



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 367 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จากประชากรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ 25 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Kerce and Kewley (1993) จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Robbins (2000) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ที่ผู้วิจัยปรับปรุงมาจาก สอาด วงศ์อนันต์นันท์ (2538) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Porter et al.(1974) จำนวน 14 ข้อ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW Version9.0 คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง และคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test)

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 367 คน มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 36 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.6 โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.4 ส่วนมากมีสถานภาพสมรสคู่ คิดเป็นร้อยละ 53.7 รองลงมาสถานภาพสมรสโสด คิดเป็นร้อยละ 43.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ระหว่าง 11 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.2 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 10.85 ปี ในส่วนระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.4 รองลงมา ระหว่าง 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วยคนปัจจุบัน เฉลี่ย 5.48 ปี

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ อยู่ในระดับสูง และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาคือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือนยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66$ และ $\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ ลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม ($\bar{X} = 3.53$) และความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.42$)

4. พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้าน พบว่า พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง ด้านความเป็นคนเปิดเผย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ความมีคุณธรรม ความสามารถ และความคงที่สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.85$, $\bar{X} = 3.81$ และ $\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความจงรักภักดี ($\bar{X} = 3.68$)

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

5.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

5.1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = .257$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

5.1.2 สถานภาพสมรสคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .213$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

5.1.3 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

5.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .251$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

5.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

5.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

5.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .615$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7

5.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .478$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 8

5.6 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .598$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 9

5.7 พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .413$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 10

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลในประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จรัสศรี ไกรนที (2539) ที่ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับปานกลาง และผลการศึกษาของ วรรณญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540); วัลภา สุวานักญณ์ (2540) ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) และพิมลพรรณ ทิพาคำ (2543) พบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนบทบาทการให้บริการของโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขทุกแห่ง ซึ่งในการปรับเปลี่ยนบทบาทจะมีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนนโยบาย และระบบงานบริการเพื่อให้ตอบสนองการบริการที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ อาจต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหลายๆชนิดพร้อมกัน เป็นทั้งงานที่อยู่ในบทบาทบริการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ใช้บริการในโรงพยาบาล และนอกบทบาท เช่น การเป็นคณะกรรมการเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน การร่วมออกหน่วยการปฏิบัติงานนอกสถานที่ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการต้องปฏิบัติงานในปริมาณมากเกินกว่ากำลังสามารถ จากการศึกษาของสภาการพยาบาล (อ้างถึงใน ทศนา บุญทอง, 2542) พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานที่พบมากที่สุด คือ ปริมาณงานมากเกินกว่าที่จะทำแต่ละอย่างให้สมบูรณ์ได้ การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่สมบูรณ์ทำให้เกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จในงานลดลง ความสำเร็จในงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน (Herzberg, Mausner and Synderman, 1993) ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Luthans, 1995) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่สูงเท่าที่ควร

เมื่อพิจารณาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า

1.1 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การเห็นด้วยกับนโยบายของโรงพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.59$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การกำหนดนโยบายต่างๆ มักจะเป็นการกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จะเป็นเพียงผู้รับนโยบายที่มาจากผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเท่านั้น แม้ว่าสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ได้เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพ มีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานหรือโรงพยาบาล เช่น

การกำหนดพันธกิจ ปรัชญา หรือมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และการพัฒนางานในหน่วยงาน ก็ตาม ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นขัดแย้งและไม่พึงพอใจในนโยบายได้ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่สูงเท่าที่ควร

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การตระหนักในความเจริญก้าวหน้าของโรงพยาบาล เป็นสำคัญ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันองค์กรทางด้านสุขภาพให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ มีการแข่งขันโดยใช้คุณภาพเป็นตัวกำหนด (ฟาริดา อิบราฮิม, 2542) การพัฒนาคุณภาพงานของหน่วยงานหรือโรงพยาบาล จะบรรลุเป้าหมายได้ ก็ด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกระดับ ความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร เปรียบเสมือนความสำเร็จของบุคคล ถ้าองค์กรมีความก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ ความก้าวหน้าหรือความมีชื่อเสียงของโรงพยาบาลนั้น ก็สามารถส่งถึงภาพพจน์ของบุคคล (self image) ซึ่งหมายถึงความก้าวหน้าและความมีชื่อเสียงของตัวพยาบาลด้วยเช่นกัน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

1.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพคาดหวังว่าจะได้รับอะไรมากกว่านี้ ในการอยู่ในโรงพยาบาลนี้ต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.66$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพมีแนวโน้มในการคงอยู่ในงานระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานการณ์วิกฤติการณ์ทางการเงิน จากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น มีผลให้รัฐจำเป็นต้องลดงบประมาณ ลดอัตราการรับเข้ารับราชการ และโรงพยาบาลเอกชนหลายแห่งต้องปิดตัวลง นอกจากนี้เพราะฐานะทางการเงินฝืดเคือง ผู้รับบริการจึงเข้าใช้บริการของรัฐแทนโรงพยาบาลเอกชน (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) พยาบาลวิชาชีพที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่จึงต้องรับภาระงานมากขึ้นจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และความไม่สมดุลของงานกับบุคลากรที่มีอยู่ จากการศึกษาของ Gorrell (1993) พบว่า ปัจจัยหลักอันหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออกจากงานคือ จำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับปริมาณงาน ส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดในงาน ความเครียดในงานด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา เป็นสาเหตุของความเครียดอันดับแรก ของพยาบาลประจำการ ซึ่งความเครียดในงานด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (พิมลพรรณ ทิพาคำ, 2543) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .257$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า บุคคลที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และผลการศึกษาของ สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538); สำราญ บุญรักษา (2539); วรณดี ชูกาล (2540); วัลภา สุรนากาญจน์ (2540); ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) และศกลรัตน์ ต๊ะวิชัย (2544) ที่พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่การงานสูง สิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกจากองค์กรเดิมไปสู่องค์กรอื่นก็ต้องสูงพอที่จะทำให้เขาออกจากองค์กร นอกจากนี้ เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นจะมีทางเลือกในการทำงานลดลง เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่มักมีข้อจำกัดในด้านอายุในการรับบุคคลเข้าทำงาน จึงทำให้บุคคลที่มีอายุมากไม่เปลี่ยนงาน ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพสมรส กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า สถานภาพสมรสคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .213$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคคลที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า บุคคลที่ยังไม่แต่งงานหรือเป็นโสด สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ Hrebiniak and Alutto (1972) พบว่าคนที่แต่งงานแล้วมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงานหรือคนโสด และผลการศึกษาของ สำราญ บุญรักษา (2539); วรรณญา วงศ์ประสิทธิ์ (2540); ชุติมา สุวรรณประทีป (2543) และ ศกลรัตน์ ต๊ะวิชัย (2544) พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่แต่งงานแล้วย่อมต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าคนโสด ไม่อยากให้องค์กรเสื่อมสลาย การต้องเปลี่ยนงาน หรือต้องลาออกจากองค์กรนั้นเป็นการสูญเสีย ซึ่งจะมีผลต่อรายได้ของครอบครัว จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานมากกว่าคนโสด (Mathieu and Zajac, 1990) ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงพบว่า สถานภาพสมรสคู่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร แสดงว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Acom, Ratner, and Crawford (1997) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาของ วรณดี ชูกาล (2540); จุรีย์ อุสาหะ (2542); ชุติมา สุวรรณประทีป (2543); นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544); ศกธรัตน์ ตีะวิชัย (2544) และอนัญญา ไชยวุฒิ (2544) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันระบบการทำงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานบริการ โรงพยาบาลศูนย์ได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพโดยองค์รวม (Total Quality Management: TQM) หรือการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนทุกระดับ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพ การจัดการคุณภาพโดยองค์รวม ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้เทคนิคจูงใจด้วยการใช้กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ การสร้างทีม และการอบรมให้ความรู้ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาการสาธารณสุข, 2539) สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนได้หลายรูปแบบ เช่น การเรียนรู้จากสื่อสารสนเทศ การเข้าศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น หรือการเข้าร่วมอบรมสัมมนา ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กร ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

นอกจากนี้อีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนั้น อาจเนื่องมาจากลักษณะของข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีจำนวนแต่ละกลุ่มแตกต่างกันมาก คือ กลุ่มที่มีระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 96.2 กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 3.8 จึงเป็นไปได้ว่าข้อมูลมีการกระจายไม่เพียงพอที่จะแยกให้เห็นความสัมพันธ์ ระหว่างระดับการศึกษากับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้

2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่น

ผูกพันต่อองค์การระดับต่ำ ($r = .251$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า บุคคลที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การนาน จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mathieu and Farr (1991) พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และผลการศึกษาของ สะอาด วงศ์นันต์นนท์ (2538); สำราญ บุญรักษา (2539); วัลภา ฐานักาญจน์ (2540) และ ศกสิทธิ์ ต๊ะวิชัย (2544) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมาระยะเวลาหนึ่ง จะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การและผู้ร่วมงาน จะมีเพื่อนสนิทมาก และมีความรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์การมากขึ้น จึงมีความพอใจที่จะอยู่ในองค์การมากขึ้นตามไปด้วย (Mathieu and Zajac, 1990; Huselid and Day, 1991) นอกจากนี้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมานาน จะมีประสบการณ์ในตำแหน่งงาน มีการตัดสินใจในงานที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจที่จะคงอยู่ในงานหรือลาออกจากงาน (Prestholdt, Lane, and Mathews, 1988) ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ดังนั้นการศึกษาคั้งนี้ จึงพบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

3.1 การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ($r = .726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่า เมื่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดรุณศรี สิริยศธำรง (2542) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ และผลการศึกษาของ บุษยาณี จันทร์เจริญ (2538) และภัทรา แสงอรุณ (2543) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เมื่อพิจารณาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพได้รับการตอบสนองทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างผาสุก และรู้สึกเป็นสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านความเป็นมนุษย์ (manhood) และด้านกำลังคน (manpower) (คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาการสาธารณสุข, 2539) โดยมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ความสามารถ

ทักษะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจิตใจที่มุ่งบริการประชาชน และพัฒนาชีวิตในการทำงานของข้าราชการไทย (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2540) Hackman and Suttle (1977) กล่าวว่า ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานมีการส่งเสริมหรือสนับสนุนให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อความเจริญของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และผลผลิตขององค์กร นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .685$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 นั่นคือ เมื่อมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมสูงขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Glisson and Durick (1988) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาของ ลำราญ บุญรักษา (2539); วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540); วรณดี ชูกาล (2540) และกัลยา เพียรแก้ว (2543) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจในงานโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า งานที่ปฏิบัติมีสิ่งที่น่าสนใจจนทำให้ไม่รู้สึغبื่อหน่าย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.22$) ส่วนคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือพยาบาลวิชาชีพพึงพอใจกับงานบริการพยาบาลจนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่น ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาคือมีความสุขในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มองว่าแม้งานที่ปฏิบัติบางครั้งมีสิ่งที่ไม่น่าสนใจจนทำให้รู้สึกเบื่อหน่าย แต่ก็ยังมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ และรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน ในหน้าที่ของตน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก โรงพยาบาลศูนย์เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ ให้การรักษาพยาบาลผู้ป่วยทั้งในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ ต้องดูแลผู้ป่วยจำนวนมาก และมีอาการที่วิกฤติและซับซ้อน การที่พยาบาลจึงต้องมีภาระงานมาก งานหนัก และต้องพบกับสภาพอันไม่น่ารื่นรมย์ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2538) แม้ว่าจะต้องดูแลผู้ป่วยจำนวนมาก แต่ลักษณะงานที่หลากหลาย ยุ่งยากซับซ้อน และท้าทายความสามารถ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพต้องใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้ผู้ป่วยพ้นภาวะวิกฤติ หรือทุเลาจากความเจ็บป่วย เมื่อสามารถใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่ช่วยให้งานสำเร็จลงได้ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ภาคภูมิใจและพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Acorn, Ratner, and Crawford, 1997) ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

3.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .615$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านสูงขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะสูงขึ้นด้วย เมื่อพิจารณาถึง ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านรายชื่อ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.04$) ส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ พึงพอใจในความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.65$) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามองว่า แม้ค่าตอบแทนที่ได้รับน้อยกว่าปริมาณงานที่ตนรับผิดชอบ แต่ก็ยังมีความพึงพอใจว่างานวิชาชีพพยาบาลมีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ถึงแม้ว่าอาชีพราชการจะมีค่าตอบแทนน้อยแต่ก็มีผลในระยะยาว คือ เมื่อเกษียณอายุราชการ หรือออกจากงาน ก็จะได้ค่าตอบแทนจากกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีโอกาสก้าวหน้าได้ถึงระดับซี 7 ทุกตำแหน่งโดยผ่านการประเมินเอกสารทางวิชาการ และประเมินคุณสมบัติส่วนบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการเป็นที่ยึดได้ จึงเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1974; Steers, 1977) และจากการศึกษาของ Eisenberger et al. (1990) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในการศึกษานี้จึงพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงาน ด้านลักษณะงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .478$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานสูงขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mathieu and Farr (1991) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาของ นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544); ศกลรัตน์ ตีระวิชัย (2544) และอนัญญา ไชยวุฒิ (2544) พบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อพิจารณาถึง ระดับลักษณะงานของ

พยาบาลวิชาชีพ พบว่า ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ในทางบวกเกี่ยวกับลักษณะงาน หรือลักษณะงานที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติอยู่มีลักษณะที่ดี ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Steers, 1977) และเมื่อพิจารณาลักษณะงานด้านรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีโอกาสวางแผนงานหรือกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาผู้ป่วยได้อย่างอิสระตามขอบเขตมาตรฐานวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.04$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันระบบการทำงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานบริการ โรงพยาบาลศูนย์ได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพโดยองค์รวม หรือการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนทุกระดับ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพ จึงทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง (กัลยา เพียรแก้ว, 2543) รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม หัวหน้าหอผู้ป่วยจะให้พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น การมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ มีโอกาสแสดงออกซึ่งความรู้ความสามารถ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ความมีอิสระและการมีอำนาจในการตัดสินใจในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลตัดสินใจที่จะคงอยู่ในงานหรือลาออกจากงาน (Prestholdt, Lane, and Mathews, 1988) จากการศึกษาของ สอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538) พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .598$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงานสูงขึ้น ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Knoop (1995) พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาถึงระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า การมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูง และพิจารณาร่วมในงานด้านรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ งานบริการพยาบาลทำให้มีโอกาสสร้างประโยชน์ให้กับสังคม ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ งานบริการพยาบาลทำให้ชีวิตมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.00$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก วิชาชีพพยาบาลเป็นที่รู้จักทั่วไปของสังคมว่ามีบทบาทสำคัญในการให้บริการพยาบาลด้านสุขภาพของประชาชน การได้รับการยอมรับของสังคมเป็นรางวัลทางจิตใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

มีโอกาสทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมได้อย่างเต็มที่ บุคคลนั้นก็พร้อมที่จะทุ่มเทเพื่องานและองค์กร (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2540) และจากการศึกษาของ Prestholdt, Lane, and Mathews (1988) พบว่า การเห็นว่างานบริการพยาบาลได้ช่วยเหลือผู้อื่น และสามารถให้การสนับสนุนให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้พยาบาลยังคงอยู่ในงาน และจากการศึกษาของ Huselid and Day (1991) พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากงาน ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .413$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แสดงว่า เมื่อหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจสูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kouzes and Posner (1995) พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อถือในตัวผู้บริหารอยู่ในระดับสูง มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า กลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อถือในตัวผู้บริหารอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Nyhan (1999) พบว่า ความไว้วางใจในเจตนา มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาถึงระดับพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย พบว่า พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ถึงพฤติกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยของตนว่ามีความน่าเชื่อถือศรัทธาและน่าไว้วางใจ เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยรายด้าน พบว่า ความเป็นคนเปิดเผยมีคะแนนสูงสุด ($\bar{X} = 3.97$) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันโรงพยาบาลศูนย์ทุกแห่งสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มุ่งสู่การพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นสถานพยาบาลที่ได้มาตรฐาน โดยมีแนวคิดให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ผู้บริหารทุกระดับเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการพัฒนางาน การที่หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การยอมรับข้อคิดเห็น และให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมดำเนินการจึงทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (Buchanan, 1974) เมื่อพิจารณาการความเป็นคนเปิดเผยในด้านรายข้อ พบว่า การให้ข้อมูลความก้าวหน้าของหน่วยงานทันต่อเหตุการณ์อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) การให้และการเปิดเผยข้อมูลกันและกันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ (Robbins, 2001) ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงพบว่า พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วย และพบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงปัจจัยดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มสูงขึ้น ดังนี้

1.1 เนื่องจากอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรให้ความสนใจแก่พยาบาลที่มีอายุน้อย และพยาบาลที่เพิ่งเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในองค์กรเป็นพิเศษ โดยการสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร ตัวงาน ผู้ร่วมงาน และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือได้ถูกต้องกับปัญหาของแต่ละบุคคล

1.2 แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านอยู่ในระดับปานกลาง ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าตอบแทนมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ในปัจจุบันการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทน อาจมีข้อจำกัดเนื่องจากเงินงบประมาณอุดหนุนได้น้อยลง แต่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเหมาะสมของปริมาณงานในแต่ละหน่วยงาน โดยพิจารณาปรับลดหรือเพิ่มอัตราค่าจ้างในแต่ละหน่วยงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานและปริมาณผู้ใช้บริการอย่างทันเวลา และนอกจากนี้ควรจัดเตรียมอัตราค่าจ้างสำรองในรูปอัตราค่าจ้างเสริม ซึ่งเป็นหน่วยกลางที่จะสามารถเรียกมาปฏิบัติงานในกรณีมีผู้ป่วยจำนวนมากหรือเกิดกรณีฉุกเฉิน และมีการหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงานเพื่อลดความตึงเครียดในงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีผู้ป่วยจำนวนมาก และงานหนัก นอกจากนี้ควรจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการบ้านพัก สวัสดิการอาหารสำหรับผู้ปฏิบัติงานผลัดบ่าย – ดึก หรือสถานที่ออกกำลังกาย จัดตั้งชมรมให้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.3 แม้ว่าพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ป่วยโดยรวมจะอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งในรายข้อพบว่า หัวหน้าหรือผู้ป่วยจะไม่ตำหนิตานต่อหน้าผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รองลงมา คือหัวหน้ากล่าวคำชมเชยท่านเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผล ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเปลี่ยนการตำหนิเป็นการให้คำแนะนำปรึกษาในการ

แก้ปัญหานั้นแทน และกล่าวยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานดี หรือบรรลุผลสำเร็จ
จากกล่าวยกย่องชมเชยอย่างเป็นทางการ เช่น ในการประชุมประจำเดือนของหน่วยงาน
หรือทำป้ายติดประกาศให้บุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานรับทราบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน พฤติกรรมที่น่า
ไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรครั้งนี้ พบว่า ความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง
และมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่า
ไว้วางใจของหัวหน้าหรือผู้ปวย กับตัวแปรอื่น เช่น ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ประสิทธิผลของงาน หรือประสิทธิผลของหน่วยงาน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงผลอื่นๆ ที่ตามมาหลังเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
เช่น การมีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร ตลอดจนพฤติกรรมเพื่อองค์กรนอกเหนือจากบทบาท
หน้าที่ ซึ่งบุคลากรเต็มใจทำเพื่อองค์กร

2.3 ในการศึกษาตัวแปรความไว้วางใจครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ
ของหัวหน้าหรือผู้ปวยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ควรจะมีการสร้างเครื่องมือ
ชนิดแบบวัดเพื่อใช้ในการศึกษาความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ปวยโดยตรง