

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน
กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร



นางสาวศศิรินทร์ หล้านามวงศ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-1206-5

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ORGANIZATIONAL CLIMATE,
JOB INVOLVEMENT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF
PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL HOSPITALS,
BANGKOK METROPOLIS



Miss Sasinun Larnamwong

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-1206-5

ศศินันท์ หล้านามวงศ์: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.

(RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB INVOLVEMENT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS) อ.ที่ปรึกษา: รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสถิตย์, 139 หน้า. ISBN 974-17-1206-5.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานครจำนวน 335 คน เลือกโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 4 ชุดคือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและ ความเที่ยงแล้ว มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98, .86 และ .83 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคร้สแควร์ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยที่สำคัญได้แก่

1. ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 และ 3.06 ตามลำดับ
2. บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ให้อำนวยต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18
3. ระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24
4. อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล.....ลายมือชื่อ.....
ปีการศึกษา2545.....ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

4377598136: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: PERSONAL FACTORS / ORGANIZATIONAL CLIMATE /

JOB INVOLVEMENT / ORGANIZATIONAL COMMITMENT

SASINUN LARNAMWONG: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, ORGANIZATIONAL CLIMATE, JOB INVOLVEMENT, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PROFESSIONAL NURSES, GOVERNMENTAL HOSPITALS, BANGKOK METROPOLIS. THESIS ADVISOR: ASSO. PROF PUANGTIP CHAIPHIBALSARISDI, Ph.D. 139 pp. ISBN 974-17-1206-5.

The purposes of this study were to examine the organizational commitment of professional nurses, governmental hospitals, Bangkok Metropolis; to analyze relationships between personal factors, organizational climate, job involvement, and organizational commitment of professional nurses. The study subjects consisted of 335 professional nurses who were selected by multi-stage sampling. The instruments were organizational climate, job involvement and organizational commitment of professional nurses questionnaires. These questionnaires were tested for content validity and reliability. The alpha coefficient of organizational climate, job involvement and organizational commitment were .98 .86 and .83 respectively. Statistical methods of frequency, mean, standard deviation, Chi-square and Pearson's product moment correlation coefficient were used to analyze data.

The major findings were as follows :

1. There was a moderate level of organizational commitment of professional nurses, governmental hospitals, Bangkok Metropolis with mean score of 3.29. There was a good level of affective commitment with mean score 3.73 and moderate level of normative commitment, and continuence commitment with mean score of 3.09 and 3.06.
2. There was a moderate level of organioatioal climate of professional nurses, governmental hospitals, Bangkok Metropolis with mean score of 3.18.
3. There was a moderate level job involvement of professional nurses, governmental hospitals, Bangkok Metropolis with mean score of 3.24.
4. Age, status, education and tenure were significantly related to organizational commitment, at the .05 level.
5. Organizational climate, job involvement were moderate level significantly related to organizational commitment , at the .05 level.

Field of studyNursing Administration... Student's signature

Academic year2002..... Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุภษดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาทั้ง ในเวลาราชการและนอกเวลาราชการในการช่วยแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขปรับปรุง ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ และท่านยังได้เป็นผู้ช่วยกระตุ้นให้ศักยภาพของนิสิตคนหนึ่ง ได้แสดงออกมาเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่อาจารย์มอบให้ตลอด ระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี ประธานสอบ วิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โภธิสาร คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ กรุณาให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอกราบ ขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์การเรียนรู้ตลอด ระยะเวลาการศึกษาในคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไข ปรับปรุงเครื่องมือ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทั้ง 8 แห่ง และพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการเก็บข้อมูลการวิจัย รวมทั้งโรงพยาบาลสมเด็จพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี ที่อนุญาต ให้ผู้วิจัยทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ขอขอบคุณ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ที่กรุณาสับสนุนเงินทุนบางส่วนในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ คุณมาริษา สมบัติบุญรัตน์ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ตลอดจนผู้ร่วมงานโรงพยาบาลศิริราช ทุกท่านที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ และให้โอกาสในการลาศึกษาต่อครั้งนี้

ท้ายที่สุด ขอกราบระลึกถึงพระคุณบิดา มารดาที่เป็นที่รักยิ่ง เป็นผู้ให้สติปัญญาและ สิ่งที่ดีงามแก่ผู้วิจัย และคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่เอื้ออาทรและ คอยให้กำลังใจ ไม่ตรีจิตร์ที่ได้รับอย่างมากมาจากครอบครัวและจากเพื่อนๆที่ห่วงใยกันเสมอมา ขอขอบคุณพยาบาลประจำการทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลด้วยความเต็ม วิทยานิพนธ์เล่มนี้จึงเป็นที่รวม ของความร่วมมือ ความช่วยเหลือและน้ำใจไม่ตรีจากบุคคลมากมาย และเป็นสัญลักษณ์ของการ ผ่านประสบการณ์ที่มีความหมายอย่างยิ่ง

ศศินันท์ หล้านามวงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
องค์การพยาบาล.....	13
ความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กร.....	16
บรรยากาศองค์กร.....	28
การมีส่วนร่วมในงาน.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	49
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	102
	สรุปผลการวิจัย.....	103
	อภิปรายผลการวิจัย.....	106
	ข้อเสนอแนะ.....	112
	รายการอ้างอิง.....	114
	ภาคผนวก.....	123
	ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	124
	ภาคผนวก ข ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	129
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	139

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	56
2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร บรรยากาศ องค์กรและการมีส่วนร่วมในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	63
3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษาระยะในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน.....	67
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของบรรยากาศองค์กร จำแนกตาม โดยรวมและรายด้าน.....	70
5 จำนวนและร้อยละ ของบรรยากาศองค์กร จำแนกตามรายชื่อตามระดับความ คิดเห็น.....	72
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในงาน จำแนกโดย รวม จำนวนและร้อยละ ของการมีส่วนร่วมในงานจำแนกเป็นรายชื่อ.....	85
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันในองค์กร จำแนกรายด้านและโดยรวม.....	87
8 จำนวนและร้อยละ ของความยึดมั่นผูกพันในองค์กรจำแนกรายชื่อตามระดับ ความคิดเห็น.....	88
9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	92
10 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	93
11 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรส กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	95
12 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	97
13 ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.....	99

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในปัจจุบันนี้ “คน” จะมีความสำคัญกับองค์กรมากขึ้นทุกที ถึงแม้ว่าในยุคโลกาภิวัตน์ จะมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้นทุกที แต่ถึงอย่างไรเครื่องมือเหล่านี้ต้องอาศัย “คน” เข้ามาจัดการดูแล ควบคุมการทำงานของเครื่องมือเหล่านี้ จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า “คน” ต้องมีความสัมพันธ์กับองค์กรอยู่ตลอดเวลา จนอาจกล่าวได้ว่า ทั้ง “คน” และองค์กรจะต้องมีการพึ่งพากัน มีนักวิจัยหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร

หากองค์กรใดสามารถสรรหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ให้สามารถอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ก็จะเป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารงานในองค์กรจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์, 2533) องค์กรและระบบทางสังคม เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Swanberg, 1990) องค์กรต้องมีการบริหารและจัดการระบบต่างๆ ภายในให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรทุกองค์กรให้ความสนใจคือ ระบบทรัพยากรมนุษย์ (ธงชัย สันติวงษ์ และสมยศ สันติวงษ์, 2522) อาจกล่าวได้ว่า หากระบบทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและผลผลิตมากเท่าใด องค์กรก็จะได้รับผลดีมากยิ่งขึ้นเท่านั้น องค์กรจำเป็นต้องรักษาทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เปรียบเสมือนทุนที่องค์กรได้สะสมไว้ คือการใช้เวลา และทุนทรัพย์ในการสรรหาผู้สมัครที่ดี มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน มีการพัฒนาจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญและทักษะให้ ดังนั้นหากองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ไป ก็เท่ากับเกิดความสูญเสียขึ้นในองค์กร

องค์กรจึงต้องให้ความสนใจในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และยังคงตั้งใจให้บุคคลทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นั่นคือการสร้างความยึดมั่นผูกพันในองค์กรให้เกิด

ขึ้นกับสมาชิกในองค์กร หรือเรียกได้ว่า สมาชิกที่มีความผูกพันในองค์กร ถือเป็นสมาชิกขององค์กร ในอุดมคตินั่นเอง (Angle and Lawson, 1994)

พยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ และเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้ใช้บริการ ตลอด 24 ชั่วโมง การทำงานของพยาบาลจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการสูง การสร้างเสริมให้พยาบาลมีการมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร จะก่อให้เกิดการปฏิบัติการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจคุณภาพของการบริการสุขภาพส่วนใหญ่ มาจากคุณภาพของการพยาบาลที่ได้รับ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) เป้าหมายขององค์กรพยาบาลคือการให้การพยาบาลที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นที่ประทับใจของผู้ใช้บริการ การพัฒนาการให้การบริการทางการพยาบาลให้มีคุณภาพได้นั้น ต้องเกิดจากคุณภาพของคนในองค์กร (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536) คุณภาพของการให้การบริการทางการพยาบาลจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ การที่พยาบาลมีความคิดที่จะลาออกจางาน หรือการขาดความร่วมมือในการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นเป็นการแสดงออกถึงความขาดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

ในการศึกษาชีวิตการทำงานสิ่งที่เป็นที่กล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางคือ ทักษะคติที่สัมพันธ์กับงาน (Attitude related job) ทักษะคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกได้จากชีวิตการทำงาน และทักษะคติจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน (Steer and Black, 1999) สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารต้องทำการศึกษา และทำความเข้าใจคือ ทักษะคติที่จะเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร เช่น ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) และการมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) ผู้บริหารองค์กรในยุคปัจจุบันให้ความสนใจต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลมากขึ้น โดยคาดว่าจะเป็แรงผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นได้อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (อรุณ รักธรรม, 2536)

ในการทำงานของบุคคลในองค์กรจะมีประสิทธิภาพมากเพียงใด และจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้มากเพียงใดนั้น ผู้บริหารต้องต้องสามารถเข้าใจถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้เข้ากับจุดมุ่งหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535)

ความผูกพันในองค์การ ถือเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลในองค์การ การศึกษาความผูกพันในองค์การ จึงจำเป็นต้องเข้าใจบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบขึ้นมาจากลักษณะของบุคคล และสภาพแวดล้อมผสมผสานกัน กล่าวคือ ตัวบุคคลต่างมีพื้นฐานส่วนตัว ที่เป็นตัวของตัวเองติดตัวเข้ามาในองค์การขณะที่เข้ามาทำงาน ในเวลาเดียวกัน สภาพแวดล้อมในองค์การที่จัดไว้那儿ก็มีสภาพเงื่อนไขเป็นไปในลักษณะที่แตกต่างกัน ทั้งในแง่ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงานเป็นต้น (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2535)

ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นลักษณะของความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น ของแต่ละบุคคลที่แสดงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ ทั้งยังมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (Porter et al., 1974)

การที่บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ จะทำให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความไว้วางใจกัน ลดความขัดแย้งเนื่องจากทุกคนมุ่งเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การให้มีระดับสูงขึ้นสามารถทำได้โดยอาศัยการบริหารงานในองค์การ เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สัญลักษณ์ (Logos) หรือคำขวัญ (Slogans) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์การ (Vechio, 1995) ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของสมาชิกในองค์การที่จำเป็นในการพัฒนา เนื่องจากบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การสูง จะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงาน ต้องการที่จะอยู่ในองค์การ มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีที่สุดเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีความต้องการที่จะเห็นความก้าวหน้าขององค์การ

นอกจากนี้ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ยังเป็นเครื่องมือทางการบริหาร และเป็นดรชนีชี้วัดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ช่วยให้สมาชิกในองค์การมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ร่วมกันทำงานในทุกระดับขององค์การเพื่อผลสำเร็จขององค์การ ช่วยเพิ่มผลผลิตแก่องค์การ และทำให้สมาชิกในองค์การมีความมุ่งมั่นที่จะคงอยู่ในองค์การ การศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทางการพยาบาล ที่จะสามารถนำไปพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพพยาบาล เพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีความ

ยึดมั่นผูกพันในองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดบุคคลที่มีความเชื่อในคุณค่าของงาน มีความรับผิดชอบต่องาน มีความทุ่มเท เสียสละ อย่างเต็มใจในการให้การปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้รับบริการ

จากการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในประเทศไทย มีความยึดมั่นผูกพันในระดับปานกลาง (สะอาด วงศ์อนันต์นนท์, 2538; แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์, 2540) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยยังมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรในระดับที่ไม่สูงมากนัก ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก และยังเป็นแนวทางในการบริหารงานที่สอดคล้องกับสภาวะการที่เกิดขึ้นจริงในองค์กรด้วย

ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นเมืองใหญ่ มีค่าครองชีพสูง ในยุคที่ภาวะเศรษฐกิจอยู่ในช่วงตกต่ำ เรื่องของรายได้เป็นเรื่องที่ทุกคนให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลเอกชนจำนวนมาก ที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านรายได้ ให้แก่พยาบาลวิชาชีพ มากกว่าโรงพยาบาลรัฐ ซึ่งอาจเป็นเหตุจูงใจอย่างหนึ่งที่จะส่งผล ต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารในอนาคตต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

แนวเหตุผลและสมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal characteristics) เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย คุณสมบัติของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ได้แก่

อายุ (Age)

บุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีความเชื่อค่านิยมที่แตกต่างกัน (Ivancevich and Matterson, 1999) อายุของบุคคลทำให้ตระหนักถึง ทางเลือกของการทำงานที่ลดลง บุคคลที่อายุมากขึ้น ย่อมมีการเรียนรู้มากขึ้น มีการสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานในองค์การ มีหน้าที่การงานที่อยู่ในระดับสูง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูงขึ้น ย่อมมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น ดังนั้น จากการศึกษาของ Mathieu and Zajac (1990) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538)

สถานภาพสมรส (Marital status)

บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ น่าจะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ มากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด เพราะในสภาพปัจจุบัน สภาพทางเศรษฐกิจทำให้ คนต้องการตอบแทนในเชิงแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะ ในกลุ่มที่แต่งงานแล้ว ภาวะความรับผิดชอบด้านค่าใช้จ่าย ทำให้การออกจากงานเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง ผลได้เสียมากกว่าคนโสด บุคคลที่แต่งงานแล้ว มีแนวโน้มที่จะมี ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ มากกว่าบุคคลที่ยังไม่แต่งงานเนื่องจาก ผู้ที่แต่งงานแล้ว มีภาระที่ต้องรับผิดชอบ

ทำให้ต้องการความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงาน ที่อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน คนที่เป็นโสดจึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงาน และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรน้อยกว่าคนที่แต่งงานแล้ว (Mathieu and Zajac, 1990)

ระดับการศึกษา (Education)

งานวิจัยของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532) พบว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาปริญญาตรี จะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรน้อยกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี การที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลับมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรสูงกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเกิดจากกลุ่มผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับโอกาสหรือสิ่งจูงใจที่เหนือกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) ที่ศึกษาพบว่าอาจารย์วุฒิปริญญาเอกมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์วุฒิปริญญาโท เพราะมีความภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้สอนนิสิตในระดับสูง ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้ทำประโยชน์ สร้างชื่อเสียงมากกว่า แต่ในงานวิจัยของไทยบางชิ้นศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (จารุณี วงศ์คำแน่น, 2537) หรืออาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษา ไม่ใช่ตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลต่อโอกาสก้าวหน้าในงาน หรือการเข้าดำรงตำแหน่งระดับสูง หรือกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และบรรยากาศขององค์กรเหมือนกัน ทำให้ระดับการศึกษาไม่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่แตกต่างกัน หรือเป็นเพราะระดับการศึกษาเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละคน ไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคลที่ได้รับมาจากองค์กร อย่างเช่น ตำแหน่งงาน เป็นต้น (DeCotiis & Summers, 1987)

ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เพราะผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะประเมินคุณค่าของสิ่งที่จะได้รับตอบแทน ทั้งในรูปของรางวัลและความสูญเสียที่จะเกิดขึ้น คือ มองว่าตนจะได้รับรางวัลค่าตอบแทนในระดับสูงถ้ายังคงทำงานอยู่หรือมีความผูกพัน และจะเป็นการสูญเสียอย่างมากถ้าลาออกจากองค์กร หรือไม่ผูกพันกับองค์กร (Becker, 1960)

ระยะเวลาปฏิบัติงาน (Tenure)

บุคคลที่มีระยะเวลาที่อยู่ในองค์การนานจะมีโอกาสที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ความมั่นคงในหน้าที่การงานมีมากขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และเป็นแรงจูงใจที่จะอยู่ในองค์การได้นานขึ้น จากการศึกษาของ Mowday และ คณะ (1982); Meyer and Allen (1984); Buchanan (1974) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การที่ดี น่าจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลในองค์การบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ มีผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข นำไปสู่การมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ความเสียสละให้กับองค์การ และเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้ (อุทัย เลาหวิเชียร, 2530) จากการศึกษา ของ Brown and Leigh (1996) ซึ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจิตวิทยา กับการมีส่วนร่วมในงาน ความขยันหมั่นเพียร การปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งบรรยากาศทางจิตวิทยา คือ บรรยากาศองค์การนั่นเอง (Halpin, 1966 อ้างใน เจนนารา สิทธิเหรียญชัย, 2541) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งผลการวิจัยคล้ายคลึงกับการศึกษาของ เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับ การมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในงานเป็นตัวทำนายความยึดมั่นผูกพันในองค์การ (Blau, 1987) ดังนั้น บรรยากาศองค์การ จึงน่าจะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้วย

การมีส่วนร่วมในงาน

บุคคลที่มีการมีส่วนร่วมในงานสูง จะเป็นผู้ที่อุทิศตนทำงานเพื่อองค์การ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้มีการร่วมในงานสูงจะปฏิบัติงานเนื่องจาก เป็นความพึงพอใจที่อยากจะทำ เพราะเห็นว่างานมีความสำคัญต่อตนเอง ต่อภาพลักษณ์ของตนเอง

ดังนั้นบุคคลที่มีการมีส่วนร่วมในงานในระดับสูง น่าจะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การสูงด้วย จาก Blau (1987) พบว่า การมีส่วนร่วมในงานจะเป็นตัวพยากรณ์ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การจากการศึกษาของ Magid et al. (1994) เรื่องประสพการณ์การทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน ลักษณะงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ซึ่งคล้ายกับการศึกษาของมอร์โรว์

(Morrow, 1983 cited in Magid et al., 1994) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ กับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และ Blau (1987) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นดรชนีชี้วัด ของความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร Everett and Elloy (1991) ได้ ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในงานพบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ ความพึงพอใจของบุคคลด้าน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

จากแนวคิดและเหตุผลที่ได้รับจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึง ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
5. บรรยากาศองค์กร ของโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร
6. การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม ทบวงมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มาแล้วไม่

น้อยกว่า 3 ปี ในวันที่เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีโรงพยาบาลทั้งสิ้น 13 แห่ง และมีจำนวนพยาบาลทั้งสิ้นจำนวน 7,924 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีตัวแปรต้น 3 ตัวแปร คือ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2.2 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 12 ด้านคือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย ด้านข้อตกลงเพื่อมุ่งความสำเร็จ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม

2.3 การมีส่วนร่วมในงาน คือ ด้านการรับรู้ว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ ด้านการทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน และด้านการรับรู้ว่ามีผลต่อความพึงพอใจของตนเอง

ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรตาม 1 ตัวคือ ความยึดมั่นผูกพันในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐานของสังคม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ** หมายถึง ความรู้สึก ทัศนคติ ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์การพยาบาล ประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพัน 3 ด้านคือ

1.1 ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อองค์การพยาบาล ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับองค์การพยาบาล เนื่องจากเป็นความต้องการที่จะกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

1.2 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์การพยาบาล โดยมีการคำนวณด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ควรได้รับจากองค์การ และความคุ้มค่าที่ต้องแลกเปลี่ยนด้วย กำลังกาย กำลังใจ ที่อุทิศตนเพื่อ

องค์การของพยาบาลวิชาชีพ เป็นความต้องการที่จะอยู่เนื่องจากความจำเป็น หรือเพราะต้องการที่จะรักษาผลประโยชน์ของตนไว้

1.3 ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม และ สังคม ที่เห็นว่าเมื่อเป็นสมาชิกขององค์การแล้ว ต้องมีความยึดมั่นผูกพัน เนื่องจากสังคมมองว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกว่า ควรจะอยู่ เนื่องจากเป็นความเหมาะสม

2. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่อยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

3. **บรรยากาศองค์การ** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์ประกอบแวดล้อมภายใน ฝ่ายการพยาบาลทั้งทางตรง และทางอ้อม โดยบรรยากาศดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามแนวคิดของ Litwin and Burmeister (1992) แบ่งเป็น 12 ด้านคือ

3.1 ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย (Clarity) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลได้กำหนดเป้าหมายและนโยบายไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ที่กระชับ ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีความสอดคล้องกับพันธกิจของฝ่ายการพยาบาล

3.2 ด้านพันธสัญญา (Commitment) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลได้ให้การสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการตกลงร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จของฝ่ายการพยาบาล ด้วยการอุทิศตนของพยาบาลวิชาชีพ

3.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลได้กำหนดขั้นตอนและ แนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้พยาบาลวิชาชีพ ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพ นำผลจากการตรวจสอบ และประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น

3.4 ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาล ได้จัดระบบโครงสร้างของฝ่ายการพยาบาล ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีการติดต่อสื่อสาร การประสานงานที่มีความคล่องตัว

3.5 ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Conformity) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลได้มีการกำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษร ให้พยาบาลวิชาชีพได้ทราบอย่างทั่วถึง สามารถปฏิบัติตามได้ และใช้เป็นกฎระเบียบที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

3.6 ด้านการยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Reward) หมายถึง หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลให้แรงจูงใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบ

3.7 ด้านความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลได้มอบหมายภาระงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละตำแหน่งงาน ภายในขอบเขตของวิชาชีพ

3.8 ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้และทดลอง (Trial and error) หมายถึง การที่ฝ่ายการพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้ทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือให้แสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการได้ทดลองนั้นไม่ประสบผลสำเร็จ พยาบาลวิชาชีพก็จะไม่ถูกตำหนิ ถูกลงโทษ หรือมีผลกระทบต่อดำเนินหน้าที่การงาน

3.9 ด้านความจงรักภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาลได้มีกลยุทธ์ให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง โดยคำนึงถึงความเป็นบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

3.10 ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Working supportive) หมายถึง ฝ่ายการพยาบาล ได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

3.11 ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (Warmth) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหา หรือสามารถขอคำแนะนำ รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

3.12 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การที่ฝ่ายการพยาบาลมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อแบ่งปันกันในการทำงาน พร้อมที่จะเผยแพร่และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่กัน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

4. **การมีส่วนร่วมในงาน** หมายถึง ลักษณะทางจิตวิทยาของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล ว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตและภาพลักษณ์ของตนเอง มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพพยาบาล มีความทุ่มเทและเสียสละให้กับวิชาชีพพยาบาล และคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลที่เกิดจากการปฏิบัติพยาบาลมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความพึงพอใจ ตามแนวคิดของ Kanungo (1982)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในการเสริมสร้างความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เหมาะสม กับการปฏิบัติงานในภาวะการณ์ปัจจุบัน
3. เป็นแนวทางในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในงาน เพื่อการพัฒนาองค์กรให้สามารถเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจาก ตำรา เอกสาร หนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง สรุปสาระสำคัญ ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. องค์กรพยาบาล

1.1 ความหมายขององค์กร และองค์การพยาบาล

1.2 ลักษณะขององค์การพยาบาล

2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

2.3 แนวทางการวัด ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

3. บรรยากาศองค์การ

3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

3.2 แนวคิดและทฤษฎี บรรยากาศองค์การ

4. การมีส่วนร่วมในงาน

4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน

4.2 แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถาบันราชภัฏวชิรเวศน์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. องค์การพยาบาล

1.1 ความหมายขององค์การและองค์การพยาบาล

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่าองค์การที่แตกต่างกันไว้ดังนี้คือ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530) ให้ความหมายว่า องค์การหมายถึงกลุ่มของบุคคลที่มา รวมตัวกัน และทำกิจกรรมด้วยกัน โดยกิจกรรมเหล่านั้น ได้มีการจัดประสานให้เข้ากันได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน หรือหลายๆวัตถุประสงค์ เช่นเดียวกับที่อุทัย หิรัญโต (2526) กล่าวว่า องค์การหมายถึงการที่บุคคลร่วมกันประกอบกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีการจัดระเบียบไว้

ส่วนทางด้านองค์การพยาบาล (Nursing organization) เป็นองค์การทางสุขภาพ ที่ มีความสลับซับซ้อนและใหญ่ที่สุด นักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์การพยาบาลไว้หลากหลาย ดังนี้ บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2533) กล่าวว่า องค์การพยาบาลคือโครงสร้างที่ได้จัดตั้งขึ้น โดยมี บุคคลอย่างน้อย 2 คนขึ้นไปรวมกลุ่มกัน เพื่อที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ (2539) ให้ความหมายขององค์การพยาบาลว่า หมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาล ระดับต่างๆ เพื่อให้บริการพยาบาล (Nursing service) ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งหมายถึงการ ปฏิบัติต่อผู้ป่วย และผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม โดยยึด หลักการให้ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และคงไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยอันดีของ ประชาชน และฟาริดา อิบราฮิม (2541) กล่าวว่า องค์การพยาบาล เป็นการรวมกลุ่มของพยาบาล ระดับต่างๆ อย่างมีระบบ เพื่อการทำหน้าที่ต่างๆ ให้งานของวิชาชีพพยาบาลเกิดความสำเร็จ

สรุปได้ว่า องค์การพยาบาลหมายถึง การรวมกลุ่มของพยาบาลระดับต่างๆ เพื่อ ประกอบกิจกรรม ที่หมายถึงการให้การดูแลรักษาสุขภาพของประชาชน ทั้งที่เจ็บป่วย และมีสุขภาพ ดี ให้สามารถดูแลตนเอง ตามหน้าที่ในความรับผิดชอบ ของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีการจัดระเบียบใน การทำงานร่วมกัน

1.2 ลักษณะขององค์การพยาบาล

องค์การพยาบาลส่วนใหญ่จะใช้รูปแบบโครงสร้างองค์การแบบงานหลัก (Line organization structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างแบบธรรมดา มีสายบังคับบัญชาโดยตรงจากหัวหน้า

หน่วยงาน ไปยังผู้ได้บังคับบัญชา ลักษณะของโครงสร้างอาจสูงชันมีหลายชั้น หรือแบนราบเพียง 2-3 ชั้น แล้วแต่หน่วยงาน (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539)

การบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล มีลักษณะการบริหารที่เป็นกระบวนการ โดยผู้บริหารจะทำหน้าที่วางแผน กำกับการ และเื้อ้อำนวยการต่างๆ ที่จะดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ลักษณะงานของฝ่ายการพยาบาลแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารการพยาบาล และด้านบริหารงานวิชาการ

1.2.1 การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารที่ดำเนินงานเพื่อให้งานของฝ่ายการพยาบาลมีระบบ โดยให้การบริหารจัดการด้านต่างๆ เพื่อเป็นการลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และช่วยให้ดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารงานทั่วไปได้แก่ การจัดทำแผน การจัดการองค์การ การจัดการด้านบุคลากร และการควบคุมงาน

1.2.2 การบริหารงานบริการพยาบาล เป็นการบริหารจัดการ ที่มีผลต่อผู้ใช้บริการตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน หรือเพื่อแก้ปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน ลักษณะงานบริการพยาบาล จะให้การครอบคลุมการพยาบาลทั้ง 4 มิติ คือ การป้องกัน การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ การบริหารงานบริการพยาบาล มีกิจกรรมการบริหารที่หลากหลาย เช่น การจัดการบริการพยาบาลตามความต้องการหรือปัญหาของผู้ป่วย หรือตามความคาดหวังของผู้รับบริการ และการจัดทีมงานเพื่อให้บริการพยาบาล ได้อย่างครอบคลุมตลอด 24 ชั่วโมง เป็นต้น

1.2.3 การบริหารงานวิชาการ เป็นงานสนับสนุนการบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ ดำเนินงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ มีคุณธรรม และจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน และช่วยให้บุคลากรมีความสามารถ เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะการบริหารงานวิชาการประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการปฏิบัติการทางวิชาการ ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร การบริการด้านเอกสาร ตำราวิชาการ ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ให้คำปรึกษา ตลอดจนการค้นคว้า การทำวิจัยทางการพยาบาล และอีกส่วนหนึ่งเป็นการบริการการศึกษา จัดประสบการณ์การศึกษาภาคปฏิบัติ การควบคุมนิเทศงานนักศึกษา และการอำนวยความสะดวกในการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา

2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

การพัฒนาสังคมและองค์การในสภาพการปัจจุบันหรืออนาคต ได้ให้ความสำคัญกับแนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับคนอย่างมาก ถือว่าคนเป็นสิ่งมีค่ายิ่งขององค์การ โดยมุ่งความสนใจไปที่ ค่านิยม ทักษะสติ ทัศนคติ ปทัสถาน และพฤติกรรมของพนักงาน เพราะมองว่าคนในองค์การ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้องค์การอยู่รอดได้ และยังมีเชื่อว่าคนส่วนใหญ่ สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ได้ มีความต้องการช่วยเหลือองค์การอย่างแท้จริง มีความสามารถที่จะรับผิดชอบการทำงานด้วย ทิศทางและการควบคุมของตนเองได้ การบริหารจึงหันมาให้ความสนใจ และให้ความสำคัญกับความรูสึกนึกคิดและจิตใจของพนักงานมากขึ้น โดยใช้การจูงใจพนักงานให้เกิดแรงผลักดันที่จะ อุทิศแรงกาย แรงใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การได้ผลงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความคิดว่า ประโยชน์ที่องค์การได้รับก็คือประโยชน์ที่ตนจะได้รับเช่นกัน โดยมีความคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นปัจจัยที่นักวิจัยจำนวนมากได้ให้ความสนใจ เพราะความยึดมั่นผูกพันในองค์การมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในองค์การและต่อประสิทธิผลขององค์การ เพราะหากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

2.1 ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

ภรณ์ มหานนท์ (2529) ได้ให้ความหมายเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ ซึ่งอาจแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดี ต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเท พลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้ ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์การ เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์การตลอดไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

March and Simon (1958, อ้างใน สุกานดา ศุภคติสันต์, 2540) ได้มีการเริ่มต้นศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ ในแง่ความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน โดยกล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์การเพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์การ ต่อมา Becker (1960) ได้ให้ความหมายของ

ความยึดมั่นผูกพันในเชิงแลกเปลี่ยนเช่นเดียวกัน คือความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากการที่เขาได้ลงทุนเสียเวลา และพลังงานไปเพื่อสิ่งนั้น (Side bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของแต่ละบุคคล และกลุ่มตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม เช่นเดียวกับ Kanter (1974) ที่กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน ระหว่างบุคคลกับสังคม เชื่อมโยงระบบบุคลิกภาพ ความสนใจของบุคคล ให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคมทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการ สอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลต้องกระทำ

Sheldon (1971) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นทัศนคติในเชิงบวกของผู้ปฏิบัติงาน โดยจะปฏิบัติงานที่สอดคล้องและเป็นประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งแสดงถึงความเกี่ยวข้องหรือผูกพันที่บุคคลมีให้กับองค์การ โดยจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่นเดียวกับ Buchanan II (1974) ซึ่งกล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รู้สึกผูกพันกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และPorter et al. (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เกี่ยวข้องกับการแสดงออกของแต่ละบุคคลอย่างมั่นคง และมีส่วนร่วมในองค์การ แสดงให้เห็นถึงลักษณะ 3 ประการ คือ (1) ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์การ (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป

Meyer et al. (1993) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นสภาวะทางจิตวิทยาทางด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การที่มีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นตัดสินใจว่าจะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปหรือไม่ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ส่วน Nelson and Quick (1997) ให้ความหมายของความยึดมั่นผูกพันในองค์การว่าเป็นการแสดงออกของบุคคลที่ชี้ให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกับองค์การอย่างแรงกล้า โดยจำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ 1) ความยึดมั่นผูกพันในลักษณะที่เป็นความปรารถนาของตนเอง 2) ความยึดมั่นผูกพันในองค์การในลักษณะต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ในองค์การ เพราะว่าการออกจากองค์การอาจหมายถึงการสูญเสียสิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ซึ่งไม่สามารถหาทดแทนได้ และKetchand and Strawser (2001) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นแนวความคิดที่ต้องการแสวงหารูปแบบทางธรรมชาติของบุคคลที่ยึดติดกับองค์การของตน

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์การ โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงทำให้มีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์การต่อไป ประกอบด้วย 3 ด้านคือด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ในงาน และด้านบรรทัดฐาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎี ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

Kanter (1972) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เป็นความจงรักภักดี ซึ่งสืดยต่อองค์การ เต็มใจที่จะอุทิศกายใจให้กับสังคมในองค์การ โดยการผูกพันตัวเองเข้ากับ สัมพันธภาพทางสังคม เมื่อสังคมในองค์การตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิบัติขององค์การต่อบุคคลในองค์การ โดยแบ่งความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็น 3 ด้านคือ

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะต่อเนื่อง (Continuance commitment) เป็นลักษณะที่บุคคลในองค์การอุทิศตนปฏิบัติงานในแก่องค์การ และเสียสละเพื่อองค์การอย่างต่อเนื่อง ตลอดไป

2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เป็นลักษณะรวมกลุ่ม (Cohesion commitment) เป็นความผูกพันทางสังคมในองค์การ จึงเกิดการกระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่ม จนทำให้ความยึดมั่นผูกพันในลักษณะนี้เพิ่มขึ้นได้

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในลักษณะการควบคุม (Control commitment) เป็นลักษณะที่สมาชิกมีการผูกพัน ยอมรับและปฏิบัติตามบรรทัดฐาน และค่านิยมขององค์การ

Porter et al. (1974) และ Mowday et al. (1979) ให้ความยึดมั่นผูกพันในองค์การว่าเป็นการแสดงความรู้สึกที่มีความแน่วแน่แท้ของบุคคลต่อองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การและต้องการที่จะธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้ นอกจากนี้ยังหมายถึงการมีค่านิยมที่กลมกลืนกับองค์การและสมาชิกอื่นในองค์การ เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ โดยประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการคือ

1. การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ (A strong belief in and acceptance of the organizations goals and values) หมายถึงถึง

การที่สมาชิกมีความเชื่อในทางบวกต่อองค์การ มีความเชื่อที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ สนับสนุนเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์การและมีความเชื่อว่าองค์การที่ตนเองผูกพันอยู่นั้นเป็นองค์การที่ดีที่สุด

2. การมีความเต็มใจที่จะใช้ความพากเพียร เพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การ (A willingness to exert considerable effort on behalf of organization) หมายถึง การที่สมาชิกมีความยินดี เต็มใจที่จะเสียสละ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ สติปัญญา และความสามารถ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย แม้ไม่มีผลตอบแทน รวมทั้งการเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์ขององค์การ

3. การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษารักษา ความเป็นสมาชิกขององค์การ (A strong desire to maintain membership in the organization) หมายถึง การที่สมาชิก แสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่ต้องการที่จะออกไปจากองค์การแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์การ พร้อมทั้งจะบอกว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ

Staw (1977 อ้างใน Steers and Porter, 1983) กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การมี 2 ลักษณะคือ

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ความเห็นพ้องต้องกันของบุคคลกับองค์การ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ มีทัศนคติต่อองค์การและมีความมุ่งหวังที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การมีส่วนร่วมกับองค์การ เห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์การ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

Allen and Meyer (1986) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การโดยแบ่งเป็น 3 แนวทางใหญ่ๆ คือ

1. แนวความคิดในด้านพฤติกรรม (Behavior) เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงพฤติกรรมต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงานเพื่อองค์การ มีความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เนื่องจากบุคคลจะเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากต้อง

ออกจากองค์การ ซึ่งผลเสียที่เกิดขึ้น จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่เกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่า Side bet Theory ของ Becker (1960) ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากการที่คนเราเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากว่าลาออกไปจากองค์การแล้ว จะต้องสูญเสียอะไร เนื่องจากการที่เข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง จะก่อให้เกิดการลงทุน เรียกว่า “Side bet “ ซึ่งอาจปรากฏในรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่เสียไป ตลอดจนการเสียโอกาสบางอย่างไป เมื่อเป็นเช่นนี้ บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ ที่จะได้รับจากองค์การในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่หากบุคคลลาออกไปก่อนครบกำหนดเวลา ก็เท่ากับการลงทุนแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาไปนั้นได้ประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้น การที่บุคคลเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไร ก็เท่ากับการลงทุนนั้นได้สะสมเพิ่มพูนขึ้น นำมาซึ่งความยากลำบาก ที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์การ เพราะหากตัดสินใจลาออกก็จะสูญเสียผลประโยชน์ที่ได้รับ

2. แนวความคิดด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นแนวความคิดที่ได้รับการศึกษาอย่างมาก นักวิชาการในกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันในองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป เพื่อช่วยให้เป้าหมายที่ตั้งไว้ประสบความสำเร็จ

3. แนวความคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม (Norm) แนวความคิดนี้มองความยึดมั่นผูกพันในองค์การว่าเป็นความจริงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม โดยบุคคลรู้สึกว่าจะเมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การ จะต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพัน ที่สมาชิกจะต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น Meyer et al. (1993) ได้จำแนกลักษณะของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะดังต่อไปนี้คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) เป็น ความรู้สึกผูกพันที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกอารมณ์ (Want to) ทำให้เกิดความสามัคคีของกลุ่ม พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ด้วยกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นอารมณ์ที่บุคคลยึดติดกับองค์การ (Attachment to) เห็นพ้องต้องกันกับองค์การ (Identification with) และรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์การ (Involve in)

เนื่องจากบุคคลมีเป้าหมายของตนสอดคล้องกับองค์การ และมีความเต็มใจที่จะให้การช่วยเหลือให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ความรู้สึกดังกล่าวสามารถที่จะพัฒนาให้มีมากขึ้น โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา ที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีเมื่ออยู่ในองค์การ เป็นมุมมองด้าน ทัศนคติ

2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) เป็นความต้องการเฉพาะของบุคคลที่ต้องการรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ เนื่องจากสิ่งตอบแทนที่ได้รับจากองค์การโดยไม่มีความรู้สึกชอบพอเข้ามาเกี่ยวข้อง (Need to) เป็นการมองว่าการที่ตนคงอยู่ในองค์การเป็นความจำเป็น มิฉะนั้นบุคคลจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่าง ที่ควรจะได้รับจากการลงทุนของตนเองเปรียบเทียบกับความสมดุลย์ระหว่างผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การเปรียบเทียบกับองค์การอื่นเป็นมุมมองด้านพฤติกรรม

3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึงความรู้สึกที่บุคคลสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลงที่จะต้องอยู่ในองค์การต่อไป (Ought to) เป็นความผูกพันที่เกิดจากการประเมินว่า ความผูกพันเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรจะทำ กลายเป็นความจำเป็นเป็นบรรทัดฐานจะต้องผูกพัน เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม สมาชิกเกิดความรู้สึกว่ามีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะต้องรับรู้บรรทัดฐานขององค์การ เช่นความจงรักภักดี และความเลื่อมใสศรัทธา ต่อบริษัท สักดอยู่ เป็นมุมมองด้านบรรทัดฐานของสังคม

Brewer and Lock (1995) กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความยึดมั่นในองค์การ มีลักษณะ 7 ประการดังนี้

1. มีความเห็นพ้องต้องกันกับองค์การ หมายถึง การที่บุคคลยอมรับในค่านิยมขององค์การ เห็นว่าค่านิยมขององค์การนั้นเป็นสิ่งดี และมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
2. มีความไว้วางใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นของบุคคลที่มีต่อองค์การว่ามีความยุติธรรม และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อการสร้างสรรค์งานในองค์การ
3. แสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน และปกป้ององค์การให้พ้นจากการถูกคุกคาม
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง บุคคลที่แสดงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติหรือการแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
5. การรู้สึกเชิงบวกต่องาน หมายถึง บุคคลที่มีการรับรู้ว่าการสนับสนุนในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความหวังใต้อองค์การ หมายถึง บุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆ จากองค์การ

7. การรับรู้ถึงความยุติธรรมขององค์การ หมายถึง บุคคลที่มีการรับรู้ว่าการจัดการด้านการให้รางวัลสิ่งตอบแทนในองค์การมีความยุติธรรม

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Meyer et al. (1993) ได้อธิบายความยึดมั่นผูกพันในองค์การได้อย่างครอบคลุม ในทุกมิติ และชัดเจน เนื่องจากบุคคลอาจมีความยึดมั่นในองค์การด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันออกไปซึ่งแนวคิดของ Meyer et al. (1993) สามารถกล่าวได้อย่างครอบคลุมในทุกด้าน ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Meyer et al. (1993) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

2.3 แนวทางการประเมินความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

แนวทางการวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ นักวิชาการแต่ละท่านมีการสร้างแบบวัดที่มีความแตกต่างกันตามการให้คำจำกัดความที่ให้ไว้

Grusky (1966, cited in Mowday, Steers, and Porter, 1979) ได้สร้างแบบประเมินความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เป็นแบบวัดที่มีข้อคำถาม 4 ข้อ ได้แก่ อายุงานในองค์การ ความเป็นผู้มีความสำคัญในหน่วยงาน ทิศนคติต่อผู้บริหารของหน่วยงาน และทิศนคติทั่วไปต่อองค์การ

Sheldon (1971) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็น นักวิทยาศาสตร์ และวิศวกร โดยใช้แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1. เป็นการสอบถามความตั้งใจที่จะปฏิบัติกิจกรรมภายในระยะเวลาอันใกล้ เช่นการสร้างผลงานที่สำคัญ การเขียนผลงานลงในวารสาร ทางวิชาชีพ แม้ว่าหัวข้อนั้นไม่ได้รับความสนใจจากหน่วยงาน

ตอนที่ 2. เป็นการสอบถามการวางแผนในอนาคตว่าจะอยู่ในองค์การนี้ตลอดไป หรือจะออกไปเรื่อยๆ แต่ทำที่สุดท้ายจะมีการโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

ตอนที่ 3. เป็นแบบสอบถามเจตนาคติที่มีต่อองค์การ ให้กลุ่มตัวอย่างเลือกวงกลม หมายเลข 1 (หมายถึงการเป็นองค์การที่ดีที่สุด) ไปจนถึง เลข 7 (เป็นองค์การที่แย่ที่สุด) ถ้าผู้ตอบ เลือก 1 หรือ 2 แสดงว่ามีความยึดมั่นผูกพันในองค์การมาก

ถ้ากลุ่มเลือกข้อความที่แสดงถึงความยึดมั่นผูกพันในองค์การ 2 ใน 3 ข้อ แสดงว่ามีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และถ้าเลือกเพียงข้อเดียวแสดงว่า ไม่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการลงทุน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และปัจจัยด้านประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครู และพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แบบวัด 4 ข้อใหญ่ มีทั้งหมด 12 ข้อย่อย ซึ่งข้อคำถามเป็นคำถามนำว่า หากได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่น หรือเงื่อนไขบางประการที่เกิดขึ้นภายในองค์การ จะทำให้ลาออกจากองค์การภายใต้เงื่อนไขที่ได้รับการเสนออย่างไร เช่น การได้รับค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น หรือลดลง ความมีอิสระในวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง ความมั่นคงในการทำงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง

โดยรายงานค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการใช่วิธี Spearman Brown ได้ .79 แต่ไม่มีการกล่าวถึงการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity)

Buchanun (1974) ได้สร้างแบบประเมินความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ในลักษณะที่ใกล้เคียงกับ Hrebiniak and Alutto (1972) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มองค์การธุรกิจ โดยศึกษาตัวแปรอิสระ 13 ตัวแปร คือ ความชัดเจนในบทบาท ความผูกพันในกลุ่มเพื่อน เจตคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคลาดเคลื่อนของสิ่งที่ควรได้รับจากองค์การกับความเป็นจริง ความทำทนายของงานในปีแรกความขัดแย้งในเป้าหมายของบุคคลและองค์การความรู้สึกถึงความสำคัญของตนต่อองค์การ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความกลัวต่อความล้มเหลว บรรทัดฐานต่อความผูกพันต่อองค์การ บรรทัดฐานของความผูกพันต่องาน ความรู้สึกว่าพึงพาท้องค์การได้ โดยทำการศึกษาใน 3 มิติคือ

1. ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (organizational identification) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .86
2. ด้านการมีส่วนร่วมในงาน (job involvement) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .84

3. ด้านความจงรักภักดีในองค์การ (organizational loyalty) มีข้อคำถามทั้งสิ้น 2 ข้อ มีค่าความเที่ยง เท่ากับ .94

ค่าความเที่ยงรวมทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ .94

Porter et al. (1974) ได้สร้างแบบสอบถามที่เป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย มีชื่อเรียกว่า Organizational Commitment Questionair (OCQ) เครื่องมือทั้งหมด มี 15 ข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

1. ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มี 6 ข้อ ได้แก่
 - 1.1 ท่านมักพูดให้เพื่อนหรือผู้อื่นฟังเสมอว่า หน่วยงานของท่านดี เหมาะสมที่จะเข้าทำงานด้วย
 - 1.2 ท่านพบว่าค่านิยมของท่านกับขององค์การคล้ายคลึงกัน
 - 1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่า ท่านเป็นสมาชิกขององค์การแห่งนี้
 - 1.4 องค์การแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านได้มากที่สุดทางการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกต้องที่เลือกทำงานในที่แห่งนี้
 - 1.6 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์การ ในสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร
2. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มี 6 ข้อ ได้แก่
 - 2.1 ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การนี้น้อยมาก
 - 2.2 ท่านสามารถทำงานกับองค์การอื่นได้ดีเช่นเดียวกันหากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน
 - 2.3 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมการทำงานของท่านก็สามารถเป็นเหตุให้ท่านลาออกจากองค์การนี้ได้
 - 2.4 ท่านคิดว่าท่านคงไม่ได้รับอะไรมากนักในการอยู่กับองค์การนี้ตลอดไป
 - 2.5 สำหรับตัวท่านแล้วองค์การนี้จะเป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย
 - 2.6 การตัดสินใจการทำงานในองค์การแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด
3. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ มีทั้งหมด 3 ข้อ คือ
 - 3.1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้องค์การนี้ประสบความสำเร็จ
 - 3.2 ท่านยอมทำงานทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อความเป็นสมาชิกขององค์การนี้

3.3 ทำนทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรเสมอ

โดยข้อคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ตามแนวของ Likert scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ลักษณะข้อคำถามมี ทั้งข้อความเชิงรับ และเชิงปฏิเสธ อยู่ด้วยเพื่อลดความลำเอียงของการตอบ

Mowday et al. (1979) ได้นำเครื่องมือวัดความผูกพันในองค์กร (OCQ) ไปทำการศึกษา ใน 9 องค์กรซึ่งมีหลากหลายอาชีพ มีการรายงานระดับความเที่ยงของแบบวัด (Internal consistency reliability) ได้เท่ากับ .82 - .93 โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) เท่ากับ .90 และรายงานค่าความเที่ยงแบบทดสอบซ้ำ (Test – retest reliability) เท่ากับ .53 - .75

Mathieu and Farr (1991) ได้ศึกษาความชัดเจนของแบบวัดในความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) ของตัวแปรเจตคติ 3 ตัวแปร คือความยึดมั่นผูกพันในองค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยใช้แบบวัด OCQ ของ Porter et al (1974) โดยรายงานค่าความเที่ยงไว้ที่ .88

Allen and Meryer (1990) ได้สร้างแบบวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นแบบวัดประกอบด้วยคำถาม 8 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งที่เป็นทางบวก และที่เป็นข้อคำถามทางลบ มีค่าความเชื่อมั่น .87 โดยในด้านความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจนี้ ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 4 ด้านคือ

- 1.1 ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร
- 1.2 ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร
- 1.3 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 1.4 ความภาคภูมิใจในการใช้เวลาที่เหลืออยู่เพื่ออุทิศให้กับองค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน เป็นการประเมินความยึดมั่นผูกพัน ด้านพฤติกรรม โดยเป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ แบบประมาณค่า 7 ระดับ มีข้อคำถามทั้งทางบวก และทางลบ แบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น ที่ .75 ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 ด้านคือ

2.1 ความต้องการที่จะคงอยู่เนื่องจากว่าขาดทางเลือก แม้ว่าอาจไม่ต้องการที่จะอยู่ อาจเนื่องจากภาวะความรับผิดชอบด้านการเงิน หรือการต้องการการตอบแทนบางอย่างจากสิ่งที่ตน ได้รับจากองค์กร

2.2 ความรู้สึกไม่มั่นคงหากจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพการทำงานไปที่แห่งใหม่

2.3 ความรู้สึกว่าได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ แลกำลังสติปัญญา ให้กับองค์กรไว้ หากต้องออกจากองค์กร เกิดความกลัวว่าจะสูญเสียบางอย่างไป

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากเกิดความไม่แน่ใจดังใดในการลาออก เนื่องจากกลัวว่า ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาจะผิดหวัง และเป็นความรู้สึกว่าที่ต้องอยู่ในองค์กรเนื่องจากเป็นพันธะ และหน้าที่ต่อองค์กร ต่องานในความรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามจำนวน 8 ข้อ เป็นการประมาณค่า 7 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและลบ มีค่าความเชื่อมั่น .79

Meyer, Allen and Smith (1993) ได้มีการนำเครื่องมือ ของ Allen and Meyer (1990) มาทำการพัฒนาขึ้นใหม่ ทำการศึกษาในกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ และนักศึกษาพยาบาล เพื่อที่จะทำการศึกษา เรื่องของความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ (Occupational commitment) และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Organizational commitment) โดยทำการสร้างแบบสอบถามขึ้นมาใหม่ เพื่อวัดความยึดมั่นผูกพันในอาชีพ และวัดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ทั้ง 3 ด้าน คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจมีค่าความเชื่อมั่น .85 ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในงานมีค่าความเชื่อมั่น .83 และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม มีค่าความเชื่อมั่น .77

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แบบวัดของ Meyer et al.(1993) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

Steers (1977) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ของความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่างๆที่ระบุถึง คุณสมบัติของบุคคลนั้นๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบว่ามีลักษณะเป็นอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายในงาน (Task variety) ความสำคัญของงาน (Task significance) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) และผลป้อนกลับของงาน (Feed back)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีการรับรู้ต่อการทำงานที่ผ่านมาในองค์กรเป็นอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์กร (Group attitude) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal importance) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ (Organizational dependability)

ส่วน Allen and Meyer (1990) ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะดังนี้คือ

- 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal characteristics)
- 1.2 คุณลักษณะงาน (Job characteristics)
- 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience)
- 1.4 คุณลักษณะทางโครงสร้าง (Structural characteristics)

2. ความผูกพันด้านความคงอยู่ในองค์กร พัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่แต่ละบุคคลได้ทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นจึงเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน แลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กรลักษณะนี้เกิดจากปัจจัย 4 ลักษณะดังนี้คือ

- 2.4 อายุ (Age)
- 2.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (Tenure)
- 2.6 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)
- 2.7 ความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน (Intention to stay)

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลมาจาก ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม สังคม และการขัดเกลาขององค์กร ในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กรที่จะทำให้สมาชิกขององค์กรเกิดความฝังใจ และเชื่อถือ ซึ่งเกิดจากปัจจัยเหล่านี้คือ

- 3.1 ความผูกพันกับผู้ร่วมงาน (Coworker commitment)
- 3.2 การพึ่งพาองค์กร (Organizational dependability)

3.3 การจัดการที่มีส่วนร่วม (Participation management)

จากการศึกษาของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ได้มีความสนใจในตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ซึ่งมีความสำคัญอย่างมากดังที่มาแล้ว ความยึดมั่นผูกพันในองค์การส่วนหนึ่งเกิดขึ้นมา ปัจจัยส่วนบุคคล โดยในสถานการณ์หนึ่งบุคคลอาจจะถูกกระตุ้นให้เกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์การ แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งกลับไม่เกิดความผูกพันใดๆ ก็ได้ (Kiesler 1971, อ้างใน ธนพร จงวิทยาคี, 2543)

3. บรรยายกาศองค์การ

3.1 ความหมายของบรรยายกาศองค์การ

มีผู้ให้ความหมายของบรรยายกาศองค์การไว้หลายแนวคิด เช่น

สมยศ นาวิการ (2525) ให้ความหมายว่า บรรยายกาศคือกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน ที่พนักงานรับรู้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และบรรยายกาศองค์การเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพนักงานในการทำงาน ในส่วนของ อรุณ รักรธรรม (2536) ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบรรยายกาศดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

Litwin and stringer (1968) ให้ความหมายว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล Hellirige and Slocum (1974 cited in Muchinsky, 1983) กล่าวว่า เป็นกลุ่มของคุณลักษณะบางส่วนขององค์การหรือระบบย่อยขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมาชิกและสภาพแวดล้อมในองค์การ Dubrin (1984) ให้ความหมายว่า บรรยายกาศองค์การเป็นผลมาจากพฤติกรรมของสมาชิกและนโยบายขององค์การ เป็นสิ่งที่รับรู้โดยสมาชิกในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นพื้นฐานในการอธิบายสถานการณ์ต่างๆ เป็นแหล่งที่จะกดดันพฤติกรรมต่างๆของบุคคล

Reddin (1988) กล่าวว่าบรรยายกาศองค์การประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นตัวอธิบายถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากองค์การต่างๆ Swanberg (1990) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดกลุ่มของรูปแบบอย่างเป็นทางการ การผ่อนคลาย การปกป้อง การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้วางใจ และอื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์การ และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจ และรับรู้เกี่ยวกับองค์การนั้น

Boonyens (1993 อ้างถึงใน เจนนาราสัทธา เจริญชัย, 2541) ให้ความหมายว่า เป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การ ที่มีต่อนโยบาย การดำเนินการบริหารงานขององค์การ และการใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก Cherrington (1994) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะ หรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) “บรรยากาศองค์การจึงอาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะคงที่ ของแต่ละองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

จากความหมายต่างๆที่กล่าวมา จึงอาจสรุปได้ว่า “บรรยากาศองค์การ” เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ โดยจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพอใจที่สมาชิกมีต่อองค์การ และมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศในองค์การเป็นเรื่องที่นักวิชาการและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์การต่างๆ ได้ให้ความสนใจศึกษามาตั้งแต่ศตวรรษ ที่ 19 และมีพัฒนาการเรื่อยมา จนกระทั่งกลางศตวรรษที่ 19 ซึ่งมีการพัฒนามาโดยลำดับ ดังนี้

Schneider (1990, อ้างในบุญใจ ลิมศิลา, 2542) ได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ โดยการรวบรวมเจ้าของแนวคิด หัวข้อที่ศึกษาและจุดเน้นที่สำคัญ ตั้งแต่ปี 1938-1987 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Lewin เป็นบุคคลแรกที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเมื่อปี 1930 โดยพยายามที่จะเชื่อมโยงพฤติกรรมของบุคคล กับสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกัน และเสนอรูปแบบของความสัมพันธ์ไว้ว่า $B = f(P, E)$ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวอธิบายได้ว่า พฤติกรรมของคนในหน่วยงานหรือองค์การ (B) จะเกิดจากองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ บุคลิกลักษณะของบุคคล (P) กับสภาพแวดล้อมในหน่วยงานขององค์การ (E)

Cornell (1955, อ้างในบุญใจ ลิมศิลา, 2542) ได้บรรยายถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การไว้ว่า เป็นรวมของการรับรู้ของบุคคลในองค์การ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังได้กำหนดตัวแปรของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ตัวแปร คือ 1) ขวัญและกำลังใจ

2) ความรับผิดชอบ 3)การมอบอำนาจในการตัดสินใจ 4) การประเมินผลการใช้อำนาจในการตัดสินใจ 5) การมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างหัวหน้าและผู้ใต้บังคับบัญชา

Argyris (1958, อ้างในบุญใจ ลิ้มศิลา,2542) ได้ใช้คำ “บรรยากาศองค์การ” ในการอธิบายผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของบทบาทผู้มีส่วนร่วมในองค์การ ธนาคาร พบว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ถูกเผชิญกับปัญหาด้านการออกคำสั่ง ความคิดที่สับสน ลำดับชั้นที่มาก การมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยสรุปเป็นปัจจัย 3 ด้านคือ

1. ด้านองค์การรูปนัย ได้แก่ นโยบายการปฏิบัติ การพรรณนางาน การลดจำนวนสมาชิกเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และการคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง

2. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความต้องการ ความสามารถ ค่านิยม การรู้จักตนเอง การขาดการมีส่วนร่วม

3. ด้านองค์การรูปนัย ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับมิตรสัมพันธ์ในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากผู้มีส่วนร่วมในองค์การตื่นนอนอย่างต่อเนื่อง ในการปรับองค์การที่เป็นรูปนัยให้เป็นรูปนัย เพื่อว่าองค์การที่เป็นรูปนัย จะสามารถบรรลุความสำเร็จขององค์การได้ ขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองความต้องการของคนในองค์การได้อีกด้วย

ทั้งนี้ Argyris ได้อธิบายว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ต้องพิจารณาผสมผสานกัน การแบ่งและการจัดรูปแบบของแต่ละบุคคลในองค์การ นอกจากนี้ยังต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เพื่อคงไว้ซึ่งรูปแบบที่เป็นของตนเองในแต่ละองค์การ

McGregor (1960) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ บรรยากาศในการบริหารโดยเน้นว่าบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยผู้บริหาร และเป็นผู้กำหนดสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อจากนั้น Litwin and Stringer (1968) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับบรรยากาศองค์การ โดยมีจุดเน้นว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมมีผลต่อสถานการณ์ ของแรงจูงใจให้บรรลุความสำเร็จ อำนาจ และความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับ Killian (1968) ที่ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความสำเร็จขององค์การ โดยชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นผลจากการทำความเข้าใจกัน และสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับในความสำเร็จขององค์การร่วมกัน ต่อมา Reddin (1988) ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีพื้นฐาน 4 แบบ ได้แก่ แบบเน้นระบบ (System climate) แบบเน้นคน (People climate) แบบเน้นผลผลิต (Producteion climate) และแบบเน้นทีม (Team climate)

Forehand (1964 cited in Gibson et al., 1973) ได้จำแนกองค์ประกอบหรือปัจจัยของบรรยากาศองค์การออกเป็น 5 ประการคือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (Size and structure) โดยทั่วไปแล้ว เราจะคิดว่าองค์การขนาดใหญ่มีความมั่นคง แต่องค์การขนาดใหญ่จะบริหารงานเป็นรูปนัยและไม่น่าเชื่อถือถึงตัวบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจของคนในแต่ละระดับขององค์การเป็นอย่างมาก ส่วนโครงสร้างขององค์การ มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความห่างเหินกับผู้บริหารงานระดับสูงมาก อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจผิดว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การน้อย ความห่างเหินดังกล่าวจะทำให้เกิดการบริหารงานที่ไม่น่าเชื่อถือถึงตัวบุคคลมากขึ้น
2. แบบของผู้นำ (Leadership patterns) แบบของผู้นำมีหลายรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นแรงกดดันในการสร้างบรรยากาศองค์การ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และความพึงพอใจในงาน ของผู้บริหาร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้
3. ความซับซ้อนของระบบ (System complexity) หมายถึงจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้อง ระหว่างระบบต่างๆที่องค์การนั้นใช้อยู่
4. เป้าหมายและทิศทาง (Goal direction) องค์การแต่ละประเภท ย่อมมีเป้าหมายและทิศทางแตกต่างกัน ตามประเภทขององค์การนั้น เช่นองค์การธุรกิจย่อมมีเป้าหมายที่ผลกำไรเป็นต้น
5. ขอบข่ายงานและการติดต่อสื่อสาร (Communication network) การติดต่อสื่อสารในองค์การเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะการติดต่อสื่อสาร จะแสดงให้เห็นถึงสายใยในการติดต่อ อำนาจในการบริหาร และความสัมพันธ์ของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากระดับบนลงมาล่างจากระดับล่างขึ้นบน หรือในระดับเดียวกัน จะสามารถสะท้อนให้เห็นแนวคิดในการบริหารในองค์การนั้นได้

Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยพัฒนาโดยพัฒนาจากรูปแบบการจูงใจของ McClelland (1961, cited in Litwin and Stringer, 1968) เรียกว่าทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ (McClelland 's acquired-needs Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าโดยทั่วไปความต้องการตัวบุคคลมี 2 ประการคือ ต้องการความสุขสบาย และต้องการปราศจากความเจ็บปวด ต่อมามีการเรียนรู้ถึงความต้องการอีก 3 ประการที่นอกเหนือจากความต้องการพื้นฐาน 2 ประการดังกล่าว ซึ่งแต่ละบุคคลมีความต้องการเหมือนกัน แต่ระดับของความ ต้องการอาจแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ประการมีดังนี้คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง ความปรารถนาความสำเร็จในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน ชอบเสี่ยง พอใจที่จะวิเคราะห์ประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบ เพื่อให้งานสำเร็จ ต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น และสนใจในความสำเร็จมากกว่าจะคำนึงถึงผลประโยชน์หรือรางวัล
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะกำหนดความสัมพันธ์ส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความสัมพันธ์สูงจะพอใจในการเป็นที่รัก และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงจากการต่อต้านของสมาชิกอื่น ๆ พยายามในการรักษาสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง และต้องการสร้างความเข้าใจอันดีภายในสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่
3. ความต้องการการมีอำนาจ (Need for power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการการมีอำนาจสูง จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการควบคุมและสร้างอิทธิพลทรัพยากรต่างๆ และในสังคม ใช้อิทธิพลในการสร้างความยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ต้องการความเป็นผู้นำและอยู่เหนือผู้อื่น มักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มักจะนิยมและเชื่อระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร

จากแนวคิดนี้ Litwin and Stinger (1968) ได้นำมาพัฒนาทฤษฎีบรรยาการศาสตร์องค์กร โดยกล่าวว่า ระบบองค์กรจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องอยู่คือ โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างของสังคม ภาวะผู้นำ การบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจ และความต้องการของสมาชิกในองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรรับรู้ และถือเป็นบรรยาการศาสตร์องค์กร โดยมีรูปแบบการจูงใจทั้ง 3 ประการของ McClelland (cited in Litwin and Stringer, 1968) เป็นสิ่งกระตุ้น ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่เกิดตามมาของสมาชิกในองค์กร ส่วนข้อมูลย้อนกลับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยด้านเหตุหรือระบบองค์กร บรรยาการศาสตร์องค์กร และพฤติกรรมของบุคคลดังแสดงในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 การจูงใจและรูปแบบบรรยากาศของพฤติกรรมองค์การ
 (Litwin, G.H. and Stringer, R.A., 1968: 41)

จากแนวคิดดังกล่าว Litwin and Stringer (1968) ได้แบ่งบรรยากาศขององค์การ ออกเป็น 3 แบบคือ

1. บรรยากาศแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน (Achievement oriented climate) เน้นเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ บรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดสร้างสรรค์ ผลผลิต ความพึงพอใจในงาน และระดับความต้องการทำงานให้สำเร็จจะมีสูง มีลักษณะที่สำคัญคือ

- 1.1 เป็นความรับผิดชอบของบุคคล
- 1.2 มีการคำนวณความเสี่ยงในงาน และนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคม
- 1.3 การให้รางวัลและการยอมรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี
- 1.4 สร้างความประทับใจให้แก่บุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งของความ

ก้าวหน้า และความสำเร็จในองค์การ

2. บรรยากาศแบบมุ่งความสัมพันธ์ (Affiliation oriented climate) ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน บรรยากาศแบบนี้จะ

ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน แต่ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ผลการทำงานอยู่ในระดับต่ำ มีลักษณะสำคัญดังนี้

2.1 การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในที่ทำงาน และสนับสนุนให้มีการสร้างสัมพันธภาพในกลุ่มอย่างเปิดเผยและจริงใจ

2.2 ให้การส่งเสริมและสนับสนุนแก่บุคลากรในทุกระดับ

2.3 ให้ความสำคัญอิสระในงาน และจัดโครงสร้างไม่ซับซ้อน หรือที่มีการบีบบังคับน้อย

2.4 ให้การยอมรับบุคลากรทุกคนว่าเป็นสมาชิกที่มีความสำคัญต่อกลุ่ม

3. บรรยากาศที่มุ่งการใช้อำนาจ (Power oriented climate) อำนาจในการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานต้องทำตามระเบียบเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้ก่อให้เกิดขวัญและความพึงพอใจในงานต่ำ ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีลักษณะที่สำคัญคือ

3.1 มีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เช่น กฎระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2 ให้การยอมรับในบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ และตำแหน่งที่มีระดับสูงกว่า

3.4 กระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ในการจัดการกับความขัดแย้ง หรือความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์ประกอบแต่ละด้านของบรรยากาศองค์การจะเกิดจากความต้องการทั้ง 3 ด้าน หรือด้านใดด้านหนึ่งเป็นแรงกระตุ้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะมีผลต่อการรับรู้ของบุคคลในองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกันออกไป เนื่องจากบุคคลมีความต้องการในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล แต่สามารถนำมาวิเคราะห์หรือประเมินให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศองค์การนั้นๆ ได้ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแบ่งได้ 8 ด้านตามแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นความรู้สึกของบุคคลหรือสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน การควบคุม การนิเทศ เป็น การรับรู้ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ขั้นตอนการดำเนินงานที่มากมาย การถือตามระเบียบ และการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา จะทำให้ความต้องการความสำเร็จของบุคคลเพิ่มหรือลดลงได้ ความต้องการการมีอำนาจของบุคคลจะเกิดความสำคัญ เพื่อให้ได้มาเพื่อการ

ยอมรับในตำแหน่ง หรือสถานภาพของบุคคล โครงสร้างที่มีลักษณะเป็นทางการ จะมีระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลได้ McGreger (1960 cited in Litwin and Stringer, 1968) กล่าวว่า การที่โครงสร้างองค์การที่ซับซ้อน มีการควบคุม เคร่งครัดต่อระเบียบ และขาดความยืดหยุ่นของการทำงาน ทำให้เกิดการใช้ประสิทธิภาพในองค์การ เกิดบรรยากาศที่เคร่งครัด ไม่จูงใจให้คนชื่นชอบองค์การ นอกจากนี้ Fishman and Harris (1962, cited in Litwin and Stringer, 1968) พบว่า การที่องค์การคอยกำกับดูแลใกล้ชิด หรือมีลักษณะของการสั่งการ จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการขาดงานและการลาออกจากงาน การสร้างบรรยากาศในองค์การนั้น ควรจะทำให้ทุกกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ดังนั้นโครงสร้างที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการจะก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกันด้วย

2. ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Individual responsibility) การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง มีอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบด้านการตัดสินใจในทุกเรื่องหากบุคคลมีความรับผิดชอบในงาน บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงานจะรู้สึกว่าการขาดงานเป็นไปด้วยดี Horowitz (1961, cited in Litwin and Stringer, 1968) พบว่า บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะชอบทำงานที่ให้ความรับผิดชอบเองสามารถทำตนได้ด้วย สามารถทำงานได้ด้วย ความสามารถของตนเอง และมักต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน เพื่อจะนำไปปรับปรุงมาตรฐานการทำงานของตนเอง บุคคลที่มีความรับผิดชอบในงาน จะมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของคนที่เกิดขึ้นและหากสถานการณ์บังคับว่า จะต้องทำให้สำเร็จ โดยขาดการคำนึงถึงความรับผิดชอบของบุคคลจะทำให้แรงจูงใจภายในของบุคคลลดลง แม้ว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จก็ตาม Argyris และ Likert (1964, cited in Litwin and Stringer, 1968) พบว่า การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคลจะทำให้เกิดความจงรักภักดี การยืดหยุ่นในกลุ่ม และมาตรฐานการทำงานของกลุ่มสูงขึ้น

3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) เป็นการรับรู้ถึงมิตรภาพที่ดีในองค์การ และเป็นการรับรู้ถึงความช่วยเหลือระหว่างกันของผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างระดับบนและระดับล่าง บรรยากาศของการทำงานเป็นกลุ่ม เน้นความรู้สึกที่ดี ความเป็นเพื่อน และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จสูงขึ้นไปได้ ในขณะที่ความอบอุ่นจะช่วยลดความวิตกกังวลในการทำงานได้ และสัมพันธ์ภาพที่ดีจะก่อให้เกิดความต้องการประสบความสำเร็จสูงขึ้น การช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์การ และการเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพ จะก่อให้เกิดความต้องการด้านความสัมพันธ์ขึ้น บุคคลจะชอบบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร ความต้องการด้านอำนาจไม่มีผลต่อบรรยากาศองค์การที่มีความอบอุ่น มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะช่วยกระตุ้นให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี

ความเข้มแข็งอดทนกับงานที่หนัก มีทัศนคติที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และเกิดความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กรได้

4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย (Reward and punishment, approval and disapproval) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับการได้รับรางวัลสำหรับงานที่ควรปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร ระบบการให้รางวัลในองค์กร มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ใช้มากในองค์กรมากกว่าการลงโทษ องค์กรประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้การให้ความสำคัญของการให้รางวัลและการลงโทษ ถ้าหากระบบการให้รางวัลมีรูปแบบที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลัก และการประเมินที่ยุติธรรม จะกระตุ้นให้บุคคลต้องการความสำเร็จมากขึ้น เพราะรางวัลที่ได้รับคือเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคล ทำให้ลดความกลัวต่อความล้มเหลว การให้รางวัลที่ไม่มีความชัดเจนแน่นอนหรือขึ้นอยู่กับการปฏิบัติของผู้บริหาร จะก่อให้เกิดบรรยากาศการไม่ยอมรับ

5. ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง (Conflict and tolerance for conflict) เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกัน รวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลซึ่งมีความแตกต่างกัน หน่วยงานที่มีการแข่งขันภายใน จะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ตึงเครียด การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในความแตกต่างและการผสมผสานในหน้าที่ขององค์กร การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งจะปลูกเร้าด้านความต้องการความสำเร็จ เพราะต้องการทำให้เห็นข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้น จึงต้องการข้อมูลย้อนกลับว่าสิ่งที่ลงมือปฏิบัติไปนั้นทำได้ดีเพียงใด บุคคลที่ต้องการความสัมพันธ์มักจะไม่ชอบบรรยากาศของความขัดแย้ง บรรยากาศของความขัดแย้งและอดทนต่อความขัดแย้งจะกระตุ้นบุคคลด้านความต้องการอำนาจให้สูงขึ้นด้วย

6. ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance standard and expectation) เป็นการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนหรือคลุมเครือขององค์กรประกอบด้านนี้จะเป็นการวัดการรับรู้ถึงการให้ความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จจะมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูง องค์กรใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติที่สูงหรือต่ำเกินไปจะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และก่อให้เกิดการรับรู้ถึงบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกัน

7. ด้านเอกลักษณ์องค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม (Organizational identity and group loyalty) องค์กรประกอบด้านนี้บางครั้งนิยมเรียกว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกในความเป็นเจ้าของในองค์กร ค่านิยมของสมาชิกในองค์กร ในองค์กรต้องมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น คุณลักษณะของแต่ละบุคคล และเป้าหมายของกลุ่มจะมีความสำคัญต่อความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และการเพิ่มเอกลักษณ์ของกลุ่มจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้น ลดการค้ำใจถึงประโยชน์ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น องค์กรประกอบด้านนี้มีผลโดยตรงต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ มีผลทางอ้อมต่อความต้องการด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความต้องการด้านอำนาจ เนื่องจากการเน้นเอกลักษณ์ขององค์กร เป้าหมายขององค์กร สมาชิกในองค์กรทำเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ทำให้ความเด่นในอำนาจลดลง มีการเน้นความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อกลุ่ม และความเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม มีข้อสันนิษฐานว่าบรรยากาศขององค์กรที่ดีควรเน้นการมีเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม แล้วจึงก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรด้วย เนื่องจากเกิดความรู้สึกของการมีส่วนร่วมในองค์กร

8. ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน (Risk and risk taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเสี่ยง หรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดการรับรู้ถึงความเสี่ยง และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การคำนวณการรับความเสี่ยงในงาน หรือการตัดสินใจหาแนวทางที่ปลอดภัยที่สุดในงาน มีความสำคัญในการกระตุ้นด้านความต้องการความสำเร็จ โดยเฉพาะผลที่เกิดกับทัศนคติด้านความเสี่ยงในงาน บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ต้องการความสำเร็จ จะเสนอตัวในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงปานกลาง Berg (1965, cited in Litwin and Stringer, 1968) พบว่า การรับรู้ความเสี่ยงในงานจะไม่มีผลต่อความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านอำนาจ ผู้บริหารแบบดั้งเดิมที่อยู่ในภาวะที่ปลอดภัย มักจะปฏิเสธที่จะนำเสนอสิ่งใหม่ๆ หรือการยอมรับสิ่งใหม่ๆ เนื่องจากการทดลองสิ่งใหม่ๆ อาจเกิดความสูญเสียได้เช่นกัน ดังนั้นบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะตั้งเป้าหมายในระดับปานกลาง และวิเคราะห์หรืออย่างถี่ถ้วนว่าจะทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จโดยที่ความเสี่ยงในงานน้อยที่สุด

บรรยากาศขององค์กรด้านต่างๆ ดังกล่าวมีความสำคัญ เนื่องจากจะส่งผลถึงพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศขององค์กรที่สามารถตอบสนองของความต้องการของบุคคลจะทำให้สมาชิกขององค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดสมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและการมีส่วนร่วมในงานให้สูงขึ้นได้

DuBrin (1984) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การ หรือตัวประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 7 มิติดังนี้

1. มิติความมีอิสระส่วนบุคคล หมายถึง ระดับความเป็นอิสระในการตัดสินใจหรือการใช้อำนาจอย่างอิสระของพนักงาน
2. มิติโครงสร้าง หมายถึง ระดับที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์วิธีการทำงาน งานที่ถูกกำหนด ตลอดจนการติดต่อสื่อสารถึงบุคคลต่างๆ ในองค์การของผู้บริหาร ซึ่งขั้นตอนต่างๆ จะถูกกำหนดในรูปแบบของตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน
3. มิติมุ่งรางวัล หมายถึง ระดับของการส่งเสริมการให้รางวัล มุ่งที่ประสิทธิภาพของผลงาน โดยจะพิจารณาจากผู้บริหารในองค์การ องค์การจะมีส่วนให้พนักงานมีลักษณะมุ่งรางวัลสูงเพื่อผลผลิตขององค์การ ซึ่งจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์การ
4. มิติของความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ระดับของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ จะก่อให้เกิดความไว้วางใจกันและกัน นำไปสู่ความพึงพอใจ โดยการสนับสนุนซึ่งกันและกันจะเกิดในทุกระดับ คือจากผู้บริหาร จากสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การ รวมทั้งจากตนเอง
5. มิติความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง ระดับการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในองค์การ และระบบการบริหารงานของผู้บริหาร มีการส่งเสริม ให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนา และมีความก้าวหน้าในการทำงาน
6. มิติการรับรู้ต่อความเสี่ยง หมายถึง ระดับของการรับรู้ถึงความเสี่ยงในการทำงาน โดยผู้บริหารเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ สามารถพัฒนาสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากความหวาดกลัวต่อความเสี่ยงที่จะถูกตอบได้ หรือการถูกลงโทษใดๆ
7. มิติควบคุม หมายถึง ระดับการควบคุมต่างๆ ของพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกในองค์การ ลักษณะขององค์การที่เป็นระบบราชการ จะมีการควบคุมมาก จะมีลักษณะขององค์การที่มีความเข้มงวด ซึ่งแตกต่างจากลักษณะขององค์การที่ไม่มีความเข้มงวดคือ จะให้สมาชิกในองค์การควบคุมตนเอง มีการตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง

นอกจากนี้ DuBrin ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การไว้ 6 ปัจจัยคือ

1. ภาวะทางเศรษฐกิจ ในภาวะเศรษฐกิจที่มีความมั่นคงสูง โครงการที่มีความเสี่ยงสูง อาจได้รับการยอมรับ หากในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความระมัดระวังจะเข้ามาแทนที่ความเชื่อมั่นดังกล่าว
2. รูปแบบของความเป็นผู้นำ ทักษะคนดี และวิธีการบริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากแนวทางในการบริหารและการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาระดับสูงจะถูก

ปฏิบัติตามจากผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บริหารในระดับรองลงมา เพราะถือเป็นแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องขององค์กร

3. นโยบายขององค์กร มีผลต่อการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร ต่อการสร้างความรู้สึกระบายใจ เช่น องค์กรที่มีนโยบายการใช้บุคคลภายนอกดำรงตำแหน่งระดับสูง จะมีบรรยากาศการแข่งขันในองค์กรต่ำ

4. ค่านิยมของบุคคลในองค์กร ค่านิยมในองค์กรจะมีผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร องค์กรที่มีค่านิยมสูงทางด้านสวัสดิการ จะทำให้บรรยากาศอบอุ่น เป็นมิตร มากกว่า องค์กรที่มีค่านิยมด้านการมุ่งเน้นผลงาน เพราะจะสร้างความพึงพอใจให้สมาชิกในองค์กรได้มากกว่า

5. โครงสร้างองค์กร องค์กรที่มีการกำหนดโครงสร้างไว้อย่างเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับระเบียบและวิธีปฏิบัติจะทำให้ไม่เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ขาดความเป็นมิตรและอบอุ่น ต่างจากโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ ยืดหยุ่นโครงสร้างน้อย จะทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

6. คุณลักษณะของสมาชิก บรรยากาศขององค์กรได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของบุคคลภายในองค์กร เช่น อายุโดยเฉลี่ยของสมาชิกในองค์กร หรือแม้กระทั่งการแต่งกายของสมาชิก

จากการพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 7 มิติ ของ DuBrin (1984) Conor (1980 cited in DuBrin, 1984) ได้แบ่งบรรยากาศองค์กรออกเป็น 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศแบบเปิด หมายถึง บรรยากาศที่มีมิติของควมมีอิสระส่วนบุคคล มิติการมุ่งรางวัล มิติความเอื้อเฟื้อ เป็นมิตรอบอุ่น ส่วนมิติโครงสร้างของตำแหน่งหน้าที่การทำงานอยู่ในระดับต่ำ

2. บรรยากาศแบบปิด หมายถึง บรรยากาศที่มีโครงสร้างของตำแหน่งหน้าที่การทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนมิติของควมมีอิสระส่วนบุคคล มิติการมุ่งรางวัล มิติความเอื้อเฟื้อเป็นมิตรอบอุ่นอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนแนวความคิดของ Halpin และ Croff (1966) พบว่าบรรยากาศองค์กรนั้น เป็นสภาพขององค์กรอันเป็นผลรวมระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร และพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน ซึ่งส่งอิทธิพลต่อแรงจูงใจหรือสร้างความกดดันให้กับสมาชิกในองค์กร แสดงพฤติกรรมออกมาทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เกิดจากประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม การรับรู้บรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ Halpin และ Croff (1996) มีหลายมิติ โดยได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา 71 แห่ง ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) พบว่าข้อคำถามจำนวน

64 ข้อจะถูกจัดกลุ่มเป็น 8 องค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ พฤติกรรมของครูมี 4 มิติ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมี 4 มิติ ดังนี้คือ

พฤติกรรมผู้บริหาร (Principal 's behavior) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารทุกระดับในสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามี 4 มิติคือ

1. มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่ามีรูปแบบเป็นทางการ คำนึงถึงกฎระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ และนโยบายอย่างเคร่งครัด มากกว่ารูปแบบการบริหารอย่างไม่เป็นทางการ มีการติดต่อสื่อสารโดยรวมมากกว่าการติดต่อสื่อสารเป็นรายบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่ห่างเหิน

2. มิติเน้นผลงาน (Production emphasis) หมายถึง การรับรู้ของครูต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีการควบคุม สั่งการใกล้ชิด ครูต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บริหารอย่างเคร่งครัด ปราศจากการแสดงความคิดเห็นใดๆ

3. มิติผลักดัน (Thrust) หมายถึง การรับรู้ของครูต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตาม โดยใช้วิธีปฏิบัติงานให้ดีที่สุดจนต้องถือเป็นแบบอย่างแทนการตรวจตราหรือนิเทศงานโดยตรง

4. มิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration) หมายถึง การรับรู้ของครูต่อผู้บริหารว่า ผู้บริหารให้การปฏิบัติต่อครู โดยการช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัวเป็นอย่างดี

พฤติกรรมของคณะครู (Teacher 's behavior) หมายถึง พฤติกรรมของคณะครูในโรงเรียนประถมศึกษา 4 มิติคือ

1. มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง การรับรู้ของครูต่อสมาชิกในองค์การในลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือและประสานงานกัน ทั้งที่ลักษณะของงานต้องอาศัยความร่วมมือกันจึงจะประสบความสำเร็จ

2. มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง การรับรู้ของครูต่อพฤติกรรมการทำงานของคณะครูว่า ขาดความสะดวกและคล่องตัวจากระบบการบริการ มีการมอบหมายงานมากจนเกินไป หรือการมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เกินความจำเป็น ที่จะก่อให้เกิดความยุ่งยากกว่าที่ผู้บริหารจะคอยอำนวยความสะดวกให้

3. มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง การรับรู้ของครูว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีมาก มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ เพราะได้รับการตอบสนองทางสังคมและความสำเร็จในการทำงานสูง

4. มิติความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึง การรับรู้ของครูต่อพฤติกรรม

ของคณะครู ว่ามีความสนิทสนมกลมเกลียว มีความสุขในการทำงาน แต่อาจไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

ซึ่ง Halpin and Croft (1966) ได้นำเอาองค์ประกอบบรรยากาศขององค์การทั้ง 8 มิติ มาจัดบรรยากาศขององค์การได้เป็น 6 แบบ โดยการแปลคะแนนขององค์ประกอบทั้ง 8 มิติให้เป็นผลคะแนน ซึ่งเรียงจากบรรยากาศขององค์การที่พึงประสงค์ที่สุด ไปจนถึงบรรยากาศขององค์การที่ไม่พึงประสงค์ที่สุด ดังนี้

บรรยากาศแบบเปิด (The open climate) หมายถึง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ จูงใจให้ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้การบังคับตรวจตราอย่างใกล้ชิด ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นอย่างดี ครูกับผู้บริหารมีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมาก กฎและระเบียบต่าง ๆ สามารถยืดหยุ่นได้ ผู้บริหารไม่เน้นผลงานมากนัก

บรรยากาศแบบอิสระ (The autonomous climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารยอมให้ครูมีความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม จึงก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีขวัญกำลังใจสูง ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน แต่ผู้บริหารจะห่างเหินจากครูมาก โดยจะวางระเบียบไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ แต่จะไม่คอยกำกับดูแลใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระ ตามความสามารถ ไม่เน้นผลงาน ผู้บริหารเกื้อกูลระดับปานกลาง

บรรยากาศแบบควบคุม (The controlled climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารมุ่งผลงานเป็นสำคัญ ควบคุมใกล้ชิด เมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาดีครูจึงจะมีขวัญและกำลังใจ ต่างคนต่างมุ่งความสำเร็จของงาน การประสานงานร่วมมือกันจึงน้อย ขาดความคล่องตัวในการทำงาน ความสนิทสนมอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก มีมิติของความห่างเหิน ผู้บริหารมักทำตามความคิดเห็นของตนเสมอ ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็น ลงมือปฏิบัติเป็นแบบอย่างของครู การช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ

บรรยากาศสนิทสนม (The familia climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารกับครูมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันเป็นอย่างดี แต่ผู้บริหารละเลยต่อการอำนวยความสะดวก ทำให้ขาดความร่วมมือ ไม่เคร่งครัดในกฎระเบียบ ทำให้รู้สึกว่าการทำงานคล่องตัวไม่มีอุปสรรค บรรยากาศการ

ช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่ในระดับสูง การบริหารไม่มุ่งเน้นผลงาน การประเมินผลงานและการสั่งการทั้งทางตรงและทางอ้อมมีน้อย ไม่พยายามที่จะกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (The paternal climate) หมายถึง บรรยากาศที่มีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด แบ่งงานกันทำโดยไม่มีการประสานงาน ผู้บริหารจะรวบงานไว้ทำเองเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ครูรู้สึกว่ามีภาระความรับผิดชอบน้อย ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ขวัญและกำลังใจต่ำ เนื่องจากผู้บริหารควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด วางตารางการทำงานไว้อย่างชัดเจน มุ่งเน้นผลงานมาก โน้มน้าวให้ครูทำงานหนักตลอดเวลา ทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน การช่วยเหลือเกื้อกูลมีน้อย

6. บรรยากาศแบบปิด (The closed climate) หมายถึง ที่มีการใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยไม่คำนึงการทำงานของครู ขาดการประสานงานร่วมมือ ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจของครูอยู่ในระดับต่ำ มีการควบคุมตรวจสอบอย่างใกล้ชิด มีความรู้สึกห่างเหิน ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานสูง การช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่ในระดับต่ำ

Litwin and Burmeister (1992) ได้พัฒนาบรรยากาศองค์การ ของ Litwin and Stringer (1968) โดยแบ่งมิติของบรรยากาศองค์การออกเป็น 12 มิติดังต่อไปนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย (Clarify) หมายถึง เป้าหมายและนโยบายขององค์การที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ มีความกระชับ ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับพันธกิจ

2. พันธสัญญา (Commitment) หมายถึง องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยการอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

3. มาตรฐานการปฏิบัติการ (Standard) หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากร ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางาน เพื่อให้ได้มาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

4. โครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง องค์การได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่คล่องตัวขึ้น เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Conformity) หมายถึง องค์การมีการกำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรในองค์การ ได้รับทราบอย่างทั่วถึง สามารถปฏิบัติตามได้ และเป็นกฎระเบียบที่ใช้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (Rewards) หมายถึง องค์การให้แรงกระตุ้นใจ โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ

7. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง องค์การได้มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละงาน

8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (Trial and error) หมายถึง องค์การได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือแสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แม้ว่าการทดลองริเริ่มสิ่งใหม่นั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ บุคลากรจะไม่ถูกลงโทษ ถูกตำหนิหรือมีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่

9. ความจงรักภักดีในองค์การ (Loyalty) หมายถึง องค์การได้มีกลยุทธ์ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีคุณค่าในตนเอง โดยคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

10. การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (Working supportive) หมายถึง องค์การได้ให้การสนับสนุนส่งเสริม และช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

11. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (Warmth) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขององค์การให้ความเป็นกันเองของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอคำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรือต้องการคำแนะนำปรึกษา รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

12. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อ แบ่งปันในทีมงาน พร้อมทั้งจะเผยแพร่และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่กัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ เต็มใจ และเสียสละเพื่อความสำเร็จของทีม

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะใช้แนวคิดของ Litwin and Burmeister (1992) ซึ่งได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบภายในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเกิดขึ้นตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล และการรับรู้นี้จะเกิดจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นความหมายที่ชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาที่เป็นองค์ประกอบขององค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Litwin and Burmeister (1992) เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย

4. การมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงานเป็นระดับที่บุคคลแสดงออกทางจิตวิทยาที่มีต่องาน หรือความสำคัญของงานมีต่อภาพลักษณ์ของตนเอง กระบวนการของการมีส่วนร่วมร่วมกับงานได้มีการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางทั้งนักจิตวิทยาและนักสังคมวิทยา

นักจิตวิทยาจะมองถึงเงื่อนไขต่างๆ ขององค์การที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น ความหมายของงาน ประสิทธิภาพของผู้บริหาร เป็นต้น

ส่วนทางด้านนักสังคมวิทยาจะมองถึงกระบวนการทางสังคมที่จะนำไปสู่ความร่วมมือของบุคคลที่จะสอดคล้องกับงานทั้งทางด้านบรรทัดฐานและค่านิยม

การมีส่วนร่วมในงานเป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นทัศนคติของคนที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Kanungo, 1982) ทัศนคติที่มีต่องานเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และศึกษากันแพร่หลายในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะทัศนคติที่มีต่องานจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ (Steers and Black, 1999 ; Kellelr, 1997 ; Lodahl and Kejner, 1965 ; Huselid and Day, 1991 ; Robbins, 2000) บุคคลจะอยากมีส่วนร่วมในงานเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน (Knoop, 1995) นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในงานยังเป็นดรชชนี่ชี้วัดคุณภาพชีวิตอันหนึ่งคือ เมื่อคนมีส่วนร่วมกับการทำงานจะสามารถมีความสุขได้จากการทำงานซึ่งเป็นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ (Tayler, 1975 cited in Elloy and Everett, 1991) หากมองในแง่ของผลประโยชน์ที่ได้จากการมีส่วนร่วมในงานจะพบว่าจะช่วยเพิ่มผลผลิต (Productivity) และคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย (Elloy and Everett, 1991 ; Mauno, 2000) เนื่องจากสามารถดึงดูดบุคลากรเข้าสู่งานได้อย่างเหมาะสม

4.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน

นักวิจัยส่วนใหญ่ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานคล้ายคลึงกันว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่

Rabinowitz and Hall (1977) ให้ความหมายว่า เป็นเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของคนที่มีต่องาน และระดับของผลการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการนับถือตนเอง และภาพลักษณ์ของตนเอง Lodahl and Kejner (1965) ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน ว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตนเอง และผลจากการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า ส่วนแนวคิดของ Kanungo (1982) ให้ความหมายว่าเป็นเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องานและก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ และเป็นอารมณ์ด้านดีของบุคคลที่มีให้กับงาน เป็นการรับรู้ถึงความต้องการที่จะทุ่มเทเพื่อทำงาน งานเป็นสิ่งสำคัญ และงานมีผลต่อความต้องการด้านความพึงพอใจ โดยในความหมายของ “งาน” ของ Kanungo (1982) หมายถึงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Job) ไม่ได้เป็นความหมายถึง “งาน” โดยทั่วไป (Work) ส่วน Knoop (1995) และ Blau (1985) ให้ความหมายคล้ายคลึงกันว่า การมีส่วนร่วมในงาน เป็นความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน และเป็นการรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติงานนั้นจะทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า

Vechio (1995) ให้ความหมายว่า เป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีต่องานโดยแสดงออกผ่านทางพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะบ่งชี้ถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของบุคคล Brown and Leign (1996) กล่าวว่า เป็นการรับรู้ทางจิตวิทยาของคนที่มีต่องาน Gallie et al (1998) ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในงานไม่ใช่เป็นสิ่งที่บุคคลรู้สึกเพียงแต่พึงพอใจกับงาน แต่เป็นความรู้สึกของบุคคลว่างานเป็นสิ่งที่น่าสนใจและน่าชื่นชม Steers and Black (1999) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานคือการที่บุคคลให้ความสนใจใส่ใจในงานและผูกพันกับงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานโดยไม่เกี่ยวกับความพึงพอใจ แต่เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานโดยตรง และ Ivancervich and Matterson (1999) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในงานว่าเป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงเกี่ยวกับกิจกรรมของงาน โดยบุคคลจะแสดงออกถึงความตั้งใจ จดจ่ออยู่กับงาน มีชีวิตเพื่อทำงาน พึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ และทุ่มเทให้กับงาน

ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานนั้นยังมีการให้ความหมายที่หลากหลายแตกต่างกันออกไปและยังมีความสับสนของความหมายของคำว่า “งาน” Reeve and Smith (2001) ได้ทำการศึกษาถึงมิติของเครื่องมือที่ใช้ในการวัดการมีส่วนร่วมในงานแล้วพบว่า การให้คำจำกัดความของ Lodahl and Kejner (1965) ยังขาดความชัดเจนเนื่องจากยังใช้คำว่า “งาน” ที่

หมายถึงงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (Job) กับงานที่เป็นความหมายโดยทั่วไป (Work) โดย Lodahl and Kejner (1965) ยังคงใช้สองคำนี้ทดแทนกันไปมาได้

Kanungo (1982) ได้ทำการศึกษาเพื่อแยกลักษณะของการมีส่วนร่วมงานที่ทำให้ในปัจจุบัน (Job involvement) กับการมีส่วนร่วมในงานโดยทั่วไป (Work involvement) ออกจากกัน เพื่อให้การมีส่วนร่วมในงานเด่นชัดขึ้น โดยการมีส่วนร่วมในงานของ Kanungo (1982) นั้นมีลักษณะเป็นมิติเดียว ต่างจากของ Lodahl and Kejner (1965) ซึ่งแยกออกเป็น 5 มิติ

ลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน

Brown (1996) ได้รวบรวมและสรุปลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงานโดยใช้แนวคิดพื้นฐานของ Lodahl and Kejner (1965) เอาไว้ดังนี้คือ

1. บุคลิกลักษณะของบุคคล บุคคลที่มีส่วนร่วมในงานจะมีบุคลิกภาพเด่นๆ 3 ประการคือ

- 1.1 เป็นบุคคลที่มีจริยธรรมในงานสูง
- 1.2 เป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในสูง
- 1.3 เป็นบุคคลที่มีความสำนึกในคุณค่าของตนเองสูง

2. ลักษณะงานของงานและพฤติกรรมการควบคุมงาน บุคคลที่มีความผูกพันในงาน มักจะพิจารณาถึงงานที่มีคุณค่าสูง มีความท้าทาย มีความหลากหลายใช้ทักษะสูง และสามารถมองเห็นเส้นทางของความสำเร็จของงาน บุคคลเหล่านี้จะมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นิเทศงาน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิมีเสียงในการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน สถานการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการก้าวหน้า และจะเป็นผู้มีส่วนร่วมในงานสูง

3. ทักษะของบุคคลต่องาน บุคคลที่มีส่วนร่วมในงานส่วนใหญ่มักจะมี ความพึงพอใจในงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับงานโดยตรง บุคคลเหล่านี้จะมีความพึงพอใจที่มีต่องานโดยตรงแม้ว่าจะขาดการช่วยเหลือจากผู้นิเทศงาน ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี หรือขาดความเป็นประชาธิปไตย ในสถานการณ์เช่นนี้บุคคลที่มีการมีส่วนร่วมในงานต่ำจะไม่มี ความพึงพอใจในงาน และมีแนวโน้มที่จะออกจากงานได้ง่ายกว่าบุคคลที่มีส่วนร่วมในงานสูง

4. การรับรู้ในบทบาทของบุคคล บุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน จะรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนและมักจะไม่มีปัญหาเกี่ยวกับบทบาทที่ขัดแย้ง หรือบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งจะไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้

5. ลักษณะอื่นๆ โดยทั่วไป การเจ็บป่วยทางกายใจ หรือผลกระทบทางสังคมจะส่งผลถึงบุคคลที่มีส่วนร่วมในงานน้อยมาก ทั้งระดับความเครียด ความวิตกกังวล ภาวะแทรกซ้อนทางสุขภาพ หรือความขัดแย้งในครอบครัวกับงาน จะพบได้น้อยในบุคคลเหล่านี้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำจำกัดความของ Kanungo (1982) ในการศึกษาเนื่องจากตัวผู้วิจัยต้องการศึกษาการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่หมายถึงวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมากกว่างานในความหมายที่เป็นงานโดยทั่วไป โดย Kanungo (1982) ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดการมีส่วนร่วมในงานโดยใช้แนวคิดพื้นฐานของ Lodahl and Kejner (1965) โดยผู้วิจัยให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมในงานหมายถึง เอกลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นการรับรู้ถึงความต้องการที่จะทุ่มเทในการให้บริการพยาบาล และพัฒนาวิชาชีพ และเล็งเห็นว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญ และมีผลต่อความต้องการด้านความพึงพอใจและภาพลักษณ์ของตนเอง

4.2 แนวคิดที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน

Lodahl and Kejner (1965) ได้สร้างแบบวัดการมีส่วนร่วมในงานแบบหลายมิติ (Multidimensions) โดยแบ่งออกเป็น 5 มิติดังนี้คือ

1. มิติที่ 1 เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความคาดหวังในงานสูง บุคคลจะรู้สึกสิ้นหวังเมื่อผู้ให้การสนับสนุนหรือผู้เฝ้าดูงานไม่สนใจเกี่ยวกับงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลที่มีการมีส่วนร่วมในงานเกิดความวิตกกังวล จนกระทั่งเกิดการเมินเฉยต่องาน และรับรู้เพียงว่า งานเป็นเพียงเครื่องมือที่จะสร้างความพึงพอใจจากบุคคลอื่น

2. มิติที่ 2 เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงานสูงมาก มากเกินกว่าปกติที่บุคคลโดยทั่วไปจะแสดงออก เป็นระดับของการมีส่วนร่วมในงานที่สูงที่สุด ให้ความสำคัญกับงานมากกว่างานเป็นส่วนสำคัญของชีวิต อาจกล่าวได้ว่า มีชีวิต หายใจ กิน และนอนเป็นงาน

3. มิติที่ 3 เป็นมิติที่มีความสมบูรณ์ที่สุดของการมีส่วนร่วมในงาน โดยมีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมกับการมีส่วนร่วมในงาน เช่น การปฏิบัติงานจนเสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาเลิกงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การรับรู้เวลาที่ผ่านไปอย่างรวดเร็วเมื่อทำงาน หรือการรู้สึกอยากจะทำโทษตัวเองเมื่อเกิดความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน

4. มิติที่ 4 เป็นการรับรู้ด้านลบของการมีส่วนร่วมในงาน บุคคลจะรู้สึกผิดเมื่อผลการปฏิบัติงานออกมาไม่ดี และมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงที่จะไปทำงานเมื่อเกิดความรู้สึกที่ตนเองทำงานผิดพลาด

5. มิติที่ 5 เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความทะเยอทะยานในการทำงาน ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน และต้องการมีส่วนร่วมในการทำงาน

แบบสอบถามของ Lodahl and Kejner (1965) เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามทั้งสิ้น 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นที่ .87 และแบบสอบถามอย่างย่อมีจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .73

Rabinowitz and Hall (1977) และ Reeve and Smith (2001) กล่าวว่า แบบวัดการมีส่วนร่วมในงานของ Lodahl and Kejner (1965) แม้ว่าจะทำการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor analysis) แล้วว่ามีหลายมิติ แต่ยังไม่มีการนิยามหรือให้คำจำกัดความที่ชัดเจนในแต่ละมิติ การใช้ข้อคำถามในแต่ละมิติขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลจะแปลความหมาย แต่แบบวัดการมีส่วนร่วมในงานของ Lodahl and Kejner (1965) ยังคงถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลายเนื่องจากเป็นการแปลความหมายจากคะแนนโดยรวม (Reeve and Smith, 2001)

จากข้อจำกัดในการใช้แบบวัดการมีส่วนร่วมในงานของ Lodahl and Kejner (1965) Kanungo (1982) จึงพัฒนาแบบวัดการมีส่วนร่วมในงานโดยใช้แนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) ด้วยการปรับปรุงข้อคำถามเดิมของ Lodahl and Kejner (1965) จึงทำการพัฒนาแบบวัดที่มีมิติเดียว ซึ่งเครื่องมือของ Kanungo (1982) สามารถที่จะแยก การมีส่วนร่วมในงานซึ่งทำอยู่ในปัจจุบัน ออกจากการมีส่วนร่วมในงานที่มีความหมายถึงงานโดยทั่วไป และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยข้อคำถามของ Kanungo (1982) มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อคำถามปรับปรุงจากข้อคำถามของ Lodahl and Kejner (1965) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ .87 และความตรงตามเนื้อหาที่ .80

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้คำจำกัดความของ Kanungo (1982) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการศึกษา เนื่องจากตัวผู้วิจัยต้องการศึกษาการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่หมายถึงวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมากกว่างานในความหมายที่เป็นงานโดยทั่วไป โดย Kanungo (1982) ได้พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดการมีส่วนร่วมในงานโดยใช้แนวคิดพื้นฐานของ Lodahl and Kejner (1965) โดยผู้วิจัยให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วมใน

งานหมายถึง เอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล เป็นการรับรู้ถึงความ ต้องการที่จะทุ่มเทในการให้บริการพยาบาล และพัฒนาวิชาชีพ และเล็งเห็นว่าวิชาชีพพยาบาล เป็นสิ่งสำคัญ และมีผลต่อความต้องการด้านความพึงพอใจและภาพลักษณ์ของตนเอง

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Fried and Ferris (1987) อ้างถึงใน Rentsch and Steel, (1998) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นตัวทำนายของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในงาน

Couger (1990 cited in Tor Quimaraes, 1997) พบว่าถ้าลักษณะของงานเป็น งานที่ทำทนายและน่าสนใจมากจะทำให้บุคคลอยากมีส่วนร่วมในงาน มีความพึงพอใจในงาน และมีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร Mathieu and Zajac (1990) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุ ความสัมพันธ์ และผลลัพธ์ของความยึดมั่นผูกพันในองค์กร พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน และ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร Meyer et al. (1991) กล่าวว่าแม้ว่ารูปแบบทั้ง 3 ของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ และความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการ ลาออกจากงาน แต่ทั้ง 3 แบบมีความแตกต่างกันในพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผล การปฏิบัติงาน โดยความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกมีระดับของความสัมพันธ์ที่มากกว่า ขณะที่ความผูกพัน ด้านการคงอยู่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

Elloy and Everett (1991) พบว่าลักษณะงานและผลจากงาน เช่น ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันในองค์กรสามารถทำนายการมีส่วนร่วมในงานได้ดีกว่าตัวแปร ทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล Knoop (1995) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในงาน ความ พึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลประจำการ และอาจารย์พยาบาล ใน อเมริกา ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน Udo et al (1997) ได้ศึกษาถึงสาเหตุของการตั้งใจลาออก จากงาน โดยทำการวิเคราะห์หิทธิพลความเครียดในบทบาท ลักษณะงานและการมีส่วนร่วมในงาน กับความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และความตั้งใจที่จะอยู่ในงานพบว่า ความเครียดในบทบาทส่งผลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน การมี ส่วนร่วมในงานส่งผลทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่ในงาน

Kacmer and Carlson (1999) ศึกษาถึงสาเหตุ และผลที่เกิดขึ้นของ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การของกลุ่มบุคลากรที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส และการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ Ingersoll et al. (2000) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ในกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในโรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ความพร้อมขององค์การในการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

Cobert and Kwon (2000) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ทำงานในวิทยาลัย และในมหาวิทยาลัย พบว่า เพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ และลักษณะงานที่มีความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การของบุคลากร Laschinger et al. (2001) ทำการศึกษาถึงผลกระทบของการเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานที่ทำงาน ความพึงพอใจต่อความไว้วางใจในองค์การของพยาบาลประจำการ ในแคนาดา พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความไว้วางใจของพยาบาลมีให้กับผู้ร่วมงานมากกว่าให้กับการบริหารงานในองค์การ ด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ และพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่มากกว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจในสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับ ความไว้วางใจในองค์การ และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

ส่วนในงานวิจัยของไทย จิรจิตต์ ราคา (2530) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อสถาบันที่ตนเองสอนอยู่ของอาจารย์ประจำ ในสถาบันการศึกษาเอกชน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อสถาบันที่สอนอยู่ประจำ และยังพบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์ที่สอนอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล มีระดับสูงกว่าใน สถาบันเอกชน เนื่องจากบรรยากาศการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐดีกว่าของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อวยพร ประพทธิธรรม (2537) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์การของวิทยากร ซึ่งปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคเหนือ จำนวน 149 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงาน และความอิสระของงาน ปัจจัยการตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจจากผลตอบแทนพิเศษ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษา สถานภาพสมรส ค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

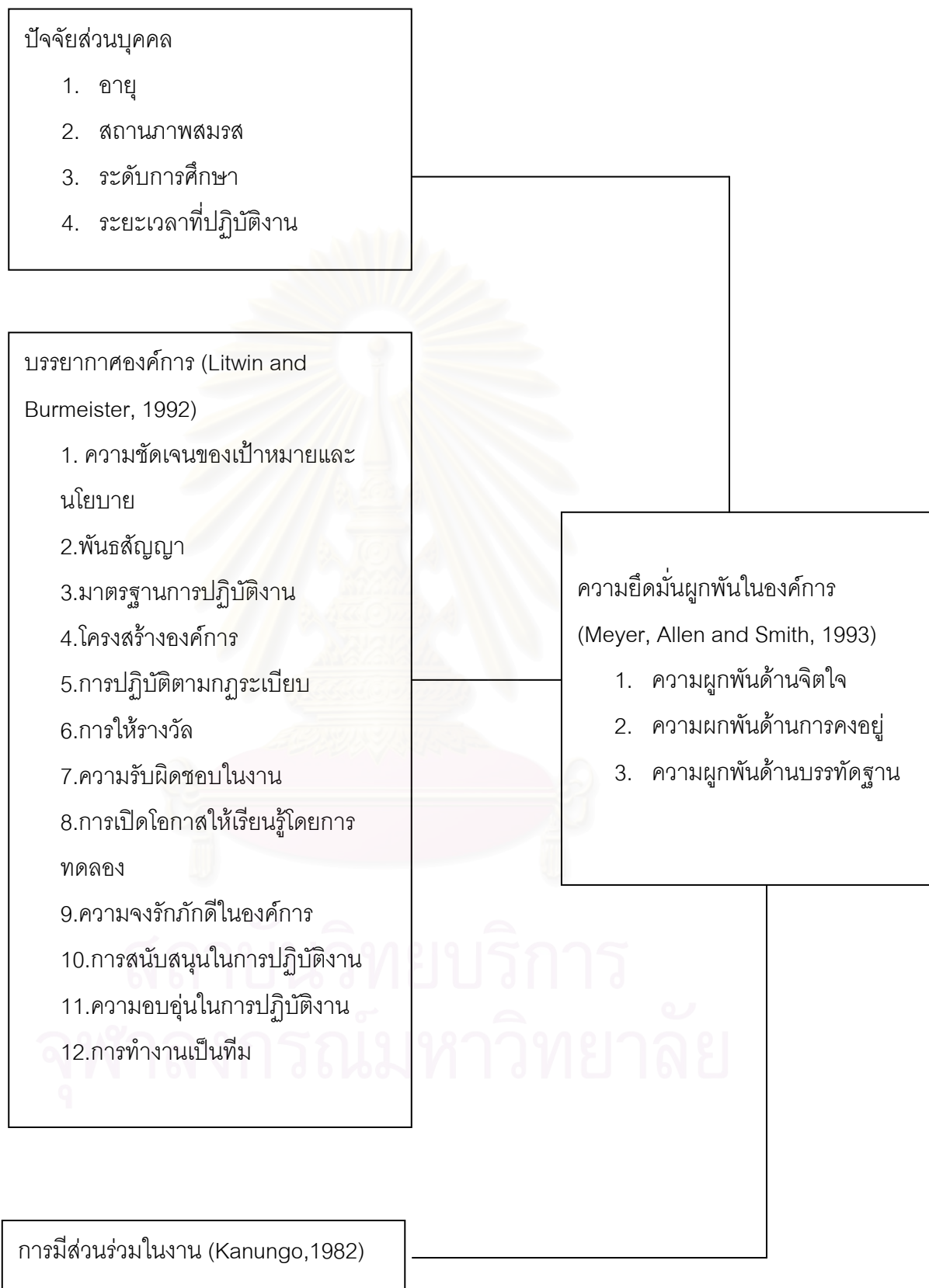
สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ลักษณะงาน ความรู้สึกว่าองค์กรสามารถฟังฟังได้ ความคาดหวังการได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ส่วนความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร วรรณดี ชูกาล (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน และปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์พยาบาล จำนวน 382 คน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ และความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของอาจารย์พยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของอาจารย์พยาบาล

วิรัชญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 378 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความเครียดในบทบาท อยู่ในระดับปานกลาง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สถานภาพสมรส และความเครียดในบทบาท สามารถร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของความยึดมั่นผูกพันในองค์กรได้ร้อยละ 43.75 ส่วนด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร สุกานดา ศุภคดีสันต์ (2540) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันของพนักงานบริษัทเงินทุน พบว่า พนักงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมากกว่าพนักงานที่จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร โดยประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรเป็นตัวพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรได้ดีที่สุด

พร้อมพรรณ ปีหัตถกิจกุล (2541) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความยึดมั่นผูกพัน ในองค์กร และความผูกพันในวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพ ส่วนระดับการศึกษาไม่พบว่ามีผลสัมพันธ์กับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ และพยาบาลที่มีความแตกต่างกัน ด้านสถานภาพสมรส ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในงาน มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และในวิชาชีพแตกต่างกัน นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) ศึกษาผลการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การรับรู้บรรยากาศขององค์กรทั้งโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน โดยบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรทั้งโดยรวมและรายด้านดี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า พนักงานที่รับรู้บรรยากาศในทางที่ด้อยกว่า

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบรรษัทบริหารสินทรัพย์ สถาบันการเงิน พบว่า มีระดับของคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในด้านลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันทำให้ระดับของความยึดมั่นผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ในขณะที่ระดับตำแหน่งงาน สายงาน ที่แตกต่างกันไม่ทำให้ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และนอกจากนี้ ธนพร จงวิทยาดี (2544) ศึกษาบรรยากาศขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บรรยากาศขององค์กรโรงพยาบาลตำรวจโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนระดับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง ความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับดีมาก บรรยากาศขององค์กรกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยบรรยากาศในด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกในระดับสูง แต่บรรยากาศขององค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับต่ำ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation studies) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ขึ้นไปมีวุฒิกการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าที่มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี นับจนถึงวันเก็บรวบรวมข้อมูล สังกัดโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 3 ขึ้นไปสังกัดโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม ทบวงมหาวิทยาลัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 500 เตียง ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 13 แห่ง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี โรงพยาบาลรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง 13 แห่ง พบว่ามีจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 7,924 คน (จากการสำรวจของผู้วิจัย โดยสอบถามจากฝ่ายการพยาบาล แต่ละโรงพยาบาล ระหว่างวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2544 – 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2544)

2. กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05

$$n = \frac{n}{1+Ne^2} = \frac{7924}{1+7924 (.05)(.05)} = 381$$

เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05

n ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N ขนาดของประชากร

e ขนาดของความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ (5%)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ ในเขต กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี นับจนถึงวันเก็บข้อมูล จำนวน 381 คน

3. เลือกโรงพยาบาลที่เป็นตัวอย่าง โดยการจำแนกโรงพยาบาลออกเป็น 5 กลุ่มตามสังกัด คือ กระทรวงสาธารณสุข ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงกลาโหม และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากนั้นจึงสุ่มโรงพยาบาลในสังกัด ด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ใช้อัตราส่วน 1 : 2 ในกรณีที่มีโรงพยาบาลมี 3 แห่งใช้อัตราส่วน 2 : 3 และกรณีที่ แห่งเดียว กำหนดให้โรงพยาบาลนั้นเป็นตัวอย่าง

4. หากกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยการคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลน้อยกว่า 30 คน ให้ปรับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเป็น 30 คน เพื่อให้สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ จากนั้นจึงคำนวณสัดส่วนประชากรจากโรงพยาบาลที่เหลือ

5. เลือกกลุ่มตัวอย่างหอผู้ป่วยจากแต่ละแผนก ทุกแผนกที่ให้การบริการผู้ป่วย คือ แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม แผนกสูติรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยนอก แผนกตา หูคอ จมูก แผนกผู้ป่วยพิเศษ แผนกห้องผ่าตัด แผนกห้องฉุกเฉิน และหอผู้ป่วยหนัก คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของโรงพยาบาลในแต่ละแผนก เลือกหอผู้ป่วยในแต่ละแผนกด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยการจับฉลาก และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลากจากรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพที่สุ่มได้ ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวนที่ต้องการดังรายการที่แสดงไว้ใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ จำแนกตาม
สังกัดและโรงพยาบาล

สังกัด	โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กระทรวงสาธารณสุข	ราชวิถี	490	-
	นพรัตนราชธานี	290	30
	เลิดสิน	222	30
กระทรวงกลาโหม	พระมงกุฎเกล้า	678	65
	ภูมิพลอดุลยเดช	675	-
	สมเด็จพระปิ่นเกล้า	186	30
ทบวงมหาวิทยาลัย	ศิริราช	2054	-
	รามาริบัติ	553	55
กรุงเทพมหานคร	วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล	687	70
	เจริญกรุงประชารักษ์	354	-
	กลาง	504	-
	ตากสิน	356	35
สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	ตำรวจ	875	85
	รวม	7,924	400

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย นำมาใช้ ดัดแปลง และสร้าง ขึ้นเองตามความเหมาะสมของแนวคิด และกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามจำนวน 4 ชุด ดังนี้คือ

1. แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ ในเขต กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็น คำถามปลายเปิด และเลือกตอบ

2. แบบสอบถามบรรยากาศองค์การโดยใช้แนวคิดของ Litwin and Burmeister (1992) โดยใช้แบบสอบถามของ เสาวรศ นุนาค กำหนดน้ำหนักความสำคัญในแต่ละด้านเท่ากัน จำนวนข้อคำถามในแต่ละด้านเท่ากัน ด้านละ 5 ข้อ ซึ่งมีองค์ประกอบ 12 ด้านคือ

- 2.1 ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย
- 2.2 พันธสัญญา
- 2.3 มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.4 โครงสร้างองค์การ
- 2.5 การปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- 2.6 การยกย่องชมเชยและให้รางวัล
- 2.7 ความรับผิดชอบในงาน
- 2.8 การเปิดโอกาสให้เรียนรู้และทดลอง
- 2.9 ความจงรักภักดีในองค์การ
- 2.10 การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
- 2.11 ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน
- 2.12 การทำงานเป็นทีม

เป็นคำถามจำนวน 60 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5

ระดับ คือ

คะแนน	ระดับความเป็นจริง	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงมากที่สุด
4	เป็นจริงมาก	หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงมาก
3	เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	หมายถึง ข้อความที่พิจารณาแล้วว่าเป็นจริงน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาล เอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูงมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.50 ลงมา หมายถึง บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเอื้อต่อการปฏิบัติงานอยู่ระดับต่ำมาก

3. แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการค้นคว้า เอกสาร ตำรา รวบรวมคำนิยามสรุปเป็นคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ขึ้นจากแนวคิดของ Kanungo (1982) โดยได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

เป็นคำถามจำนวน 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Rating scale คือ

คะแนน	ระดับความเป็นจริง	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงมากที่สุด
4	เป็นจริงมาก	ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงมาก
3	เป็นจริงปานกลาง	ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	ข้อความที่พิจารณาแล้วว่าเป็นจริงน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของ การมีส่วนร่วมในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในงานอยู่ระดับสูงมาก
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในงานอยู่ระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในงานอยู่ระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในงานอยู่ระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.50 ลงมา หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมในงานอยู่ระดับต่ำมาก

4. แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการค้นคว้า เอกสาร ตำรา รวบรวมค่านิยมสรุปเป็นคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ขึ้นจากแนวคิดของ Meyer et al. (1993) โดยได้รับคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนข้อคำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 18 ข้อ กำหนดน้ำหนักความสำคัญในแต่ละด้านเท่ากัน จำนวนข้อคำถามในแต่ละด้านเท่ากัน ด้านละ 6 ข้อ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

- 4.1 ความผูกพันด้านจิตใจ
- 4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่
- 4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

เป็นคำถามจำนวน 18 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของ Rating scale คือ

คะแนน	ระดับความเป็นจริง	ความหมาย
5	เป็นจริงมากที่สุด	ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงมากที่สุด
4	เป็นจริงมาก	ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงมาก
3	เป็นจริงปานกลาง	ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงปานกลาง
2	เป็นจริงน้อย	ข้อความที่พิจารณาแล้วเป็นจริงน้อย
1	เป็นจริงน้อยที่สุด	ข้อความที่พิจารณาแล้วว่าเป็นจริงน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 ขึ้นไป หมายถึง ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ระดับสูงมาก
 คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ระดับสูง
 คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ระดับต่ำ
 คะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่า 1.50 ลงมา หมายถึง ระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การอยู่ระดับต่ำมาก

ลักษณะของแบบสอบถามที่เป็น Rating scale มี 2 ประเภทคือ ข้อความในเชิง
 รับ (Positive) และ ข้อความในเชิงปฏิเสธ (Negative) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็นแตกต่างกัน
 กันดังนี้

	เห็นด้วย ที่สุด	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย ที่สุด	
ข้อความเชิงรับ	5	4	3	2	1	คะแนน
ข้อความเชิงปฏิเสธ	1	2	3	4	5	คะแนน

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล
2. กำหนดโครงสร้างของเนื้อหา ตามกรอบแนวคิด และทฤษฎี
3. สร้างแบบสอบถาม
4. ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน 7 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ที่โรงพยาบาลสมเด็จพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี
6. วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความเที่ยงของเครื่องมือมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และแก้ไขเนื้อหา ภาษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมคำจำกัดความไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการพยาบาล ทั้งโรงพยาบาล และสถาบันการศึกษา จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบด้านเนื้อหา ความสอดคล้องกับคำจำกัดความ สำนวนภาษา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยเลือกเกณฑ์การสอดคล้อง และการยอมรับ ร้อยละ 80 นำมาพิจารณาปรับปรุงเครื่องมือ

ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังต่อไปนี้

1. มีการศึกษาระดับปริญญาโท ขึ้นไป
2. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องความยืดหยุ่นผูกพันในองค์การ
3. มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานด้านการบริหาร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ
4. มีประสบการณ์การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามการวิจัย

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน มีจำนวนข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงดังนี้

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ลดข้อคำถามวุฒิการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีออก 1 ข้อ

แบบสอบถามความยืดหยุ่นผูกพันในองค์การ

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 3 ข้อ

เปลี่ยนข้อคำถามให้เป็นข้อความในเชิงบวก 3 ข้อ

แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน

ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 3 ข้อ

เปลี่ยนข้อคำถามให้เป็นข้อความในเชิงบวก 1 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่าน เห็นด้วยกับเกณฑ์การให้คะแนนที่ตั้งไว้

หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว ได้นำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยงต่อไป

5. การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดลอง (Try out) กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version 9.0 และวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม โดยใช้เกณฑ์การพิจารณา ตัดข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับข้อคำถามอื่นทั้งฉบับน้อย คือข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .2 จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งหนึ่งด้วยวิธีเดียวกัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์กร บรรยายภาค
 องค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน

แบบสอบถาม	ความเที่ยงของ	ความเที่ยงของ
	แบบสอบถาม ทดลองใช้ (n=30)	แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจริง (n=400)
ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร	.8235	.8311
1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	.8223	.8430
2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	.5755	.7337
3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.7945	.7389
บรรยากาศขององค์กรโดยรวม	.9721	.9808
1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย	.8675	.9393
2. พันธสัญญา	.8869	.9024
3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.7677	.8586
4. โครงสร้างองค์กร	.8581	.8653
5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	.8163	.8433
6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล	.8505	.8693
7. ความรับผิดชอบในงาน	.8304	.8908
8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง	.8895	.9036
9. ความจงรักภักดีในองค์กร	.8413	.8690
10. การสนับสนุนให้ปฏิบัติงาน	.8214	.8791
11. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน	.9094	.9345
12. การทำงานเป็นทีม	.8883	.9128
การมีส่วนร่วมในงาน	.8782	.8586

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บข้อมูลทำตามขั้นตอนดังนี้คือ

1. ขอหนังสือจาก จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงโรงพยาบาลที่ได้รับการสุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 8 แห่งเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งหนังสือขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างๆ และผู้อำนวยการสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ และตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

3. เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงติดต่อประสานงานกับผู้รับผิดชอบเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และกำหนดนัดหมายวันเวลาในการเก็บข้อมูล

4. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยติดต่อประสานงานกับฝ่ายการพยาบาล เพื่อขอรายชื่อแผนกพยาบาล และจำนวนพยาบาลในแต่ละแผนก จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ แล้วมอบแบบสอบถามผ่านไปรษณีย์หัตถ์หน้าหอผู้ป่วยที่สุ่มได้ อธิบายคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถามว่าเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้สุ่มจากตารางเวรที่ปฏิบัติงาน โดยขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนภายใน 1 สัปดาห์ หลังได้รับแบบสอบถามแล้ว ขอความร่วมมือจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน และกำหนดนัดหมายเวลาในการขอรับแบบสอบถามที่รวบรวมได้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย

5. ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 8 อาทิตย์ ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2545 จนถึง วันที่ 30 เมษายน 2545

6. ได้รับแบบสอบถามกลับคืนเป็น จำนวนทั้งสิ้น 336 ฉบับ จากที่ส่งไปทั้งหมด 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84

7. เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ จำนวน 1 ฉบับ จึงมีแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งสิ้น 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.75 ของแบบสอบถามทั้งหมด

8. นำแบบสอบถามมาตรวจนับคะแนนตามที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลบันทึกลงในแบบลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version 9.0 ในการประมวลผลข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ด้วยสถิติขั้นพื้นฐาน ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent)
 2. วิเคราะห์ข้อมูล ความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กร บรรยากาศขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงานด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) จำแนกรายด้านและโดยรวม และด้วยจำนวน และร้อยละในรายชื่อ
 3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency coefficient : C) แล้วทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบ ไค – แสควร์ (Chi – square : χ^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
 4. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์บรรยากาศขององค์กร และ การมีส่วนร่วมในงานกับ ความยืดหยุ่นผูกพันในองค์กร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
- | | |
|--------------------------------------|------------------------------|
| ค่าระหว่าง ± 0.70 ถึง ± 1.00 | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง |
| ค่าระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.69 | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ค่าระหว่าง ± 0.00 ถึง ± 0.29 | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ |
- ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ข้อความทั้ง สองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน แต่หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษา ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และ ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน กับความ ยึดมั่นผูกพันในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 335 คน ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร เสนอเป็นค่าความถี่ และร้อยละ ในตารางที่ 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับบรรยากาศ องค์กร การมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร จำแนกตามรายด้าน โดยรวม จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถามในรายชื่อ แสดงผลการวิเคราะห์ใน ตารางที่ 4-8

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ องค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร แสดงผลการวิเคราะห์ ใน ตาราง ที่ 9-13

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 - 30 ปี	166	49.8
31 – 40 ปี	112	33.6
41 – 50 ปี	48	14.4
51 – 60 ปี	7	2.1
สถานภาพสมรส		
โสด	212	63.7
คู่	112	33.6
หม้าย / หย่า / แยก	9	2.7
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	308	92.5
ปริญญาโท	25	7.5
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
3 – 5 ปี	121	36.3
6 – 10 ปี	68	20.4
11 – 15 ปี	55	16.5
16 – 20 ปี	53	15.9
21 – 25 ปี	22	6.6
26 ปีขึ้นไป	14	4.2

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัดที่ปฏิบัติงาน		
กระทรวงสาธารณสุข	54	16.1
ทบวงมหาวิทยาลัย	42	12.5
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	79	23.6
กระทรวงกลาโหม	63	18.8
กรุงเทพมหานคร	97	29.0
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
ศัลยกรรม	81	24.2
อายุรกรรม	80	23.9
สูติ และนรีเวชกรรม	24	7.2
กุมารเวชกรรม	32	9.6
ผู้ป่วยนอก	15	4.5
พิเศษ	13	3.9
ห้องผ่าตัด	17	5.1
หอผู้ป่วยหนัก	24	7.2
อื่นๆ	47	14.0

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 335 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีมีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 49.8 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุระหว่าง 51-60ปี มีจำนวน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.1 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สถานภาพ โสดมีจำนวนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 63.7 และ สถานภาพหม้าย น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.7

วุฒิการศึกษาพบว่าจบการศึกษา ระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าเป็นจำนวนสูง ที่สุดคิดเป็นร้อยละ 92.5 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 7.5 และไม่มีระดับ การศึกษาที่สูงกว่าปริญญาโท

กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 3-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาคือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.4 และ ระยะเวลาการทำงานที่สูงกว่า 26ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.2

กลุ่มตัวอย่างที่สังกัดกรุงเทพมหานคร คิดเป็นร้อยละ 29.0 รองลงมาคือสังกัดกรมตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 23.6 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็น ร้อยละ 12.5

สำหรับแผนกที่ปฏิบัติงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในแผนกศัลยกรรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.2 รองลงมาคือแผนกอายุรกรรม ร้อยละ 23.9 ส่วนที่น้อยที่สุดคือ แผนกพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 3.9



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับบรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม แสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบรรยากาศองค์การ จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย	3.18	.82	ปานกลาง
2. ด้านพันธสัญญา	3.14	.75	ปานกลาง
3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.46	.69	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.13	.71	ปานกลาง
5. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ	3.31	.67	ปานกลาง
6. ด้านการยกย่องชมเชย และให้รางวัล	3.08	.75	ปานกลาง
7. ด้านความรับผิดชอบในงาน	3.27	.69	ปานกลาง
8. ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง	2.75	.80	ปานกลาง
9. ด้านความจงรักภักดีในองค์การ	3.21	.73	ปานกลาง
10. ด้านการสนับสนุนให้ปฏิบัติงาน	3.00	.74	ปานกลาง
11. ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน	3.25	.77	ปานกลาง
12. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.37	.74	ปานกลาง
บรรยากาศการทำงานโดยรวม	3.18	.61	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าบรรยากาศการทำงานโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีระดับของบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านพันธสัญญา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ด้านความจงรักภักดีในองค์การ ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีมพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}= 3.45$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ ($\bar{X}= 3.37, 3.31$ และ 3.27 ตามลำดับ)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ ของบรรยากาตองศ์การ จำแนกตามรายชื่อตามระดับความคิดเห็น

บรรยากาตองศ์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย										
1. ฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายไว้อย่างชัดเจน	25	7.5	118	35.2	119	35.5	56	16.7	17	5.1
2. เป้าหมายและนโยบายมีความกระชับเข้าใจง่าย	19	5.7	94	28.1	145	43.3	60	17.9	17	5.1
3. เป้าหมายและนโยบายสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	17	5.1	96	28.7	148	44.2	59	17.6	15	4.5
4. เป้าหมายและนโยบายง่ายต่อการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ	12	3.6	78	23.3	168	50.1	60	17.9	17	5.1
5. เป้าหมายและนโยบายสอดคล้องกับพันธกิจของฝ่ายการพยาบาล	23	6.9	133	39.7	137	40.9	36	10.7	6	1.8

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายการตอบคำถามรายข้อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านพันธสัญญา										
1. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	23	6.9	105	31.3	147	43.9	49	14.6	11	3.3
2. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานต่างๆ	17	5.1	81	24.2	155	46.3	68	20.3	14	4.2
3. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานเพื่ออุทิศตนให้องค์กร	13	3.9	67	20.0	148	44.2	80	23.9	27	8.1
4. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ใช้กลยุทธ์ในการให้บุคลากรพยาบาลมุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	12	3.6	85	25.4	155	46.3	70	20.9	13	3.9
5. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดประชุมหรือจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	30	9.0	135	40.3	139	41.5	27	8.1	4	1.2

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน										
1. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร พยาบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	47	14	135	40.3	132	39.4	19	5.7	2	.6
2. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพอย่างต่อเนื่อง	31	9.3	127	37.9	147	43.9	27	8.1	3	.9
3. ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเลิศ/ได้มาตรฐาน	18	5.4	73	21.8	138	41.2	80	23.9	26	7.8
4. ฝ่ายการพยาบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบคุณภาพภายในโรงพยาบาล	55	16.4	153	45.7	107	31.9	17	5.1	3	.9
5. ฝ่ายการพยาบาลได้มีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมออย่าง น้อยทุก 1 ปี	47	14.0	133	39.7	122	36.4	28	8.4	5	1.5

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ด้านโครงสร้างองค์การ										
1. ฝ่ายการพยาบาลได้จัดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	16	4.8	115	34.3	148	44.2	49	14.6	7	2.1
2. ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	11	3.3	96	28.7	155	46.3	64	19.1	9	2.7
3. ฝ่ายการพยาบาลมีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ	21	6.3	106	31.6	157	46.9	47	14.0	4	1.2
4. ฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน	31	9.3	122	36.4	136	40.6	40	11.9	6	1.8
5. ฝ่ายการพยาบาลได้จัดอัตรากำลังได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน	11	3.3	50	14.9	124	37.0	104	31.0	46	13.7
ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ										
1. ฝ่ายการพยาบาลได้กำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	39	11.6	131	39.1	132	39.4	27	8.1	6	1.8

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
2. ฝ่ายการพยาบาลได้มีการประกาศให้บุคลากรรับทราบถึงกฎระเบียบเมื่อเข้าปฏิบัติงาน	52	15.5	145	43.3	119	35.5	16	4.8	3	.9
3. กฎระเบียบของฝ่ายการพยาบาลมีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันสามารถปฏิบัติตามได้	17	5.1	102	30.4	155	46.3	47	14.0	14	4.2
4. ในการพิจารณาโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล	11	3.3	94	28.1	180	53.7	43	12.8	7	2.1
5. ฝ่ายการพยาบาลใช้กฎระเบียบกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	10	3.0	92	27.5	144	43.0	67	20.0	22	6.6
ด้านการยกย่องชมเชย และให้รางวัล										
1. ฝ่ายการพยาบาลนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร	12	3.6	102	30.4	160	47.8	52	15.5	9	2.7
2. ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากปริมาณงาน และคุณภาพซึ่งมีข้อมูลประกอบที่ชัดเจน	16	4.8	87	26.0	163	48.7	56	16.7	13	3.9

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายกาตองค้การรายข้อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
3. ฝ่ายการพยาบาลได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งเป็นที่ยอมรับ สำหรับใช้ในการพิจารณาการให้รางวัล และการเลื่อนชั้น	14	4.2	88	26.3	146	43.6	70	20.9	17	5.1
4. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีการประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี	21	6.3	88	26.3	133	39.7	64	19.1	29	8.7
5. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรให้รับทราบอย่างทั่วถึง	19	5.7	83	24.8	156	46.6	54	16.1	23	6.9
ด้านความรับผิดชอบในงาน										
1. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสมตามวิชาชีพ	21	6.3	116	34.6	155	46.3	32	9.6	11	3.3
2. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสมกับภาระงาน	18	5.4	106	31.6	155	46.3	50	14.9	6	1.8

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
3. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลได้ทำงานตามความสนใจและความถนัด	11	3.3	75	22.4	161	48.1	70	20.9	18	5.4
4. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน	17	5.1	130	38.8	152	45.4	33	9.9	3	.9
5. ฝ่ายการพยาบาลได้ปลูกฝังให้บุคลากรพยาบาลได้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	24	7.2	140	41.8	139	41.5	27	8.1	5	1.5
ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง										
1. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดเงินอุดหนุนในบุคลากรพยาบาลทำการทดลองริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยมีแนวคิดพื้นฐานของวิชาการ	8	2.4	63	18.8	122	36.4	99	29.6	43	12.8
2. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดสรรเวลาให้บุคลากรได้มีการทดลองหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ	10	3.0	60	17.9	141	42.1	93	27.8	31	9.3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
3. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้แรงเสริม/แรงจูงใจแก่บุคลากรพยาบาลในการทดลองหรือริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่	6	1.8	54	16.1	161	48.1	83	24.8	31	9.3
4. ในการทดลองหรือริเริ่มสิ่งใหม่นั้นแม้ว่าจะไม่ประสบผลสำเร็จ จะไม่ถูกตำหนิ ถูกลงโทษหรือได้รับผลกระทบต่อดำเนินงาน	9	2.7	76	22.7	152	45.4	74	22.1	24	7.2
5. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดสถานที่หรือสถานการณ์จำลองเพื่อให้บุคลากรพยาบาลได้มีการทดลองริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่	6	1.8	45	13.4	138	41.2	99	29.6	47	14.0
ด้านความจงรักภักดีในองค์การ										
1. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความเคารพและนับถือในความเป็นบุคคลของบุคลากรพยาบาล	22	6.6	119	35.5	142	42.4	42	12.5	10	3.0
2. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ปลูกฝังให้บุคลากรพยาบาลมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อฝ่ายการพยาบาล/หน่วยงาน	21	6.3	105	31.3	149	44.5	46	13.7	14	4.2

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
3. ฝ่ายการพยาบาลให้บุคลากรพยาบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาล	18	5.4	122	36.4	143	42.7	43	12.8	9	2.7
4. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้บุคลากรพยาบาลทราบเกี่ยวกับการดำเนินงาน ข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่างๆของฝ่ายการพยาบาล/หน่วยงาน	22	6.6	125	37.3	140	41.8	39	11.6	9	2.7
5. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานช่วยเหลือเกื้อกูลให้บุคลากรพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	13	3.9	76	22.7	136	40.6	83	24.8	27	8.1
ด้านการสนับสนุนให้ปฏิบัติงาน										
1. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้สนับสนุนการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ และเหมาะสม	11	3.3	80	23.9	163	48.7	70	20.9	11	3.3
2. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรพยาบาล	11	3.3	98	29.3	159	47.5	55	16.4	12	3.6

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
3. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณด้านการปฏิบัติงานหรือสวัสดิการอย่างเพียงพอแก่บุคลากรพยาบาล	8	2.4	70	20.9	129	38.5	100	29.9	28	8.4
4. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้สนับสนุนให้มีตำรา และเอกสารสำหรับการค้นคว้า แก่บุคลากรพยาบาลใช้เสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน	21	6.3	85	25.4	147	43.9	68	20.3	14	4.2
5. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้มีสื่อเทคโนโลยีที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล	12	3.6	81	24.2	143	42.7	76	22.7	23	6.9
ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน										
1. ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	26	7.8	112	33.4	146	43.6	37	11.0	14	4.2
2. ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้ความเข้าใจ และยอมรับฟังเหตุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา	19	5.7	100	29.9	151	45.1	51	15.2	14	4.2
3. ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้กระทำตนเป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาหารือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	16	4.8	101	30.1	151	45.1	55	16.4	12	3.6

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายภาคองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
4. ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้ความไว้วางใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	19	5.7	106	31.6	161	48.1	43	12.8	6	1.8
5. ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้อิสระแก่บุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงาน แทนการควบคุมอย่างใกล้ชิด	21	6.3	114	34.0	161	48.1	35	10.4	4	1.2
ด้านการทำงานเป็นทีม										
1. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลมีการทำงานเป็นทีม	46	13.7	130	38.8	136	40.6	19	5.7	4	1.2
2. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลเห็นความสำคัญของการเอื้อเพื่อแบ่งปัน และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม	33	9.9	119	35.5	149	44.5	29	8.7	5	1.5
3. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีความรัก ความสามัคคี เต็มใจเสียสละให้แก่ทีมงาน	28	8.4	98	29.3	146	43.6	52	15.5	11	3.3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บรรยายการองค์การรายชื่อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
4. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลในที่ที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	24	7.2	107	31.9	153	45.7	43	12.8	8	2.4
5. ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะของทีมงาน	21	6.3	111	33.1	161	48.1	35	10.4	7	2.1

n = จำนวน

จากตารางที่ 5 พบว่าบรรยายการองค์การด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย พยาบาลวิชาชีพร้อยละ 50.1 เห็นด้วยกับ เป้าหมายและนโยบายง่ายต่อการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จเป็นจริงในระดับปานกลางมากที่สุด และเป้าหมายและนโยบายสอดคล้องกับพันธกิจของฝ่ายการพยาบาล และ ร้อยละ 1.8 เห็นว่าเป็นจริงน้อยที่สุดเป็นจำนวนน้อยที่สุด ด้านพันธสัญญา ร้อยละ 46.3 เห็นด้วยกับฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานต่างๆ และ ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ใช้กลยุทธ์ในการให้บุคลากรพยาบาลมุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สำเร็จเป็นจริงในระดับปานกลางมากที่สุด และฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดประชุมหรือจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ เป็นจริงน้อยที่สุดเป็นจำนวนน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 1.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานร้อยละ 45.7 เห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด เป็นจำนวนมากที่สุด ส่วน ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเห็นว่าเป็นจริงน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ .6 ด้านโครงสร้างองค์การ ร้อยละ 46.9 เห็นด้วยกับฝ่ายการพยาบาลมีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ เป็นจำนวนมากที่สุด และร้อยละ 1.2 เห็นด้วยน้อย

ที่สุดเป็นจำนวนน้อยที่สุด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ร้อยละ 53.7 เห็นด้วยกับในการพิจารณาลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล เป็นจำนวนมากที่สุด ส่วนร้อยละ .9 เห็นว่า ฝ่ายการพยาบาลได้มีการประกาศให้บุคลากรรับทราบถึงกฎระเบียบเมื่อเข้าปฏิบัติงานเห็นเป็นจริงน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ .9 ด้านการยกย่องชมเชย และให้รางวัล ร้อยละ48.7 เห็นด้วยกับฝ่ายการพยาบาลมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากปริมาณงาน และคุณภาพซึ่งมีข้อมูลประกอบที่ชัดเจนในระดับปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด และร้อยละ 2.7เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเป็นจริงน้อยที่สุดเป็นจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 2.7 ด้านความรับผิดชอบในงาน ร้อยละ48.1 เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลได้ทำงานตามความสนใจและความถนัดเป็นจริงปานกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด และร้อยละ.9 เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน เป็นจริงน้อยที่สุดเป็นจำนวนน้อยที่สุด ด้านเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ร้อยละ48.1เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้แรงเสริม/แรงจูงใจแก่บุคลากรพยาบาลในการทดลองหรือริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นจริงปานกลางเป็นจำนวนมากที่สุด และร้อยละ 1.8 เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้แรงเสริม/แรงจูงใจแก่บุคลากรพยาบาลในการทดลองหรือริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เป็นจริงมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ด้านความจงรักภักดีในองค์กร พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ44.5 เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ปลุกฝังให้บุคลากรพยาบาลมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อฝ่ายการพยาบาล/หน่วยงานเป็นจริงปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด และร้อยละ2.7เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลให้บุคลากรพยาบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาลเป็นจริงน้อยที่สุดเป็นจำนวนน้อยที่สุด ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ร้อยละ48.7เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้สนับสนุนการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ และเหมาะสมเป็นจริงปานกลางมีมากที่สุด และร้อยละ2.4เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณด้านการปฏิบัติงานหรือสวัสดิการอย่างเพียงพอแก่บุคลากรพยาบาลเป็นจริงมากที่สุดมีน้อยที่สุด ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 48.1เห็นว่าผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้ความไว้วางใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจริงปานกลาง มากที่สุด และร้อยละ 1.2 เห็นว่าผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้อิสระแก่บุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงาน แทนการควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นจริงน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุดด้านการทำงานเป็นทีม ร้อยละ48.1 เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะของทีมงานเป็นจริงปานกลางมากที่สุด และร้อยละ 1.2 เห็นว่าฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลมีการทำงานเป็นทีมเป็นจริงน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการมีส่วนร่วมในงาน จำแนก โดยรวม จำนวนและร้อยละของการมีส่วนร่วมในงานเป็นรายข้อ

การมีส่วนร่วมในงานรายข้อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. สิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้ามีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	23	6.9	119	35.5	153	45.7	33	9.9	7	2.1
2. สำหรับข้าพเจ้างานเป็นเพียงส่วนเล็กๆในชีวิตข้าพเจ้า	89	26.6	123	36.7	92	27.5	25	7.5	6	1.8
3. ข้าพเจ้ามีความผูกพันกับงานที่ทำอยู่เป็นอย่างมาก	44	13.1	126	37.6	131	39.1	29	8.7	5	1.5
4. งานของข้าพเจ้าเป็นอาหาร ชีวิต และการหายใจ	23	6.9	93	27.8	140	41.8	53	15.8	26	7.8
5. ความสนใจของข้าพเจ้ามักมีศูนย์กลางอยู่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	22	6.6	111	33.1	153	45.7	36	10.7	13	3.9
6. ข้าพเจ้ารู้สึกถูกมัดติดกับงานที่ทำ ซึ่งยากที่จะแยกตัวออกจากงานที่ทำได้	12	3.6	57	17.0	160	47.8	83	24.8	23	6.9
7. โดยปกติข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกผูกมัดติดกับงานที่ทำอยู่	34	10.1	86	25.7	145	43.3	54	16.1	16	4.8
8. เป้าหมายในชีวิตของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงาน	20	6.0	125	37.3	136	40.6	41	12.2	13	3.9

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การมีส่วนร่วมในงานรายข้อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
9. ข้าพเจ้าคำนึงถึงว่างานเป็นแก่นแท้ของชีวิต	30	9.0	111	33.1	145	43.3	36	10.7	13	3.9
10. ข้าพเจ้าจะหมกมุ่นอยู่กับงานเกือบตลอดเวลา	10	3.0	39	11.6	167	49.9	81	24.2	38	11.3
การมีส่วนร่วมในงานโดยรวม			3.24		.61		ปานกลาง			

n = จำนวน

จากตารางที่ 6 พบว่าการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.24 ส่วนด้านรายข้อ ข้าพเจ้าจะหมกมุ่นอยู่กับงานเกือบตลอดเวลา มีพยาบาลวิชาชีพเห็นว่าเป็นจริงปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 49.9 และ ร้อยละ 1.5 เห็นว่าข้าพเจ้ามีความผูกพันกับงานที่ทำอยู่เป็นอย่างมากเป็นจริงน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันในองค์การ
จำแนกรายด้าน และโดยรวม

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ	3.73	.67	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	3.06	.70	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.09	.66	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม	3.29	.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง และ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านจิตใจ ($\bar{X}= 3.73$) และ ด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.06$)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพต่อความเชื่อมั่นผูกพันในองค์กร จำแนกรายข้อตามระดับความคิดเห็น

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรรายข้อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ										
1. ข้าพเจ้ามีความสุขที่จะใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้	39	11.6	153	45.7	120	35.8	19	5.7	4	1.2
2. ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีปัญหาของโรงพยาบาลแห่งนี้เปรียบเสมือนปัญหาของข้าพเจ้า	18	5.4	113	33.7	152	45.4	41	12.2	11	3.3
3. ข้าพเจ้ารู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในโรงพยาบาลแห่งนี้	78	23.3	120	35.8	95	28.4	31	9.3	11	3.3
4. ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้	123	36.7	132	39.4	68	20.3	9	2.7	3	.9
5. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้	124	37.0	130	38.8	65	19.4	12	3.6	4	1.2
6. โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายกับข้าพเจ้ามาก	60	17.9	134	40.0	118	35.2	17	5.1	6	1.8

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรรายข้อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่										
1. ปัจจุบันข้าพเจ้าทำงานอยู่โรงพยาบาลแห่งนี้เพราะเป็นความจำเป็นซึ่งมากพอๆกับเป็นความต้องการของข้าพเจ้าเอง	48	14.3	122	36.4	117	34.9	39	11.6	9	2.7
2. เป็นการยากสำหรับข้าพเจ้าที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ แม้ว่าเป็นความต้องการของข้าพเจ้าเอง	55	16.4	105	31.3	105	31.3	46	13.7	24	7.2
3. หากข้าพเจ้าต้องลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ จะก่อให้เกิดความยุ่งยากในชีวิตของข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก	40	11.9	81	24.2	118	35.2	65	19.4	31	9.3
4. ข้าพเจ้ามีทางเลือกน้อยมาก หากต้องลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	26	7.8	52	15.5	126	37.6	84	25.1	47	14.0
5. หากข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้โรงพยาบาลแห่งนี้มากเท่ากับที่ผ่านมา ข้าพเจ้าอาจลาออกไปทำงานที่อื่น	15	4.5	50	14.9	154	46.0	75	22.4	41	12.2

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรรายข้อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6. สิ่งที่จะเป็นผลเสียที่จะตามมาจากการลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้คือข้าพเจ้าต้องสูญเสียผลประโยชน์บางอย่างไป	28	8.4	69	20.6	118	35.2	71	21.2	49	14.6
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน										
1. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้	59	17.6	98	29.3	125	37.3	34	10.1	19	5.7
2. ข้าพเจ้าคิดว่าเป็นการไม่ถูกต้องนักที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ถึงแม้จะส่งผลดีกับข้าพเจ้าโดยส่วนตัวก็ตาม	30	9.0	81	24.2	155	46.3	57	17.0	12	3.6
3. ข้าพเจ้ารู้สึกผิดหากจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	11	3.3	41	12.2	121	36.1	105	31.3	57	17.0
4. โรงพยาบาลแห่งนี้สมควรได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า	29	8.7	91	27.2	162	48.4	37	11.0	16	4.8
5. ข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะว่าข้าพเจ้ามีภาระผูกพันกับบุคคลากรและผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งนี้	20	6.0	77	23.0	153	45.7	57	17.0	28	8.4

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรรายข้อ	ระดับความคิดเห็น									
	5		4		3		2		1	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นหนี้บุญคุณโรงพยาบาลแห่งนี้อย่างมาก	38	11.3	81	24.2	136	40.6	58	17.3	22	6.6

n = จำนวน

จากตารางที่ 8 พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจรายข้อ พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 45.7 เห็นว่า ข้าพเจ้ามีความสุขที่จะใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นจริงมาก เป็นจำนวนมากที่สุด และร้อยละ .9 เห็นว่า ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นจริงน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด ส่วนความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ ร้อยละ 46.0 เห็นว่าหากข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้โรงพยาบาลแห่งนี้มากเท่ากับที่ผ่านมา ข้าพเจ้าอาจลาออกไปทำงานที่อื่น เป็นจริงปานกลางมีจำนวนมากที่สุด และร้อยละ 2.7 เห็นว่าปัจจุบันข้าพเจ้าทำงานอยู่โรงพยาบาลแห่งนี้เพราะเป็นความจำเป็นซึ่งมากพอกับเป็นความต้องการของข้าพเจ้าเอง เป็นจริงน้อยที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้าน บรรทัดฐาน พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 48.4 เห็นว่าข้าพเจ้าจะไม่ลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะข้าพเจ้ามีภาระผูกพันกับบุคลากรและผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นจริงปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด และร้อยละ 3.3 เห็นว่าข้าพเจ้ารู้สึกผิดหากจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ เป็นจริงมากที่สุด มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	บรรยากาศองค์การ	การมีส่วนร่วมในงาน
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	.330**	.531**
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	.123*	.141**
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	.442**	.584**
ความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม	.395**	.554**

* $p < .05$ (2 – tailed) และ ** $p < .01$ (2 – tailed)

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม และรายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวมและรายด้าน ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โยรวมและรายด้าน ด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ความยึดมั่นผูกพันใน องค์กร	อายุ						df	χ^2	C	p- value
	20-30		31-40		41-60					
	n	%	n	%	n	%				
ความยึดมั่นผูกพันด้าน จิตใจ										
สูงมาก	22	6.6	20	6.0	15	4.5				
สูง	81	24.3	60	18.0	33	9.9				
ปานกลาง	63	18.9	32	9.6	7	2.1	4	14.662	.205	.005
ความยึดมั่นผูกพันด้านการ คงอยู่										
สูง	42	12.6	38	11.4	17	5.1				
ปานกลาง	94	28.2	58	17.4	24	7.2				
ต่ำ	30	9.0	16	4.8	14	4.2	4	5.690	.130	.224
ความยึดมั่นผูกพันด้าน บรรทัดฐาน										
สูง	35	10.5	39	11.7	26	7.8				
ปานกลาง	102	30.6	59	17.7	24	7.2				
ต่ำ	29	8.7	14	4.2	5	1.5	4	15.776	.213	.003
ความยึดมั่นผูกพันโดยรวม										
สูง	48	28.9	47	42.0	28	50.9				
ปานกลาง	118	71.1	65	58.0	27	49.1	2	10.410	.174	.005

n = จำนวน

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.3 ส่วนพยาบาลที่มีอายุ ระหว่าง 41-60 ปีมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจในระดับปานกลางมีจำนวน น้อยที่สุดคิดเป็น 2.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีมีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.2 ส่วนพยาบาลที่มีอายุ ระหว่าง 41-60 ปีมีความยึดมั่นผูกพัน

ในองค์การด้านการคงอยู่ในระดับต่ำมีจำนวน น้อยที่สุดคิดเป็น 4.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีมีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.6 ส่วนพยาบาลที่มีอายุ ระหว่าง 41-60 ปีมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำมีจำนวน น้อยที่สุดคิดเป็น 1.5 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปีมีความยึดมั่นผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.1 และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวมในระดับสูง มีจำนวน น้อยที่สุดคิดเป็น 28.9

ทางด้านความสัมพันธ์ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p -value = .005, .003, และ .005 ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร	สถานภาพสมรส				df	χ^2	C	p- valu e
	โสด/หม้าย		คู่					
	n	%	n	%				
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ								
สูงมาก	32	9.6	25	7.5				
สูง	115	34.5	59	17.7				
ปานกลาง	74	22.2	28	8.4	2	4.423	.114	.110
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคง อยู่								
สูงมาก	62	18.6	35	10.5				
สูง	118	35.4	58	17.4				
ปานกลาง	41	12.3	19	5.7	2	.401	.035	.818
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัด ฐาน								
สูงมาก	58	17.4	42	12.6				
สูง	126	37.8	59	17.7				
ปานกลาง	37	11.1	11	3.3	2	5.857	.133	.053
ความยึดมั่นผูกพันโดยรวม								
สูงมาก								
สูง	70	21.0	53	15.9				
ปานกลาง	151	45.3	59	17.7	1	7.813	.151	.005

n = จำนวน

จากตารางที่ 11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส โสด/หม้าย ร้อยละ 34.5 มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด จำนวนน้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ ที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 7.5 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส โสด/หม้าย ร้อยละ 35.4 มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด จำนวนน้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ ที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 5.7 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพ

สมรส โสด/หม้าย ร้อยละ 37.8 มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด จำนวนน้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ ที่มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 3.3 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส โสด/หม้าย ร้อยละ 45.3 มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด จำนวนน้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 15.9

ส่วนทางด้านความสัมพันธ์พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} = .005$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การในรายด้าน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร	ระดับการศึกษา				df	χ^2	C	p- valu e
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท					
	n	%	n	%				
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ								
สูงมาก	50	15.0	7	2.1				
สูง	258	77.5	18	5.4	1	2.256	.082	.133
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคง อยู่								
สูง	92	27.6	5	1.5				
ปานกลาง	163	48.9	13	3.9				
ต่ำ	53	15.9	7	2.1	2	2.272	.082	.321
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัด ฐาน								
สูง	88	26.4	12	3.6				
ปานกลาง	220	66.1	13	3.9	2	4.154	.111	.042
ความยึดมั่นผูกพันโดยรวม								
สูง	112	33.6	11	3.3				
ปานกลาง	196	58.9	14	4.2	1	.579	.042	.447

n = จำนวน

จากตารางที่ 12 ความยึดมั่นในองค์กรด้านจิตใจ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจในระดับสูง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 77.5 น้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และมีความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจในระดับสูงมาก คิดเป็นร้อยละ 2.1 ความยึดมั่นในองค์กรด้านการคงอยู่ พยาบาลวิชาชีพ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.9 น้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และมีความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 1.5 ความยึดมั่นในองค์กรด้านบรรทัดฐาน พยาบาลวิชาชีพ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.1 น้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และมีความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 3.6 ส่วนความยึดมั่นในองค์การโดยรวม พยาบาลวิชาชีพ ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวมในระดับปานกลาง มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.9 น้อยที่สุดคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวมในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 3.3

ส่วนด้านความสัมพันธ์ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value}=.042$) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และความยึดมั่นผูกพันในองค์การโดยรวม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน										df	χ^2	C	p-value
	3-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ														
สูงมาก	15	4.5	12	3.6	10	3.0	10	3.0	10	3.0				
สูง	59	17.7	32	9.6	29	8.7	34	10.2	20	6.0				
ปานกลาง	47	14.1	24	7.2	16	4.8	9	2.7	6	1.8	8	14.960	.207	.060
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่														
สูง	31	9.3	20	6.0	21	6.3	15	4.5	10	3.0				
ปานกลาง	68	20.4	39	11.7	25	7.5	28	8.4	16	4.8				
ต่ำ	22	6.6	9	2.7	9	2.7	10	3.0	10	3.0	8	6.537	.139	.587
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน														
สูง	27	8.1	14	4.2	22	6.6	18	5.4	19	5.7				
ปานกลาง	71	21.3	44	13.2	27	8.1	29	8.7	14	4.2				
ต่ำ	23	6.9	10	3.0	6	1.8	6	1.8	3	.9	8	19.692	.236	.012

ตารางที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน										df	χ^2	C	p-value
	3-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ														
สูงมาก	15	4.5	12	3.6	10	3.0	10	3.0	10	3.0				
สูง	59	17.7	32	9.6	29	8.7	34	10.2	20	6.0				
ปานกลาง	47	14.1	24	7.2	16	4.8	9	2.7	6	1.8	8	14.960	.207	.060
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่														
สูง	31	9.3	20	6.0	21	6.3	15	4.5	10	3.0				
ปานกลาง	68	20.4	39	11.7	25	7.5	28	8.4	16	4.8				
ต่ำ	22	6.6	9	2.7	9	2.7	10	3.0	10	3.0	8	6.537	.139	.587
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน														
สูง	27	8.1	14	4.2	22	6.6	18	5.4	19	5.7				
ปานกลาง	71	21.3	44	13.2	27	8.1	29	8.7	14	4.2				
ต่ำ	23	6.9	10	3.0	6	1.8	6	1.8	3	.9	8	19.692	.236	.012

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร	ประสบการณ์ในการทำงาน										df	χ^2	C	p-value
	3-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21 ปีขึ้นไป					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม														
สูง	37	30.6	19	27.9	26	47.3	21	39.6	20	55.6				
ปานกลาง	84	69.4	49	72.1	29	52.7	32	60.4	16	44.4	4	12.507	.190	.014

n = จำนวน

จากตารางที่ 13 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 3-5 ปี ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจในระดับ สูงมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 17.7 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 21 ปีขึ้นไปที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจในระดับ ปานกลาง มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 1.8 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 3-5 ปี ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับ ปานกลางมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 20.4 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี และ 11-15 ปีที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ในระดับ ต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.7 พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 3-5 ปี ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับ ปานกลางมีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 21.3 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 21 ปีขึ้นไปที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับ ต่ำ มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ .9 และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6-10 ปี ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม ในระดับ ปานกลาง มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.1 และพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6-10 ปีที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูงมีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.9

ทางด้านความสัมพันธ์พบว่าประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p-value = .012, .014 ตามลำดับ) แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน ได้จากการสุ่ม ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมด 7,924 คน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ในแบบสอบถามทุกชุด ข้อมูลที่ได้รับมีความสมบูรณ์สามารถ นำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 83.75

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Meyer et al. (1993) ทั้งหมด 18 ข้อ มีลักษณะเป็น Rating scale 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล รัฐ กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดของ Kanungo (1982) จำนวน 10 ข้อ มี ลักษณะเป็น Rating scale 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มี องค์ประกอบ 12 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านพันธสัญญา ด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการยกย่อง ชมเชยและให้รางวัล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ด้าน ความจงรักภักดีในองค์การ ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามของ เสาวรส บุญนาคซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิด ของ Litwin and Burmeister (1992) จำนวน 60 ข้อ ด้านละ 5ข้อเท่าๆกัน มีลักษณะเป็น Rating scale 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อความถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน นำมาหาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์กร บรรยากาศขององค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน เท่ากับ .82, .97, และ .88 ตามลำดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ version 9.0 ในการคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคว้สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุดร้อยละ 49.6 น้อยที่สุดอายุตั้งแต่ 51-60 ร้อยละ 2.1 สถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 63.3 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 33.4 ระดับการศึกษา สูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 91.9 สำหรับระดับปริญญาโท มีเพียงร้อยละ 7.5 โดยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 3-5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.1 และระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 26 ปี น้อยที่สุด ร้อยละ 4.2

2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$ และ $\bar{X} = 3.09$ ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ รายข้อด้านจิตใจ พบว่า ความรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้มีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาคือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.07$) ส่วนความรู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลแห่งนี้ เปรียบเสมือนกับปัญหาของตนเอง มีระดับต่ำสุด ($\bar{X} = 3.26$) สำหรับด้านการคงอยู่ การที่ยังคงอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้เพราะว่าเป็นความจำเป็นมากพอๆกับความต้องการของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนความรู้สึกว่าหากไม่ได้ทุ่มเทแรงกายและแรงใจให้โรงพยาบาลแห่งนี้มากเท่ากับที่ผ่านมา อาจจะถูกไล่ออกไปทำงานที่อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.77$) ด้านบรรทัดฐาน ความรู้สึกเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องทำงานอยู่โรงพยาบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูง

ที่สุด ($\bar{X} = 3.43$) ส่วนความรู้สึกรู้สึกผิด หากว่าจะต้องลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.53$)

3. บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า บรรยากาศองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านพันธสัญญา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ด้านความจงรักภักดีในองค์การ ด้านการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีมพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ และด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ ($\bar{X} = 3.37, 3.31$ และ 3.27 ตามลำดับ)

4. การมีส่วนร่วมในงาน โดยประเมินตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพพบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่ว่างงานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตมีระดับความเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$) และความคิดเห็นที่ว่า ข้าพเจ้าจะหมกมุ่นอยู่กับงานตลอดเวลา มีระดับเห็นด้วยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.71$)

5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ได้ข้อค้นพบตามสมมติฐานดังนี้

5.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

5.1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2 สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.3 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐาน และโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวม กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ทางด้านพบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .330, .442$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .123$)

5.3 ส่วนการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .531, .584$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .141$)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาบรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานุก บุญยสมิทร และคณะ (2537) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของ บุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.45$) เนื่องจากปัจจุบัน โรงพยาบาลต่างๆ ได้เกิดกระแสตอบรับ จากการจากการเข้าสู่การประกันคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งได้ถูกกำหนดว่าต้องมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่วนบรรยากาศองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วยอย่างสูง จึงมีการกำหนดรูปแบบการทำงานที่ค่อนข้างเคร่งครัด ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ได้มีการทำงานที่มีการลองผิดลองถูกมากอย่างในสาขาอาชีพอื่นๆ

1.2 การมีส่วนร่วมในงาน โดยประเมินตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) อาจเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพ ต่างตระหนักดีว่าเป็นวิชาชีพ ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของคน โดยเฉพาะประชาชนที่มีปัญหาด้านสุขภาพอนามัย และพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนได้ดี ความคิดเห็นที่ว่างานเป็นส่วนสำคัญในชีวิตมีระดับความเห็นด้วยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$) ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน แต่เนื่องจากในภาวะการณ์ปัจจุบัน พยาบาลยังต้องมีการกิจอื่นๆนอกเหนือจาก งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่นการมีครอบครัวที่ต้องดูแล หรือมีกิจกรรมอย่างอื่นนอกเหนือจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้ไม่สามารถทุ่มเท หรือเสียสละเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่ เห็นได้จากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดเห็นที่ว่า ข้าพเจ้าจะหมกมุ่นอยู่กับงานตลอดเวลา มีระดับเห็นด้วยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.71$) จึงทำให้การรับรู้การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Knoop (1995) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาล จำนวน 171 คนพบว่า พยาบาลมีการมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

1.2 ความยึดมั่นผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของพยาบาล เช่นการขึ้นเวรเช้า/บ่าย/ดึก รวมทั้งการที่มีปริมาณงานที่มากกว่าอัตรากำลังที่มีอยู่อาจทำให้ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาล ไม่สูงเท่าที่ควร และพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจสูง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลมีความรู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาล และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล ส่วนความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาในโรงพยาบาลรัฐบาล ซึ่งมีผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่เท่ากับในภาคเอกชน แต่สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆอาจมากกว่าในภาคเอกชน ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่เป็นความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ซึ่งครอบคลุมถึงบิดา มารดา และบุตร จึงทำให้พยาบาลเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานของสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ด้านอายุ จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรรายด้าน ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิจัยหลายท่านซึ่งทำการศึกษาและวิจัย พบว่า ถ้าพนักงานขององค์กรมีอายุมากขึ้น จะยิ่งมีความผูกพันมากขึ้นด้วย เนื่องจากคนที่มีอายุมากตระหนักว่าโอกาสหรือทางเลือกในการทำงานของตนลดลง เป็นข้อจำกัดในการเลือกงานหรือเปลี่ยนงาน และคนที่มีความอายุมากขึ้นมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง สิ่งแสวงหาจึงสูง การที่จะออกไปทำงานในองค์กรอื่นนั้นต้องได้รับสิ่งจูงใจเพียงพอ ซึ่งองค์กรอื่นอาจไม่สามารถให้ได้ ทำให้แรงดึงดูดใจของบุคคลที่มีต่อองค์กรอื่นลดลง ดังนั้น การย้ายที่ทำงานของบุคคลจากองค์กรหนึ่ง จะลดลงเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (Steers, 1977; DeCotii and Summers 1987; Dodd-McCue and Wright, 1996)

อาจอธิบายได้ตามแนวคิดเรื่องการลงทุนของ Becker (1960) ที่ได้อธิบายว่าอายุแสดงให้เห็นถึงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน ซึ่งทำให้มีการสั่งสมการลงทุนไปกับระบบการจ้างงานขององค์กรจำนวนมาก (Sheldon 1971, Hrebiniak & Alutto 1972) ทำให้ผู้ที่มีอายุมากจำเป็นต้องผูกพันกับองค์กรอย่างไม่มีทางเลือก เพราะไม่เกิดความคุ้มค่าทั้งในเรื่องของรางวัลที่จะได้รับตอบแทน หรือความสูญเสียที่เกิดขึ้น

ในงานวิจัยของไทยก็ศึกษาพบในลักษณะเดียวกันว่าตัวแปรอายุส่งผลโดยตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร โดยได้อธิบายเพิ่มเติมว่า บุคคลที่มีอายุมากขึ้น มักจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าเรื่องใดๆ การทำงานในองค์กรใหม่ และสภาพแวดล้อมใหม่ จำเป็นต้องมีการปรับตัวทำให้บุคคลที่มีอายุมากขึ้นไม่อยากเปลี่ยนที่ทำงาน จึงมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมาก ส่วนบุคคลที่มีอายุน้อยหรือวัยหนุ่มสาวมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ชอบแสวงหาทดลองสิ่งใหม่ๆ ทำให้มีโอกาสเปลี่ยนงานบ่อยและมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรได้น้อย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532; ปวีณา บุญเจริญ, 2539)

นอกจากนั้น คนรุ่นใหม่มีลักษณะมุ่งที่จะได้เรียนรู้ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2538) และค่านิยมของบุคคลที่มีอายุต่างกันก็มีความแตกต่างกันด้วย ในปัจจุบันบุคคลที่มีอายุน้อย ให้ความสำคัญมากกับเสรีภาพส่วนบุคคล มีความพอใจในช่วงระยะเวลาสั้น มีความเป็นตัวของตัวเองสูงมากกว่าการแข่งขัน มองถึงผลตอบแทนในระยะยาวและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537) ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนงานเพื่อหาประสบการณ์ใหม่ๆ และความก้าวหน้าของตนเอง แสดงให้เห็นความสอดคล้องในงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรอายุว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เพราะจากข้อจำกัดในการจ้างงานของผู้ที่มีอายุมากและค่านิยมของคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนไป

2.2 ด้านสถานภาพสมรส ในการวิจัยนี้พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้มีนักวิชาการกลุ่มหนึ่งทำการศึกษาและวิจัย พบว่า สถานภาพสมรสส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์กร คือ คนที่แต่งงานแล้ว มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมากกว่าคนโสด โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานมีครอบครัว จะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรอย่างมาก เพราะคนโสดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับโอกาสในการเลือกการจ้างงานที่ดึงดูดใจ หรือคนที่แต่งงานแล้วมีโอกาสในการเลือกงานน้อยกว่าคนโสด ยังมีภาวะที่ต้องรับผิดชอบ และต้องการความมั่นคงในงาน (job security) สูง (Hrebiniak and Alutto, 1972) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือกระบวนการต่อรองที่มองว่าคนแต่งงานแล้วรู้สึกว่าการที่ตนไม่ผูกพันกับองค์กร หรือถ้าต้องออกจากองค์กรจะเป็นการสูญเสียผลประโยชน์ หรือสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ (Becker, 1960) ซึ่งคล้ายกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ในงานของ Meyer et al. (1993) ดังนั้น การเปลี่ยนงานจะเกิดขึ้นได้เมื่อหน่วยงานใหม่ สามารถให้ผลประโยชน์ตอบแทนดีกว่าหน่วยงานเก่า ซึ่งอาจจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ ความสะดวกสบายในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็น

สิ่งที่หาได้ยากมากขึ้นสำหรับผู้ที่แต่งงานแล้ว ทำให้คนแต่งงานแล้ว มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมากกว่าคนโสด

2.3 ด้านระดับการศึกษา การวิจัยครั้งนี้พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม และรายด้าน ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532) พบว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาปริญญาตรี จะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรน้อยกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี การที่ศึกษาพบว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กลับมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรสูงกว่าผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเกิดจากกลุ่มผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีได้รับโอกาสหรือสิ่งจูงใจที่เหนือกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) ที่ศึกษาพบว่าอาจารย์วุฒิปริญญาเอกมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์วุฒิปริญญาโท เพราะมีความภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้สอนนิสิตในระดับสูง ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ได้ทำประโยชน์ สร้างชื่อเสียงมากกว่า

2.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรโดยรวม และรายด้าน ด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานจะมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมากขึ้น เพราะพนักงานที่ทำงานนานมีแนวโน้มที่จะเกิดความเข้าใจองค์กรในทางที่ดี ยอมรับเป้าหมายคุณค่า และความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมากขึ้นเป็นเงาตามตัว และระยะเวลาที่ผ่านมา ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในตัวเอง เป็นการลงทุน (side bet) อย่างหนึ่ง ตามแนวความคิดเรื่องการลงทุนของ Becker (1960) กล่าวว่า การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรต้องลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา และโอกาสที่สูญเสียไป และยอมหวังที่จะได้รับประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรในรูปของสิ่งจูงใจการทำงานในระยะยาว เช่น เงินบำนาญ การแบ่งปันผลกำไร หรือสวัสดิการที่ไม่ใช่เงินเดือน และยังคงต้องการการพัฒนาอาชีพให้มีความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น มีทักษะ ความชำนาญที่มากขึ้น ถ้าลาออกไปก็จะได้ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงทำให้บุคคลที่มีอายุงานมากมีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรน้อยลง และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรมากขึ้น (ปริยาพร อนุตรโรจน์, 2532; อนันต์ชัย คงจันทร์, 2532; เซาวลิต ตนานนท์ชัย, 2533; Sheldon 1971; Hrebiniak and Alutto 1972; Buchanan 1974; Steers and Porter 1983) หรือกล่าวได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ได้รับมาจาก

องค์การ จึงส่งผลกระทบต่อความผูกพันในงาน ของบุคคลที่มีต่อองค์การ (DeCotiis & Summers 1987)

กล่าวโดยสรุป ระยะเวลาปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เพราะระยะเวลาจะก่อให้เกิดการสั่งสมความรู้สึกความเข้าใจ และปรับตัวได้ดีมากขึ้น รวมไปถึงผลประโยชน์ที่ได้รับในอัตราค่อนข้างสูงด้วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ทั้งโดยรวม และรายด้านทั้งด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.395$, $.330$ และ $.442$ ตามลำดับ) ส่วนด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=.123$)

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิริจิตต์ ราคา (2530) ซึ่งได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศขององค์การ กับความผูกพันต่อสถาบันที่ตนเองสอนอยู่ของอาจารย์ประจำ ในสถาบันการศึกษาเอกชน พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อสถาบันที่สอนอยู่ประจำ และยังพบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของอาจารย์ที่สอนอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล มีระดับสูงกว่าใน สถาบันเอกชน เนื่องจากบรรยากาศการทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดีกว่าของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมทั้งจากการศึกษาของ Ingersoll et al (2000) ซึ่งได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาล ได้พบว่าบรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

DeCotiis and Summers (1987) พบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การไม่ได้เกิดมาจากรูปลักษณะภายในและภายนอกของบุคคลแต่ละคนเท่านั้น แต่บุคคลที่เข้ามาในองค์การนี้ยังมีความคาดหวังที่จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมในงาน ที่ตนได้ใช้ความสามารถและทำให้ตนพอใจโดยสนองความต้องการพื้นฐานของตน นอกจากนี้ Kiesler (1971) ได้กล่าวว่า ความผูกพันนั้นอาจเกิดจาก ลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นประสบการณ์ในอดีตแล้ว ยังอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในองค์การมีผลต่อความผูกพันในองค์การมากกว่าลักษณะส่วนบุคคล

นอกจากนี้จากการศึกษาของ นางเยาว์ แก้วมรกต (2542) ที่ศึกษาผลการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และลักษณะงาน โดยบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านดี จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่รับรู้บรรยากาศในทางที่ดীন้อยกว่า

ส่วน ธนพร จงวิทยาดี (2544) ศึกษาบรรยากาศองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ พบว่า บรรยากาศองค์การกับความรู้สึผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันในทุกด้าน โดยบรรยากาศในด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกในระดับสูง แต่บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ในระดับต่ำ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าบุคคลเมื่อมีการรับรู้ถึงบรรยากาศในองค์การที่ตนพึงพอใจ จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากการรับรู้บรรยากาศในองค์การของบุคคลพบว่าบรรยากาศในองค์การไม่เอื้อต่อการทำงานก็จะเป็นแรงผลักดันให้ความยึดมั่นผูกพันในองค์การลดต่ำลง การสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ที่สามารถตอบสนองของความต้องการความต้องการของบุคคล จะทำให้สมาชิกขององค์การ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดสมาชิกในองค์การเกิดความเกิดความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน และความยึดมั่นผูกพันในองค์การ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ทั้งโดยรวม และรายด้านทั้งด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.554, .531, .141$ และ $.584$ ตามลำดับ)

สอดคล้องกับการศึกษาของ Couger (1990) และ Mathieu and Zajac (1990) ซึ่งพบว่า การมีส่วนร่วมในงาน และความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ รวมทั้งการศึกษาของ Kacmer and Carlson (1999) ซึ่งได้ศึกษาถึงสาเหตุ และ

ผลที่เกิดขึ้นของ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การกลุ่มบุคคลากรที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาล พบว่า อายุสถานภาพสมรส และการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ และEverett and Elloy (1991) พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

บุคคลที่มีส่วนร่วมในงานสูง จะเป็นผู้ที่อุทิศตนทำงานเพื่อองค์การโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเอง ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานสูงจะปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นความพึงพอใจที่อยากจะทำ เพราะเห็นว่างานมีความสำคัญต่อตนเอง และต่อภาพลักษณ์ของตนเอง ดังนั้นผู้ที่มีส่วนร่วมในงาน จึงมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้วย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรได้มีการจัดดำเนินการ เพื่อการยกระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การให้สูงมากกว่าที่เป็นอยู่ ด้วยการจัดให้มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการยกระดับความยึดมั่นผูกพันในองค์การให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า บรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์กับ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การทั้งทางด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศขององค์การ ด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจต้องมีการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้พยาบาล ได้มีโอกาสในการที่จะทดลอง หรือเสนอแนะ แนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่องค์การ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรของตนได้แสดงศักยภาพ ได้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมที่น่าจะมีความสัมพันธ์ หรือมีผลกระทบต่อความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ทั้งสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และภายนอกองค์การ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การเช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เป็นต้น

2. การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร จึงควรมีการศึกษาผลที่ตามมา ของความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เพื่อเป็นการยืนยันถึงพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น หรือประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ เมื่อมีการสร้างให้บุคคลในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงาน
3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติม เปรียบเทียบในผลที่ตามมาของความยึดมั่นผูกพันในแต่ละด้านเช่น ความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ด้านการคงอยู่สูง เปรียบเทียบกับ ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานสูงเป็นต้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2537. **พฤติกรรมองค์การ**. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. **ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสายงานสนับสนุน
การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จूरีย์ อุสาหะ. 2542. **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล
สังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541. **บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์
พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทองใบ สุดชาติ. 2542. **ทฤษฎีองค์การ: วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์.
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. ไทยวัฒนาพานิชย์.**
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษา
กรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2535. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร.
- ธนพร จงวิทยาดี. 2544. **บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
โรงพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการจัดการโครงการ
สวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- บุญใจ ลิ้มศิลา. 2542. **บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน:
กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. 2533. **การจัดการทางการพยาบาล**. ภาควิชาวิจัยและประเมินผล:
การบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์
บางแสน ชลบุรี.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. **ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ ประสานมิตร.
- ปวีณา บุญเจริญ. 2539. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลกรุงเทพ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา การ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรประภา ไสววรรณ. 2539. **ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาในองค์กรธุรกิจน้ำมัน**
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2536. **การจัดการทางการพยาบาล: ประเด็นและแนวคิด. วารสาร
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 5 (1) : 58-61.**
- พาริดา อิบราฮิม. 2542. **สาระการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. สามเจริญพานิชย์.**
กรุงเทพมหานคร.
- พาริดา อิบราฮิม. 2541. **นิเทศน์วิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 7.**
สามเจริญพานิชย์. กรุงเทพมหานคร.
- ภรณ์ มหานนท์. 2529. **การประเมินประสิทธิผลองค์การ.** O.S.Printing House.
กรุงเทพมหานคร.
- มณูญ ตนะวัฒนา. 2537. **การบริหาร การจัดการธุรกิจยุคใหม่. ธีรพงษ์การพิมพ์.**
กรุงเทพมหานคร.
- วรดา ข่ายแก้ว. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการ
คิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.**
- วรรณดี ชูกาล. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ
ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.**

- วรัญญา วงศ์ประสิทธิ์. 2540. **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความเครียดในบทบาทกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาล สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. 2535. **ความลับขององค์กร พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 2.** สำนักพิมพ์ธรรมนิติจำกัด. กรุงเทพมหานคร.
- วีรวัฒน์ บัณฑิตามย์. 2538. **การสรรหา การรักษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รุ่นใหม่: หรือว่าจะสายเกินไป?. วารสารจิตวิทยา.** 2 (1). 56-75.
- สมยศ นาวิการ. 2536. **การบริหาร.** สำนักพิมพ์ดอกหญ้า. กรุงเทพมหานคร.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. 2538. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. 2540. **ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสีโยกฤษณ์. 2533. **หลักการบริหารเบื้องต้น.** สวัสดิการสำนักงาน กพ. กรุงเทพมหานคร.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2539. **การบริหารการพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 3. จีระวิชาการพิมพ์. กรุงเทพมหานคร.
- อรุณ รักธรรม. 2536. **การพัฒนาองค์การ แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย.** สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- อนันตชัย คงจันทร์. 2529. **ความผูกพันต่อองค์กร.** วารสารจุฬาปริทรรศน์. 34: 34-39.
- อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. 2534. **ความผูกพันกับสถาบันกับความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.** วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์ ประสานมิตร.

อุทัย เลหาวิเชียร. 2530. **ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์การ.**
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช: นนทบุรี.

อุทัย หิรัญโต. 2520. **ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร.** โอเดียนสโตร์. กรุงเทพมหานคร.

ภาษาอังกฤษ

Angle, H. L. and Lawson, M. B. 1994. Organizational commitment and employee performance rating: Both type of commitment type of performance count. **Psychological Reports.** 75 : 1539-1551.

Allen, N. J. and Meyer, J. p. 1990. The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology.** 63: 1-18.

Barling, J and Wade, B. 1990. Predicting employee commitment to company and union: Divergent models. **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** 63(1): 49-65.

Becker, H. S. 1960. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. **Administrative Science Quarterly.** 26 (1): 1-14.

Blau, G.J. 1985. A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. **Journal of Vocational Behavior.** 27: 19-36.

Blau, G.R. 1987. Using a person environment fit model to predict job involvement and Organizational Commitment. **Journal of Vocational Behavior.** 30 (3): 240-257.

Blau, G. 2001. Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology** 74 (1): 85-99.

Brewer, AM and Lock, P. 1995. Managerial strategy and nursing commitment in Australian hospitals. **Journal of Advance Nursing.** 21: 789-799.

Brown, S. P. ; Cron, W. L. and Slocum, J. W. Jr. 1994 Effect of trait competitiveness and perceived intraorganizational competition on salesperson goal setting and performance. **Journal of Marketing** 62 (4): 88-98.

Brown, S.P., and Leigh, T.W. 1996. A new look at psychological climate its relationship to job involvement, effort and performance. **Journal of Applied Psychology.** 81(4): 358-368.

- Buchanan , B. 1974. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. **Administrative Science Quarterly** 19: 533-546.
- Casal, J.C. 1996. Shoot for the Stars. **Journal of Health Care Marketing.** 120 (2): 235-255.
- Chaerrington, D. J. 1994. **Organizational behavior: The management of individual and organizational performance.** 2nd,ed., UDA : Allyn and Bacon. USA.
- Cobert, A. E. and Kwon, Ik-Whan G. 2000. Factors related to the organizational commitment of college and university auditors. **Journal of Managerial Issues.** 12 (4): 484-502.
- Cohen, A. 1996. On the discriminant validity of the Meyer and Allen measure of organizational commitment how. **Educational and Psychological measurement.** 56(3): 494-504.
- DeCottis, T. A. and Summer, T. P. 1987. A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment. **Human Relation.** 40 (7): 445-470
- Dubrin, A. J. 1984. **Foundation of organization behavior: An applied perspective .** Practice Hall. New Jersey.
- Elloy, D. F and Everett, J. E. 1991. An examination of the correlates of job involvement. **Group and Organization Management.** 16(2): 160-178.
- Gallie, D., White, M., Yuan Cheng and Tomlinson, M. 1998. **Restructuring the employment relationship.** Oxford University Press. New York.
- Gibson, J. , Ivancevich, J. and Donnelly, J. H. 1973. **Organizational behavior structure processes.** Business Publication. Texas.
- Greenberg, R.M. and Black, J. S. 1999. **Behavior in organizations** 7th edition. Prentice-Hall Inc. U.S.A.
- Halpin, A. W. 1966. **Theory and research administration.** Macmillian. New York.
- Halpin, A. W. and Croff, D. B. 1966. **Organizational climate.** Prentice-Hall Englandwood: New Jersey.

- Hrebiniak, L. G. and Alutto, J. A. 1972. Personal and role related factors in the development of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 17 (4): 555-573.
- Huselid, M.A. and Day, N. E. 1991. Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. **Journal of Applied Psychology**. 76 (3): 380-391.
- Ivancervich, J. M and Matterson, H.T. 1999. **Organization behavior and mangement 2nd edition**. Richard, D. Irwin. Boston.
- Kanungo, R. N. 1982. Measurement and job involvement. **Journal of Applied Psychology**. 67 (3): 341-349.
- Kacmer, K. and Carlson, D.S. 1997. Further Validation of the Perceptions of Politics Scale. **Journal of Management**. 23 (5): 627-659.
- Kacmer, K. and Carlson, D.S. 1999. Antecedents and consequences of organizational commitment: A comparison of two scale. **Educational & Psychological Measurement**. 59 (6): 976-995.
- Kanter, R. M. 1972. **Commitment and community: Communes and utopias in sociological perspective**. Harward University Press. Massachusetts.
- Keller, R.T. 1997. Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. **Journal of Applied Psychology**. 80 (4): 539-545.
- Ketchand, A. A. ; Strawser, J. R. 2001. Multiple dimension of organizational commitment implication for future research. **Behavioral Research in Accounting** 16: 221-252.
- Killian, R. A. 1968. **Management by dicisionfor maximum executive effectiveness**. Valle-Balou Press. Northcarolina.
- Knoop, R. 1995. Relationship among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses. **Journal of Psychology**. 129 (6): 643-650.

- Laschinger, H. S. ,Finegan, J. and Shamain, J. 2001. The impact of workplace, organizational trust on staff nurses'work satisfaction and organizational commitment. **Health Care Management Review.** 26 (3): 7-23.
- Litwin, G. H and Stringer, R. A. 1968. **Motivation and organization climate** Boston : Organization of research. Haward University.
- Lodahl, T. M. and Kejner, M. 1965. The Definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology.** 49 (1): 24-33.
- Luthans, F. 1992. **Organizational behavior.** 6th ed. McGraw-Hill Inc. Singapore.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. 1990. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin.** 108 (2): 171-194.
- Martha, A. C. and Kacmer, K. M. 2001. Confirmation and extension of the source of feedback scale in service-based organization. **Journal of Business Communication.** 38 (2): 206-226.
- Martin, T. N. and Hafer, J. C. 1995. Turnover is linked to job involvement and organizational commitment. **Telemarketing.** 13 (12): 106-111.
- Mauno, S. 2000. The stability of job and family involvement. Applying the multi wave, multi variable technique to longitudinal data. **Work and Stress** 14 (1): 51-65.
- McCue, D. D. and Wright, G. B. 1996. Men, women and attitudinal commitment : The effect of workplace experience and socialization. **Human Relation.** 49 (8): 10165-1091.
- McGregor, D. 1960. **The Human side of enterprise.** McGraw – Hill Book Company. New York.
- Meyer, J.P. ; Allen, N. J. and Smith, C. A. 1993. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. **Journal of Applied Psychology** 78 (4): 538-551.
- Mowday, R. T. ; Steers, R. M. and Porter, L. W. 1979. The measure of organization commitment. **Journal of Vocational Behavior** 14: 224-241.
- Muchinsky, P. M. 1983. **Psychology applied to work.** The Dorsey Press. Illinois.

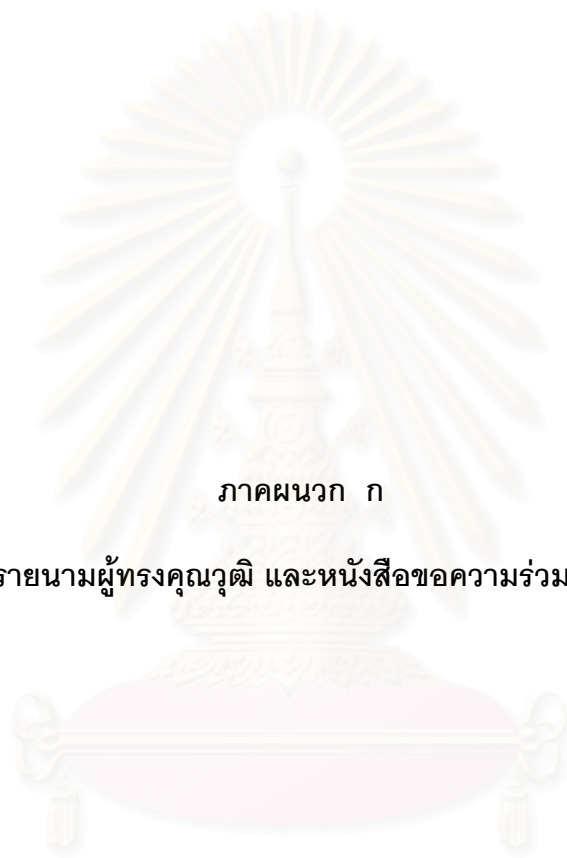
- Nelson, D. L and Quick, J. C. 1997. **Organization behavior**. 2nd ed. West Publishing Company: USA.
- Paulley, I. M. ; Alliger, G. M. and Stone-romeo, E.F. 1994. Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. **Journal of Applied Psychology**. 79 (2): 224-228.
- Porter, L. W. ; Steers, R. M. ; Mowday, R. T. 1974. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. **Journal of Applied Psychology** 59 (5): 603-609.
- Reeve, C. L. 2001. Refining Lodahl and Kejner's job involvement scale with a convergent evident approach : Applying multiple methods to multiple samples. **Organizational Research Methods**. 4(2): 91-111
- Rentsch, J. R. and Steel, R. P. 1998. Testing the durability of job characteristic as predictors of absenteeism over a six-year period. **Personal Psychology** 51(1):165-190.
- Richard, M. Steers. 1995. **Organizational Behavior** 3rd edition. Scott, Foresman and company U.S.A.
- Robbin, S. P. 2000. **Organization behavior : Concept, controversies and applications**. Prentice Hall. New Jersey.
- Robert, K, R and Hunt, D. M. 1991. **Organizational behavior**. PWS-KENT. Massachusetts.
- Sagal, J. K. Junsub, Y. and Putrell, C.M. 1998. A model depicting salepeople's perceptions. **Journal of Personal Selling and Sales Management**. 18 (3): 11-22.
- Shadur, M.A., Rene, R. and Rodwell, J.J. 1999. Relationship between organizational climate and employee perception of involvement. **Group and Organization Management** 24(4): 479-503.
- Sheldon, M. E. 1971. Investment and involvement as mechanisms producing commitment to the organization. **Administrative Science Quarterly** 16: 143-150.
- Schermerhorn, J. R. 1996. **Management and organizational behavior**. John Wiley and Sons: Singapore.

- Spence, L. H. K, Finegan, J. and Shamian, J. 2001. The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses work satisfaction and organizational commitment. **Health Care Management Review**. 26(3): 723.
- Steers, R. M. 1977. Antecedent and outcomes of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22 (1): 46-56.
- Steers, R.M. and Black, J. S. 1999. **Organizational Behavior 5th edition**. Harper Collins College Publishers U.S.A.
- Steers, R. M and Porter, L. W. 1983. **Motivation and work behavior 5th edition**. Mc.Graw-Hill. New York.
- Swanberg, R.C. 1990. **Management and leadership for nurse manager**. Boston : Jones and Barlett Publisher.
- Thomas, M. N. and Hafer, J. C. 1995. Turnover is linked to job involvement and organizational commitment. **Telemarketing** 13 (12): 106-111.
- Tor Guimaraes. 1997. Assessing employee turnover intentions before/after TQM. **International Journal of Quality and Reliability Management** 14(1): 46-63.
- Udo, G.L. Tor, G. and Magid, I. 1997. An Investigation of the Antecedents of Turnover Intention for Manufacturing Plant Managers. **International Journal of Operations and Production Management**. 17 (9): 912-930.
- Vechio, R. P. 1995. **Organizational Behavior 3rd edition**. Harcourt Brace and Company. Florida.
- Zeffane, R. 1994. Pattern of organization commitment and perceived management style : A comparison of public and private sector employees. **Human Relations**. 47 (8): 977-1010.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และหนังสือขอความร่วมมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง พวงเพ็ญ ชุณหปราณ	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. นางสาววิไลพร บุญยฤทธิ์	หัวหน้างานการพยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช
3. รองศาสตราจารย์ ฟารีดา อิบราฮิม	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ดร. เบญจา เตากกล้า	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณย์
5. น.ท. หญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์	หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ
6. พ.อ. หญิง ภารณี ฤกษ์เย็น	หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
7. นางสาวสอาด วงศ์อนันต์นนท์	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์

ที่ ทม 0342 /

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน เจ้ากรมแพทยทหารอากาศ

เนื่องด้วยนางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ น.ท. หญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

น.ท. หญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์

งานบริการการศึกษา

โทร. (02)2189825 โทรสาร (02)2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี โทร (02)2189823

ชื่อนิสิต

นางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ โทร. (01)5536392

ที่ ทม 0342 /

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท

กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอบความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยนางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล จากพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 35 คน เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. (02)2189825 โทรสาร (02)2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พงทิพย์ ชัยพิบาลสฤณี โทร (02)2189823

ชื่อนิสิต

นางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ โทร. (01)5536392

ที่ ทม 0342 /

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท

กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วยนางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุฤษดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 30 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี

งานบริการการศึกษา

โทร. (02)2189825 โทรสาร (02)2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พวงทิพย์ ชัยพิบาลสุฤษดิ์ โทร (02)2189823

ชื่อนิสิต

นางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ โทร. (01)5536392



ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

“ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน
กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร”

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

28 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน พยาบาลวิชาชีพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวศศินันท์ หล้านามวงศ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน กับ
ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร วิชาการบริหารการพยาบาล ซึ่งการวิจัยดังกล่าวจำเป็นต้อง
ต้องได้รับข้อมูลจากท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่แนบมา โดย
ขอให้ตอบทุกข้อและตอบตามที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูล
ไว้เป็นความลับ และจะนำข้อมูล ไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมเพื่อการวิจัย และจะนำผลที่ได้ไป
ใช้เชิงวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพบริหารการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น

ภายหลังตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขอความกรุณาส่งแบบสอบถามคืน
ไปยัง หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ภายใน 1 สัปดาห์

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์)

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมในงาน
กับความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ลงหน้าข้อความที่เป็นจริงและโปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านอายุ _____ ปี

<input type="checkbox"/> 1. 20 – 30 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 31 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 51 – 60 ปี
2. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> 1.โสด	<input type="checkbox"/> 2.คู่	<input type="checkbox"/> 3.หม้าย หย่า แยก
--------------------------------	--------------------------------	---
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

<input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่าปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 2.ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> 3.สูงกว่าปริญญาโท
4. ประสบการณ์การทำงาน _____ ปี

<input type="checkbox"/> 1. 1 – 5 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 6 – 10 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 16 – 20 ปี
<input type="checkbox"/> 5. 20 – 25 ปี	<input type="checkbox"/> 6. 26 ปีขึ้นไป
5. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสังกัด

<input type="checkbox"/> 1.กระทรวงสาธารณสุข	<input type="checkbox"/> 2.ทบวงมหาวิทยาลัย
<input type="checkbox"/> 3.สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	<input type="checkbox"/> 4.กระทรวงกลาโหม
<input type="checkbox"/> 5.กรุงเทพมหานคร	
6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในแผนก

<input type="checkbox"/> 1.ศัลยกรรม	<input type="checkbox"/> 2.อายุรกรรม
<input type="checkbox"/> 3.สูตินรีเวชกรรม	<input type="checkbox"/> 4.กุมารเวชกรรม
<input type="checkbox"/> 5.ผู้ป่วยนอก	<input type="checkbox"/> 6.ผู้ป่วยพิเศษ
<input type="checkbox"/> 7.ผ่าตัด	<input type="checkbox"/> 8.ผู้ป่วยหนัก
<input type="checkbox"/> 9.อื่นๆ โปรดระบุ _____	

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันในองค์กร บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน
คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพัน
 ในองค์กร บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงาน โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง
 ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ระดับที่ 5 หมายถึงข้อความที่พิจารณาแล้วว่าปรากฏเป็นจริงมากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึงข้อความที่พิจารณาแล้วว่าปรากฏเป็นจริงมาก

ระดับที่ 3 หมายถึงข้อความที่พิจารณาแล้วว่าปรากฏเป็นจริงปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึงข้อความที่พิจารณาแล้วปรากฏว่าเป็นจริงน้อย

ระดับที่ 1 หมายถึงข้อความที่พิจารณาแล้วปรากฏว่าไม่ตรงกับความเป็นจริงเลย

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
1) ข้าพเจ้ามีความสุขที่จะใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนี้						Ac1
2) ข้าพเจ้ารู้สึกว่ ปัญหาของโรงพยาบาลแห่งนี้เปรียบเสมือนปัญหาของข้าพเจ้า						Ac2
3) ข้าพเจ้ารู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในโรงพยาบาลแห่งนี้						Ac3
4) ข้าพเจ้ารู้สึกผูกพันกับโรงพยาบาลแห่งนี้						Ac4
5) ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลแห่งนี้						Ac5
6) โรงพยาบาลแห่งนี้มีความหมายกับข้าพเจ้ามาก						Ac6
7) ปัจจุบันข้าพเจ้ายังทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้เพราะเป็นความจำเป็นมากพอ ๆ กับเป็นความต้องการของข้าพเจ้าเอง						Cc1
8) เป็นการยากสำหรับข้าพเจ้าที่จะลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ แม้ว่าเป็นความต้องการของข้าพเจ้าเอง						Cc2
9) หากข้าพเจ้าต้องลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ จะก่อให้เกิดความยุ่งยากในชีวิตของข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก						Cc3
10) ข้าพเจ้ามีทางเลือกน้อยมาก หากต้องลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้						Cc4
11) หากข้าพเจ้าไม่ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้มากเท่ากับที่ผ่านมาแล้ว ข้าพเจ้าอาจลาออกไปทำงานที่อื่น						Cc5
12) สิ่งที่เป็นผลเสียที่จะตามมาจากการลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้ คือ ข้าพเจ้าต้องสูญเสียผลประโยชน์บางอย่างไป						Cc6

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
13) ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นพันธะผูกพันที่จะต้องทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้						Nc1
14) ข้าพเจ้าคิดว่าไม่เป็นการถูกต้องนัก ที่จะออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้ ถึงแม้จะส่งผลดีกับข้าพเจ้าโดยส่วนตัวก็ตาม						Nc2
15) ข้าพเจ้ารู้สึกผิด หากว่าจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้						Nc3
16) โรงพยาบาลแห่งนี้ สมควรที่จะได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า						Nc4
17) ข้าพเจ้าจะไม่ออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้เพราะข้าพเจ้ามีภาระผูกพันกับบุคลากรและผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งนี้						Nc5
18) ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นหนี้บุญคุณโรงพยาบาลแห่งนี้อย่างมาก						Nc6
19) ฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบายไว้อย่างชัดเจน						CI1
20) เป้าหมายและนโยบายมีความกระชับเข้าใจง่าย						CI2
21) เป้าหมายและนโยบายสามารถใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม						CI3
22) เป้าหมายและนโยบายง่ายต่อการปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ						CI4
23) เป้าหมายและนโยบายสอดคล้องกับพันธกิจของฝ่ายการพยาบาล						CI5
24) ฝ่ายการพยาบาลได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน						CI6
25) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ						CI7
26) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอุทิศตนเพื่อองค์กร						CI8
27) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ใช้กลยุทธ์ในการให้บุคลากรพยาบาลมุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						CI9
28) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดประชุม หรือจัดกิจกรรมให้กับบุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ						CI10
29) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับให้บุคลากรพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						CI11

ข้อความ	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
30) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีกลยุทธ์ในการส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง						CI12
31) ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเลิศ/ได้มาตรฐาน						CI13
32) ฝ่ายการพยาบาลได้จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตรวจสอบคุณภาพภายในโรงพยาบาล						CI14
33) ฝ่ายการพยาบาลได้มีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุก 1 ปี						CI15
34) ฝ่ายการพยาบาลได้จัดโครงสร้างองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						CI16
35) ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						CI17
36) ฝ่ายการพยาบาลมีการมอบอำนาจการตัดสินใจไปยังคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ						CI18
37) ฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน						CI19
38) ฝ่ายการพยาบาลได้จัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน						CI20
39) ฝ่ายการพยาบาลได้กำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร						CI21
40) ฝ่ายการพยาบาลได้มีการประกาศแจ้งให้บุคลากรพยาบาลรับทราบถึงกฎระเบียบเมื่อเข้าปฏิบัติงาน						CI22
41) กฎระเบียบของฝ่ายการพยาบาลมีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน บุคลากรพยาบาลสามารถปฏิบัติตามได้						CI23
42) ในการพิจารณาลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล						CI24
43) ฝ่ายการพยาบาลใช้กฎระเบียบกับบุคลากรพยาบาลอย่างเท่าเทียมกัน						CI25
44) ฝ่ายการพยาบาลนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงบุคลากรพยาบาล						CI26

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
45) ฝ่ายการพยาบาลมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปริมาณงานและคุณภาพงาน ซึ่งมีข้อมูลประกอบที่ชัดเจน						CI27
46) ฝ่ายการพยาบาลได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งเป็นที่ยอมรับ สำหรับนำมาใช้ในการพิจารณาการให้รางวัล และการเลื่อนขั้น						CI28
47) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีการประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี						CI29
48) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้มีการเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรพยาบาลให้มีการรับทราบอย่างทั่วถึง						CI30
49) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีการมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสมตามวิชาชีพ						CI31
50) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรพยาบาลเหมาะสมกับภาระงาน						CI32
51) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลได้ปฏิบัติงานตามความสนใจและความถนัด						CI33
52) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน						CI34
53) ฝ่ายการพยาบาลได้ปลูกฝังให้บุคลากรพยาบาลตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						CI35
54) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดเงินอุดหนุนให้บุคลากรพยาบาลทำการทดลองริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐานของวิชาการ						CI36
55) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดสรรเวลาให้บุคลากรพยาบาลได้มีการทดลองหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ						CI37
56) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้แรงเสริม/แรงจูงใจ แก่บุคลากรพยาบาลในการทดลองหรือริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่						CI38
57) ในการทดลองหรือริเริ่มสิ่งใหม่นั้น แม้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จ บุคลากรพยาบาลจะไม่ถูกตำหนิ ถูกลงโทษหรือได้รับผลกระทบต่อตำแหน่ง						CI39
58) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้จัดสถานที่หรือสถานการณ์จำลอง เพื่อให้บุคลากรพยาบาลได้มีการทดลองริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่						CI40

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
59) ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความเคารพและนับถือในความเป็นบุคคลของบุคลากรพยาบาล						CI41
60) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ปลุกฝังให้บุคลากรพยาบาลมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ต่อฝ่ายการพยาบาล/หน่วยงาน						CI42
61) ฝ่ายการพยาบาลให้บุคลากรพยาบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาล						CI43
62) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้บุคลากรพยาบาลทราบเกี่ยวกับการดำเนินงาน ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว ต่าง ๆ ของฝ่ายการพยาบาล/หน่วยงาน						CI44
63) ฝ่ายการหรือหน่วยงานช่วยเหลือเกื้อกูลให้บุคลากรพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี						CI45
64) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้สนับสนุนการจัด วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรพยาบาลอย่างเพียงพอเหมาะสม						CI46
65) ฝ่ายการพยาบาลหน่วยงานได้สนับสนุนให้มีการจัดการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแก่บุคลากรพยาบาล						CI47
66) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงาน มีการจัดสรรงบประมาณด้านการปฏิบัติงานหรือสวัสดิการอย่างเพียงพอแก่บุคลากรพยาบาล						CI48
67) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้สนับสนุนให้มี ตำรา เอกสาร เก็บรวบรวมค้นคว้าความรู้ สำหรับบุคลากรพยาบาลใช้เสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน						CI49
68) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้มีสื่อเทคโนโลยีที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล						CI50
69) ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา						CI51
70) ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้ความเข้าใจ และยอมรับฟังเหตุผลของ ผู้ใต้บังคับบัญชา						CI52
71) ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้กระทำตนเป็นที่ไว้วางใจในการให้คำปรึกษาหรือให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						CI53

ข้อคำถาม	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
72) ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						CI54
73) ผู้บังคับบัญชาของฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานให้อิสระแก่บุคลากรพยาบาลในการปฏิบัติงานแทนการควบคุมอย่างใกล้ชิด						CI55
74) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงาน สนับสนุนให้บุคลากรพยาบาลมีการทำงานเป็นทีม						CI56
75) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลเห็นความสำคัญและประโยชน์ในการเอื้อเฟื้อ แบ่งปันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม						CI57
76) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงาน ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีความรัก ความสามัคคี เต็มใจเสียสละให้แก่ทีมงาน						CI58
77) ฝ่ายการพยาบาลได้ส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลในทีมความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						CI59
78) ฝ่ายการพยาบาลหรือหน่วยงานได้ประเมินผลการปฏิบัติงานในลักษณะของทีมงาน						CI60
79) สิ่งสำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้นกับข้าพเจ้ามักจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						Ji1
80) สำหรับข้าพเจ้า งานเป็นเพียงส่วนเล็ก ๆ ในชีวิตข้าพเจ้า						Ji2
81) ข้าพเจ้ารู้สึกมีความผูกพันกับงานที่ทำอยู่เป็นอย่างมาก						Ji3
82) งานของข้าพเจ้าเป็นชีวิต อาหาร และการหายใจ						Ji4
83) ความสนใจส่วนมากของข้าพเจ้ามักมีศูนย์กลางอยู่กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน						Ji5
84) ข้าพเจ้ารู้สึกถูกมัดติดกับงานที่ทำ ซึ่งยากที่จะแยกตัวออกจากงานได้						Ji6
85) โดยปกติข้าพเจ้ารู้สึกว่า ข้าพเจ้าถูกผูกมัดติดอยู่กับงานที่ทำ						Ji7
86) เป้าหมายในชีวิตของข้าพเจ้าส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงาน						Ji8
87) ข้าพเจ้าคำนึงถึงว่า งานเป็นแก่นแท้ของชีวิต						Ji9
88) ข้าพเจ้าจะหมกมุ่นอยู่กับงานเกือบตลอดเวลา						Ji10

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาว ศศินันท์ หล้านามวงศ์ เกิดวันที่ 23 เมษายน 2507 สำเร็จการศึกษา
วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาล และผดุงครรภ์) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เมื่อปีการศึกษา 2530 หลังสำเร็จการศึกษา ได้เข้ารับราชการตำแหน่งพยาบาลประจำการ งานการ
พยาบาลผ่าตัด โรงพยาบาลศิริราช หลังจากนั้นเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา
2543 ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งพยาบาล ประจำการ ห้องผ่าตัดหัวใจ และทรวงอก งานการพยาบาลผ่าตัด
โรงพยาบาลศิริราช



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย