

ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

RELATIONSHIPS BETWEEN TRUST IN HEAD NURSE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIPS BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF NURSING EMPLOYEES GOVERNMENT UNIVERSITY HOSPITALS

พทุธชาติ เอี่ยมสอาด* กัญญดา ประจุศิลป์**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 327 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาความเที่ยงโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.91, 0.78 และ 0.84 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ในระดับปานกลาง ($r = .358$ และ $.386$ ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

This descriptive study was to study the organizational commitment, and to examine the relationships between trust in head nurse, organizational citizenship behavior, and organizational commitment of nursing employees, government university hospitals. Subjects were 327 nursing employees' university hospitals, selected by simple random sampling. Data were collected by using questionnaires: trust in head nurse, organizational citizenship behavior, and organizational commitment. Content validity was established by a panel of experts. Reliability of the instruments by Cronbach alpha coefficient were 0.91, 0.78, and 0.84 respectively. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient. The major findings were as follows:

*พ.ม. พยาบาลวิชาชีพ 6 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

**DNSc รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Organizational commitment government university hospitals were at the high level ($\bar{X} = 3.50$). There were positively significant relationships between trust in head nurse, organizational citizenship behavior and organizational commitment of nursing employees, government university hospitals at .05 level ($r = .358$ and $.386$ respectively).

Keywords: trust in head nurse, organizational citizenship behavior, organizational commitment

ความเป็นมาและท้าวถามสำคัญของงาน

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้โรงพยาบาลรัฐเปลี่ยนแปลงไปสู่ “โรงพยาบาลในกำกับของรัฐ” ซึ่งเป็นระบบบริหารที่ต่างจากระบบราชการเดิมคือ เป็นระบบอิสระที่ผู้บริหารโรงพยาบาลรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารการเงิน โดยที่รัฐบาลให้อำนาจในการบริหารจัดการแก่องค์กรอย่างเต็มที่ กล่าวคือจะเป็นระบบที่มีความคล่องตัวมากขึ้น โดยเน้นที่ผลงานและประสิทธิภาพ ไม่แสวงกำไรและใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีการปรับลดขนาดองค์กร และมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการจ้างงาน การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบบริหารงานต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเปลี่ยนสถานะเป็น “โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลกระทบของการบริหารงานในรูปแบบนี้คือ พยาบาลที่เข้าปฏิบัติงานภายหลังปี 2542 จะไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการแต่จะเป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยแทน¹

จากความไม่มั่นคงในสภาพการจ้างงานที่เปลี่ยนไป รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มนี้ มีการลาออก โอนย้ายหรือเปลี่ยนงานเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาของมาริษา สมบัติบุญรอด² ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชพบว่า อุบัติการณ์การลาออกเกิดขึ้นมากที่สุดในกลุ่มของพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะฯ (พร.) รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) และกลุ่มข้าราชการตามลำดับ สาเหตุของการลาออกมากที่สุด คือ การย้ายภูมิลำเนา รองลงมาคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สวัสดิการการรักษาพยาบาลไม่ดี ต้องการเปลี่ยนงาน ขาดความมั่นคงในการทำงาน ไม่พอใจผู้บังคับบัญชาโดยเฉพาะเรื่องสารประเนตผลการปฏิบัติงาน ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ได้รับการลงโทษที่ไม่เป็นธรรม และการศึกษาของสุจิตา โคพันธานนท์³ พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีระดับความสนใจในการคงอยู่ในองค์กรร้อยละ 42.98 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับความมั่นใจคงอยู่ในองค์กรระดับเฉยๆ / ไม่แน่ใจร้อยละ 35.40 และกลุ่มที่ไม่มีความมั่นใจในการคงอยู่ใน

องค์กรร้อยละ 21.63 ซึ่งหากองค์กรใดมีอัตราการลาออกจากงานของบุคลากรสูง ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีปัญหาและบุคลากรขาดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร บุคลากรที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจะมีการคงอยู่ในองค์กร^{4,5} จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารทางการแพทย์ต้องหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กร จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยจะส่งเสริมให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและเกิดการคงอยู่ในองค์กร^{6,7} และบุคลากรที่มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational citizenship behavior) จะมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร^{8,9}

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการแพทย์ในการธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย

1. พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ
2. พฤติกรรมความซื่อสัตย์
3. การมีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน
4. การสื่อสาร
5. ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่

(Whitener et al., 1998)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร

1. การให้ความช่วยเหลือ
2. การคำนึงถึงผู้อื่น
3. ความอดทนอดกลั้น
4. การให้ความร่วมมือ
5. ความสำนึกในหน้าที่

(Organ et al., 1991)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ
2. ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่
3. ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน

(Allen and Meyer, 1990)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยายเชิงความสัมพันธ์ (Descriptive correlation research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3,991 คน ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน โดยยกเว้นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โรงพยาบาลทหารานนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และโรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตนรากร¹⁰ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด ซึ่งมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส สภาพการจ้างงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวม และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของ Whitener, et al.¹¹ ประกอบด้วย 5 ข้อประกอบคือ พฤติกรรมความคงที่สม่ำเสมอ พฤติกรรมความซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วมในงานและการมอบหมายงาน การสื่อสารและความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใยเอาใจใส่ ข้อคำถามทางบวกทุกข้อ ลักษณะแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับประกอบ ด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของ Organ, et al.¹² ประกอบด้วย 5 ด้านคือ การให้ความช่วยเหลือ การคำนึงถึงผู้อื่น ความอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และความสำนึกในหน้าที่ ข้อคำถามทางบวกทุกข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 26 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ที่ได้

นำแนวคิดของ Allen and Meyer⁵ ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบสอบถามงานวิจัยของวรมน เดชเมธาวิพงศ์¹³ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้านคือ ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ความยึดมั่นผูกพันด้านการลงมือปฏิบัติ และความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ข้อคำถามทางบวกทุกข้อลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถาม 19 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน หาความเที่ยง (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของ แบบสอบถามความไว้วางใจในหัวหน้าของผู้ป่วยเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การเท่ากับ 0.78 และแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการเท่ากับ 0.84

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง หลังจากผ่านการพิจารณาแล้ว ขอความร่วมมือกับฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยยึดหลักการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมวิจัย ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2552 ถึง 7 พฤษภาคม 2552 ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้นจำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.75 ซึ่งเพียงพอต่องานวิจัยครั้งนี้ พบว่าอุปสรรคในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างไม่สมัครใจที่จะเข้าร่วมวิจัย จึงได้รับแบบสอบถามคืนเพียงร้อยละ 81.75

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 327 คน มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคืออายุ 22-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.4 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทเงินรายได้ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.5 รองลงประเภทเงินอุดหนุน คิดเป็นร้อยละ 46.5 ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 รองลงมาคือ 3-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 รายได้รวมจำนวนมากที่สุดคือ มากกว่า 16,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 70.9 แผนกที่ปฏิบัติงาน มากที่สุดคือ หอผู้ป่วยพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 14.1 รองลงมาคืออายุรกรรม คิดเป็นร้อยละ 13.8

2. ความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐานและความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$ และ 3.26 ตามลำดับ) ดังแสดงผลในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	3.76	0.62	สูง
ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.49	0.61	ปานกลาง
ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	3.26	0.69	ปานกลาง
รวม	3.50	0.56	สูง

3. ความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการด้านจิตใจ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ ดังแสดงผลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อการดำรงจิตใจของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้มีคุณค่า/มีความสำคัญ	3.96	0.73	สูง
2. พุดถึงโรงพยาบาลแห่งนี้มีความสุขกับบุคคลภายนอก	3.91	0.71	สูง
3. มีความสุข เมื่อได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้	3.87	0.70	สูง
4. รู้สึกผูกพันต่อโรงพยาบาลแห่งนี้	3.86	0.78	สูง
5. รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นส่วนหนึ่งเหมือนครอบครัว	3.67	0.79	สูง
6. รู้สึกว่าโรงพยาบาลแห่งนี้ดึงดูดให้ยังปฏิบัติงานอยู่ที่นี่	3.56	0.85	สูง
7. รู้สึกว่าปัญหาของโรงพยาบาลคือปัญหาของตนเอง	3.51	0.75	สูง
รวม	3.76	0.62	สูง

4. ความยึดมั่นผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่และคำนิยมในการทำงานคือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$ และ 3.86 ตามลำดับ) ส่วนรายชื่ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อการดำรงบรรทัดฐาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่	3.93	0.68	สูง
2. คำนิยมในการทำงาน คือ การทุ่มเทความสามารถในการทำงาน	3.86	0.66	สูง
3. ทำงานที่โรงพยาบาลแห่งนี้ เพราะความจงรักภักดีเป็นเรื่องสำคัญ	3.35	0.82	ปานกลาง
4. เชื่อว่าการทำงานในโรงพยาบาลเดียวตลอด จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพ และความสามารถของตนเองสูง	3.32	0.93	ปานกลาง
5. คิดว่าการลาออกจากโรงพยาบาลในขณะนี้เป็นเรื่องไม่สมควร เพราะจะทำให้เพื่อนร่วมงานต้องทำงานหนักมากขึ้น	3.27	0.99	ปานกลาง
6. ไม่เคยคิดที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่น เพราะรู้สึกว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ชอบและตรงตามความถนัด	3.22	0.87	ปานกลาง
รวม	3.49	0.61	ปานกลาง

5. ความยึดมั่นผูกพันต่อการดำรงการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากเป็นความมั่นคงต่อรายได้ในการหาเลี้ยงชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$ และ 3.50 ตามลำดับ) ส่วนรายชื่ออื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการด้านการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามรายชื่อ

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคง	3.93	0.79	สูง
2. ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ เนื่องจากเป็นความมั่นคงต่อรายได้	3.50	0.84	สูง
3. ไม่คิดจะลาออกจากโรงพยาบาลแห่งนี้	3.18	0.98	ปานกลาง
4. ไม่ต้องการลาออก เพราะได้ใช้กำลังกายและเวลาส่วนใหญ่ให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้แล้ว	3.12	0.93	ปานกลาง
5. ไม่ต้องการลาออกเพราะมีอายุการทำงานระยะหนึ่ง ซึ่งจะมีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.10	0.91	ปานกลาง
6. รู้สึกว่าโรงพยาบาลอื่นไม่สามารถให้ค่าตอบแทนได้เท่าโรงพยาบาลนี้	2.68	0.98	ปานกลาง
รวม	3.26	0.69	ปานกลาง

6. ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วยและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .358$ และ $.386$ ตามลำดับ) ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ตัวแปร	ความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการ
ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย	.358*
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การ	.386*

* $P < .05$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.56$) ในตารางที่ 1 สอดคล้องกับการศึกษาของธรรมาภรณ์ ประมวลทรัพย์¹⁴ พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยอธิบายได้ว่าเพราะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นองค์การใหญ่ มีความมั่นคง เป็นแหล่งเรียนรู้และมีชื่อเสียง เป็นองค์การชั้นนำของประเทศ มีชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ มีการพัฒนาระบบ โดยการพัฒนาการทำงาน พัฒนาวិชาการ พัฒนาคณะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์การ และมีการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล ทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ ภาคภูมิใจเกิดความผูกพัน ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.62$) และรายชื่อ มีระดับคะแนนสูงทุกข้อ อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีชื่อเสียง และมีความมั่นคงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การภาคภูมิใจในองค์การ ปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และต้องการปฏิบัติงานอยู่ในองค์การให้นานที่สุด อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย มีการเรียนการสอนโดยคณะพยาบาลศาสตร์ของแต่ละมหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินการ

โดยตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษาตลอดระยะเวลา 4 ปี ส่งผลให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.61$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณ เดชมะธาวิพงศ์¹⁵ พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) แตกต่างจากการศึกษาของธรรมาภรณ์ ประมวลทรัพย์¹⁴ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เชื่อว่าบุคคลต้องมีความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทุกข้อ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.68$) แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความจงรักภักดีต่อองค์การและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน เนื่องจากมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิกขององค์การ เช่น การได้รับการฝึกอบรม การดูงาน การได้รับการพัฒนาในด้านของเทคโนโลยีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาชีพ จึงมีความรู้สึกที่ต้องตอบแทนองค์การและความจงรักภักดีต่อองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.69$) ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของวรรณ เดชมะธาวิพงศ์¹⁵ พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อการจัดการด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับต่ำ



($\bar{X} = 2.77$) และการศึกษาของรัมภพรณ ประมวลทรัพย์¹⁴ พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาจากข้อพบว่า ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เนื่องจากมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกข้อ ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.79$) อธิบายได้ว่าแม้ว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะไม่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่ยิ่งรู้สึกว่าการคงอยู่ของโรงพยาบาลของรัฐมีการบริหารงานที่อิสระ ใช้หลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พยาบาลรู้สึกว่าการคงอยู่ของโรงพยาบาลที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานและรายได้

2. ความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีความความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .358$) (ตารางที่ 5) กล่าวคือพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วยสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่สูง ในทางกลับกันหากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วยต่ำ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nyhan (อ้างถึงในรัมภพรณ ประมวลทรัพย์)¹⁴ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจกับความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ด้านจิตใจ ของวิศวกรที่ปฏิบัติงานในหน่วยราชการ 3 หน่วย พบว่า ความไว้วางใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง กับความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ ($r = .689$)

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .386$) (ตารางที่ 5) กล่าวคือพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรสูง จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่สูง ในทางกลับกันหากพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรต่ำ จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen and Francesco⁹ ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐาน ต่อผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ด้านจิตใจและด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรและความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านบรรทัดฐานและด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรมีนโยบายเกี่ยวกับความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ชัดเจน (Career path) สนับสนุนให้ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บริหารค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับการะงานและความรับผิดชอบ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม ซึ่งจะสามารถธำรงรักษาบุคลากรให้ผูกพันต่อการคงอยู่และคงอยู่ในองค์กรให้ได้มากที่สุด

2. จากการศึกษาพบว่าความไว้วางใจในหัวหน้าหรือผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .358$) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรมีการพัฒนาตนเองให้มีพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจ ส่งผลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่และคงอยู่ในองค์กร

3. จากการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .386$) ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่และคงอยู่ในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความมั่นคงในงาน

2. พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย มีความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่และคงอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด

เอกสารอ้างอิง

1. Suriyawongpaisal, P. Potential implication of hospital autonomy on human resource management: A Thai case study. *Human Resources for Health Development Journal* 1999; 3(3): 158-68.
2. มาริษา สมบัติบุญ. รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาปฏิบัติการด้านการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. 2546.
3. สุธิดา โตพันธานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2549.
4. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turn over among psychiatric techniques. *Journal of Apply Psychology* 1974; 59: 603-9.
5. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63(1): 1-18.
6. Stordeur S, Vandenbergh C, D'hoore W. Leadership styles across hierarchical levels in nursing department. *Nursing Research* 2000; 49(1): 37-43.
7. Robbins SP. *Managing today*. 2 nd ed. New Jersey: Prentice-Hall ; 2000.
8. Bolon DS. Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital and Health Services Administration* 1997; 42(2): 221-41.
9. Chen ZX, Francesco AM. Three components of commitment: Their effect on in-role and extra role performance in the people's Republic of China. Available from: <http://www.aom.pace.edu/aom/html> [2001, November 17] 1999.
10. บุญใจ ศรีสถิตยธรร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ยูเอนด์โอ อินเทอร์เน็ต. 2547.
11. Whitener EM, Brodt SE, Korsgaard MA, Werner JM. Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review* 1998; 23(3): 513-30.
12. Organ DW. *The applied psychology of work behavior*. 4 th ed. Boston: R. R. Donnelley and Sons; 1991.
13. วรณ เดชเมธาวีมาศ. ความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2544.
14. ธีรภาพพรรณ ประมวลทรัพย์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย ความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อการคงอยู่ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2547.