

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากกระแสการปฏิรูประบบราชการจึงทำให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการจัดองค์การของหน่วยงานราชการต่างๆจากเดิมที่มีขนาดใหญ่ มีความสลับซับซ้อน มีกำลังคนเป็นจำนวนมาก ค่าใช้จ่ายสูง ระบบการทำงานมีการปรับตัวไปได้ช้าและขาดความยืดหยุ่นไปเป็นองค์การที่มีความคล่องตัวในการบริหาร มีขนาดพอเหมาะ มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และลดโครงสร้างที่ซ้ำซ้อน ส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีขนาดใหญ่ ได้จัดการปฏิรูประบบราชการเช่นกัน โดยมีนโยบายการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ และโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้หน่วยงานบริการสุขภาพภายใต้สังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าวด้วยเริ่มจากการปรับโครงสร้างให้มีขนาดเล็กลงโดยวิธีการยุบรวมหน่วยงานเข้าด้วยกัน มีการลดอัตราจำนวนข้าราชการลงโดยจัดทำโครงการเกษียณอายุก่อนราชการและยุบตำแหน่งนั้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2543:1-5)

จากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อองค์การด้วย กล่าวคือในด้านนโยบายของรัฐมุ่งให้ประชาชนมีสิทธิและเสรีภาพด้านสาธารณสุขมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรับรองและคุ้มครองศักดิ์ศรีการเป็นมนุษย์ การเปิดให้รับรู้ข่าวสารด้านสุขภาพที่จำเป็นตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้และประชาชนมีทางเลือกในการรักษาพยาบาลที่พึงพอใจมากขึ้น ทำให้หน่วยงานทางด้านสาธารณสุขต้องมีการปรับภารกิจและวิธีบริหารงานและการบริหารงานบุคคล รวมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการให้บริการ โดยตระหนักถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติต่อผู้ป่วย มีการพัฒนาการให้บริการให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (อรสา ไขวีนิตะ, 2543 : 6 - 7) จากการศึกษาที่งบประมาณด้านการบริการสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขลดลง ซึ่งทำให้ต้องปรับการบริหารงบประมาณให้เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการชะลอแผนงานและโครงการต่างๆประการสำคัญคือ จากการศึกษาที่ประชาชนมีรายได้ลดลงเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจถดถอยทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งหันมาใช้บริการสถานพยาบาลของรัฐมากขึ้นในขณะที่สถานบริการของรัฐมีงานล้นมือเพราะรัฐต้องควบคุมงบประมาณดังกล่าว ทำให้การลดขนาดหน่วยงานและจำนวนบุคลากรลง เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่เป็นเงินเดือนข้าราชการ (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541: 1-7) จากการศึกษาการปฏิรูประบบบริการสุขภาพที่

เน้นการสร้างสุขภาพโดยมีการเริ่มดำเนินการในโรงพยาบาลศูนย์ เพราะโรงพยาบาลศูนย์เป็นหน่วยบริการสุขภาพที่มีขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมากและมีหน้าที่รับผิดชอบสูง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่ามีความสำคัญต่อระบบบริการสุขภาพทั้งประเทศ เพราะเป็นศูนย์กลางระบบเครือข่ายการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพของประเทศ ซึ่งเชื่อมโยงกับโรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆทั้งหมดจะต้องมีการบริหารจัดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรก่อนซึ่งเป็นเงื่อนไขที่รัฐบาลทำไว้กับธนาคารพัฒนาเอเชีย ดังนั้นการปรับเปลี่ยนระบบใดๆของโรงพยาบาลศูนย์ย่อมส่งผลกระทบต่อสถานบริการที่มีอยู่ในเครือข่ายทั้งหมดด้วย (อโนชา ทองกองทุน, 2544: 6; นฤมิตร ดิษบรรจง, 2544: 1-2) จากสาเหตุดังกล่าวทำให้ระบบการบริหารของโรงพยาบาลศูนย์มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพต้องมีการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อหน่วยงานต่างในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข

องค์กรพยาบาล เป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการให้บริการทางด้านบริการสุขภาพแก่ประชาชน เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพและมีความใกล้ชิดกับผู้รับบริการมากที่สุด ดังนั้นการตัดสินใจคุณภาพการบริการสุขภาพส่วนใหญ่จึงมักมาจากคุณภาพการบริการพยาบาลที่ได้รับจากพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542: 9) การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในปัจจุบันได้มีการพัฒนาเป็นลำดับตามต้องการของผู้รับบริการและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามบทบาทของพยาบาลมิใช่มีแต่การปฏิบัติการพยาบาลเท่านั้น แต่ยังคงรับผิดชอบในการบริหารจัดการบุคลากร และทรัพยากรต่างๆด้วย ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารการพยาบาลทุกคนต้องคำนึงคือการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสม มีการพัฒนาการบริการอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งคุณภาพการพยาบาลให้ดีตลอดไป (จิระ หงส์ลดารมณ, 2537: 29)

กล่าวได้ว่าพยาบาล เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดในปัจจัยด้าน คน เงิน เครื่องมือ และการจัดการ เนื่องจากพยาบาลเป็นคนที่จัดหาและใช้ทรัพยากรอื่นในการบริหาร เพื่อให้องค์กรนั้นมีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารพยาบาลจึงมีหน้าที่สำคัญประการหนึ่งคือ การหาวิธีการในการพัฒนาดูแลและจูงใจให้พยาบาลให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเต็มกำลัง มีความผูกพัน และอยู่ทำงานในโรงพยาบาลนานที่สุด เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรพยาบาลและวิชาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

หัวใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด คือ การทำให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานรวมทั้งการสร้างเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจ จึงจะทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (อรุณ รัชธรรม, 2527) ซึ่งวิจิตร อาวะกุล (2540) กล่าวไว้ว่า ขวัญในการทำงานเป็นความรู้สึกนึกคิดทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ทำงาน เป็นความมุ่งหวังในการทำงานไม่ลดละเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขวัญจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทุกอย่าง การสร้างเสริมขวัญในการทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหาร เพราะหลักการการบริหารช่วยเอื้อต่อการสร้างเสริมขวัญและบำรุงรักษาขวัญ ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและการทำงานมีความสุขคือ ความมั่นคงในการทำงาน ดังที่สมพงษ์ เกษมสิน (2523) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดี เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดี ย่อมเสมือนเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานมีการทำงานดีขึ้นรวมทั้งมีความสุขในการทำงานด้วย (วิกรม อัครกุล, 2541:11) ดังนั้นความมั่นคงในการปฏิบัติงานของพยาบาลจึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกัน กล่าวคือหากพยาบาลมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ตรงกันข้ามหากพยาบาลมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานย่อมเป็นสิ่งบั่นทอนความสุข จนอาจทำงานไม่มีคุณภาพ มีการขออนุญาตลาออกจากหน่วยงานไป ซึ่งมีรายงานการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการการลาออกของพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร ในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2540 พบว่าพยาบาลต้องการโอนย้ายจากองค์กรพยาบาลไปปฏิบัติในองค์กรอื่น คิดเป็นร้อยละ 46.96 ซึ่งสาเหตุที่ต้องการโอนย้ายไป 5 อันดับแรกคือ งานพยาบาลมีโอกาสน้อย หน้าน้อย เสี่ยงต่อการติดโรค งานหนักเกินไปเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น เงินเดือนน้อยและเบียดเบียนต่อการขึ้นเวรป่วย-ดึก (วิมลมาศ บันยารชุนและคณะ, 2539) นอกจากนั้นแล้วยังพบว่าพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขคิดลาออกจากหน่วยงานหรือองค์กรพยาบาลถึงร้อยละ 62.7 สาเหตุเพราะไม่พอใจในระบบงาน ไม่พอใจต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน งานหนัก เสี่ยงต่อการติดโรค การต้องขึ้นเวรป่วยดึก ขาดโอกาสก้าวหน้า ต้องการศึกษาต่อ และต้องการรายได้ที่ดีกว่า (บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ และคณะ, 2540)

ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากรับรู้หรือประเมินปัจจัยต่างๆ ในองค์กรว่ามีการจ้างงานที่แน่นอน มีรายได้ที่แน่นอน มีหลักประกันในการทำงาน มีผลตอบแทน และสวัสดิการที่ดี ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งในขณะปฏิบัติงานในองค์กรและหลังจากที่ออกจากองค์กรไปแล้ว (วิกรม อัครกุล, 2541) ความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540) ตรงกันข้ามกับความไม่มั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นความ

รู้สึกในทางลบ อันมีสาเหตุมาจากการรับรู้ถึงการปฏิบัติขององค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลกร เช่น นโยบายลดพนักงาน การลดสวัสดิการ การจ้างงานน้อยลง เป็นต้นซึ่งความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานส่งผลต่อองค์การตามมาโดยมีผลผลิตลดลง ในขณะที่มีการทุ่มเทให้กับงานน้อย มีความตั้งใจลาออกสูงหรืออาจมีการเคลื่อนไหวต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรได้ นอกจากนี้แล้วบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหากมีความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานที่ทำอยู่ บุคคลนั้นย่อมจะดิ้นรนแสวงหางานในองค์กรใหม่ที่ทำให้ตนเองรู้สึกมั่นคงในการทำงานมากกว่า ทำให้องค์กรนั้นต้องสูญเสียกำลังคนที่มีคุณภาพไป และยังคงเสียเวลาในการสรรหา และฝึกอบรมเพื่อทดแทนคนเดิม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญในการบริหารองค์การทุกหน่วยงาน

โดยทั่วไปแล้วทุกองค์การจะมีบุคคลในหน่วยงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัยด้วยกัน แต่ละคนมีลักษณะเฉพาะของตนเองไม่เหมือนผู้อื่น เพราะในระหว่างที่เจริญวัยคนทุกคนจะมีประสบการณ์ผ่านเข้ามาในชีวิตไม่เหมือนกัน ได้แก่ การศึกษา การอบรม สภาพความเป็นอยู่ เป็นต้น (กรองแก้ว อยู่สุข, 2537) ปัจจัยส่วนบุคคล นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังความเห็นของ Crampon et al (1978) ที่กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของบุคลากรนับตั้งแต่มาทำงานวันแรก บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงในวันแรกของการทำงานแล้วมักคงอยู่ทำงานในองค์การยาวนานต่อไป (Neale & Northcraft, 1991:295) นอกจากนี้มีรายงานการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีผลต่อความพึงพอใจในงาน รวมทั้งต่อความยึดมั่นผูกพันกับงานด้วย (Kerce and Kewley, 1993:199) จากการศึกษาของ นิตยา เจียรระโนปรีเปรม (2533) พบว่า ลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงกว่าลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการทำงาน และโอกาสก้าวหน้าสูงซึ่งการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงาน มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ความสุขในการทำงานส่งผลให้ไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนงานบ่อยๆ ส่วนบุคคลที่แต่งงานแล้วจะมีการมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงาน ความพร้อมด้านสมรรถนะการทำงานย่อมลดน้อยลงทำให้ปฏิบัติงานตามบทบาทได้น้อยกว่าคนโสด เพราะต้องรับผิดชอบด้านครอบครัวและการทำงานพร้อมกัน งานมากขึ้นเหนื่อยมากขึ้นจึงเกิดความรู้สึกไม่อยากทำงานมีความอดทนต่อสภาพปัญหาในการทำงานน้อยลง (อำพร จันทรักษา, 2536) นอกจากนี้แล้วยังพบว่าบุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานในองค์กรนาน มีโอกาสก้าวหน้าสูงขึ้นจึงเกิดความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรมากขึ้น และมีความพอใจ

ในองค์การมากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาทำงานในองค์การสั้นๆ (ชุตติมา สุวรรณประทีป, 2543) และพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ, 2540)

โดยที่ลักษณะงานของพยาบาลต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีแต่ผู้เจ็บป่วย และผู้ที่เสี่ยงต่อความตาย ซึ่งเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบชีวิตมนุษย์ จึงเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย (พรทิพย์ สุรโยธี ณิชราชีมา, 2537) มีรายงานผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน (วรรณภา ณ สงขลา, 2530) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการคงอยู่และลาออกของพยาบาล (น้องนุช ภูมิสนธิ, 2539) กล่าวได้ว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์การที่มีลักษณะงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมทำให้นุคนคนมีความสุขในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงาน (Holley and Kenneth, 1983) ลักษณะงานที่ดีจึงเป็นเหมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล ทำให้นุคนคนรู้สึกพอใจและทำงานได้เต็มศักยภาพ (Hackman and Oldham, 1980) จากผลการศึกษาของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลและลักษณะงานที่มีความสำคัญ รู้สึกท้าทาย มีโอกาสที่ใช้ทักษะความรู้ในการทำ รับรู้ว่าจะต้องมีความรับผิดชอบต่องานนั้นส่งผลต่อความมั่นคงในงาน (Schmint and Svory, 1998: 647-669) ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญต่อสุขภาพและชีวิตของผู้ป่วยและเป็นงานที่ทำหาย เพราะต้องที่ท่าแข่งกับเวลาเพื่อช่วยชีวิตผู้ป่วย ต้องใช้ทักษะเฉพาะในการพยาบาลจึงในการดูแลพยาบาลผู้รับบริการ สอดคล้องรายงานผลการศึกษา Norris and Diane (1998) ว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในความมั่นคงในการทำงาน

นอกจากลักษณะงานดังกล่าวแล้ว ปัจจัยองค์การนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ เพราะการเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นที่องค์การไม่ว่าปัจจัยภายนอกหรือภายในองค์การนั้น ส่งผลกระทบต่อบุคคลและงานในองค์การนั้น (เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, 2543: 51) ซึ่งการรับรู้นั้นมีอิทธิพลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ตามปกติแล้วแต่ละองค์การจะมีบรรยากาศเฉพาะตัวแตกต่างกันไป (Shneider, 1993) บรรยากาศขององค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของการทำงานบุคคล ซึ่งส่งผลต่อองค์การในด้านการคงอยู่ในงาน ความพึงพอใจ และการปรับตัว (Litwin and Burmeister, 1968) บรรยากาศขององค์การที่ดีเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยองค์การ จะส่งผลให้พยาบาลมีการทำงานที่ดีขึ้นมีความสุขในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้อัตราการขาดงาน การโยกย้าย และการลาออกของพยาบาลลดลง

(อุทัย เลหาวิเชียร, 2530 ; อรุณ รักรธรรม, 2536 ; Kast and Rosenzweig, 1985) จากการศึกษาของ Chet Ratchadapunnathikul (2002) พบว่า ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานและผลการศึกษาเรื่องใช้นโยบายลดพนักงานและลดค่าใช้จ่ายขององค์การ เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานและการขาดงานของพนักงาน (Burke, 1991:10-16)

จะเห็นได้ว่าความมั่นคงในการทำงาน มีความสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของพยาบาลทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการพยาบาล ซึ่งเป็นแนวทางของการปฏิรูประบบสุขภาพ ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ และลักษณะงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการหรือไม่ เพื่อนำผลที่ได้แนวทางในการพัฒนาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงาน และความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์

#### คำถามการวิจัย

1. ความมั่นคงในการทำงานพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ หรือไม่

#### แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

ความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้การจ้างงานที่แน่นอน มีหลักประกันในการทำงาน และผลตอบแทนจากการทำงานทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ และหลังจากที่บุคคลออกจากองค์การไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงขององค์การที่ส่งผลต่อบุคคลทำให้บุคคลนั้นรับรู้ว่างค์การมีนโยบายลดจำนวนการจัดโครงสร้างองค์การใหม่ การเปลี่ยนแปลงสถานภาพการที่องค์กรปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรม และความรู้สึกที่มีต่อตนเอง มีคุณค่า มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับ มีความสำคัญต่อองค์กร สามารถควบคุมและรักษา

สภาพการทำงานได้ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้ และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน หลักประกันว่าตราบบที่บุคคลยังปฏิบัติดี มีความประพฤติดี บุคคลนั้นก็จะสามารถยึดอาชีพที่ตนประกอบอยู่นั้น และสามารถอยู่ได้จนเกษียณอายุ ดังมีรายงานการศึกษาพบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กรจะมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอยู่ระดับสูง (สายทิพย์ วงศ์สังข์ ฮะ, 2540:14) ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นขวัญในการทำงานของพนักงาน ทำให้เกิดความรู้สึกรักงานเต็มที่มีประสิทธิภาพ บริการที่มีคุณภาพ ผู้ใช้บริการมีความสุข เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ จึงควรส่งเสริมในบุคลากรในองค์การมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ระดับการศึกษา การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูง มีความคิดอ่าน และมีทัศนคติที่ดี รู้จักตนเอง เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆได้ และช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตนเอง ความแตกต่างในการศึกษาทำให้คนมีความสามารถในการทำงานไม่เหมือนกันและพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543:42) ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ จากการศึกษาของ สมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) พบว่า พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลระดับต่างกัน มีเจตคติต่อวิชาชีพและมีความพึงพอใจในงานพยาบาลแตกต่างกัน ความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่คิดลาออก หรือเปลี่ยนงาน ดังนั้นระดับศึกษาน่าจะมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ

สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยในการคิดแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537) พบว่าพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในหน่วยหออภิบาลผู้ป่วยหนักที่แต่งงานแล้วมีความรู้สึกเหนื่อยหน่ายน้อยกว่าคนโสด (Coland, 1987 อ้างถึงในพรทิพย์ สุรโยธิน ราชสีมา, 2537:30) และพบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพคู่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด (ทวีศรี กวีทอง, 2529) ดังนั้นสถานภาพสมรสน่าจะมีสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ระยะเวลาในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงานของพยาบาลที่นานจะทำให้พยาบาลมีความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการทำงานได้มากขึ้น มีโอกาสได้รับ

การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและมีความพอใจในองค์กรมากกว่าพยาบาลที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย (ชุตติมา สุวรรณประทีป, 2543) สอดคล้องกับผลการศึกษาของสมหวัง พิริยานุวัฒน์ และคณะ (2540) พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติมีศักยภาพสูงอยู่ในระดับสูง ส่วนข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 0 – 29 ปี มีความคิดเห็นว่า งานที่ปฏิบัติมีศักยภาพสูงอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นระยะเวลาในการทำงานจึงน่าจะมีส่วนสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ

รายได้ ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เงินที่ได้รับจากการทำงานทั้งเงินเดือนและค่าสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานโดยตรง ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานดีขึ้นและมีความสุขในการทำงาน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2523) จากการศึกษาของ สฤณี สิงหราชกูร (2541) พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันและรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นรายได้น่าจะมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ลักษณะงาน มีผู้รู้กล่าวว่าลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่า และเป็นรางวัลให้กับตนเอง (Hackman and Oldham, 1980) จากรายงานการศึกษาของ วรธนา ณ สงขลา (2530) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่และลาออกของพยาบาล (น้อยนุช ภูมิสนธิ, 2539) ดังนั้น ลักษณะของงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ปัจจัยองค์กร องค์กรเป็นหน่วยงานที่มีการเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนบุคคลและงาน (เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์, 2544 : 51) ซึ่งมีความซับซ้อนในปัจจัยต่างทั้งภายนอกและภายในองค์กร ส่งผลกระทบต่อตัวของบุคคลและพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้มีผลการศึกษาของ Asford (1989) พบว่า ความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลดระดับความผูกพัน ความไว้วางใจในองค์กรและความพึงพอใจในงานลงแต่กลับเพิ่มความตั้งใจในการจะลาออกสูงขึ้น จากการศึกษาของ Huselid & Day (1991) พบว่าความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์กับการขาดงาน โยกย้าย และลาออก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Chet Ratchadapunnathikul (2002) พบว่าปัจจัยองค์กรมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้นปัจจัยองค์กรน่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ



จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่บทพวณดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานดังนี้

1. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. รายได้ มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ
5. ปัจจัยองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ
6. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ

#### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 7,831 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่เลือกจากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ที่ปฏิบัติงานระหว่างเดือนพฤศจิกายน – ธันวาคม 2546 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 420 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน
3. ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงาน และความมั่นคงในการทำงาน

#### คำจำกัดความที่ใช้ในการทำวิจัย

**ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ทำว่าสามารถรักษาสภาพการทำงานของตนไว้ได้ มีหลักประกันในการทำงานที่ดี มีรายได้และมีผลตอบแทนการทำงานที่แน่นอนแม้มีการปฏิรูประบบราชการ ประเมินได้โดยจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดความมั่นคงในการทำงานของ ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2532) อุษณีย์ เหมแหวน (2543) และ Chet Ratchadapunnathikul (2002) ครอบคลุม 3 ด้าน

1. ความมั่นคงทางด้านงาน หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกว่าความปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกประสบความสำเร็จในการทำงาน มีการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม
2. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกว่ามีความมีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ มีสวัสดิการสำหรับตนเองและครอบครัว มีหลักประกันในเรื่อง

บำเหน็จบำนาญเมื่อพ้นจากการทำงานในองค์การ มีการพิจารณาเงินเดือนที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน

3. ความมั่นคงทางด้านจิตใจ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้

1. ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิทางการศึกษาชั้นสูงสุดของพยาบาลประจำการแบ่งเป็นปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท และปริญญาเอก

2. สถานภาพสมรส หมายถึง สภาวะทางสังคมของพยาบาลประจำการ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ โสด คู่ หม้าย/หย่า/แยก

3. ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ถึงปัจจุบัน นับจำนวนเป็นช่วง 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21 ปีขึ้นไป

4. รายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับจากเงินเดือนและค่าสวัสดิการต่างๆของพยาบาลประจำการในแต่ละเดือนรวมกันนับจำนวนเป็นช่วง 6,000-10,000 บาท, 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-25,000 บาท, 25,001-30,000 บาท

**ปัจจัยขององค์การ** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่อสภาพของโรงพยาบาลศูนย์ในสถานการณ์มีการปฏิรูประบบราชการในด้านสถานะภาพและศักยภาพในการดำเนินงานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงอยู่ การบริหารจัดการในการติดต่อสื่อสารภายในองค์การและการพัฒนาองค์การที่เกิดขึ้นส่งผลต่อการรับรู้และความรู้สึกที่มีต่องานของตนเอง ซึ่งประเมินได้โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Chet Ratchadpunthikul (2002) ครอบคลุม 4 ด้านดังนี้

1. สถานะภาพและศักยภาพขององค์การ หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้และเชื่อมั่นว่าโรงพยาบาลมีความสามารถในการดำเนินการบริหารจัดการ ในการพัฒนาคุณภาพบริการการพยาบาล ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

2. สภาพเศรษฐกิจและสังคม หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ที่ โรงพยาบาลมีงบประมาณและทรัพยากรต่างๆที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและผู้รับบริการ ได้รับความยอมรับเชื่อถือจากสังคม

3. ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พยาบาลประจำการรับรู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรที่ถูกต้อง ชัดเจน สม่่าเสมอ มีความทันสมัย และเพียงพอกับความต้องการ

4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี หมายถึง การที่พยาบาลประจำการการรับรู้ได้ว่าโรงพยาบาลมีนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและปฏิบัติงานการพยาบาลเพื่อควมามีประสิทธิภาพภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้มีความรู้และสนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้กับบุคลากร

**ลักษณะงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีเหมาะสมกับความรู้และความสามารถตามบทบาทความรับผิดชอบที่พยาบาลประจำการปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ครอบคลุมลักษณะงาน 5 ประการ

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่างานนั้นต้องมีกิจกรรมปฏิบัติที่ใช้ทักษะความสามารถและความชำนาญหลายด้าน งานที่ใช้ความรู้ความสามารถพิเศษในทางวิชาชีพ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่างานที่รับผิดชอบนั้น เป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตลักษณะงานชัดเจน มีการวิเคราะห์ และมีการวางแผนในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่างานที่ปฏิบัตินั้น ผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

4. ความมีอิสระในการงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีการเปิดโอกาสให้พยาบาลมีเสรีภาพที่ใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกรูปแบบปฏิบัติงาน และพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่า งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตชัดเจน มีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานผลดีและผลเสีย

**พยาบาลประจำการ** หมายถึง พยาบาลที่สำเร็จประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความมั่นคงในการทำงาน มาใช้ในการกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพยาบาล
2. เพื่อเป็นประโยชน์ในนำข้อมูลไปใช้ในการประกอบในการทำการวิจัยต่างๆเกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลต่อไป



ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย