

การรับรู้มิติด้านความเอื้ออาทรต่อบุคลากร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 9) แสดงให้เห็นว่าในสถานการณ์ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับ ยกย่องในผลงาน ให้เกียรติ และไว้วางใจสูงขึ้น เมื่อเกิดข้อบกพร่องในหน้าที่ ควรหลีกเลี่ยงการตำหนิด้วยเจตนาจากผู้บริหารการพยาบาล ควรเป็นการให้คำแนะนำ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจแก้ปัญหาและหาแนวทางพัฒนางาน ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลจึงควรใช้ทักษะการบริหารรูปแบบความเอื้ออาทรต่อพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอาจแสดงออกทางคำพูด กิริยาท่าทาง สีน้าแววตา (ฟาริดา อิบราฮิม, 2541) อีกทั้งการสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้ออาทรต่อพยาบาลวิชาชีพ คือ บรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารทุกระดับต้องไว้วางใจผู้ปฏิบัติงานและผู้ปฏิบัติงานก็ต้องสามารถไว้วางใจในผู้บริหารได้เช่นกัน หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะได้รับความเห็นใจ เข้าใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขได้เหมาะสมและถูกต้อง (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2542)

การรับรู้มิติด้านกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 10) ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นต่อกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนด ความเชื่อและคุณค่าของการพยาบาล ซึ่งมีความสำคัญต่อความเป็นวิชาชีพ เนื่องจากช่วยควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและประกันคุณภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ แล้วยังควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพในด้านความเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจ ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและพิทักษ์สิทธิ์ทางกฎหมายสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพด้วย ซึ่งพยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องปฏิบัติเป็นประจำในการปฏิบัติกรพยาบาลอยู่แล้ว จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพการพยาบาลอยู่ในระดับสูง

การรับรู้มิติด้านกฎระเบียบข้อบังคับ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 11) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับรู้การบริหารจัดการองค์การของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ที่คำนึงถึงกฎระเบียบข้อบังคับตามขอบเขตวิชาชีพและมาตรฐานของวิชาชีพที่ชัดเจน โดยยอมรับและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในทิศทางเดียวกันอย่างเห็นได้ชัดเจนคือ การรักษากฎจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล (คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล, 2545) ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่จะใช้เป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องตระหนักและคำนึงถึงสิ่งสำคัญคือ การบริหารจัดการองค์การ โดยใช้ทักษะที่เหมาะสมและยึดมั่นในนโยบายและวิธีการปฏิบัติงานขององค์การเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังกายและพลังใจปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2542)

การรับรู้มิติด้านการยึดมั่นผลประโยชน์ขององค์การ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ ระดับสูง (ตารางที่ 12) อธิบายได้ว่า ในภาวะที่มีการชุลอตัวทางด้านเศรษฐกิจ ถูกจำกัดด้วยการลดงบประมาณและลดการผลิตบุคลากรด้านบริการสุขภาพ ทำให้ผู้ร่วมวิชาชีพพยาบาลคำนึงถึงการรักษาผลประโยชน์ทางวิชาชีพมากขึ้น โดยเฉพาะการควบคุมต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติกรพยาบาล การดำเนินกิจกรรมพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและการสร้างคุณภาพบริการพยาบาล จากการร่วมคิดร่วมทำ และร่วมดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน (ฟารีดา ฮิบราฮิม, 2541; คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล, 2545)

ส่วนมิติด้านหลักจริยธรรมส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ ระดับสูง (ตารางที่ 13) อาจกล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับความไว้วางใจในการให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมตัดสินใจแก้ปัญหา ร่วมกันการวางแผนงาน ดำเนินกิจกรรมตามแผนงานและประเมินผลงานร่วมกัน (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2542) รวมถึงการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวในการทำงาน มีอิสระบนพื้นฐานของหลักคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล อันเนื่องมาจากจริยธรรมเป็นแกนสำคัญของวิชาชีพการพยาบาลซึ่งบุคลากรพยาบาลทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาจริยธรรมในส่วนตัว และช่วยเสริมสร้างจริยธรรมให้ผู้อื่นที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน (ฟารีดา ฮิบราฮิม, 2541)

ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับต้องให้ความสำคัญ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรพยาบาลทุกระดับและบูรณาการจริยธรรมในการประกันคุณภาพการพยาบาลด้วยการประเมินจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยควบคู่กับทักษะทางการพยาบาลร่วมด้วย เพื่อจรรโลงวิชาชีพการพยาบาลให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องตลอดไป (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2538; จินตนา ยูนิพันธุ์ และอรพรรณ ลือบุญวัชชัย, 2540; ฟาริดา ฮิบราฮิม, 2541; คณะอนุกรรมการจริยธรรม สภาการพยาบาล, 2545)

3. การศึกษาระดับเจตคติต่องานของพยาบาลวิชาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีเจตคติต่องานโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 14) แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพได้รับแรงจูงใจในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าเดิม และมากพอที่จะตอบสนองความต้องการของพยาบาลได้ในระดับหนึ่งซึ่งส่งผลให้มีกำลังใจและมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน

ดังเห็นได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีเจตคติต่องานด้านปัจจัยรางวัลภายใน คือความมีอิสระในงาน ความสำคัญของงานและการมีส่วนร่วมในงาน และปัจจัยรางวัลภายนอก ด้านสังคม คือผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นปัจจัยรางวัลที่นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความซับซ้อน ละเอียดอ่อน และท้าทายความสามารถ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติ เมื่อสามารถใช้ความรู้และทักษะที่มีอยู่หรือที่ได้ศึกษามาใช้ประยุกต์ในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้เป็นผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และเป็นที่เชื่อถือของผู้รับบริการ จะยิ่งทำให้พยาบาลรู้สึกเป็นสุข เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำและนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น (Mottaz, 1986, 1988; ทัศนานุญทอง และคณะ , 2543)

ส่วนความมีอิสระในการทำงานและการมีส่วนร่วมในงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะด้านลักษณะงาน ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี มีความสามัคคีที่จะทำงานให้กับหน่วยงานอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Knoop, 1995; จิตรลดา ชัยรัตน์, 2538; สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานอย่างต่อเนื่อง (Mottaz, 1986; 1988b)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .55$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 23) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และสอดคล้องกับ Victor & Cullen (1988) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยร่วมระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ คือ คุณลักษณะของบุคคลอยู่บนพื้นฐานปัจจัยขององค์กร สามารถก่อให้เกิดการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานขององค์กร เช่น ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะเป็นสิ่งนำไปสู่การสนับสนุน ส่งเสริม และการจูงใจให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึง Ruppel & Harrington (2000) ได้อธิบายว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานที่ถูกต้อง สม่ำเสมอและได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารระดับสูงในองค์กรจะเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ใช้สร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า การรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในการทำงานของกลุ่มงานการพยาบาลจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดผลงานที่ดี และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Coreley & Mauksch, 1993) ผู้บริหารการพยาบาลจะต้องมีการปรับบทบาทแนวทางการบริหารจัดการองค์การและการสร้างบรรยากาศจริยธรรมการทำงานมีรูปแบบที่ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายด้านบริการสุขภาพของหน่วยงาน ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้การพยาบาลแบบองค์รวม ต้องให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่องในทุกๆ องค์กร (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2541)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างเจตคติต่องานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์

จากผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่องานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .70$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 23) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 กล่าวคือ ถ้าพยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริม จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง ก็จะทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง (Mottaz, 1986) ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้น

ผู้บริหารจะต้องเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ทুমเท ความพยายามปฏิบัติงานและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยเฉพาะระบบรางวัล (Reward systems) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความต้องการขององค์กร คือ ปัจจัย

รางวัลจากภายใน (Intrinsic rewards) ที่ได้รับจากลักษณะของงาน เช่น ความรับผิดชอบ การมีความสำคัญ การมีโอกาสเติบโตและความสำเร็จของบุคลากร และปัจจัยรางวัลจากภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่ได้รับจากองค์กร และสภาพแวดล้อมของงานนั้น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง และผลประโยชน์ เป็นต้น (Beer, 1984: 113; Mottaz, 1986; Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997: 182; ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2541: 305) นั่นก็คือ เมื่อบุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในงานก็จะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

6. การสร้างสมการพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จากการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล และเจตคติต่องาน

ผลการศึกษาพบว่า

6.1 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปรโดยรวม (ตารางที่ 25 และ 26) คือ เจตคติต่องานโดยรวม และการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวม พบว่าสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 49.5 ($R^2 = .495$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก (Beta = .601 และ .140) ตามลำดับ แสดงว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีเจตคติที่ดีต่องาน และมีการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลที่ชัดเจนและถูกต้อง จะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความเป็นไปได้สูงถึงร้อยละ 49.5 อธิบายได้ว่า การสร้างเสริมแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานและการบริหารจัดการองค์กรที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานเสมอก็ทำให้บุคลากรพยาบาลมีเจตคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานที่จะนำมาซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

6.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้ตัวแปรรายด้าน (ตารางที่ 27 และ 28) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่สามารถเข้าสมการพยากรณ์ได้ 5 ตัวแปร คือ ความก้าวหน้าในงาน (Jobop) ความมีอิสระในงาน (Jobau) ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร (Carin) สภาพการทำงาน (Jobow) และความสำคัญของงาน (Jobsi) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 53.5 ($R^2 = .535$)

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีแบบขั้นตอน พบว่า ความก้าวหน้าในงานสามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ ($R^2 = .406$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้า ตามสายงานอย่างชัดเจน ดังจะเห็นได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่อยู่ในสายงานระดับ 3-5 ของทุกหน่วยงาน สามารถเลื่อนขั้นสู่

ระดับ 6 และระดับ 7 ได้โดยไม่จำกัดจำนวน ด้วยการเสนอผลงานวิชาการ เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด นับได้ว่าเป็นความก้าวหน้าที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพปัจจุบันมีความพึงพอใจในด้านนี้สูงขึ้นกว่าเดิม ส่วนความก้าวหน้าในตำแหน่งทางการบริหารนั้นยังคงมีจำกัด และมักมีการพิจารณาตามอาวุโส ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมานานที่ไม่ได้รับการพิจารณาให้ก้าวสู่ตำแหน่งทางการบริหารเกิดความท้อแท้ใจหมดกำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมการศึกษาต่อหรือการอบรมเฉพาะทางแก่บุคลากรทุกระดับให้มีความเท่าเทียมกันทุกคน อีกทั้งติดต่อหาแหล่งเงินทุนเพื่อสนับสนุนการอบรม ศึกษาดูงานต่างๆ เพื่อพัฒนาระดับความพึงพอใจในความก้าวหน้าในงานให้สูงขึ้นกว่าเดิม

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการขั้นที่ 2 คือ ความมีอิสระในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 7.1 (R^2 change = .071) และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .124$) แสดงว่า การสร้างเสริมแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงานจากผู้บริหารทุกระดับจะทำให้บุคลากรพยาบาลมีทัศนคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ย่อมทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานอยู่ได้อย่างมีความสุข ในทำนองเดียวกันความมีอิสระในงานจะช่วยให้เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และความร่วมมือในการรักษาความปลอดภัยของบุคคลในองค์กรด้วย (Parker, et al., 2001) ดังนั้น ถ้าพยาบาลมีความอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้นก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและนำไปสู่ความรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของตนเองสูงขึ้น

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการขั้นที่ 3 คือ ความเชื่ออาทรต่อบุคลากร (Carin) สามารถเพิ่มอำนาจในการอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.6 (R^2 change = .026) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .186$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรพยาบาลได้รับความเชื่ออาทรจากผู้บริหารทุกระดับจะทำให้บุคลากรพยาบาลมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและได้รับการยอมรับจากองค์กร โดยเฉพาะได้รับการพิจารณาและยอมรับการปฏิบัติงาน หนึ่งความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนั้นจะทำให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเช่นกัน (Sheldon, 1971; Buchanan II, 1974; สอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538)

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการขั้นที่ 4 คือ สภาพการทำงาน สามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 1.8 (R^2 change = .018) เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($Beta = .163$) อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะช่วยให้งานสำเร็จ แต่ในการปฏิบัติการ

พยาบาลให้มีคุณภาพนั้น นอกจากจะต้องมีจำนวนบุคคลกรพยาบาลที่เหมาะสมเพียงพอแล้ว จะต้อง มีอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่ทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอด้วย เพื่อเอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานเป็นไป ด้วยความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดแรงงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานสำเร็จได้ (สุนีย์ มหาพรหม, 2536) ดังที่ Mattaz, (1985,1986) กล่าวว่า สภาพในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สร้าง ความพึงพอใจในงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จจะต้องมีการบริหารจัดการ วางแผน การจัดการทรัพยากรทั้งด้านบุคลากรและทรัพยากรต่างๆ เพียงพอ เหมาะสมกับลักษณะของงาน

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าในสมการขั้นที่ 5 คือ ความสำคัญของงาน สามารถ เพิ่มอำนาจการอธิบายความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่ม ขึ้นอีกร้อยละ 1.5 (R^2 change = .015) และเมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง พบว่า มีความสัมพันธ์ ทางบวก ($Beta = .178$) แสดงให้เห็นว่า ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า เป็นลักษณะงานที่มีคุณค่ามีความสำคัญ ได้ช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความเจ็บป่วย จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ ต้องการทุ่มเททำงานอย่างหนักหรือพยายามทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2537; Shermerhorn, 1996; วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา, 2542)

ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมแรงจูงใจของบุคลากรพยาบาล อีกทั้งในยุคการปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต จะนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และพัฒนาให้องค์การ เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง นั่นก็คือ ผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับจะต้องคำนึงถึงความต้องการของ บุคลากรพยาบาลที่จะได้รับการตอบสนองจากการปฏิบัติงานขององค์การ พร้อมทั้งส่งเสริมความยึด มั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น (Mottaz, 1985; Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1997) แต่สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การลดลง ถ้าไม่ได้รับการปรับปรุง แก้ไขก็จะทำให้คุณภาพบริการพยาบาลและบริการด้านสุขภาพลดลง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพคิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกเมื่อมีงานอื่น ให้เลือก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรตระหนักถึงความสำคัญของการ สร้างบรรยากาศจริยธรรมในการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล และทิศทางการปฏิรูปแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และมีแนวทางที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากร พยาบาลคงอยู่กับองค์การต่อไป อีกทั้งส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพให้ สูงขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ซึ่งจะสามารถส่งเสริมความเป็นเลิศในงานบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพ

ประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผลขององค์การอย่างต่อเนื่องที่จะนำไปสู่ความมีชื่อเสียงของกลุ่มงาน การพยาบาลในอนาคต

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า มีบ่อยครั้งที่พยาบาลวิชาชีพไม่เห็นด้วยกับนโยบายบริการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารการพยาบาล ควรเน้นการส่งเสริม สนับสนุนให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมกันวางแผนงาน หรือการประเมินผลงานของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นระยะ ๆ ทุก 3 - 6 เดือน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์และดำเนินการปรับปรุง สิ่งต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของพยาบาล อีกทั้งเป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรพยาบาล ให้คงอยู่ในงาน และองค์การตลอดไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายนอกด้านองค์การในส่วนของเงินเดือน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความยุติธรรม รองลงมาคือ ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารการพยาบาลควรปรับปรุงแก้ไขในด้านที่ส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ควรดำเนินการเร่งรัดให้มีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นไปอย่างรวดเร็ว และตรงเวลา ประสานกับสภาการพยาบาลและสมาคมพยาบาลเพื่อติดตามผลการพิจารณาค่าตอบแทนวิชาชีพด้านสุขภาพที่ขาดแคลนอย่างเร่งด่วน เพื่อให้บุคลากรพยาบาลเข้าใจถึงความพยายามช่วยเหลือของผู้บริหารทางการพยาบาลอย่างชัดเจน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมองค์การกับตัวแปรผลลัพธ์อื่นๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพองค์การ การตัดสินใจเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาล เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในงาน บรรยากาศจริยธรรมองค์การ หรือ วัฒนธรรมองค์การ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพยาบาลในยุคการปฏิรูประบบสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต