

การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

Empowerment and Organization Commitment of Professional Nurses in Thammasat University Hospital

เนตรนภา สาสังข์*, นิตยา เพ็ญศิริินภา*, อารยา ประเสริฐชัย*

Natnapa Sasang*, Nittaya Pensirinapa*, Araya Prasertchai*

สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช* กรุงเทพฯ, ประเทศไทย (11120)

School of Health Science Sukhothai Thammathirat Open University*, Bangkok, Thailand (11120)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และ (3) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มีอายุระหว่าง 20 - 48 ปี อายุเฉลี่ยเท่ากับ 30 ปี มีประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เฉลี่ย 6.70 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ ลักษณะการอยู่เวรเป็นเวรเช้า - บ่าย - ดึก มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดในภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ภาคกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมากรุงเทพฯ และปริมณฑล คิดเป็นร้อยละ 31.40 ระดับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพต่อการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจอยู่ในระดับมาก ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ (3) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญในมุมมองของพยาบาลวิชาชีพ คือ การสื่อสารในองค์กรล่าช้า โอกาสก้าวหน้ามีน้อย ไม่มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยเสนอแนะให้มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวกรวดเร็ว เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย จัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน รวมทั้งจัดสรรเวลาทำงานให้ยืดหยุ่นเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรได้

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this survey research were to study : (1) personal factors, empowerment and organizational commitment, (2) the relationships between personal factors, empowerment, and organizational commitment, and (3) problems and suggestions related to empowerment and organizational commitment, all of professional or registered nurses in Thammasat University Hospital.

The study was conducted among 134 out of 563 full-time registered nurses having worked at the hospital for at least one year, selected using the stratified random sampling method according to nursing departments. The research tool was a questionnaire with the reliability values of 0.82 for empowerment and 0.78 organizational commitment. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficients and chi - square test.

The findings revealed that : (1) The registered nurses at the hospital were 20 - 48 years old (mean, 30 years), had an average work experience at the hospital of 6.7 years, were mostly single, worked as university staff and permanent employees, and had 8 - hour shifts; 45.5% of them were originally from non-central regions and 31.45% from Bangkok and its vicinity. Their empowerment was at a high level, while organizational commitment was at a moderate level. (2) Their personal factors were not associated with the organizational commitment, but the empowerment was significantly and positively related to organizational commitment (p - value 0.001). (3) Their major problems and obstacles were communication delays, little career advancement opportunities, and lack of concrete personnel development guidelines. It is suggested that there should be rapid communication channels, easy access to information, personnel development guidelines, and flexible working time arrangements to allow for professional development.

Keywords : Empowerment, Organizational commitment, Registered nurse

บทนำ

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลไม่เพียงแต่เป็นปัญหาของวิชาชีพ แต่เป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขในภาพรวมของประเทศ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนที่พึงได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ทรัพยากรบุคคลที่มีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาล และเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่สุด ซึ่งมีจำนวนถึงร้อยละ 90 คือ พยาบาลวิชาชีพ โดยทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพอื่น ๆ¹ ต้องใช้พยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพียงพอ ถ้าจำนวนพยาบาลไม่เพียงพอหรือเพียงพอแต่ไม่มีคุณภาพก็จะทำให้พยาบาลที่มีอยู่เกิดความเหนื่อยล้า จนอาจเกิดความไม่พึงพอใจในงานในวิชาชีพ หรือสถานที่ปฏิบัติงาน เกิดการย้ายออกและเปลี่ยนงานได้ หรือยังคงอยู่แต่ไม่มีความผูกพันต่อการ จากสถานการณ์การขาดแคลนบุคลากรพยาบาลที่ยังคงเป็นมาอย่างต่อเนื่องในโรงพยาบาลภาครัฐ โดยพบว่าอัตราการลาออก การเปลี่ยนงานออกจากสายวิชาชีพ การถูกซื้อตัวหรือการย้ายไปโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น การศึกษาการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยพบว่า พยาบาลมีอัตราการลาออกรวมร้อยละ 40.84 พยาบาลวิชาชีพคิดที่จะโอนย้ายงานถึงร้อยละ 8.4 และปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ คือ การขาดการส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น² งานวิจัยของปริศนา

ใจบุญและคณะ³ พบว่าพยาบาลที่มีอายุราชการ 1 - 5 ปี มีสัดส่วนการลาออกมากที่สุด แนวโน้มเหตุผลการลาออกคือการได้งานใหม่ ย้ายที่ทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว จากแนวคิดของ Sullivan⁴ ระบุว่า บุคลากรพยาบาลที่ทำงานครบ 1 ปี ลาออกหนึ่งคนทำให้สูญเสียค่าใช้จ่ายถึง 23,000 - 31,000 เหรียญสหรัฐ คิดเป็นเงินไทยประมาณ 120,000 บาทต่อคน สาเหตุของการลาออกอาจมีผลสืบเนื่องมาจากองค์ประกอบหลายประการ อาทิ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งในปลายปี พ.ศ. 2558 ที่จะมีการเปิดเขตเศรษฐกิจประชาคมอาเซียน และนโยบายส่งเสริมการส่งออกบริการสุขภาพโดยมุ่งให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการแพทย์ในภูมิภาคเอเชีย (Asia Medical Hub) ทำให้จำนวนผู้ป่วยชาวต่างชาติเข้ามาใช้บริการทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้บริการสุขภาพภาคเอกชนขยายตัว พบว่าวิชาชีพพยาบาลเป็น 1 ใน 3 วิชาชีพด้านสาธารณสุขที่สามารถเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศอาเซียนได้ จึงมีความน่าเป็นห่วงในการเคลื่อนย้ายออกจากระบบของพยาบาลที่จะส่งผลต่อการขาดแคลนพยาบาล สำหรับโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ระดับตติยภูมิมีผู้ป่วยมาใช้บริการ

จำนวนมากและรับการส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลต่าง ๆ ในภาคกลาง ปัจจุบันประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรพยาบาล เนื่องจากมีพยาบาลลาออกอย่างต่อเนื่องทุกปี ให้บริการทั้งผู้ใช้บริการสิทธิข้าราชการ ประกันสังคมที่เป็นเครือข่ายในระดับ Supra contact บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้าในพื้นที่รับผิดชอบ และยังรับผู้ให้บริการส่งต่อจากจังหวัดข้างเคียงที่มีข้อจำกัดเกินความสามารถในการรักษา ซึ่งการเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยทำให้พยาบาลต้องทำหน้าที่ให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ปฏิบัติงานทั้งด้านการป้องกัน ส่งเสริม รักษา ดูแลฟื้นฟู ด้านร่างกายและจิตใจ โดยทำงานร่วมกับแพทย์และบุคลากรทีมสุขภาพ เกื้อหนุนด้านการเรียนการสอน ด้านคุณภาพและต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งปริมาณผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้นจากการรับส่งต่อจากพื้นที่ใกล้เคียง ความคาดหวังของผู้รับบริการ บางคราวอาจต้องทำหน้าที่หลายอย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่หรือทำงานได้ประสิทธิภาพลดลง โดยจากสถิติของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 3 ปีย้อนหลัง พบว่าปี 2554 - 2556 ผลสำรวจความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม คิดเป็นร้อยละ 72.31, 70.82, 72.87 ซึ่งผลการสำรวจมีความพึงพอใจไม่ถึงร้อยละ 80 ปี อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 7.9, 10.2, 9.2 ตามลำดับ นอกจากนี้การที่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีนโยบายมุ่งสร้างความเชี่ยวชาญด้านการเรียนการสอน โดยเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติของนักศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและแพทย์ใช้ทุน มีการส่งเสริมการให้บริการเฉพาะทางเพิ่มขึ้น พยาบาลต้องมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงงานประจำเดิมที่มีผู้ใช้บริการเฉพาะทางจากการรับ - ส่งต่อเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ลักษณะการจ้างงานพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ยังแบ่งออกเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างประจำ เป็นผลให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ต่างกัน เช่น มีการแบ่งสิทธิการรักษาเป็นสิทธิข้าราชการสำหรับพยาบาลที่เป็นข้าราชการ และสิทธิการรักษาประกันสังคมสำหรับพยาบาลที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จึงไม่จูงใจต่อพยาบาลวิชาชีพที่ใช้สิทธิการรักษาประกันสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลเอกชนที่รายได้มากกว่าและใช้สิทธิการรักษาประกันสังคมเหมือนกัน อีกทั้งการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ไม่ได้ใช้การเสริมสร้างพลังอำนาจต่อพยาบาลเท่าที่ควร ทั้งนี้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอาจเป็นผู้บริหารใหม่ เนื่องจากการเปิดขยายบริการของโรงพยาบาล การเป็นโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย

รับ - ส่งต่อผู้ป่วยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงมีการขยายหน่วยงานเพิ่มขึ้น โดยกลุ่มงานการพยาบาลยังไม่มีแผนการรองรับการขยายตัวและการเติบโตของโรงพยาบาล ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยอาจไม่ได้รับการเตรียมขั้นสู่ตำแหน่ง โดยการศึกษาอบรมทางด้านการบริหาร หรือผู้ที่ผ่านการอบรมไม่ได้รับการเสนอให้ทำหน้าที่บริหาร เนื่องจากประเภทการจ้างงานที่พิจารณาข้าราชการก่อนพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงประสบการณ์การทำงาน อีกทั้งผู้ที่ผ่านการอบรมเฉพาะทางหรือระดับปริญญาโทยังคงปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากเดิม ดังนั้นสาเหตุการลาออกส่วนใหญ่ คือ การได้งานใหม่ที่มีรายได้ดีกว่าและมีเวลาพักผ่อนเพิ่มขึ้น การศึกษาต่อ การได้งานที่บรรจุเป็นข้าราชการเพื่อสวัสดิการครอบครัว จากแนวคิดของเอเลน และเมเยอร์⁵ พบว่า ค่าตอบแทน ระบบพิจารณาความดีความชอบ โอกาสก้าวหน้าและการประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่กล่าวมาสอดคล้องกับเรื่องการเสริมสร้างพลังอำนาจคานเตอร์⁶ ได้เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์การและเจตคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคลากรมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ได้รับ “อำนาจ” และได้รับ “โอกาส” ที่จะเข้าถึงแหล่งทรัพยากร ได้รับการสนับสนุนและได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะช่วยให้เจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนไปตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงานและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยถือว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ และอำนาจได้รับมาจากโครงสร้างภายในองค์การ เป็นอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลที่ได้รับอำนาจจากทั้งสองแหล่งมาจะสามารถเข้าถึงโครงสร้างอำนาจและโครงสร้างโอกาส มีผลทำให้บุคลากรมีทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่ดี มีพฤติกรรมปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความเป็นอิสระพึงพอใจในงานและมีสมรรถนะเพิ่มขึ้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็น

ประโยชน์ต่อกลุ่มงานการพยาบาล เพื่อใช้ในการบริหารกลยุทธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรพยาบาล ให้เกิดความ ยึดมั่นผูกพันกับองค์กร และลดอัตราการลาออกของพยาบาล ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
3. ศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ
2. การเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 563 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน 2558

กลุ่มตัวอย่างศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจำนวน 563 คน โดยใช้โปรแกรม G*Power คำนวณกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 150 คน

การคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรม G*Power^๑ นักวิจัยทราบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (p/r) ว่ามีค่าขนาดปานกลาง เท่ากับ 0.30 นักวิจัยประมาณค่าขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมได้ตามขั้นตอน โดยใช้ค่า

ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐานทางสถิติประเภทที่หนึ่ง $\alpha = 0.05$ และค่าอำนาจการทดสอบ $1 - \beta = 0.80$ คำนวณตามโปรแกรมได้จำนวนตัวอย่าง $n = 112$ และปรับเพิ่มอีก 30% จากจำนวนตัวอย่างได้เป็น ($n = 150$)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการจ้างงาน สถานภาพ สมรสลักษณะการอยู่แหว่ ภูมิลำเนา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจใช้แนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1979)^๒ เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อ แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

- 1) การได้รับอำนาจ จำนวน 15 ข้อ
- 2) การได้รับโอกาส จำนวน 13 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสร้างแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่ประกอบด้วยข้อคำถาม 15 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหา แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาความเที่ยง (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมเท่ากับ 0.92 และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเท่ากับ 0.83

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

1. ระยะที่ 1 การเตรียมการ

1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตทำการวิจัยและเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผ่านประธานคณะกรรมการสาขาวิชาวิทยาศาสตร์

สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติและผู้อำนวยการ
กลุ่มงานการพยาบาลเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลใน
การวิจัย

1.2 พัฒนาเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการดำเนินการ
ทดลองและเครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย

2. ระยะที่ 2 ทดลองใช้แบบสอบถาม โดยทดลองใช้
กับพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลสิรินธร จำนวน
30 คน

3. ระยะที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับคืนมาจากกลุ่ม
ตัวอย่าง

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนของการเสริมสร้างพลังอำนาจจำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 134)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
การได้รับอำนาจ	3.88	.611	มาก
- ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.96	.652	มาก
- ด้านการได้รับการสนับสนุน	3.94	.686	มาก
- ด้านการได้รับทรัพยากร	3.73	.663	มาก
การได้รับโอกาส	3.77	.640	มาก
- การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.69	.673	มาก
- การได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะ	4.00	.673	มาก
- การได้รับรางวัลและการยอมรับนับถือ	3.72	.749	มาก
การเสริมสร้างพลังอำนาจรวม	3.83	.604	มาก

จากตารางที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
พบว่าระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ
3.83 (SD = 0.604) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับ

4. ระยะที่ 4 วิเคราะห์และประเมินผล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาและรับรองจากคณะ
กรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ชุดที่ 2 (หนังสือรับรองเลขที่ 009/2558) เอกสารรับรองวันที่
7 เมษายน 2558 เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและเก็บข้อมูล
หลังจากผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัยได้ชี้แจง
วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการวิจัย การรักษาความลับของกลุ่ม
ตัวอย่างและให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วม
การวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน 2558
แจกแบบสอบถาม 150 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับ
จำนวน 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.3

อำนาจมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และด้านการได้รับข้อมูล
ข่าวสารมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.96 ด้านการได้รับโอกาส
มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 พบว่า การได้รับการพัฒนาความ
สามารถและทักษะมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.00

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้านและโดยรวม (n = 134)

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านจิตใจ	3.16	.690	ปานกลาง
ด้านการคงอยู่	2.93	.559	ปานกลาง
ด้านบรรทัดฐาน	3.76	.664	มาก
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรวม	3.29	.524	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพทั้งภาพรวมและรายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรรวมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่าด้านบรรทัดฐานมี

คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านจิตใจ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคงอยู่มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปรต้น	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ	
	r	p-value
อายุ	.153	.079
ประสบการณ์ในการทำงาน	.053	.545
การเสริมสร้างพลังอำนาจรวม	.314	< .001
- ด้านการได้รับอำนาจ	.278	.001
- ด้านการได้รับโอกาส	.332	< .001

จากตารางที่ 3 ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ และประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .314$, $p - value < .001$) จำแนกรายด้าน ด้านการได้รับอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .278$, $p - value = .001$) และด้านการได้รับโอกาสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .332$, $p - value < .001$)

อภิปรายผล

การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .314$) สอดคล้องกับคานเตอร์⁶ ได้เสนอว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้าง (Construct) ที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและเจตคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคลากรมีตำแหน่งสูงขึ้นทำให้ได้รับ “อำนาจ” และได้รับ “โอกาส” ที่จะเข้าถึงแหล่งทรัพยากรได้รับการสนับสนุนและได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งจะช่วยให้เจตคติและพฤติกรรมในการทำงานเปลี่ยนไปซึ่งประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

1. ด้านการได้รับอำนาจ พบว่า มีความสัมพันธ์ทาง
บวกระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .278$) จำแนกรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร พบว่า มีความ
สัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.96$, $SD = .652$) เนื่องจาก
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติมีแผนงานการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมให้องค์กรเป็น Smart HR และ
บุคลากรเป็น Talent staff ทำงานแบบมุ่งเน้นประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล พยาบาลวิชาชีพจึงต้องการได้รับข้อมูลข่าวสาร
ที่รวดเร็ว สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับ
แนวคิดของ Kanter (1979)⁶ พบว่า ข้อมูลข่าวสารมีความสำคัญ
ต่อมนุษย์เพราะข้อมูลข่าวสารจะเป็นแหล่งความรู้ที่ช่วยในการ
ดำเนินชีวิต สำหรับทุกคนที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจาก
แหล่งต่าง ๆ เกี่ยวกับความสามารถของบุคคลต่าง ๆ นั้น สามารถ
นำมาใช้ในการพัฒนาวิธีการเสริมสร้างพลังอำนาจได้

1.2 ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่า มีความ
สัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.94$, $SD = .686$) โดยพยาบาลวิชาชีพ
ได้รับการสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ให้โอกาส ให้การ
ตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหา มีการนิเทศงานและเปิดโอกาสให้แสดง
ความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน

1.3 ด้านการได้รับทรัพยากร พบว่า มีความ
สัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.73$, $SD = .663$) โดยหัวหน้างานช่วย
จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงาน จัดให้มีสิ่งแวดล้อม
ในการทำงานที่สะอาด สะดวก ปลอดภัย แต่ด้านการจัดสรร
บุคลากรและจัดสรรเวลาตารางปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย
น้อยกว่าด้านอื่น ($\bar{X} = 3.43$ และ 3.59) ตามลำดับ ซึ่งการจัดสรร
บุคลากรเป็นนโยบายกลุ่มงานการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย
อาจไม่มีส่วนร่วม การจัดตารางปฏิบัติงานสามารถออกแบบ
การจัดให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของแต่ละ
บุคคลได้ให้มีความยืดหยุ่นเพิ่มขึ้น โดยเมื่อปฏิบัติงานรู้สึกได้รับ
การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร จะ
พบว่าตนเองมีระดับความสามารถสูงขึ้นเพื่อปฏิบัติงานตาม
บทบาทในสิ่งแวดล้อมนั้นเพื่อองค์กรด้วย

2. ด้านการได้รับโอกาส พบว่า มีความสัมพันธ์
ทางบวกระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .332$) จำแนกรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.69$, $SD = .673$) จากผลวิจัย
หัวหน้างานส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้รับผิดชอบ
งานที่ทำทลายความสามารถ งานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน
มอบหมายงานที่ชอบหรือถนัดและพิจารณาความดีความชอบ
อย่างยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Kanter (1979)⁷ กล่าวว่า
การที่ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับ
บัญชาในการเลื่อนขั้น พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น
เงินเดือนอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกคน
ในการทำงาน ย่อมมีกำลังใจและทุ่มเทในการทำงาน รู้สึกรัก
และผูกพันต่อองค์กร

2.2 ด้านการได้รับการพัฒนาความสามารถและ
ทักษะ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับความยึดมั่น
ผูกพันต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, $SD = .673$) มี
การส่งเสริมให้อบรมเพิ่มพูนความรู้หรือศึกษาต่อ และตามเกณฑ์
ชีวิตของโรงพยาบาลและกลุ่มงานการพยาบาลที่พยาบาล
ต้องเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ 24 ชั่วโมง/คน/ปี แต่ยังไม่
มีแผนการพัฒนาบุคลากรตามความสามารถ เช่น ความ
สามารถด้านภาษา ความสามารถในการเจรจาแก้ปัญหา
ไกล่เกลี่ย ความสามารถการทำงานนอกเหนือจากงานประจำ
เช่น พยาบาลที่เรียนจบเฉพาะทางผ่านการอบรมหลักสูตร
เฉพาะ ยังไม่มีช่องทางให้แสดงความสามารถและเวลาไม่เอื้อ
อำนวยกับการอยู่เวรประจำ

2.3 ด้านการได้รับรางวัลและการยอมรับนับถือ
พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับความยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรมีคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$, $SD = .749$) มีการยกย่อง
ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมาย ได้รับการ
พิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
โดยจากแบบประเมินความพึงพอใจการรับบริการของผู้ป่วยหรือ
ญาติ จะมีส่วนของบุคลากรที่ท่านประทับใจและหน่วยงานจะ
เก็บข้อมูลเพื่อเสนอกลุ่มงานการพยาบาลประจำปีเพื่อคัดเลือก
บุคลากรดีเด่นต่อไป

จากผลการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
ภาพรวม พบว่าอยู่ระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.29$,
 $SD = .524$) สอดคล้องกับการศึกษาของ stringer (2002) ที่
หากว่าบุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีความ
ตั้งใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และพบว่า

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง ความจงรักภักดีก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน และเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน^{8,9,10,11} พบว่า

1. ด้านจิตใจ พบว่า อยู่ระดับปานกลาง ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.16$, $SD = .690$) รายละเอียดแต่ละข้อในองค์ประกอบนี้ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ “ท่านกล้าที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านทำงานที่โรงพยาบาลนี้” อยู่ระดับมาก จากนโยบายการจัดสรรพยาบาลใหม่ที่กำหนดให้เลือกประจำหน่วยงานที่ขาดแคลน บางหน่วยงานที่ไม่ขาดแคลนหรือขาดแคลนน้อยกว่าไม่มีโควตาให้พยาบาลเลือก บางคราวจำเป็นต้องเลือกไปประจำทั้งที่ตนเองไม่ชอบหรือไม่ถนัด ซึ่งก่อนจบการศึกษาไม่เคยฝึกปฏิบัติงานหน่วยงานนั้น ต้องแยกจากเพื่อน ความไม่คุ้นเคยกับผู้ร่วมงานใหม่ที่ไม่ได้ฝึกปฏิบัติก่อนจบการศึกษา ไม่สามารถปรับตัวหรือทนสภาวะที่กดดันได้ อีกทั้งไม่สามารถโอนย้ายหน่วยงานได้เมื่อจนกว่าอายุงานครบ 3 ปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับหัวหน้าหน่วยงานเดิมด้วยว่าจะอนุญาตหรือไม่ ทำให้พยาบาลเกิดความคับข้องใจและมีความคิดต้องการเลือกทำงานสาขาที่ตนถนัด เลือกองค์การใหม่หรือแม้กระทั่งเปลี่ยนงานออกจากวิชาชีพก็ได้และจากข้อ “ท่านรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ” อยู่ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยน้อย ($\bar{X} = 2.68$, $SD = 1.02$) ควรมีการดูแลให้บุคลากรได้เลือกหน่วยงานที่สนใจหรือมีความสามารถ เพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันด้านจิตใจ

2. ด้านการคงอยู่ พบว่า อยู่ระดับปานกลางค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 2.93$, $SD = .559$) ยกเว้นข้อ “ท่านรู้สึกทำงานที่ทำอยู่มีความสำคัญ” อยู่ระดับมาก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความขาดแคลน มีการดึงดูดยาบาลจากโรงพยาบาลเอกชนมีการเติบโตเพิ่มขึ้น จากนโยบายต้องการเป็น Medical Hub จึงมีผู้รับบริการต่างชาติมาใช้บริการมากขึ้น เนื่องจากประเทศไทยมีคุณภาพด้านการดูแลรักษา การบริการและราคาไม่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ ทำให้พยาบาลมีโอกาเลือกงานและองค์การที่เหมาะสมกับบริบทของตนเองและครอบครัวมากขึ้น ทั้งด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงจึงมีผลกับความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่^{12,13} สอดคล้องกับผลการวิจัย ที่คะแนนเฉลี่ยด้านการคงอยู่น้อย เช่น ข้อ “การลาออกจากโรงพยาบาลนี้จะทำให้ท่านเสียหาย ($\bar{X} = 2.62$, $SD = 1.08$)” และ “ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่า ($\bar{X} = 2.54$,

$SD = 1.04$)” แสดงถึงพยาบาลอาจมีความคิดที่จะลาออกได้ ดังนั้นควรเสริมสร้างพลังอำนาจให้คงอยู่ต่อไป

3. ด้านบรรทัดฐาน พบว่า อยู่ระดับมาก ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.76$, $SD = .664$) รายละเอียดแต่ละข้อในองค์ประกอบนี้ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จึงมีความผูกพันรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยตั้งแต่ศึกษา อีกทั้งโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย นักศึกษาพยาบาลได้ฝึกปฏิบัติงานขณะศึกษาที่โรงพยาบาล รู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมการพยาบาล เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนโรงพยาบาลจึงพร้อมจะปฏิบัติตามบรรทัดฐานขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมากกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ และใช้ทักษะการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาระดับความยึดมั่นต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ หลังจากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ

3. ศึกษาความยึดมั่นต่อองค์กร อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพหลังจากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจตลอดระยะเวลา 1 ปี จากหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้บริหาร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา ประเสริฐชัย อาจารย์ร่วมที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์, ดร.เต็มทรัพย์ จันทเพชร, นางสาวสุนีย์ เอี่ยมศิริกุล และนางสาวดวงรัตน์ แซ่เตียว ผู้เชี่ยวชาญตรวจความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย ตลอดจนพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติที่ให้ความช่วยเหลือทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จนการวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

Reference

1. Suree Taokamleu Selected factors predicting intention to remain in the job. Nurses Private Hospitals Bangkok : Chulalongkorn University Journal of Nursing and Health, 2017 Volume 1, No. 2.
2. Arunrat kanta (2007) "The relationship between perceived organizational culture. Recognition of the habit Learning to Organizational Learning. The perception of unfairness in the organization with the performance of the operating personnel in the nursing department. University Hospital" Master of the Arts Council. Thammasat University.
3. Prisana Jaiboon "ratio and cause the resignation of nurse practitioners. Srinakarin Hospital Faculty of Medicine University" Medical Srinakarin 2011; 26 (3).
4. Eleanor J. Sullivan "Effective Leadership and Management in Nursing Pearson Education (London)" 2003.
5. Allen N.J. and Meyer L.P. The measure mentand antecedents of affective, continuance. And normative commitment to the organization Journal of Occupational Psychology, 1990; 63 (1), 1-18.
6. Kanter R.M. (1979) Power failure in management circuits. Harvard Business Review. 4.65 to 75.
7. Arisara Kuaprom, Saisamon Chaloeikitti, Somphis Kerd Sri and Ongorn Prajankhet (2007) The relationship between personal factors. The job satisfaction And commitment to the organization of professional nurses VI. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 8 (Special Edition) : 107-120. (in Thai).
8. Pisamai Aorathai (2013) analysis of the tests and the estimation sample size by using G* Power Edition 1 Bangkok.
9. Thammasat Hospital (2015) Annual Report 2015 (October 1, 2014-September 30, 2015), Pathumthani.
10. Sirinya Kongyoo, Areewan Oumtane. A Meta-Analysis on Antecedent Variables of Nurses' Quality of Working Life. Journal of The Royal Thai Army Nurses, 2015; 16(3) : 122-131. (in Thai).
11. Usavapetchakul J., Kirdpitak P., Malakul Na Ayudhaya P. The Enhancement of Positive Strengths of Adolescent Students Through Integrative Group Counseling Intervention. Journal of The Royal Thai Army Nurses, 2015; 17(1) : 179-86. (in Thai).
12. Chaleoykitti S., Thaiudom A. Development Plan for Future Nursing Leadership. Journal of The Royal Thai Army Nurses, 2014; 15(2) : 148-154. (in Thai).
13. Netharn P., Cheevakasemsook A., Oumtane. A. Work Values and Organizational Commitment of two Generations of Professions Nurses in Private Hospitals Bangkok Metropolis. Journal of The Royal Thai Army Nurses, 2014; 15(2) : 320-330. (in Thai).